

# Relazione annuale sulla performance 2021

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2022, validata dal Nucleo di Valutazione in data 30 gennaio 2023

<b>Presentazione</b> .....	<b>3</b>
<b>1) Il contesto di riferimento: le informazioni chiave per gli utenti interni ed esterni</b> .....	<b>5</b>
1.1 L'Università di Sassari nella classifica Censis 2021.....	6
1.2 I finanziamenti FFO 2021 .....	7
1.3 Didattica, Ricerca e Terza missione .....	11
1.4 Le risorse umane .....	19
1.5 La programmazione triennale 2021-2023 .....	22
1.6 Gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria.....	23
<b>2) Il processo di misurazione e valutazione</b> .....	<b>25</b>
2.1 Modalità e strumenti del processo di misurazione e valutazione nel suo complesso .....	25
2.2 Monitoraggio, rimodulazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi .....	27
2.3 Punti di forza e di debolezza, criticità riscontrate e aree di miglioramento del ciclo della performance .....	30
<b>3) La performance organizzativa</b> .....	<b>32</b>
3.1 La performance organizzativa di Ateneo .....	32
3.1.1 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi: i risultati del Progetto <i>Good Practice</i> .....	32
<b>4) La performance individuale</b> .....	<b>43</b>
4.1 La performance relativa all'ambito organizzativo di afferenza .....	43
4.2 I risultati delle tre aree organizzative omogenee.....	46
4.3 La performance relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali .....	50
4.4 La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.....	53
4.5 La performance complessiva .....	56
4.5.1 La performance del personale TAB .....	57
4.5.2 La performance dei Dirigenti.....	59
4.6 Il collegamento fra la valutazione della performance ed il sistema premiale.....	61
<b>5) La performance del Direttore generale</b> .....	<b>62</b>
5.1 I risultati della performance organizzativa di Ateneo .....	63
5.2 I risultati della performance individuale.....	63
5.2.1 I risultati di Struttura .....	63
5.2.2 I risultati connessi agli obiettivi individuali .....	64
5.2.3 I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi.....	65
5.3 La valutazione complessiva del Direttore Generale.....	65
<b>6) Le politiche di genere e per le pari opportunità</b> .....	<b>66</b>
6.1 Piano di uguaglianza di genere ( <i>Gender Equality Plan</i> ) .....	66
6.2 Il Piano di Azioni Positive 2021-2023 .....	67

## ALLEGATI

- 1) Schede di monitoraggio e valutazione finale della performance organizzativa di struttura
- 2) Relazione Direttore Generale
- 3) Report intermedio di ricerca (novembre 2021-maggio 2022) del Progetto IGEA per la predisposizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo

## Presentazione

La Relazione annuale sulla performance è il documento di rendicontazione sull'operato dell'Ateneo relativamente alla realizzazione di quanto stabilito in sede di pianificazione strategica e di Piano integrato della performance.

È uno strumento di comunicazione e di *accountability* nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni, redatto secondo i principi di trasparenza, comprensibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, coerenza e partecipazione.

La Relazione è anche uno strumento di miglioramento gestionale che permette di individuare obiettivi e risorse da riprogrammare tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, così da ottimizzare progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.

Il documento è redatto ai sensi del D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs. 74/2017, delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane (luglio 2015), Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019) dell'ANVUR; delle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del novembre 2018 e delle Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale n. 5 del dicembre 2019 del Dipartimento della funzione pubblica.

Con nota del 21 luglio scorso, l'Ateneo ha trasmesso all'ANVUR e al Dipartimento della Funzione Pubblica le motivazioni della mancata stesura della Relazione entro il 30 giugno 2022: la profonda revisione dell'assetto organizzativo nel corso dell'anno 2021 ha dato luogo alla nascita di alcune nuove unità organizzative e alla soppressione di altre, con la conseguente necessità di ridefinire alcuni obiettivi di struttura e ruoli di responsabilità.

Parallelamente, con l'adozione in corso d'anno di un software dedicato alla valutazione della performance individuale, è stato avviato un processo di digitalizzazione del ciclo, che ha richiesto una lunga fase di formazione e configurazione. Tutto ciò ha implicato una dilatazione dei tempi di misurazione e di verifica dei risultati di performance che ha impedito di predisporre la Relazione entro i termini stabiliti.

Il documento si articola in cinque sezioni:

**Sezione 1 – Il contesto di riferimento: le informazioni chiave per gli utenti interni ed esterni:** presenta informazioni di interesse generale per gli *stakeholder*, e dunque i principali dati dimensionali, gestionali e organizzativi dell'Ateneo nel contesto del sistema universitario italiano.

**Sezione 2 – Il processo di misurazione e valutazione:** evidenzia i punti di forza e le aree di miglioramento del ciclo della performance, anche in considerazione dei commenti e suggerimenti espressi dal Nucleo di Valutazione nel documento di validazione della Relazione sulla Performance 2020.

**Sezione 3 – La Performance organizzativa:** illustra a consuntivo i principali risultati organizzativi e gestionali raggiunti, rispetto agli obiettivi individuati in sede di programmazione.

**Sezione 4 – La Performance individuale:** riporta i risultati individuali raggiunti.

**Sezione 5 – La performance del Direttore Generale**

**Sezione 6 – Le politiche di genere e per le pari opportunità:** illustra le politiche per la parità di genere e i documenti contenenti i dati relativi

**Allegati:**

- Schede di monitoraggio e valutazione finale della performance organizzativa di struttura
- Relazione del Direttore Generale

- **Report intermedio di ricerca (novembre 2021 - maggio 2022) del Progetto IGEA per la predisposizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo.**

Il documento è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente validato dall'OIV (Nucleo di Valutazione). Infine, è pubblicato sul sito dell'Ateneo (sezione Amministrazione trasparente) e sul Portale della performance (sito del Dipartimento della Funzione Pubblica).

## 1) Il contesto di riferimento: le informazioni chiave per gli utenti interni ed esterni

L'Ateneo di Sassari è stata la prima Università della Sardegna e nel 2021 ha inaugurato il suo quattrocentosessantesimo anno accademico. È un Ateneo di medie dimensioni in quanto presenta un numero di iscritti tra i 10 mila e i 20 mila; sulla base di quanto previsto dalla Legge 240/2010, l'assetto organizzativo si articola oltre agli uffici dell'Amministrazione Centrale, in Centri di Gestione tra cui 10 Dipartimenti e il Sistema Bibliotecario di Ateneo.

L'Ateneo è caratterizzato da un'offerta formativa variegata, che si è esplicitata in 59 corsi di laurea attivati nell'anno accademico 2021-2022.

L'analisi demografica e la complessità del contesto socio-economico nel quale opera, richiedono che l'Ateneo trovi risposte adeguate al contrasto di alcuni trend negativi. Il numero dei diciannovenni, per effetto degli andamenti demografici della popolazione della Sardegna, è destinato a ridursi drasticamente a partire dal 2030 e, di conseguenza, anche il numero degli immatricolati, considerate le oggettive difficoltà ad attrarre studenti residenti in altre Regioni. Sempre per quanto riguarda la popolazione studentesca, l'Ateneo è chiamato direttamente a contrastare un fenomeno radicato in quanto un consistente numero di diplomati decide di intraprendere gli studi universitari lontano dall'isola.

L'analisi di posizionamento dell'Ateneo nel contesto del sistema universitario italiano prende in considerazione le dimensioni economiche, sociali, paesaggistiche, infrastrutturali e culturali e in particolare la condizione di insularità, che comporta difficoltà nei collegamenti, bassa densità di popolazione, un modesto tessuto produttivo.

Per affrontare al meglio tali criticità l'Ateneo ha approvato nel marzo 2022 il Piano Strategico 2022-2024, attraverso un processo che ha rappresentato un momento di riflessione importante sullo stato dell'Ateneo e di progettazione del suo sviluppo futuro e nel corso del 2021 sono stati inoltre approvati i Piani di Sviluppo dei Dipartimenti, che delineano il percorso individuato per migliorare significativamente la didattica, la ricerca e la terza missione.

Le diverse norme che si sono succedute nel nostro Paese hanno avuto l'effetto di aumentare significativamente la pressione competitiva a livello di sistema e di orientare verso una gestione più razionale delle risorse, responsabilizzando le università sulle scelte ed i risultati ottenuti. Le logiche performance *oriented* introdotte dalla l. n. 240 del 2010 hanno trovato fondamentale impulso nell'introduzione del costo standard per studente regolare, che rappresenta l'attuale criterio per l'allocazione di una porzione significativa della quota base del FFO. Analogamente, la quota premiale del FFO è stata introdotta col fine principale di promuovere e sostenere il miglioramento qualitativo delle attività delle università statali e aumentare l'efficacia e l'efficienza nell'utilizzo delle risorse. La predominanza di criteri *input-driven* nei meccanismi di finanziamento (legati prevalentemente a parametri dimensionali come il numero di studenti o di docenti) ha aumentato ulteriormente la competitività e spinto le università ad individuare azioni per migliorare l'attrattività dell'offerta formativa e la qualità della ricerca. Il D.lgs. n. 49 del 2012 ha modificato in modo sostanziale la regolamentazione del sistema di reclutamento, attraverso l'abbandono di automatismi nell'assegnazione delle risorse finanziarie e il conseguente passaggio da una prospettiva locale ad una di sistema.

Gli ultimi due anni sono stati caratterizzati dalla necessità di fronteggiare la particolare situazione di emergenza sanitaria mondiale, davanti alla quale l'Ateneo ha saputo attuare importanti cambiamenti sia dal punto di vista organizzativo che dell'erogazione dei servizi a conferma dell'efficacia e dell'efficienza gestionale, nonostante la complessità del quadro generale. Tali cambiamenti hanno impegnato tutte le componenti del personale e avranno un ruolo importante per lo sviluppo futuro dello stesso Ateneo.

Nel Piano Strategico 2022-2024, al quale si rimanda per ulteriori approfondimenti, l'Ateneo di Sassari illustra le politiche e le linee strategiche e gli obiettivi che intende perseguire nel triennio sia negli ambiti core (didattica, ricerca, terza missione) sia negli ambiti delle politiche di supporto.

Nel capitolo che segue verranno sinteticamente riportati alcuni risultati relativi all'Ateneo nel contesto competitivo in cui opera, alle dimensioni di Didattica, Ricerca e Terza missione, alle risorse finanziarie e di Personale, ai risultati di Pro3 e degli indicatori di sostenibilità finanziaria.

### 1.1 L'Università di Sassari nella classifica Censis 2021

La classifica Censis fotografa la situazione degli atenei italiani con l'obiettivo di fornire ai neodiplomati una guida nella scelta dell'università. Secondo quando emerge dalla classifica dell'edizione 2022, l'Ateneo di Sassari si è posizionato al **secondo posto** in Italia nella classifica dei 16 Atenei statali di medie dimensioni, migliorando rispetto allo scorso anno sia la posizione totale sia il punteggio generale, riportando il punteggio di **96** e andando così a ridosso della prima classificata Siena (96.7).

Gli indicatori utilizzati per la valutazione degli atenei da parte del Censis sono i seguenti:

#### 1. Servizi:

- numero pasti erogati/iscritti;
- numero di posti e contributi alloggio/iscritti residenti fuori provincia.

#### 2. Borse:

- contributi spesa degli atenei e degli enti del diritto allo studio per interventi a favore degli studenti e borse di studio, premi di laurea, premi di studio con finanziamento da parte di privati/ totale degli iscritti.

#### 3. Strutture:

- numero posti aula/iscritti;
- numero posti nelle biblioteche/iscritti;
- numero posti nei laboratori scientifici/iscritti;
- percentuale di studenti che valutano adeguate le aule, i laboratori informatici e biblioteche.

#### 4. Comunicazione:

- punteggio derivante dall'analisi delle caratteristiche e delle funzionalità dei siti web di ateneo, dei rispettivi profili social ufficiali e dall'efficienza di risposta restituita da questi canali.

#### 5. Internazionalizzazione:

- iscritti stranieri/totale degli iscritti;
- studenti che hanno trascorso un periodo all'estero per studio o tirocinio/totale degli iscritti al netto degli immatricolati;
- studenti stranieri che hanno trascorso un periodo di studio presso l'ateneo/totale degli iscritti;
- spesa degli atenei e degli enti al diritto allo studio a favore della mobilità internazionale degli studenti/totale degli iscritti al netto degli immatricolati;
- corsi di laurea erogati in lingua inglese/ totale dei corsi di laurea erogati dall'Ateneo;
- corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (*double degree*) / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo.

#### 6. Occupabilità:

- tasso di occupazione dei laureati (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) a un anno dal conseguimento del titolo.

## 1.2 I finanziamenti FFO 2021

Per il 2021 al nostro Ateneo è stato assegnato un FFO (tab. 1 – DM 1059/2021) di **70,6** milioni di euro, di cui quota base, premiale e perequativa per euro 65.633.303 come di seguito evidenziato:

- **40.566.181** di quota base (storico + costo standard + consolidamento piani straordinari e integrazione quota base art. 238 del DL 34/2020 e art. 9 del DM 1059/2021);
- **24.275.437** di quota premiale (VQR + RECLUTAMENTO + AUTONOMIA RESPONSABILE);
- **791.685** di perequativo (al netto di una quota di perequativo una tantum di 37.403 euro);

Sono inoltre stati assegnati (si elencano alcune voci):

- **4.954.926** di piano straordinario docenti;
- **1.737.767** di no tax area (a cui si sono aggiunti euro 637.630 in base all'art. 2 del DM 1014/2021);
- **64.778** Fondo Giovani Mobilità internazionale Università Statali;
- **311.693** Piano Lauree Scientifiche, Piano Orientamento e Tutorato;
- **53.815** Classi di laurea di area scientifico-tecnologica;
- **1.453.122** dottorato e post laurea (escluse risorse per proroga borse).

Nel grafico a torta si evidenzia la composizione percentuale del finanziamento non vincolato per Uniss, laddove si evince che la quota principale di finanziamento continua ad essere quella della quota base storica, seguita dalla quota base costo standard e dalla premiale VQR.

### La composizione percentuale del finanziamento non vincolato



\*(Nel grafico sono escluse le quote di promozione ricerca e consolidamento piano straordinario).

### Analisi dei finanziamenti della Quota Base

La quota base complessiva assegnata al nostro Ateneo nel 2021 è pari a 40,57 milioni di euro, con una lieve diminuzione rispetto alla quota base complessiva assegnata nel 2020 pari a 40,89 milioni di euro.

La quota base da costo storico (euro 20.009.536) è diminuita del 19,77% (-4,9 milioni di euro), mentre la quota base da costo standard (euro 17.621.009) è aumentata di 1,66 milioni di euro rispetto al 2020. Tale incremento è dovuto all'aumento della quota base nazionale (dal 40% al 47%) ed all'aumento del peso di

Uniss che passa da 0,97% allo 0,98% grazie all'aumento del numero degli studenti iscritti (regolari + 1° fuori corso).

La riduzione della quota storica ha pertanto penalizzato tutti gli atenei che, come il nostro, sono definiti sovra finanziati poiché il peso sulla quota storica è maggiore del peso del costo standard. Dal 2021 per il nostro Ateneo c'è stata una inversione di tendenza, come rappresentato nella seguente tabella, dovuta alla riduzione del peso del costo storico sotto la soglia di 1 (soglia media di riferimento dei finanziamenti ministeriali di Uniss sul totale degli altri Atenei).

FFO	PESO COSTO STORICO	PESO COSTO STANDARD
2014	1,12%	0,84
2015	1,04%	0,79
2016	1,01%	0,81
2017	1,00%	0,81
2018 (*)	1,05%	0,91
2019	1,01%	0,96
2020	1,00%	0,97
2021	0,97%	0,98

(\*) anno di modifica del decreto costo standard unitario

Le implicazioni di questa inversione di tendenza sono positive per il fatto che il peso del costo standard, sul quale in prospettiva sarà ripartita tutta la quota base, è aumentato nel corso degli anni, ancorché il suo peso inferiore ad 1 ci obblighi a proseguire con una politica di attrattività e di mantenimento (riducendo gli abbandoni) degli studenti, come fatto negli anni precedenti nei quali gli iscritti sono aumentati da 9.748 dell'a.a. 2018/19 a 10.048 nell'a.a. 2019/2020.

FFO	COSTO STANDARD UNITARIO	Studenti regolari + primo fuori corso
2014	7.055	7.589
2015	7.058	7.293
2016	7.138	7.389
2017	7.138	7.389
2018 (*)	8.460	8.601
2019	8.152	9.418
2020	8.287	9.748
2021	8.108	10.048

(\*) anno di modifica del decreto costo standard unitario

Nell'anno 2021, alla quota base sono state attribuite ulteriori assegnazioni, che compensano parzialmente la perdita da costo storico e rappresentano una novità rispetto all'anno precedente, sono la quota dedicata alla Promozione della Ricerca (prevista dal DM 289/2021 sulla Programmazione triennale) pari ad euro 659.699, e di una quota dedicata al Consolidamento dei Piani straordinari per euro 2.275.937.

### Analisi dei finanziamenti della Quota Premiale

La quota premiale assegnata al nostro Ateneo per l'anno 2021 è pari ad euro 24.275.437 e risulta in incremento di euro 2.931.271 rispetto al 2020 a seguito di maggiori risorse previste nel decreto FFO su tutte le tre componenti:

- quota premiale VQR euro 15.529.107 (+1.934.594 rispetto al 2020);
- quota premiale RECLUTAMENTO euro 4.324.412 (+849.559 rispetto al 2020);
- quota per Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (ex Autonomia responsabile) euro 4.421.918 (+147.118 rispetto al 2020).

L'incremento della quota premiale VQR assegnata al nostro Ateneo è dovuto esclusivamente all'aumento delle assegnazioni VQR a livello nazionale di oltre 164 milioni in quanto il peso dell'Ateneo è invariato rispetto al passato (1,18%).

Il miglioramento della quota premiale da Reclutamento è ascrivibile sia all'aumento dei finanziamenti nazionali (+54,69 milioni) sia all'incremento in termini numerici dei docenti reclutati dall'Ateneo o incardinati in una fascia superiore nel corso del triennio 2018-20, pari a 211, che hanno innalzato il peso Uniss passato da 0,90% a 0,99%.

L'aumento della quota premiale Uniss relativa alla Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari è legato principalmente all'incremento del fondo nazionale (+54,69 milioni) poiché la performance del nostro Ateneo è rimasta simile a quella dello scorso anno (1,01% vs 1,11%). Il peso è dato dalla media degli indicatori in riferimento alle 5 dimensioni della Didattica, Ricerca, Servizi agli studenti, Internazionalizzazione e Reclutamento.

Nella tabella che segue è visibile la composizione del FFO (puro + perequativo) per il 2021 e le variazioni rispetto all'anno precedente in valore assoluto.

#### Il FFO 2021 (base + premiale) e il confronto rispetto all'anno precedente

VOCI FFO	COMPOSIZIONE FFO UNISS 2021 (valori assoluti)	COMPOSIZIONE FFO SIST. UNI. 2021 (valori assoluti) - totale A+B	Incidenza valore UNISS su valori NAZIONALI 2021	Variazione in valore assoluto FFO UNISS 2021 vs 2020
Quota base (STORICO)	20.009.536	2.085.097.465	0,96%	-4.929.507
Quota base (COSTO STANDARD)	17.621.009	1.800.000.000	0,98%	1.669.683
Quota Consolidamento Piani straordinari	2.275.937	226.719.181	1,00%	2.275.937
Integrazione Quota base art. 38 DL 34/2020 - art. 9 lett. q.a) del DM 1059/2021 (70% di 100 ml di euro per promozione ricerca in base a costo std-DM Protre 289/2021)	659.699	68.576.313	0,96%	659.699
<b>Totale Quota Base</b>	<b>40.566.181</b>	<b>4.180.392.959</b>	<b>0,97%</b>	<b>-324.188</b>
Quota PREMIALE (VQR)	15.529.107	1.317.000.000	1,18%	1.934.594
Quota PREMIALE (RECLUTAMENTO)	4.324.412	439.000.000	0,99%	849.559
Quota Autonomia responsabile (qualità del sistema universitario e riduzione dei divari)	4.421.918	439.000.000	1,01%	147.118
<b>Totale Quota Premiale</b>	<b>24.275.437</b>	<b>2.195.000.000</b>	<b>1,11%</b>	<b>2.931.271</b>
<b>FFO Puro (Base + Premiale)</b>	<b>64.841.618</b>	<b>6.375.392.959</b>	<b>1,02%</b>	<b>2.607.083</b>
Quota intervento perequativo rispetto a FFO puro + perequativo dell'anno precedente	531.645	138.552.374	0,38%	-140.647
<b>Totale FFO PURO + PREMIALE + QUOTA PEREQUATIVO PER QUOTA SALVAGUARDIA</b>	<b>65.373.263</b>	<b>6.513.945.333</b>	<b>1,00%</b>	<b>2.466.436</b>
Quota perequativa per accelerazione	297.443	26.584.607	1,12%	23.745
Quota perequativa una tantum	-37.403			
<b>Totale FFO PURO + PEREQUATIVO (prima assegnazione)</b>	<b>65.633.303</b>	<b>6.540.529.940</b>	<b>1,00%</b>	<b>2.490.181</b>

***Finanziamento per la “No tax Area”***

Il nostro Ateneo ha complessivamente ricevuto euro 2.375.397 attribuiti in funzione del numero degli esonerati totali di Uniss in qualità di beneficiari o idonei Ersu, di studenti con handicap (decreto ministeriale 68/2012) e in qualità di studenti con un ISEE inferiore o uguale ai 22.000 euro (se iscritti ad anni successivi al primo, anche in possesso di requisiti di merito), sulla base della legge 232/2016, del D.M. n. 1014/2021 e del DM n. 1059/2021.

L'assegnazione per il nostro Ateneo ai sensi del DM n. 1059/2021 è pari ad euro 1.737.767 (su 105 milioni a livello nazionale) mentre dell'ulteriore assegnazione prevista dal D.M. n. 1014/2021 il nostro Ateneo ha avuto un finanziamento di euro 637.630 così suddiviso:

- 365.449 per gli invii in ANS degli studenti totalmente esonerati (con ISEE non superiore a 22.000 euro);
- 272.181 per gli invii in ANS degli studenti parzialmente esonerati (con ISEE superiore a 22.000 euro e non superiore a 30.000).

L'Ateneo non ha disposto ulteriori interventi di esonero autonomamente definiti in relazione a condizione specifiche previste dal decreto in argomento e pertanto non ha ricevuto alcun finanziamento per tali tipologie di esonero.

### 1.3 Didattica, Ricerca e Terza missione

#### La Didattica

Il nostro Ateneo per l'anno accademico 2021/22 offre **59 corsi di laurea**, (corsi di laurea, (36 corsi ad accesso libero e 23 corsi ad accesso programmato nazionale o locale), così suddivisi:

- 31 triennali, 22 magistrali;
- 6 corsi di laurea magistrale a ciclo unico;

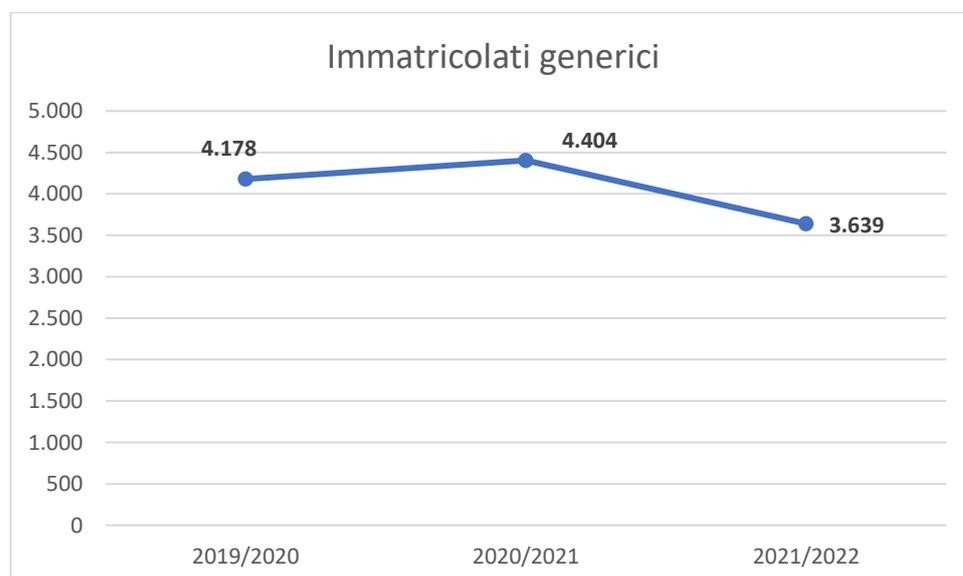
Nell'ambito dei corsi di laurea istituiti, sono disponibili:

- 8 corsi internazionali, di cui 3 interamente in lingua inglese;
- 1 corso di nuova istituzione in Logopedia

#### Studenti Immatricolati dell'ultimo triennio

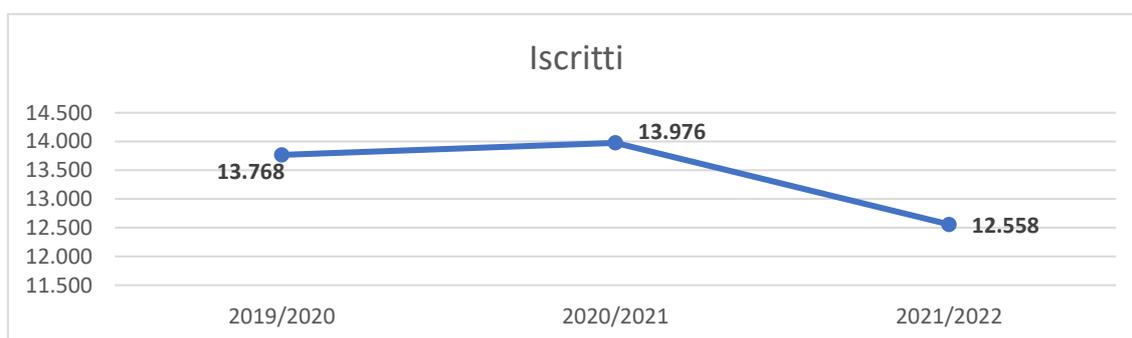
Dipartimento	2019/2020	2020/2021	2021/2022
	Immatricolati generici	Immatricolati generici	Immatricolati generici
AGRARIA	359	413	269
ARCHITETTURA, DESIGN E URBANISTICA	144	189	142
CHIMICA E FARMACIA	244	268	291
GIURISPRUDENZA	416	522	397
MEDICINA VETERINARIA	65	76	75
SCIENZE BIOMEDICHE	611	572	426
SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI	572	648	553
SCIENZE MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	535	555	468
SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI	718	633	477
STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	514	528	541
<b>Totale</b>	<b>4.178</b>	<b>4.404</b>	<b>3.639</b>

#### Andamento immatricolati nell'ultimo triennio

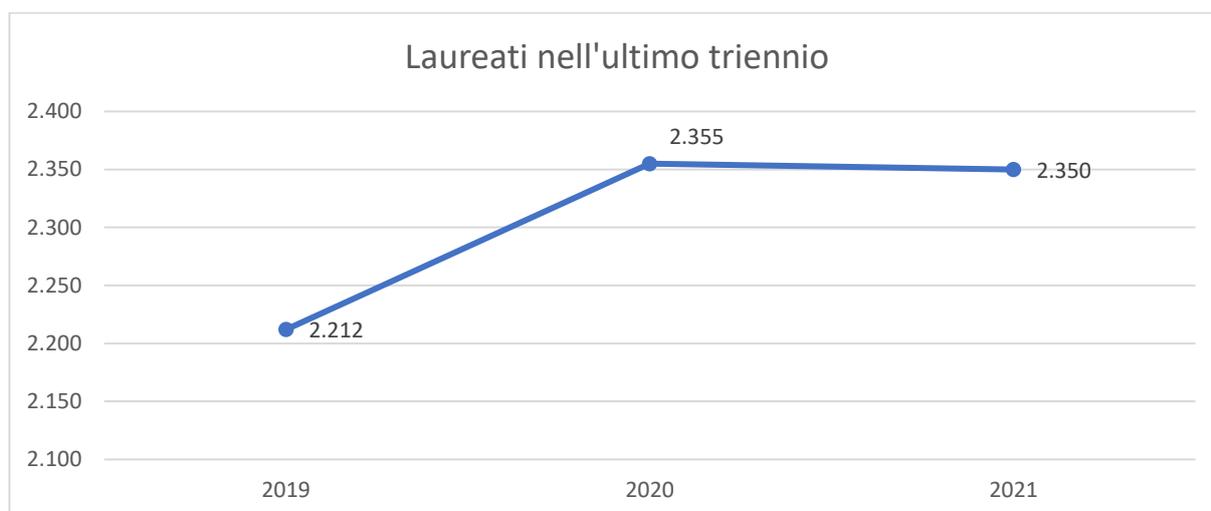


**Studenti Iscritti triennio 2019-2021**

Dipartimento	2019/2020	2020/2021	2021/2022
	Iscritti	Iscritti	Iscritti
AGRARIA	1.082	1.173	984
ARCHITETTURA, DESIGN E URBANISTICA	456	469	413
CHIMICA E FARMACIA	1.027	1.000	963
GIURISPRUDENZA	1.817	1.838	1.577
MEDICINA VETERINARIA	331	339	314
SCIENZE BIOMEDICHE	1.477	1.553	1.384
SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI	1.773	1.751	1.558
SCIENZE MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	2.068	2.164	2.109
SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI	1.964	1.974	1.687
STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	1.781	1.715	1.569
<b>Totale</b>	<b>13.768</b>	<b>13.976</b>	<b>12.558</b>

**Andamento iscritti nell'ultimo triennio**

**Studenti Laureati triennio 2019-2021**

Dipartimento	2019	2020	2021
	Lauree	Lauree	Lauree
AGRARIA	220	166	150
ARCHITETTURA, DESIGN E URBANISTICA	96	135	78
CHIMICA E FARMACIA	117	105	116
GIURISPRUDENZA	258	249	167
MEDICINA VETERINARIA	50	59	53
SCIENZE BIOMEDICHE	171	214	264
SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI	287	392	355
SCIENZE MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	350	351	412
SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI	356	363	369
STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	307	321	386
<b>Totale</b>	<b>2.212</b>	<b>2.355</b>	<b>2.350</b>

**Laureati nel triennio**


Per quanto riguarda l'offerta formativa di III livello, il numero di dottorandi iscritti annualmente ai corsi con sede amministrativa presso l'Università di Sassari è prossimo a 300 (295). L'attrattiva dei nostri corsi di Dottorato è testimoniata dal buon numero di iscritti alle selezioni annuali; per l'ultimo ciclo questo numero è stato di 521 su 109 posti disponibili. I nostri dottorati sono sempre aperti al processo di internazionalizzazione: i mesi trascorsi all'estero dai dottorandi UNISS sono stati complessivamente 474 negli ultimi tre anni (pre-Covid).

**Corsi di dottorato**

Corso	Isritti	Posti a concorso nell'ultimo bando	Domande ricevute	Mesi estero
Archeologia, Storia e Scienze dell'Uomo	16	9	51	51
Architettura e Ambiente	21	7	62	75
Culture, Letterature, Turismo e Territorio	23	4	52	21
Economics, Management and Quantitative Methods	11	9	75	Non era attivo nei tre anni pre-Covid
Life Sciences and Biotechnologies	37	33	61	58
Scienze Agrarie	61	18	86	89
Scienze Biomediche	40	11	47	95
Scienze e Tecnologie Chimiche	27	Attivato con sede UniCA		3
Scienze Giuridiche	28	6	42	33
Scienze Veterinarie	31	12	45	49
<b>Totale</b>	<b>295</b>	<b>109</b>	<b>521</b>	<b>474</b>

Con riferimento all'alta formazione e, nello specifico, ai master, a causa della pandemia e del primo *lockdown*, tutta l'offerta per gli aa.aa. 2019/2020 e 2020/2021 è stata posticipata di parecchi mesi e, anche dopo l'avvio delle attività, lo svolgimento dei corsi si è protratto ben oltre la loro durata ordinaria per l'impossibilità di far svolgere i tirocini curriculari presso soggetti esterni all'Ateneo. Alcuni master dell'a.a. 2019/20 sono attualmente in fase di chiusura.

L'offerta formativa è stata quindi fortemente condizionata da tali fattori esterni e non corrisponde appieno alle potenzialità dell'Ateneo, inoltre l'interesse e la qualità di alcune proposte sono testimoniati dal crescente numero di studenti che frequentano i corsi proposti (negli ultimi tre anni una media di 100 iscritti).

#### Isritti ai Master tra l'a.a. 2016-2017 e l'a.a. 2020-2021

Tipo master	Denominazione master	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	Media triennio
Secondo Livello	Costruzione del paesaggio. rischio idrogeologico e progetto urbano	15			15
Secondo Livello	Tecnologie farmaceutiche e attività regolatorie	7	7	11	8
Secondo Livello	Diritto ed economia per la cultura e l'arte nella progettazione dello sviluppo territoriale (DECA-PRO)	27			27
Secondo Livello	Medicina d'urgenza e terapia intensiva dei piccoli animali (MUTIPA)	20			20
Secondo Livello	International Master in Medical Biotechnology	21			21
Secondo Livello	Medicina estetica	14	20		17
Secondo Livello	Medicina estetica avanzata	24			24
Secondo Livello	Neuromodulazione auricolare - Auricoloterapia		1		1
Secondo Livello	Direzione di strutture sanitarie (MADISS)	32			32
Secondo Livello	Diritto tributario (MaDIT)				
Primo Livello	Area critica ed emergenza sanitaria per infermieri	34			34
Primo Livello	Psichiatria forense e Criminologia clinica	22	10		16
Primo Livello	Giustizia riparativa e mediazione. Per il benessere di persone e comunità			20	20
Primo Livello	Rieducazione e riabilitazione del pavimento pelvico femminile		14		14
<b>Totale</b>		<b>216</b>	<b>52</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Con riferimento alle scuole di specializzazione, nell'ultimo quadriennio gli iscritti superano i 3000 (3166).

### Iscritti alle Scuole di Specializzazione

DIPARTIMENTI	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	Totale complessivo
Chimica e Farmacia	15	18	42	15	90
Giurisprudenza	34	32	90	37	193
Medicina Veterinaria	88	79	158	76	401
Scienze Biomediche	18	17	40	12	87
Scienze Chirurgiche, Microchirurgiche e Mediche	216	182	484	208	1090
Scienze Mediche Chirurgiche E Sperimentali	29	11	10	4	54
Storia, Scienze dell'uomo e della Formazione	23	35	88	43	189
Struttura di raccordo - Facoltà di Medicina e Chirurgia	134	168	502	258	1062
<b>Totale</b>	<b>557</b>	<b>542</b>	<b>1414</b>	<b>653</b>	<b>3166</b>

### La valutazione della qualità della ricerca: risultati VQR 2015-2019

La Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) è un esercizio periodico di valutazione realizzato dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). L'ultimo esercizio della VQR ha riguardato gli anni dal 2015-2019.

Il DM sulla VQR del 20 agosto n. 444 e il relativo bando di partecipazione prevedono l'elaborazione di indicatori utili a formulare una graduatoria delle Istituzioni e delle loro articolazioni.

Di seguito si riportano i **principali indicatori** che l'Anvur utilizza per la valutazione dei prodotti di ricerca:

- l'indicatore *R* è un indicatore di tipo qualitativo e misura la qualità dei prodotti rispetto alla qualità media; se *R* è maggiore di 1, vuol dire che la valutazione è superiore alla media, mentre se *R* è minore di 1, la valutazione è inferiore alla media;
- l'indicatore *IRAS* è di tipo quali-quantitativo e misura la qualità dei prodotti dell'Istituzione, valutati tenendo conto anche della dimensione (numero totale dei prodotti); *IRAS* si ottiene moltiplicando *R* per il peso dell'Istituzione (in base al numero totale dei prodotti);

I profili di valutazione possono essere relativi:

- al personale afferente all'Istituzione che ha mantenuto lo stesso ruolo nel periodo 2015- 2019 (indicatori *R1* e *IRAS1* - profilo 1);
- al personale afferente all'Istituzione che è stato assunto o ha conseguito avanzamenti di carriera nel periodo 2015-19 (indicatori *R2* e *IRAS2* - profilo 2);
- al totale del personale dell'Istituzione (indicatori *R1\_2*, *IRAS1\_2*, - profilo 1\_2);
- ai prodotti conferiti dal personale che al 1° novembre 2019 era afferente a una delle Istituzioni partecipanti alla VQR3 e che ha conseguito il dottorato di ricerca nel periodo 2012-2016 nella stessa o in un'altra Istituzione (indicatori *R3*, *IRAS3* - profilo 3);
- alle attività di valorizzazione della ricerca dell'Istituzione - Terza Missione - (indicatori *R4*, *IRAS4* - profilo 4).

Nelle tabelle che seguiranno, si utilizzerà una scala di colori per facilitare la lettura dei risultati, utilizzando una scala di blu con tonalità maggiori per i valori più alti e minori per i valori più bassi. La scala di colori consente di avere una visione immediata dell'andamento della valutazione.

## La valutazione dei prodotti Uniss

La tabella che segue fornisce informazioni sul numero di prodotti attesi, conferiti e mancanti relativi all'Università degli Studi di Sassari, che mostrano che tutte le aree hanno conferito tutti i prodotti attesi richiesti dall'Anvur.

**Numero e percentuale per area di prodotti attesi, conferiti e mancanti dell'Università degli Studi di Sassari. La percentuale di prodotti attesi sul totale di area è indicata con una scala di colori: in blu con tonalità crescente quanto più alta è la percentuale.**

Area	# Prodotti attesi (n)	% sul totale di area	# Prodotti conferiti	% conferiti su attesi	# Prodotti mancanti	% mancanti su attesi
1	22	0,26	22	100	0	0
2	20	0,29	20	100	0	0
3	102	1,23	102	100	0	0
4	18	0,62	18	100	0	0
5	176	1,27	176	100	0	0
6	276	1,05	276	100	0	0
7	396	4,46	396	100	0	0
8a	61	1,13	61	100	0	0
8b	7	0,15	7	100	0	0
9	34	0,21	34	100	0	0
10	136	1,01	136	100	0	0
11a	98	1,12	98	100	0	0
11b	15	0,41	15	100	0	0
12	156	1,16	156	100	0	0
13a	60	0,79	60	100	0	0
13b	46	0,78	46	100	0	0
14	47	0,94	47	100	0	0
<b>Totale</b>	<b>1670</b>	<b>1,04</b>	<b>1670</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

La tabella successiva mostra invece i dati relativi alla valutazione della produzione scientifica di tutti i ricercatori (profilo 1) presenti nell'istituzione dal 2015 al 2019 nelle varie aree disciplinari ed include il posizionamento dell'Istituzione nella graduatoria complessiva e nel quartile di appartenenza. Tali risultati sono stati utilizzati per il riparto del FFO per l'anno 2022.

Le aree che hanno riportato una valutazione superiore alla media di area ( $R_{1\_2} \geq 1$ ) sono le aree 2, 13 a e 13 b che sono rispettivamente alla settima posizione del loro quartile dimensionale di appartenenza. Tutte le altre aree hanno riportato una valutazione della qualità della ricerca inferiore a quella media della loro area di appartenenza ( $R_{1\_2} \leq 1$ ).

I risultati sulla qualità della ricerca hanno avuto un impatto sull'indicatore dimensionale di ciascuna area: le aree con  $R_{1\_2} \geq 1$  hanno accresciuto il proprio peso dimensionale con l'indicatore quanti-qualitativo  $IRAS1\_2 >$  al peso iniziale dei prodotti attesi, viceversa le aree con  $R_{1\_2} \leq 1$  hanno avuto una riduzione del loro peso iniziale.

## Valutazione della produzione di tutto il personale afferente all'Istituzione nel periodo 2015-2019

Area	# Prodotti A	# Prodotti B	# Prodotti C	# Prodotti D	# Prodotti E	Somma punteggi (v)	# Prodotti attesi (n)	Voto medio (I=v/n)	Peso dimensionale dell'Area (n/N) x 100	R1_2	Pos. grad. compl.	Num. Istituzioni compl.	Quartile	Pos. grad. quartile	Num. istituzioni quartile	IRAS1_2 x 100	Differenza fra peso iniziale e finale (iras1_2)
1	3	11	6	1	1	15	22	0,68	0,26	0,89	51	60	2	18	19	0,24	12%
2	10	9	1	0	0	17,7	20	0,89	0,29	1,05	16	58	2	7	18	0,31	5%
3	18	56	27	1	0	76,5	102	0,75	1,23	0,91	53	56	3	15	15	1,12	7%
4	4	6	8	0	0	12,8	18	0,71	0,62	0,85	39	41	2	11	12	0,53	-5%
5	29	66	61	19	1	116,1	176	0,66	1,27	0,84	63	64	3	18	18	1,07	-4%
6	23	69	115	52	17	146,1	276	0,53	1,05	0,82	54	58	3	17	17	0,86	-9%
7	93	187	105	11	0	297,3	396	0,75	4,46	0,95	26	37	4	13	14	4,23	-10%
8a	1	14	30	12	4	29,6	61	0,49	1,13	0,8	37	41	3	13	14	0,91	-11%
9	10	9	13	2	0	24,1	34	0,71	0,21	0,9	57	64	2	14	18	0,19	-8%
10	9	36	78	11	2	79	136	0,58	1,01	0,89	60	69	3	18	19	0,89	-12%
11a	19	24	39	13	3	60,3	98	0,62	1,12	0,9	54	72	3	18	23	1	-15%
11b	3	2	7	3	0	8,7	15	0,58	0,41	0,73	47	55	2	14	17	0,3	-16%
12	24	50	61	16	5	97,7	156	0,63	1,16	0,95	51	78	3	16	22	1,11	-18%
13a	17	24	15	4	0	44,5	60	0,74	0,79	1,06	21	75	2	7	21	0,83	-19%
13b	11	15	13	6	1	30,7	46	0,67	0,78	1,11	23	70	2	7	21	0,87	-21%
14	4	6	20	13	4	21,4	47	0,46	0,94	0,79	54	65	3	15	19	0,74	-27%

La tabella successiva mostra la Valutazione per area della produzione scientifica dell'Università di Sassari del personale neo-assunto o con un avanzamento di carriera dal 2015 al 2019. Le aree con il migliore risultato (R2>1) sono la 13b, la 1 e la 14.

Area	# Prodotti A	# Prodotti B	# Prodotti C	# Prodotti D	# Prodotti E	Somma punteggi (v)	# Prodotti attesi (n)	Voto medio (I=v/n)	(n/N) x 100	R2	Pos. grad. compl.	Num. Istituzioni compl.	Quartile	Pos. grad. quartile	Num. istituzioni quartile	IRAS2 x 100
1	3	9	1	0	0	10,7	13	0,82	0,3	1,03	16	56	2	3	16	0,3
3	16	20	5	0	0	34,5	41	0,84	0,97	0,99	27	50	2	8	13	0,96
5	10	32	15	5	0	44,1	62	0,71	0,87	0,87	57	59	3	18	18	0,76
6	12	35	39	13	3	62,1	102	0,61	0,74	0,89	46	53	2	13	15	0,66
7	52	73	28	5	0	125,4	158	0,79	3,72	0,96	24	32	4	11	12	3,58
8a	0	6	17	5	2	14,3	30	0,48	0,97	0,76	36	39	3	11	12	0,74
9	8	4	6	1	0	14,4	19	0,76	0,21	0,94	50	61	2	13	19	0,19
10	1	20	23	6	2	29,7	52	0,57	0,71	0,86	59	66	2	18	19	0,61
11a	5	4	13	4	1	15,5	27	0,57	0,57	0,82	56	67	2	16	22	0,47
12	8	22	17	6	1	35,3	54	0,65	0,96	0,98	44	73	3	17	20	0,94
13a	9	11	7	2	0	21,7	29	0,75	0,73	0,99	33	61	2	7	20	0,73
13b	10	11	5	1	1	21,5	28	0,77	0,9	1,18	9	64	2	2	20	1,06
14	2	3	4	2	0	6,8	11	0,62	0,4	1	27	57	2	4	18	0,4

## La valutazione dell'attività di Terza Missione

I risultati dell'attività della terza missione sono nel complesso positivi; con un  $R \geq 1$  l'Ateneo occupa la posizione n. 39 su un totale di 98 istituzioni e il 80% dei suoi casi studio sono stati valutati con voto "eccellente".

Si riportano di seguito i dati relativi alla Terza Missione:

Istituzione	Sassari	Pos. grad. quartile	10
Somma punteggi (p)	3,7	Num. Istituzioni quartile	21
# Casi studio attesi (q)	5	% Casi studio A	0
Valutazione media (M=p/q)	0,74	% Casi studio B	80
R4	1,09	% Casi studio C	20
Posizione graduatoria complessiva	39	% Casi studio D	0
Numero Istituzioni complessive	98	% Casi studio E	0
Quartile	3		

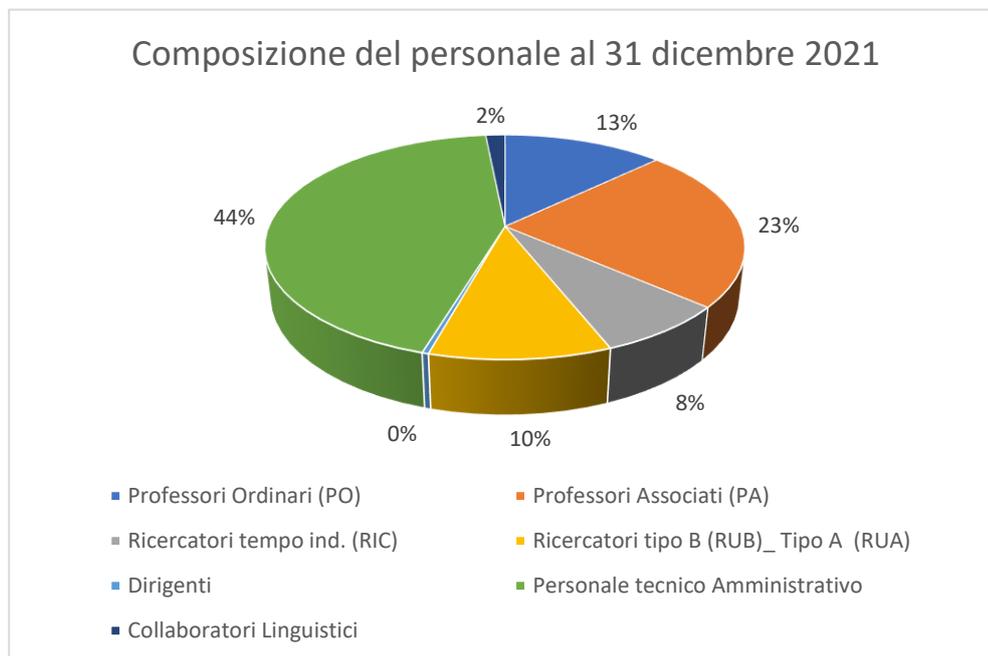
## I risultati dell'Istituzione "Università di Sassari" e i finanziamenti FFO

Gli indicatori quanti-qualitativi IRAS, in particolare IRAS1\_2 hanno avuto un impatto importante per il calcolo dell'indicatore utilizzato per il riparto dei finanziamenti della quota premiale della VQR. La Tabella che segue riassume per l'intera Istituzione i risultati degli indicatori precedenti. Il peso finale per Uniss è di 0,93% che a confronto con il peso dimensionale di Uniss (prodotto atteso) è inferiore del 10%.

Istituzione	Sassari	IRAS1_2 x 100	0,94
H1	1,34	H3	0,57
R1	0,89	R3	0,93
IRAS1 x 100	1,2	IRAS3 x 100	0,53
H2	0,77	H4	1,04
R2	0,93	R4	1,09
IRAS2 x 100	0,72	IRAS4 x 100	1,07
H1_2	1,04	IRFS x 100	0,93
R1_2	0,9		

## 1.4 Le risorse umane

### Il Personale docente e tecnico-amministrativo



Il personale docente in servizio al 31 dicembre 2021 ammonta a 595 unità di cui n. 141 ordinari, n. 258 associati, n. 83 ricercatori universitari, n. 74 RTD A e n. 39 RTD B. Rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2020 si è avuto un incremento in termini assoluti di n. 10 unità, pari ad un + 1,71%. L'incremento sul 2019 è pari invece ad un + 3,48%.

#### Personale docente per ruolo al 31.12.2021

Ruolo	M	F	Tot.
Professori Ordinari (PO)	113	28	141
Professori Associati (PA)	158	100	258
Ricercatori tempo ind. (RIC)	41	42	83
Ricercatori tipo B (RUB)	29	10	39
Ricercatori tipo A (RUA)	42	32	74
<b>Totale</b>	<b>383</b>	<b>212</b>	<b>595</b>

Nel 2021 sono state espletate procedure concorsuali (selettive e valutative), sulla base delle effettive esigenze legate alla didattica e alla ricerca, così come evidenziato nelle tabelle che seguono:

**Reclutamento professori anno 2021**

Ruolo	Procedure art. 18 L. 240/10	Procedure art. 24 comma 6 L. 240/10	Totale	Note
Professori ordinari	6	25	31	(11 procedure art. 24 da concludersi nel 2022)
Professori associati	2	0	2	
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	

**Reclutamento ricercatori a tempo determinato anno 2021**

Ruolo	Finanziamento extra FFO (*)	Finanziamento FFO	Piano straordinario MIUR RTD B	Bando PON	Totale	Note
RTD A	16	0	0	16	32	(18 procedure con presa di servizio nel 2022)
RTD B	0	0	38	0	38	(18 procedure da concludersi nel 2022)
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	

Per quanto concerne la tabella 2), si rappresenta che le procedure di reclutamento non comporteranno ulteriori costi a carico del bilancio di Ateneo, in quanto le stesse sono state finanziate, o con apposite poste ministeriali (Piano straordinario RTD B, PON AIM, ecc.) o con finanziamenti da convenzioni con enti esterni.

**Il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL** in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2021 è pari a 501 unità (al netto delle cessazioni avvenute nel corso dello stesso anno di n. 25 unità).

**Personale dirigente e tecnico-amministrativo-bibliotecario a tempo indeterminato per categoria**

Categoria	M	F	Tot.
Dirigenti	2	2	4
EP	9	8	17
D	47	94	141
C	133	154	287
B	22	13	35
CEL	3	14	17
<b>Totale</b>	<b>216</b>	<b>285</b>	<b>501*</b>

\* Nel totale è compreso il personale non valutato nell'anno 2021 (56 unità): neo-assunti che hanno svolto meno di tre mesi di servizio, lettori, collaboratori ed esperti linguistici, personale in convenzione con l'Azienda ospedaliero-universitaria.

Nel 2021 sono state espletate procedure concorsuali e un piano di stabilizzazione al fine di potenziare il supporto alle attività della didattica e di ricerca, così come evidenziato nella tabella che segue:

**Reclutamento PTAB anno 2021**

<b>Categoria</b>	<b>n. unità di personale</b>	<b>Note</b>
B	1	Operaio agricolo
C	14	Stabilizzazioni + concorsi
D	2	Stabilizzazione + sentenza
D tempo det.	2	Tecnologo
CEL	11	Di cui uno in servizio dal 02/2022
<b>Totale</b>	<b>30</b>	

### 1.5 La programmazione triennale 2021-2023

Con decreto direttoriale n. 364 del 16 marzo 2022, il Mur ha assegnato al nostro Ateneo per il triennio 2021-2023 risorse per la programmazione triennale per l'importo complessivo di euro **2.171.940**, di cui euro 1.233.450 da destinare al raggiungimento dell'Obiettivo A "Ampliare l'accesso alla formazione universitaria" ed euro 938.490 per l'Obiettivo B "Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università". L'assegnazione per ciascuna annualità nel triennio è di seguito evidenziata:

ATENEIO	Obiettivo A				Obiettivo B			
	2021	2022	2023	Totale	2021	2022	2023	Totale
Sassari	411.150	411.150	411.150	<b>1.233.450</b>	187.698	375.396	375.396	<b>938.490</b>

Il Piano di Ateneo relativo alla Programmazione triennale è stato inviato al Ministero il 29 luglio 2021. La scelta degli obiettivi e delle linee di azione da intraprendere nell'ambito del Programma triennale 2021-2023 è stata frutto di un'analisi integrata e coordinata tra le priorità definite dal Ministero a livello di sistema nazionale e le strategie delineate dall'Ateneo.

L'Ateneo in data 16 dicembre ha proceduto alla rimodulazione del Programma a seguito di alcuni rilievi dell'ANVUR, confermando azioni, indicatori e target poiché ritenuti di rilevanza strategica, e proponendo soltanto una riduzione del finanziamento del 33% (importo corrispondente ad 1 annualità) di quanto inizialmente previsto per entrambi gli obiettivi.

Si riportano di seguito gli obiettivi e gli indicatori contenuti nel Piano dell'Ateneo con i relativi target:

#### Sezione 1 - Obiettivo A. Ampliare l'accesso alla formazione universitaria

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale	Target Indicatore finale 2023
A_a - Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	0,404	0,460 (confermato)
A_b - Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati	0,907	0,925 (confermato)

Sezione 1	Richiesta iniziale	Richiesta rimodulata (-33%)
Budget per il Programma	1.840.969,00	1.233.449,00 (411.150 rispettivamente per il 2021, 2022 e 2023)

**Sezione 2 - Obiettivo E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università**

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale	Target Indicatore finale 2023
E_a - Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati	0,052	0,100
E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo	0,173	0,200

Sezione 2	Richiesta iniziale	Richiesta rimodulata (-33%)
Budget per il Programma	1400730,00	938.489,00 (187.698, 375.396 e 375.396 rispettivamente per il 2021, 2022 e 2023)

**Monitoraggio degli indicatori ad aprile 2022**

Sulla base del decreto direttoriale n. 7345 del 21 maggio 2021, le scadenze relative al monitoraggio della realizzazione dei programmi e alla verifica del risultato finale dei progetti ammessi a finanziamento sono le seguenti:

- a) 30 giugno 2022, monitoraggio delle attività fino all'anno 2021 con riferimento all'anno 2021 ovvero all'a.a. 2021/2022 per gli studenti, all'a.a. 2020/2021 per gli interventi a favore degli studenti e all'a.a. 2022/2023 per l'offerta formativa;
- b) 30 giugno 2023, monitoraggio delle attività fino all'anno 2022 con riferimento all'anno 2022 ovvero all'a.a. 2022/2023 per gli studenti, all'a.a. 2021/2022 per gli interventi a favore degli studenti e all'a.a. 2023/2024 per l'offerta formativa;
- c) 30 giugno 2024, valutazione finale delle attività all'anno 2023 ovvero all'a.a. 2023/2024 per gli studenti, all'a.a. 2022/2023 per gli interventi a favore degli studenti e all'a.a. 2024/2025 per l'offerta formativa.

A seguito del monitoraggio effettuato nel mese di aprile 2022, il risultato raggiunto dall'Ateneo rispetto al target degli indicatori che misurano gli obiettivi sopra richiamati è il seguente:

L'indicatore Aa (studenti al secondo anno con 40 cfu) è pari a 0,34, notevolmente al di sotto del target (0,46);
L'indicatore Ab (proporzione docenti di ruolo di base a caratterizzanti) è in crescita rispetto al dato iniziale ma inferiore al target (0,90 vs 0,925);
L'indicatore Ea (proporzione dei professori di I e II fascia assunti dall'esterno) è superiore al target (0,11 vs 0,1)
L'indicatore Eb (proporzione dei RTD tipo A e B) è in crescita ma inferiore al target (0,19 vs 0,17)

**1.6 Gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria**

Al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-patrimoniale e finanziaria delle università, con il decreto legislativo 49/2012 sono stati definiti l'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale delle università, il limite massimo alle spese per l'indebitamento e l'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF). Per l'anno 2021, tutti e tre gli indicatori riportano valori all'interno delle soglie limite previste.

**Gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria dal 2018 al 2021**

<b>Indicatori</b>	<b>DATI 2018</b>	<b>DATI 2019</b>	<b>DATI 2020</b>	<b>DATI 2021</b>	<b>Soglie di rischio</b>
<b>INDICATORE SPESE DI PERSONALE</b>	68,13%	68,39%	66,57%	66,13%	Max 80%
<b>INDICATORE INDEBITAMENTO d.lgs. 49/2012</b>	1,18%	1,17%	1,10%	1,01%	Max 10%
<b>Indicatore ISEF</b>	1.200	1,1937	1,2249	1,25	<1

Gli indicatori di sostenibilità per il 2021 hanno garantito anche per il 2021, un contingente assunzionale aggiuntivo rispetto a quello minimo del 50% delle cessazioni dell'anno precedente grazie all'ISEF maggiore di 1.

La sostenibilità economica delle iniziative previste dal Piano strategico 2021-2023, è garantita mediante risorse la cui entità è stabilita annualmente in sede di approvazione del Bilancio di previsione annuale e triennale che consentiranno il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano nel rispetto dell'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale complessivo, rendendo coerenti gli obiettivi strategici e le politiche con le risorse finanziarie previste e messe a disposizione per la loro realizzazione.

## 2) Il processo di misurazione e valutazione

### 2.1 Modalità e strumenti del processo di misurazione e di valutazione

La Relazione sulla Performance è il documento attraverso il quale vengono rendicontati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti.

La rendicontazione oggetto della Relazione sulla performance si pone quale fase finale del ciclo della performance, che in relazione all'anno 2021 prevedeva le seguenti fasi descritte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP):

MACRO FASI	FASI	SOGGETTI COINVOLTI
<b>PIANIFICAZIONE</b>	Pianificazione strategica di Ateneo	Organi di vertice ( Rettore, CdA e Senato Accademico)
	Definizione degli obiettivi con indicatori e target ed eventuale assegnazione di budget	Direttore Generale Dirigenti Responsabili di unità organizzativa Titolari di funzione di responsabilità/specialistica Titolari di specifici obiettivi individuali/gruppo
	Adozione del Piano della performance	Consiglio di Amministrazione
<b>FORMALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DECLINAZIONE A CASCATA</b>	Assegnazione obiettivi ai Dirigenti (da parte del DG); Assegnazione obiettivi al personale dell'Amministrazione centrale con incarichi e funzioni (da parte del DG o dei Dirigenti); Assegnazione obiettivi al personale dei dipartimenti (Manager didattico, Responsabile amministrativo e Tecnici con incarichi e funzioni (da parte del DG sentiti i Direttori di dipartimento); Trasmissione al restante personale della scheda di valutazione con i comportamenti organizzativi attesi	Direttore Generale Dirigenti Responsabili di unità organizzativa Titolari di funzione di responsabilità/specialistica Titolari di specifici obiettivi individuali/gruppo
<b>MONITORAGGIO</b>	Fase di monitoraggio ed eventuale assestamento del Piano delle performance e del Budget	Direttore generale Dirigenti Responsabili di unità organizzativa
<b>RENDICONTAZIONE E VALUTAZIONE</b>	Fase di rendicontazione dei risultati e valutazione	Nucleo di Valutazione Direttore generale Dirigenti Responsabili di unità organizzativa
	Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema	Nucleo di valutazione
	Adozione della Relazione sulla performance)	CdA
	Validazione della Relazione sulla Performance	Nucleo di valutazione

La valutazione delle singole unità di personale scaturisce dalla performance organizzativa e da quella individuale declinata nei diversi ambiti descritti nel Sistema di misurazione e valutazione rappresentati nella seguente tabella:

Performance	Ambiti	Indicatori
Performance organizzativa	Obiettivi strategici	Indicatori che misurano il contributo alla performance di Ateneo; Rilevazione di efficacia
	<i>Customer satisfaction</i>	
Performance individuale	Obiettivi operativi della struttura di afferenza previsti nel piano integrato Obiettivi individuali e/o di gruppo	Indicatori delle schede del Piano integrato/Indicatori di prestazione sulle attività e i processi di funzionamento
Performance individuale	Ambiti comportamentali e capacità di diversificazione dei giudizi nella valutazione dei dipendenti	Scheda di valutazione dei comportamenti

Il SMVP prevede i seguenti pesi di valutazione in funzione della categoria di appartenenza del personale:

#### Pesi di misurazione distinti per categoria

	Direttore Generale	Dirigenti	Categoria EP	Categoria D con incarico (PO-FR-FS)	Categoria C con incarico (PO-FR -FS)	Categoria D	Categoria B - C
Performance Organizzativa	20	10	5	5	5	5	5
Performance Individuale relativa all'unità organizzativa o a specifici obiettivi individuali e/ o di gruppo	60	70	60 (*)	50 (*)	35 (*)	35 (**)	25 (**)
Comportamenti	20	20	35	45	60	60	70
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100

(\*) in caso di assegnazione di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo il peso attribuito deve essere così ripartito: 80% per la performance di unità organizzativa e il 20% per gli obiettivi individuali o di gruppo attribuiti.

(\*\*) in caso di assegnazione di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo il peso attribuito deve essere così ripartito: 40% per la performance di unità organizzativa di appartenenza e per il 60% per gli obiettivi individuali o di gruppo attribuiti.

## **2.2 Monitoraggio, rimodulazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi**

Per l'anno di riferimento gli obiettivi di performance sono stati definiti in occasione dell'approvazione del Piano Strategico Integrato 2021-23 deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2021, in particolare il documento contiene:

Obiettivi di performance di struttura e individuali delle Aree Dirigenziali (Centrale acquisti e Affari Legali, Bilancio Programmazione e Controllo di gestione, Didattica, Edilizia e Sostenibilità, Ricerca, Risorse umane)

Obiettivi del Direttore Generale

Obiettivi di performance di struttura e individuali degli Uffici in linea di staff con il Direttore Generale (Affari generali, Archivi e MUniss, Centro Linguistico di Ateneo, Comunicazione, DPO, Gestione Documentale e Protocollo, CUG, Organi collegiali, Transizione al digitale, Segreteria Rettore, Segreteria Direttore generale, Servizi informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, Procedimenti disciplinari, Relazioni con il pubblico). Sistema bibliotecario.

Obiettivi di performance di struttura e individuali di Supporto alla Didattica e alla Ricerca dei Dipartimenti.

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è avvenuta in due fasi successive mediante un monitoraggio intermedio ed una valutazione finale.

In data 11 ottobre 2021 è stato dato avvio al monitoraggio intermedio al 30 settembre degli obiettivi operativi. Nello specifico, il monitoraggio è consistito nel verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto al target definito in sede di pianificazione, gli obiettivi da stralciare e quelli da sospendere e, nel caso, rinviare ad anni successivi. Il monitoraggio finale al 31 dicembre 2021 è stato avviato il 7 aprile 2022.

Il permanere dell'emergenza sanitaria e la riorganizzazione avvenuta nel corso dell'anno 2021 hanno influito nelle fasi e nei tempi di adozione e applicazione del piano della performance e nelle tempistiche delle fasi di monitoraggio e rimodulazione degli obiettivi.

Le richieste di rimodulazione erano collegate principalmente con le modifiche dell'assetto organizzativo e delle dotazioni organiche degli uffici, intervenute tra il mese di giugno e il mese di settembre 2021, che hanno interessato parte delle Aree dirigenziali dell'Amministrazione Centrale e in minore parte i Dipartimenti.

Il processo di monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi si è concluso a dicembre inoltrato e le schede con gli obiettivi rimodulati sono state validate dai Dirigenti o dal Direttore generale, oltretutto dai responsabili degli uffici.

Si riportano di seguito gli obiettivi di struttura previsti nel Piano Integrato per l'anno 2021, che sono stati rimodulati in corso d'anno, suddivisi per Area dirigenziale e Struttura.

### **AREA RICERCA E TERZA MISSIONE**

Nel mese di giugno 2021 l'Area Ricerca e Terza Missione è stata riorganizzata; gli uffici che vi facevano capo sono passati da quattro a due: Ufficio Ricerca e Qualità e Ufficio Terza Missione (che accorpa l'ex Ufficio Placement e Trasferimento tecnologico, le attività di Public Engagement e il Museo scientifico di Ateneo). L'Ufficio Relazioni internazionali è confluito nell'Area Didattica, mentre l'Ufficio Centri e Consorzi (ora Progetti Strategici) è confluito tra gli uffici in staff del Direttore generale. Tale riorganizzazione ha reso necessaria una revisione complessiva degli obiettivi e la proposta delle seguenti rimodulazioni:

UFFICIO TERZA MISSIONE	UFFICIO RICERCA E QUALITÀ
<p>MODIFICA INDICATORE DELL'OBIETTIVO: "Incrementare il numero di tirocini e convenzioni con enti e imprese/strumenti di informazioni in uscita"; l'indicatore, erroneamente riportato come "n. eventi - n. partecipanti" è stato corretto in "n. tirocini - n. convenzioni". Il dato di partenza e i target sono stati integrati.</p>	<p>STRALCIO DELL'OBIETTIVO "Gestione degli esercizi di valutazione CRUI- Unibas e produzione reportistica" (da ritenersi superato e non più perseguibile a seguito dell'utilizzo del sistema CRUI – UNIBAS non più come sistema di autovalutazione, ma come supporto nella scelta dei prodotti da sottoporre a Valutazione per la VQR 2015- 2019).</p>
	<p>STRALCIO DELL'OBIETTIVO "In collaborazione con il Delegato e il PQA, supporto a CdS e ai Dipartimenti per la gestione del processo di AQ" (da ritenersi superato e non più perseguibile a seguito di una rivisitazione di azioni e compiti da parte del nuovo Presidio di qualità di Ateneo).</p>

## AREA RISORSE UMANE

Ai fini della razionalizzazione delle risorse, è stato soppresso l'Ufficio Concorsi e istituito l'Ufficio Formazione e sono state riorganizzate conseguentemente le attività. Le competenze del soppresso Ufficio Concorsi sono state suddivise tra l'Ufficio Gestione Docenti e l'Ufficio Gestione e sviluppo personale TAB. All'Ufficio Formazione sono state attribuite tutte le attività relative alla progettazione e organizzazione della formazione obbligatoria e facoltativa e sono stati assegnati i relativi obiettivi operativi.

UFF. GESTIONE PTAB	UFF. GESTIONE DOCENTI	UFF. STIPENDI	UFF. FORMAZIONE
<p>RIFORMULAZIONE OBIETTIVO "Implementazione catalogo competenze al fine di un piano di sviluppo del personale" come segue: "miglioramento della gestione del personale mediante l'aggiornamento e il completo popolamento di U-Gov Organico, propedeutico all'implementazione del catalogo delle competenze e del modulo HR suite valutazione"</p>	<p>INSERIMENTO OBIETTIVO dell'EX UFFICIO CONCORSI: "Revisione del modello di bando per ciascuna tipologia concorsuale (PTA - Docente) al fine dell'analisi di opportunità di adozione della piattaforma PICA (CINECA)".</p>	<p>SOSPENSIONE OBIETTIVO "Revisione della modulistica per il personale con lo scopo di avviare l'analisi per l'individuazione di una piattaforma (CINECA) che consenta al personale di accedere in sicurezza ai propri dati stipendiali e fiscali e di agire in autonomia per dichiarazioni e comunicazioni" in seguito alla mancata stipula dell'accordo con il Cineca per l'acquisto e lo sviluppo della piattaforma necessaria</p>	<p>INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: "Studio iter procedimentale per l'aggiornamento dell'analisi dei fabbisogni formativi al fine della predisposizione e rimodulazione del Piano Triennale della Formazione integrato con il Piano della Performance".</p>
<p>SOSPENSIONE OBIETTIVO "Aggiornamento mappatura competenze al fine di un piano di sviluppo del personale" per l'anno 2021 in seguito ai cambiamenti organizzativi nella gestione dell'ufficio</p>	<p>INSERIMENTO OBIETTIVO dell'EX UFFICIO CONCORSI: Individuazione delle modalità di interscambio con i casellari giudiziari dei tribunali ai fini della verifica delle dichiarazioni sostitutive relative all'assenza di condanne penali per i delitti contro la PA delle Commissioni delle procedure concorsuali.</p>		<p>INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: "Riassetto e rivisitazione della modulistica per lo svolgimento dell'attività di formazione sia obbligatoria che facoltativa".</p>
<p>INSERIMENTO OBIETTIVO DELL'EX UFFICIO CONCORSI "Revisione del modello di bando per ciascuna tipologia concorsuale (PTA - Docente) al fine dell'analisi di opportunità</p>			<p>INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: "Analisi e redazione di un nuovo Regolamento sulla Formazione".</p>

di adozione della piattaforma PICA (CINECA)”			
INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO DELL’EX UFFICIO CONCORSI “Individuazione delle modalità di interscambio con i casellari giudiziari dei tribunali ai fini della verifica delle dichiarazioni sostitutive relative all’assenza di condanne penali per i delitti contro la PA delle Commissioni delle procedure concorsuali”.			INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: “Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali”.
			INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: “Adozione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023”

**AREA DIDATTICA**

UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	UFFICIO ALTA FORMAZIONE
SOSPENSIONE DELL’OBIETTIVO “Presentazione di progetti K107 con Partner Countries” MOTIVAZIONE: la Call Erasmus relativa alle mobilità da e verso i Partner Countries (K107) sarà attivata dalla Commissione Europea solo nel 2022.	SOSPENSIONE DELL’OBIETTIVO “Digitalizzazione PA - Dematerializzazione contratti di formazione lavoro per i percorsi di specializzazione di aera medica. Revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Studio di fattibilità e sperimentazione” MOTIVAZIONE: Al momento non è raggiungibile in quanto gli specializzandi dovrebbero essere dotati di firma elettronica. Inoltre, l’esigenza è meno sentita in quanto il contratto viene automaticamente rinnovato in assenza di cause interruttrive, quindi si tratta di un unico evento (firma) a inizio carriera.

**UFFICI IN STAFF AL DIRETTORE GENERALE**

STRUTTURA	PROPOSTA
Centro Servizi informatici (Ufficio Sviluppo Sistemi informativi e ufficio Gestione e Amministrazione Servizi informatici)	RIMODULAZIONE DELL’OBIETTIVO “Implementazione di un sistema di postazione di lavoro integrato con le piattaforme e gli strumenti cloud di Ateneo per il PTAB” nel modo seguente: “Analisi e predisposizione piano per la realizzazione di un sistema di postazione di lavoro integrato con le piattaforme e gli strumenti cloud di Ateneo per il PTAB” MOTIVAZIONE L’obiettivo è stato rimodulato perché in corso di opera nella stesura del capitolato si sono evidenziati aspetti infrastrutturali non ancora maturi per la realizzazione del sistema obiettivo.
Uff. Affari generali	SOSPENSIONE DELL’OBIETTIVO “Strutturazione dei corsi di linguaggio italiano dei segni per gli studenti delle professioni sanitarie della Facoltà di Medicina e Chirurgia” SOSPENSIONE DELL’OBIETTIVO “Sensibilizzazione alla diffusione del progetto DSA (disturbi specifici di apprendimento) in vari corsi di studio”. MOTIVAZIONE: Il progetto non si è realizzato per via dell'emergenza Covid-19, in quanto gli studenti non seguivano le lezioni in presenza. La Commissione "Disabilità", in data 28 luglio 2021, ha riproposto l’attivazione dei corsi e del Progetto per il prossimo anno.
Uff. Archivi	STRALCIO DELL’ OBIETTIVO “Restauro su beni di valore culturale, storico, archeologico, scientifico e artistico: Collezioni di Botanica generale e Arredi Lignei e Beni storico scientifici custoditi c/o i depositi del Museo”. MOTIVAZIONE: La riorganizzazione di Muniss a seguito del trasferimento delle competenze all’Area Ricerca e Terza Missione, ha comportato un ripensamento delle priorità e pertanto questo obiettivo non è stato considerato prioritario nel corso dell’anno 2021.

STRUTTURA	PROPOSTA
Uff. Organi collegiali	RIFORMULAZIONE DELL'OBIETTIVO "Predisposizione linee guida operative per il funzionamento del Senato accademico e del Consiglio di Amministrazione" scomposizione dell'obiettivo in due parti: Regolamento per il funzionamento del Senato Accademico e Regolamento per il funzionamento del Consiglio di Amministrazione
Uff. gestione documentale	SOSPENSIONE DEGLI OBIETTIVI: - "Digitalizzazione PA - Dematerializzazione contratti di formazione lavoro per i percorsi di specializzazione di aera medica. Revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Studio di fattibilità e sperimentazione. MOTIVAZIONE: Al momento non è raggiungibile in quanto gli specializzandi dovrebbero essere dotati di firma elettronica. Inoltre, l'esigenza è meno sentita in quanto il contratto viene automaticamente rinnovato in assenza di cause interruttrive, quindi si tratta di un unico evento (firma) a inizio carriera. Aggiunto come sopra - "Digitalizzazione PA - Registro didattico docente revisione ed implementazione del ciclo produttivo (dalla creazione alla conservazione). Studio di fattibilità e sperimentazione". MOTIVAZIONE: la complessità e le novità in essere dei servizi della piattaforma informatica richiedono un rinvio dell'obiettivo al prossimo anno. INSERIMENTO NUOVI OBIETTIVI "Gestione ordini elettronici NSO sotto il profilo documentale. Studio procedura > Modifica struttura organizzativa dell'Ateneo > Single sign on accesso applicativi di ateneo. MOTIVAZIONE: gli obiettivi si sono aggiunti nel corso dell'anno a seguito di necessità non preventivabili a livello di Ateneo al momento della predisposizione del Piano integrato delle performance 2021-2023.
Servizio Prevenzione e Protezione (SPPIS)	SOSPENSIONE DELL'OBIETTIVO "Predisporre una struttura per la progettazione e produzione di corsi di formazione e alta formazione rivolti ad aziende, enti e professionisti"., MOTIVAZIONE: l'obiettivo non è più condiviso dagli organi di vertice alla luce di eventi imprevedibili.
Uff. Procedimenti disciplinari (UPD)	STRALCIO DELL'OBIETTIVO "Attivare uno sportello di consulenza tecnica dedicato al personale non docente" MOTIVAZIONE: si valuta una differente modalità di raggiungimento dell'obiettivo operativo in seguito ad eventi intervenuti in corso d'anno. INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: "Produzione di un report delle attività svolte dall'Ufficio nell'ultimo quadriennio: dati statistici."
Uff. Relazioni con il Pubblico (URP)	SOSPENSIONE DELL'OBIETTIVO "Aggiornamento del Catalogo dei processi anche attraverso l'adozione di un software gestionale per la mappatura dei processi, in particolare delle aree maggiormente esposte a rischio corruzione". MOTIVAZIONE: non è stato possibile realizzare in toto tale obiettivo in conseguenza dell'indisponibilità di adeguati software informatici e della riduzione delle risorse umane a disposizione dell'ufficio che, nell'anno in corso, ha visto ridurre l'organico a disposizione da tre a due unità.
Uff. Sviluppo Progetti strategici	INSERIMENTO NUOVI OBIETTIVI > Monitoraggio della partecipazione dei singoli ricercatori alle attività dei Centri, Consorzi ed enti > Classificazione dei progetti per tipologia e complessità al fine di ottimizzarne la gestione (budget, ente finanziatore) > Diffusione e utilizzo di protocolli comuni (acquisti, reclutamento, rendicontazione) per una strutturazione delle attività presso i Centri di ricerca afferenti > Avvio e implementazione registro materiale di consumo MOTIVAZIONE: l'ufficio è di nuova istituzione ed è pertanto necessario individuare obiettivi operativi.
Uff. Transizione digitale	INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO al fine di definire l'impostazione del Piano di transizione al digitale.

### 2.3 Punti di forza e di debolezza, criticità riscontrate e aree di miglioramento del ciclo della performance

Il continuo miglioramento del ciclo della performance nell'Ateneo è finalizzato ad una maggiore integrazione delle fasi di pianificazione, programmazione e controllo di gestione.

L'Ateneo di Sassari ha avviato un processo di definizione della filiera obiettivi-indicatori- target più strutturata, ma si rilevano aspetti migliorabili soprattutto nella più precisa articolazione degli indicatori e dei target e nella definizione di una metrica precisa per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi collegati con indicatori non quantitativi.

Il processo di pianificazione è stato orientato a garantire l'integrazione tematica auspicata dalle Linee Guida ANVUR, attraverso la definizione di un quadro in grado di evidenziare i legami concettuali, strutturali, operativi e finanziari tra pianificazione strategica e programmazione, che discende dalle politiche delle aree core (didattica, ricerca, terza missione) e delle aree di supporto (reclutamento e sviluppo del personale, infrastrutture, informatica, qualità).

Il Nucleo di Valutazione ha evidenziato alcuni suggerimenti, relativi alla misurazione e alla rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, che sono stati per quanto possibile accolti:

- i risultati raggiunti sono quasi tutti corredati da un commento e dal riferimento agli atti e alle fonti che attestano il grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarato nelle schede risultato;
- il numero di indicatori "fatto/non fatto" utilizzati per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi è diminuito nel Piano Integrato per l'anno 2021, pur presentando ulteriori margini di miglioramento che si sono concretizzati nella sezione Performance del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) per l'anno 2022, nel quale per non utilizzare l'indicatore binario fatto/non fatto si è cercato di utilizzarne uno temporale legato alla realizzazione delle azioni entro un determinato periodo di tempo.
- è stata effettuata un'analisi maggiormente approfondita delle cause del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Le osservazioni e le raccomandazioni del Nucleo di Valutazione, inserite nel documento di valutazione della Relazione sulla performance 2020, considerato l'accavallamento temporale dei diversi cicli di performance, sono state considerate per migliorare le attività di programmazione, controllo e valutazione della performance 2022.

I principali punti di forza e di debolezza che si possono rilevare nel ciclo della performance 2021 sono i seguenti:

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
Presenza di un collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi; presenza di obiettivi di innovazione.	Necessità di una più diffusa percezione e maggiore condivisione della misurazione e valutazione della performance quale strumento per creare valore pubblico
Presenza di obiettivi condivisi che coinvolgono più unità organizzative.	Necessità di un collegamento chiaro ed esplicito tra gli obiettivi da raggiungere e il processo di assegnazione delle risorse umane.
Utilizzo di strumenti di <i>customer satisfaction</i> che coinvolgono vari <i>stakeholders</i> .	Presenza di alcuni obiettivi che necessiterebbero oltre che di indicatori e target di una metrica di misurazione definita.
Introduzione di nuove schede di risultato per la rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.	Mancanza di uniformità sul numero e sulla complessità degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative.
Utilizzo di un software applicativo specifico per la valutazione individuale di ciascun dipendente e la condivisione on line delle schede di valutazione.	Necessità di un applicativo specifico per digitalizzare l'intero processo di gestione del ciclo della performance.

### 3) La performance organizzativa

#### 3.1 La performance organizzativa di Ateneo

La performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso viene ogni anno misurata attraverso una serie di strumenti tra loro interrelati, quali la misurazione dei risultati ottenuti dall'Ateneo all'interno della Programmazione Triennale del MUR, gli indicatori di sostenibilità economico finanziaria, gli indicatori FFO e la misurazione della *customer satisfaction* (CS) di Ateneo, ovvero la rilevazione della qualità percepita per i servizi complessivamente resi.

La pianificazione strategica Individua i principali obiettivi di medio-lungo termine e le azioni ritenute di maggior impatto sulla capacità di creare valore pubblico.

Il perseguimento delle tre Missioni istituzionali (Ricerca, Didattica e Terza Missione), attraverso lo sviluppo delle missioni trasversali (sostenibilità, internazionalizzazione, reclutamento e sviluppo del personale, infrastrutture, informatica, qualità), è alla base della creazione del valore pubblico.

La fase di misurazione consente di quantificare e rendicontare la performance dell'Ateneo e il suo impatto nella generazione di valore pubblico.

##### 3.1.1 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi: i risultati del Progetto *Good Practice*

Il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti agli utenti esterni ed interni viene perseguito dall'Ateneo anche mediante un controllo teso a rilevare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

La rilevazione di *customer satisfaction* rappresenta lo strumento per il coinvolgimento degli utenti nella valutazione della performance dell'Ateneo, previsto dal D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

L'Università degli Studi di Sassari, in conformità con le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, che prevedono un coinvolgimento degli utenti nella valutazione delle prestazioni degli enti pubblici, procede con cadenza annuale alle seguenti indagini: sa

- indagini di *customer satisfaction*, relativa all'efficacia dei servizi percepita dai docenti, dal personale tecnico-amministrativo e dagli studenti condotta nell'ambito del Progetto *Good Practice* (GP);
- indagine sull'opinione degli studenti e delle studentesse per rilevare il grado di soddisfazione media complessiva sulle attività didattiche.

Anche per l'a.a. 2021/2022 l'Ateneo ha rinnovato la propria adesione al Progetto con l'obiettivo di incentivare un monitoraggio costante della performance organizzativa e un miglioramento continuo dell'efficienza e dell'efficacia dei propri servizi amministrativi. Il Progetto, coordinato dal Politecnico di Milano, coinvolge circa 40 atenei. Le rilevazioni di efficienza e di efficacia sono realizzate con la metodologia del *benchmarking* che, tramite la misurazione e la comparazione delle prestazioni di costo e di qualità dei servizi di supporto offerti dagli atenei partecipanti, intende fornire elementi conoscitivi a supporto della gestione del ciclo della performance. L'adesione dell'Ateneo assume particolare rilevanza in quanto la CS costituisce uno dei parametri per la misurazione della performance organizzativa di Ateneo.

I risultati delle indagini favoriscono un utile confronto con gli altri Atenei in termini di efficacia-efficienza dei servizi e l'individuazione di fattori di miglioramento nell'erogazione dei servizi.

Le rilevazioni di *customer satisfaction* sono condotte sui seguenti gruppi di utenti:

- studenti e studentesse iscritti al primo anno e studenti e studentesse iscritti agli anni successivi al primo;

- personale docente, dottorande/i e assegniste/i (DDA);
- personale tecnico-amministrativo (PTA).

I questionari di CS relativi all'anno 2021 sono stati somministrati con modalità online al personale docente e tecnico-amministrativo nel periodo febbraio-marzo 2022, mentre i questionari relativi alle studentesse e agli studenti sono stati somministrati nel periodo giugno-luglio 2021. Gli utenti sono stati chiamati ad esprimere il proprio giudizio sui servizi con questionari distinti per ciascuna categoria, utilizzando una scala di valutazione da 1 (completamente in disaccordo) a 6 (completamente in accordo).

La misurazione degli indicatori ha preso come riferimento la risposta alla domanda riguardante la soddisfazione complessiva per il supporto ricevuto in ciascun servizio, oggetto di indagine.

Nella tabella sottostante è riportato un confronto fra i tassi di compilazione dei questionari delle ultime edizioni del Progetto *Good Practice*. Nella rilevazione condotta nel 2021 il tasso di adesione al questionario degli studenti si è ridotto rispetto all'anno precedente, mentre il tasso di risposta al questionario del personale tecnico-amministrativo e docente è aumentato nella rilevazione condotta all'inizio dell'anno 2021, relativa all'anno 2020 ed è diminuito nella rilevazione effettuata nei mesi di febbraio e marzo 2022.

#### Tassi di compilazione del questionario negli ultimi quattro a.a.

SOGGETTI	TASSI DI RISPOSTA 2021/22	TASSI DI RISPOSTA 2020/21	TASSI DI RISPOSTA 2019/20	TASSI DI RISPOSTA 2018/19
STUDENTI I ANNO	3,5%	8%	13%	6%
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI	5%	6%	11%	6%
DOCENTI ASSEGNISTI DOTTORANDI (DDA)	18%	39%	24%	18%
PTAB	26%	45%	44%	32%

Di seguito si riporta una sintesi dei principali risultati di *customer satisfaction* dell'Ateneo per l'anno 2021, rapportati a quelli del 2020 e del 2019 che vengono confrontati con quelli medi provvisori degli atenei facenti parte del gruppo di confronto (l'Università di Sassari rientra nel cluster Atenei medi) e con gli Atenei aderenti al Progetto dei quali sono i disponibili i dati a settembre 2022.

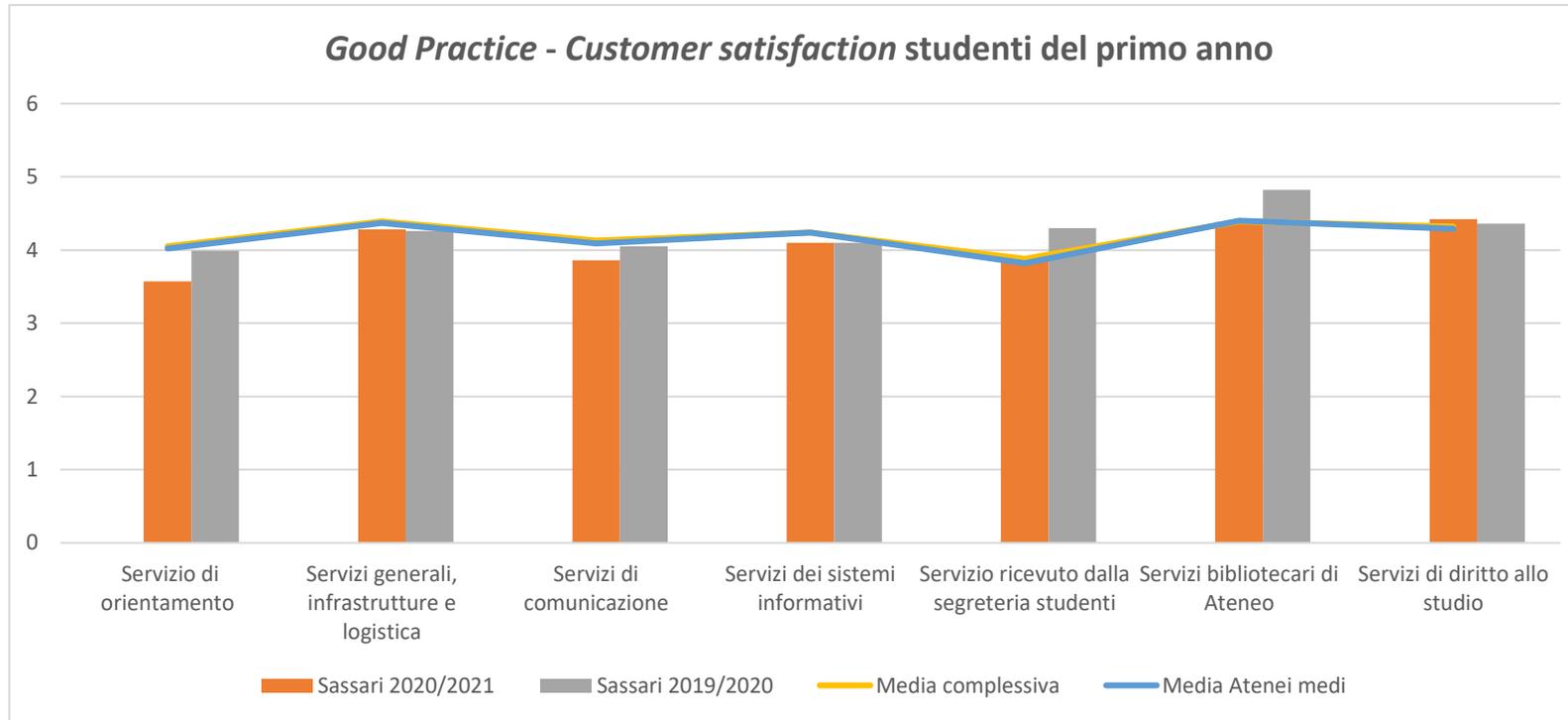
Si rileva che nella rilevazione GP 2021/2022 riferita al livello di soddisfazione sui servizi del personale DDA (docenti, dottorandi e assegnisti) e PTAB (personale tecnico-amministrativo e bibliotecario) per l'anno 2021 vi è stata una lieve riduzione della soddisfazione degli utenti e che la soddisfazione sui servizi non raggiunge i valori medi degli altri Atenei. Il tasso di risposta al questionario, rispetto all'anno precedente nel quale c'era stato un incremento del grado di soddisfazione sui servizi, è però diminuito notevolmente.

Si riportano i risultati relativi al livello di soddisfazione delle diverse categorie di utenti per i vari macro-servizi; il grado di soddisfazione complessiva risulta differenziato a seconda della platea dei rispondenti.

**Livello di soddisfazione Studenti primo anno**

Ateneo	Servizio di orientamento	Servizi generali, infrastrutture e logistica	Servizi di comunicazione	Servizi dei sistemi informativi	Servizi ricevuti dalla segreteria studenti	Servizi bibliotecari di Ateneo	Servizi di diritto allo studio	Totale
								Media valutazione servizi
<b>Sassari 2020/2021</b>	3,57	4,28	3,86	4,10	3,91	4,38	4,42	4,07
<b>Sassari 2019/2020</b>	3,99	4,26	4,05	4,10	4,30	4,82	4,36	4,27
<b>Media complessiva</b>	4,05	4,39	4,13	4,24	3,88	4,39	4,32	4,20
<b>Media Atenei medi</b>	4,02	4,37	4,09	4,24	3,82	4,40	4,29	4,18

Nei questionari somministrati agli studenti del primo anno nel 2021, l'Ateneo di Sassari ha riportato livelli di *customer satisfaction* superiori alla media nei servizi di segreteria e diritto allo studio.

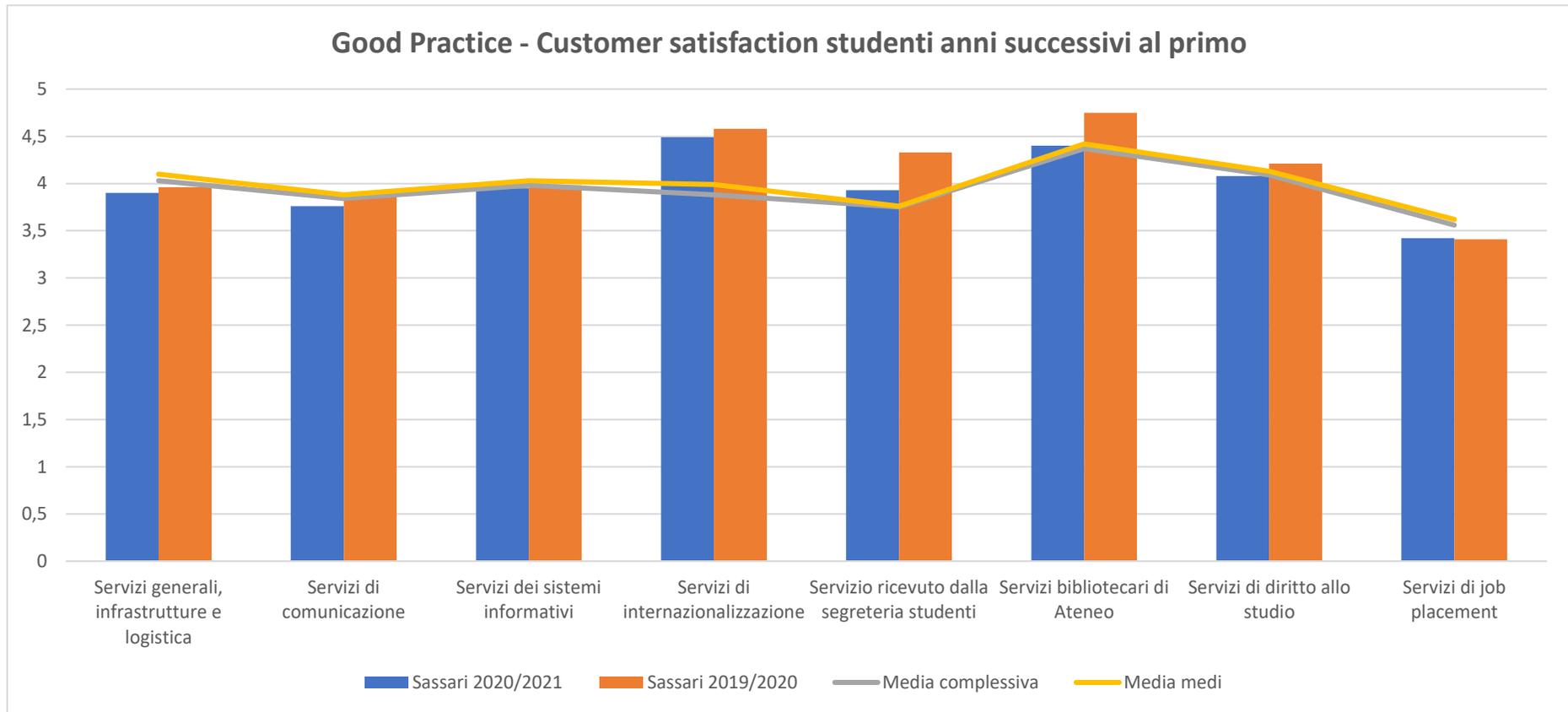


**Livello di soddisfazione Studenti anni successivi al primo**

Ateneo	Servizi generali, infrastrutture e logistica	Servizi di comunicazione	Servizi dei sistemi informativi	Servizi di internazionalizzazione	Servizio ricevuto dalla segreteria studenti	Servizi bibliotecari di Ateneo	Servizi di diritto allo studio	Servizi di <i>job placement</i>	Totale
									Media valutazione servizi
Sassari 2020/2021	3,90	3,76	3,95	4,49	3,93	4,40	4,08	3,42	3,99
Sassari 2019/2020	3,96	3,90	3,98	4,58	4,33	4,75	4,21	3,41	4,14
Media complessiva	4,03	3,84	3,98	3,88	3,75	4,37	4,09	3,56	3,94
Media medi	4,10	3,88	4,03	3,99	3,76	4,42	4,13	3,62	3,99

Nei questionari somministrati agli studenti degli anni successivi al primo nel 2021, l'Ateneo di Sassari ha riportato livelli di *customer satisfaction* superiori alla media nei servizi di internazionalizzazione, segreterie studenti e servizi bibliotecari.

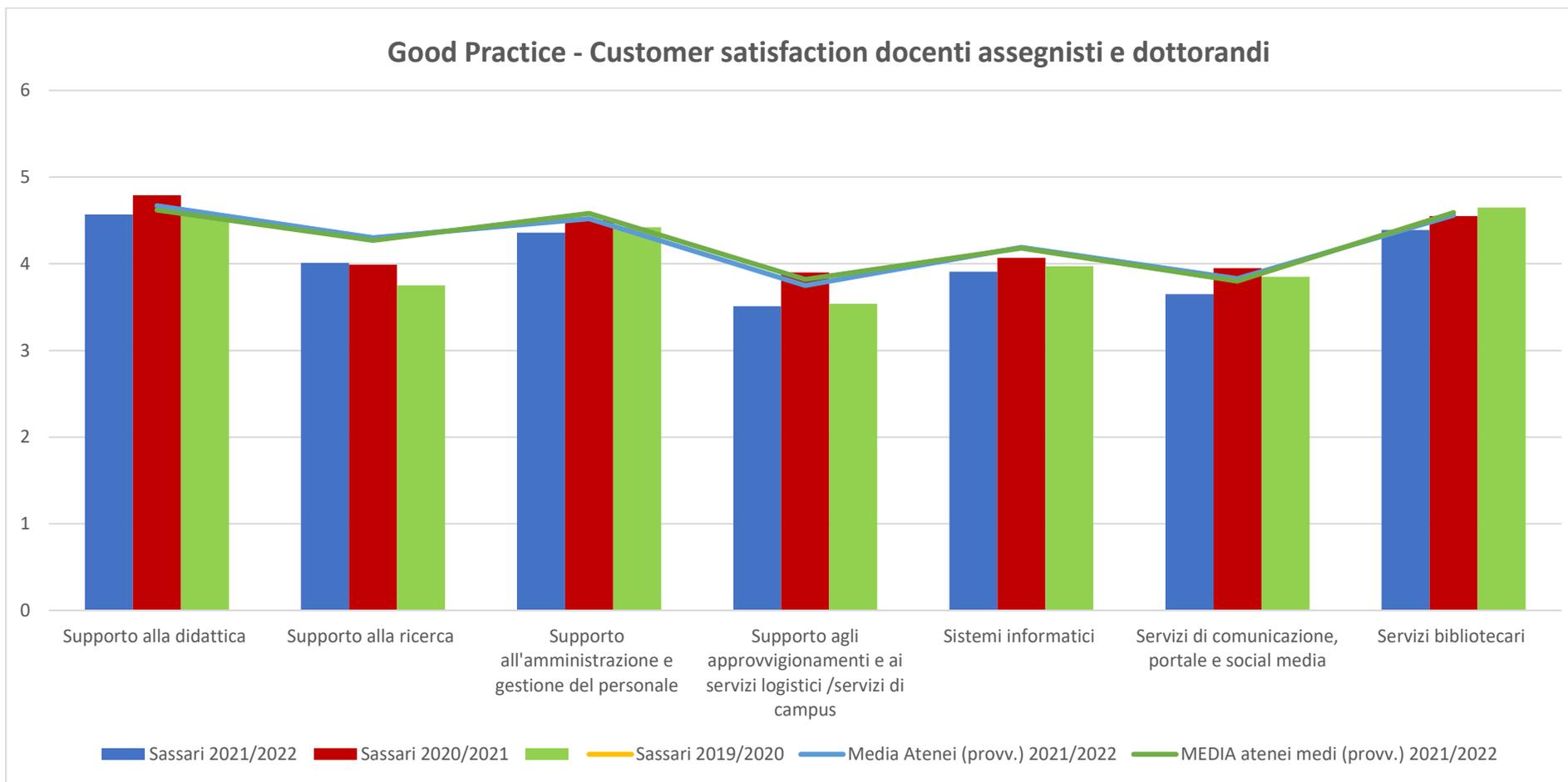
La soddisfazione degli studenti risulta in calo rispetto alla rilevazione effettuata nell'anno 2020 riferita all'a.a. 2019-2020 a causa probabilmente anche dell'impossibilità di svolgere tirocini presso le aziende, della difficoltà di accesso ai servizi bibliotecari (chiusura delle sale studio) e di segreteria, dell'interruzione dei servizi di mobilità.



**Livello di soddisfazione docenti, dottorandi, assegnisti**

Ateneo	Supporto alla didattica	Supporto alla ricerca	Supporto all'amministrazione e gestione del personale	Supporto agli approvvigionamenti e ai servizi logistici/servizi di campus	Sistemi informatici	Servizi di comunicazione, portale e social media	Servizi bibliotecari	Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi in riferimento a tutti gli aspetti considerati
<b>Sassari 2021/2022</b>	4,57	4,01	4,36	3,51	3,91	3,65	4,39	<b>4,05</b>
<b>Sassari 2020/2021</b>	4,79	3,99	4,50	3,90	4,07	3,95	4,55	4,34
<b>Sassari 2019/2020</b>	4,57	3,75	4,42	3,54	3,97	3,85	4,65	4,09
<b>Media Atenei (prov. 2021/2022)</b>	4,67	4,30	4,52	3,75	4,19	3,83	4,56	4,25
<b>MEDIA atenei medi (prov.) 2021/2022</b>	4,62	4,27	4,58	3,82	4,18	3,8	4,59	4,36

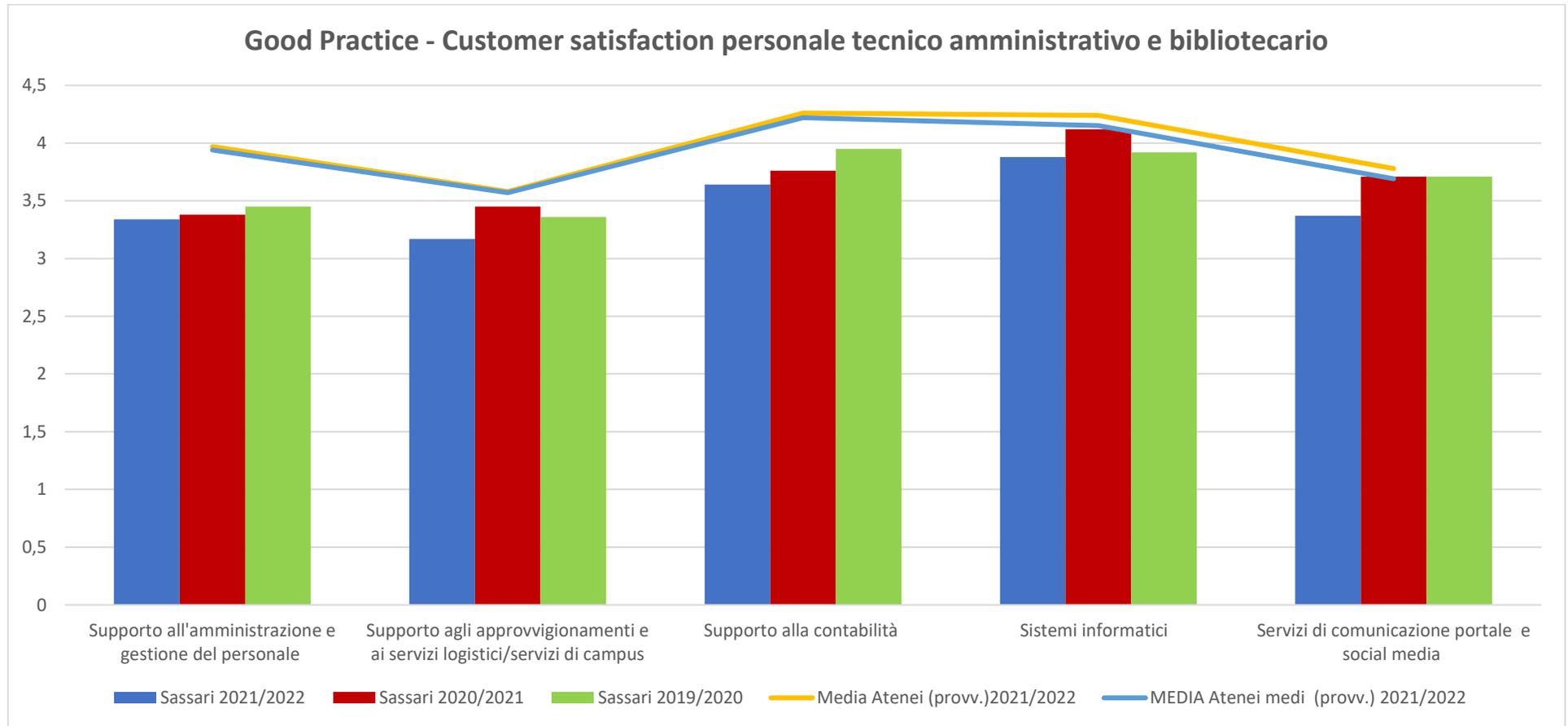
Nei questionari somministrati ai docenti, dottorandi e assegnisti nel 2022, l'Ateneo di Sassari ha riportato livelli di *customer satisfaction* inferiori ai valori medi, ma gli stessi risultano ancora provvisori perché riguardano solo una parte degli Atenei aderenti al Progetto *Good Practice*.



**Livello di soddisfazione personale tecnico-amministrativo e bibliotecario**

<b>Ateneo</b>	<b>Supporto all'amministrazione e gestione del personale</b>	<b>Supporto agli approvvigionamenti e ai servizi logistici/servizi di campus</b>	<b>Supporto alla contabilità</b>	<b>Sistemi informatici</b>	<b>Servizi di comunicazione portale e social media</b>	<b>Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi in riferimento a tutti gli aspetti considerati</b>
<b>Sassari 2021/2022</b>	3,34	3,17	3,64	3,88	3,37	<b>3,48</b>
<b>Sassari 2020/2021</b>	3,38	3,45	3,76	4,12	3,71	3,71
<b>Sassari 2019/2020</b>	3,45	3,36	3,95	3,92	3,71	3,67
<b>Media Atenei 2021/2022</b>	3,97	3,58	4,26	4,24	3,78	3,92
<b>MEDIA Atenei medi 2021/2022</b>	3,94	3,57	4,22	4,15	3,69	3,87

Nei questionari somministrati al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario nel 2022, l'Ateneo di Sassari ha riportato livelli di *customer satisfaction* inferiori ai valori medi, ma gli stessi risultano ancora provvisori perché riguardano solo una parte degli Atenei aderenti al Progetto GP.



## **I risultati di *customer satisfaction* per Uniss**

Il risultato medio espresso dagli utenti è riferito alla valutazione di tutti servizi amministrativi complessivamente intesi da parte di docenti, personale tecnico amministrativo e studenti. Il voto finale è di 3,85 su 6, che su base 100 è pari a 64,17 su 100. Per pervenire a tale risultato si è tenuto conto del voto medio espresso da tutti gli utenti in risposta alla seguente domanda: “In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dall' Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi si ritiene complessivamente soddisfatto?”

Tale risultato rappresenta l'unico valore che contribuisce alla determinazione della valutazione complessiva di tutto il personale, compresi dirigenti e Direttore generale, debitamente pesato a seconda della categoria di appartenenza.

Per il 2022 il personale verrà valutato sulla base degli esiti di *customer satisfaction* riferiti al proprio macro aggregato di appartenenza (supporto alla didattica, supporto alla ricerca, infrastrutture e logistica, servizi bibliotecari, amministrazione del personale, contabilità e comunicazione).

## 4) La performance individuale

La valutazione della performance individuale è legata ai seguenti ambiti:

- a) ai risultati della performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) a specifici obiettivi individuali o di gruppo;
- c) ai comportamenti e capacità di valutazione dei propri collaboratori.

### 4.1 La performance relativa all'ambito organizzativo di afferenza

Gli obiettivi organizzativi di struttura (OOS) assegnati a ciascuna unità organizzativa e contenuti nel Piano strategico integrato 2021-2023 sono stati definiti sulla base degli indirizzi politici e gestionali contenuti negli obiettivi strategici del triennio di riferimento. Anche per l'anno 2021, l'individuazione e l'assegnazione degli OOS è avvenuta di concerto con i dirigenti e i responsabili delle strutture, che li hanno in seguito formalizzati al personale di loro diretta responsabilità. Come anticipato gli obiettivi, contenuti nel Piano strategico integrato 2021-2023, sono stati definitivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 15 giugno 2021.

Gli obiettivi organizzativi sono stati formulati assicurando la maggior coerenza possibile con gli obiettivi strategici dell'amministrazione e nella loro elaborazione si è tenuto conto, in primo luogo, dei seguenti criteri:

- miglioramento sostanziale e percepibile dell'efficienza e dell'efficacia dei processi e delle attività;
- chiarezza e sinteticità, soprattutto in riferimento agli utenti "esterni";
- misurabilità dei risultati attraverso l'associazione a indicatori quantitativi e/o qualitativi idonei e target tendenzialmente migliorativi.

Gli obiettivi operativi formulati sono classificabili secondo due tipologie: obiettivi di funzionamento e miglioramento e obiettivi di innovazione e sviluppo. I primi, di gran lunga prevalenti (190 su 255), hanno perseguito misure e interventi di efficientamento delle attività ordinarie e dei servizi, mentre i secondi si sono incentrati su iniziative di innovazione, più o meno articolate dal punto di vista temporale e operativo.

In merito agli indicatori, quelli di attività/azioni (fatto/non fatto) sono stati utilizzati per 82 obiettivi su 255, mentre i restanti 173, in prevalenza di tipo quantitativo, sono stati elaborati con l'intento di rendere il più possibile misurabili i livelli di realizzazione dell'obiettivo.

### Distribuzione delle unità organizzative nelle tre aree organizzative omogenee

AREE ORGANIZZATIVE OMOGENEE		n° UO
AOO AMMINISTRAZIONE CENTRALE	Aree dirigenziali	6
	Uffici di area	17
	Uffici in staff al direttore generale	19
AOO DIPARTIMENTI	Dipartimenti	10
AOO SISTEMA BIBLIOTECARIO	Uffici	2
	Biblioteche	8
<b>Totale</b>		<b>62</b>

Nel corso dell'anno 2021, in Uniss hanno operato complessivamente 62 unità organizzative (UO).

Gli obiettivi organizzativi di struttura (OOS) loro assegnati sono stati complessivamente **255**, di cui 129 comuni a due o più UO e 128 specifici di struttura.

Nel prospetto che segue, sono riportati gli obiettivi strategici e il numero degli OOS in cui sono stati declinati.

**Gli obiettivi strategici 2021-2023 e il numero di obiettivi organizzativi di struttura (OOS) in cui è stato declinato ciascuno di essi nel complesso e nelle tre aree organizzative omogenee**

<b>Obiettivi strategici 2021-2023</b>	<b>N° OOS Amministrazione centrale</b>	<b>N° OOS Dipartimenti</b>	<b>N° OOS Sistema bibliotecario</b>	<b>N° OOS complessivo</b>
Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	40	10	1	51
Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	57	40	9	106
Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di AQ	3			3
Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	30		1	31
Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca	4			4
Potenziare gli spazi destinati alla didattica	1			1
Potenziare i servizi agli studenti	15		8	23
Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	10			10
Promuovere la sostenibilità ambientale e l'economia circolare	1			1
Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale	3			3
Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	9			9
Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	13			13
<b>Totale complessivo</b>	<b>186</b>	<b>50</b>	<b>19</b>	<b>255</b>

L'obiettivo strategico "Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione" è stato declinato per 51 volte tra i quali l'obiettivo operativo "Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023", trasversale a tutte le aree e assegnato a 40 unità organizzative.

Come già accaduto per l'anno 2020, la grande maggioranza degli obiettivi di struttura si ancora all'obiettivo strategico "Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti", trasversale all'ambito amministrativo-gestionale e alle attività caratterizzanti la mission istituzionale dell'ateneo. L'obiettivo è stato declinato per 106 volte.

Questi due obiettivi strategici sono i soli ad essere comuni a tutte le aree e i soli ad essere stati collegati agli obiettivi operativi assegnati ai Dipartimenti, mentre al Sistema bibliotecario sono stati assegnati obiettivi operativi anche riferiti agli obiettivi strategici "Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi" e "Potenziare i servizi agli studenti".

Gli obiettivi organizzativi delle strutture dell'amministrazione centrale fanno riferimento a tutti gli 11 obiettivi strategici: dopo i primi due obiettivi strategici, quelli più declinati sono "Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi" (per 30 volte da parte di 11 unità organizzative) e "Potenziare i servizi agli studenti" (per 15 volte da parte di 7 unità organizzative).

**Gli obiettivi strategici 2021-2023 e la percentuale di realizzazione dei corrispondenti obiettivi organizzativi di struttura**

Obiettivi strategici 2021-2023	Realizzazione OOS 100%	Realizzazione OOS 60-99%	Realizzazione OOS 0-59%	Totale complessivo
Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	51			51
Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	102	3	1	106
Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di AQ	3			3
Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	29		2	31
Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca	3		1	4
Potenziare gli spazi destinati alla didattica	1			1
Potenziare i servizi agli studenti	20	3		23
Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	6	2	2	10
Promuovere la sostenibilità ambientale e l'economia circolare	1			1
Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale	3			3
Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	9			9
Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	13			13
<b>Totale</b>	<b>241</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>255</b>

Dal prospetto si evince che è altissima la percentuale di obiettivi i cui i target sono stati raggiunti: quelli realizzati al 100% sono il 94% del totale.

I tre obiettivi operativi collegati all'obiettivo strategico "Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti" sono stati raggiunti all'80%.

In riferimento all'obiettivo strategico "Potenziare i servizi agli studenti", due obiettivi operativi sono stati conseguiti al 70% ed uno al 69%.

In riferimento all'obiettivo strategico "Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo", un obiettivo operativo è stato raggiunto per il 70% e uno all'80%.

Tra gli obiettivi per i quali alcuni dei target non sono stati raggiunti, 6 non hanno superato il 59% di realizzazione, di cui uno ha raggiunto il 40%, uno il 35% e quattro non sono stati realizzati.

**Risultati della performance organizzativa per tipologia di struttura**

Denominazione struttura	N° obiettivi organizzativi di struttura	Grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi di struttura
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	186	97%
Uffici delle aree dirigenziali	101	98%
Uffici in staff al Direttore generale	85	96%
DIPARTIMENTI	50	100%
SISTEMA BIBLIOTECARIO	19	100%
<b>Totale complessivo</b>	<b>255</b>	<b>99%</b>

#### 4.2 I risultati delle tre aree organizzative omogenee

Nelle tabelle che seguono, le tre macro-aree, sono rappresentate nel dettaglio in rapporto alle singole unità organizzative, alla numerosità del personale valutato, alla categoria di appartenenza, al ruolo del valutatore degli obiettivi organizzativi, al numero di obiettivi organizzativi di struttura assegnati e al grado di realizzazione.

##### I risultati performance delle strutture dell'amministrazione centrale

UO AMMINISTRAZIONE CENTRALE	Numero valutazioni effettuate	Cat. B, C	Cat. C con incarico	Cat. C con incarico e obiettivi individuali	Cat. D	Cat. D con incarico	Cat. D con incarico e obiettivi individuali	Cat. EP con incarico	Cat. EP con obiettivi individuali	Dirigente	Valutatore	N° obiettivi assegnati	Grado di realizzazione degli obiettivi
<b>AREA BILANCIO, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE</b>	18									1	Dirigente		99%
Uff. Bilancio	11	6			3		1	1			Responsabile ufficio	5	97%
Uff. Programmazione e controllo di gestione	4	2			1			1			Responsabile ufficio	6	100%
Uff. Supporto alla valutazione, qualità e statistica	2	1				1					Responsabile ufficio	3	100%
<b>AREA CENTRALE ACQUISTI, CONTRATTI E AFFARI LEGALI</b>	6									2	Dirigente		100%
Uff. Affari legali	4	2			1			1			Responsabile ufficio	2	100%
<b>AREA DIDATTICA, ORIENTAMENTO E SERVIZI AGLI STUDENTI</b>	58							1	1	2	Dirigente Area		97,5%
Uff. Alta formazione	11	7			2	1					Responsabile ufficio	8	100%
Uff. Erasmus e mobilità internazionale	10				9	1					Responsabile ufficio	8	90%
Uff. Orientamento e servizi agli studenti	8	5			1	1					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	25	18			4	1					Responsabile ufficio	11	100%
<b>AREA EDILIZIA E SOSTENIBILITÀ</b>	29									1	Dirigente		93,3%
Uff. Appalti, contratti ed economato	9	6			1	1	1				Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Edilizia e logistica	9	4			1			1	3		Responsabile ufficio	6	100%
Uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	10	9						1			Responsabile ufficio	7	80%
<b>AREA RICERCA E TERZA MISSIONE</b>	19									2	Dirigente		100%
Uff. Ricerca e qualità	6	1			4			1			Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Terza missione	11	3			6	1		1			Responsabile ufficio	10	100%
<b>AREA RISORSE UMANE</b>	37									2	Dirigente Area		98%
Uff. Formazione	3	1		1		1					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Gestione del personale docente	13	10			2	1					Responsabile ufficio	6	100%
Uff. Gestione e sviluppo del personale TA e bibliotecario	11	6		1	2	1		1			Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Stipendi e adempimenti fiscali	8	4			3	1					Responsabile ufficio	4	90%
<b>Totale Aree dirigenziali</b>	<b>155</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5*</b>		<b>101</b>	<b>98%</b>

UO AMMINISTRAZIONE CENTRALE	Numero valutazioni effettuate	Cat. B, C	Cat. C con incarico	Cat. C con incarico e obiettivi individuali	Cat. D	Cat. D con incarico	Cat. D con incarico e obiettivi individuali	Cat. EP con incarico	Cat. EP con obiettivi individuali	Dirigente	Valutatore	N° obiettivi assegnati	Grado di realizzazione degli obiettivi
<b>UFFICI IN STAFF AL DIRETTORE GENERALE</b>										Direttore generale	Direttore generale		
Centro di Spesa Rettorato e Giunta	1						1				Responsabile ufficio	2	100%
Centro linguistico di Ateneo	5	2			2			1			Responsabile ufficio	9	85%
Segreteria del Rettore	5	3	1		1						Responsabile ufficio	3	100%
Segreteria della direzione generale	3	2	1								Responsabile ufficio	3	100%
Servizio prevenzione e protezione	7	4			2			1			Responsabile ufficio	9	88%
Uff. Affari generali	4	2			1	1					Responsabile ufficio	6	90%
Uff. Archivi	7	4			2	1					Responsabile ufficio	7	86%
Uff. Comunicazione	8	3			4	1					Responsabile ufficio	3	100%
Uff. del Cerimoniale e rapporti istituzionali	1		1								Responsabile ufficio	3	100%
Uff. del Responsabile della protezione dei dati - DPO	1						1				Responsabile ufficio	1	100%
Uff. del Responsabile della transizione al digitale	2	1						1			Responsabile ufficio	2	68%
Uff. Gestione documentale e protocollo	6	5					1				Responsabile ufficio	7	100%
Uff. Gestione e amministrazione servizi informatici	14	13				1					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Gestione progetti, centri e consorzi	5				4		1				Responsabile ufficio	2	100%
Uff. Organi collegiali	4	1			2			1			Responsabile ufficio	4	100%
Uff. Procedimenti disciplinari	2				1	1					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Relazioni con il pubblico e supporto al resp. prevenzione corruzione e trasparenza	3				1	2					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Sviluppo progetti strategici	4				3	1					Responsabile ufficio	6	100%
Uff. Sviluppo sistemi informativi	9	7			1	1					Responsabile ufficio	3	100%
<b>Totale Uffici in staff al DG</b>	<b>91</b>	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>85</b>	<b>96%</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO AMMINISTRAZIONE CENTRALE</b>	<b>246</b>	<b>132</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>64</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>5*</b>		<b>186</b>	<b>97%</b>

\* Il Direttore generale ha assunto il ruolo di dirigente ad interim di due aree dirigenziali. Due dirigenti hanno cambiato area nel corso dell'anno.

**I risultati della performance dei Dipartimenti**

DIPARTIMENTI	Numero valutazioni effettuate	Cat. B, C	Cat. C con incarico	Cat. C con incarico e obiettivi individuali	Cat. D	Cat. D con incarico	Cat. D con incarico e obiettivi individuali	Cat. EP con incarico	Cat. EP con obiettivi individuali	Dirigente	Valutatore	N° obiettivi assegnati	Grado di realizzazione degli obiettivi
Dipartimento di Agraria	52	45			4	1	2	-		-	Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Architettura, Design e Urbanistica	9	3			4	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Chimica e Farmacia	22	17			2	1	2				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Giurisprudenza	8	3			3	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Medicina veterinaria	31	19		1	9	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Scienze biomediche	23	16			5	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Scienze economiche e aziendali	9	6			1	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Scienze mediche chirurgiche e sperimentali	56	51			4	1					Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali	13	7		1	3	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Storia, Scienze dell'uomo e della Formazione	11	3			5	1	2				Responsabile amministrativo	5	100%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>234</b>	<b>170</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**I risultati della performance del Sistema bibliotecario**

UO SISTEMA BIBLIOTECARIO	Numero valutazioni effettuate	Cat. B, C	Cat. C con incarico	Cat. C con incarico e obiettivi individuali	Cat. D	Cat. D con incarico	Cat. D con incarico e obiettivi individuali	Cat. EP con incarico	Cat. EP con obiettivi individuali	Dirigente	Valutatore	N° obiettivi assegnati	Grado di realizzazione degli obiettivi
Coordinamento servizi bibliotecari	6	5						1			Coordinatore	7	100%
Centro di spesa	3	2				1					Coordinatore	3	100%
Biblioteca di Agraria	4	3			1						Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Architettura	3	3									Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Chimica, Farmacia e Medicina veterinaria	3	2			1						Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Diritto, Economia e Scienze politiche	5	5									Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Lettere e Lingue	5	3			2						Coordinatore	2	100%
Biblioteca di Medicina e Chirurgia	4	3			1						Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Scienze giuridiche	4	3			1						Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Storia	3	3									Coordinatore	1	100%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>19</b>	<b>100%</b>

### 4.3 La performance relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali

La misurazione e valutazione della Performance individuale ha riguardato tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, ad esclusione del personale in convenzione all'Azienda Ospedaliero Universitaria, per un totale di 445 unità di personale appartenenti alle seguenti categorie e aree:

CATEGORIE DEI VALUTATI PER AREA	n.°
<b>AMMINISTRAZIONE CENTRALE</b>	<b>226</b>
Categoria B-C	124
Categoria C con incarico e obiettivi individuali	2
Categoria C con incarico	3
Categoria D	54
Categoria D con incarico	16
Categoria D con incarico e obiettivi individuali	5
Categoria EP con incarico	12
Categoria EP con obiettivi Individuali	4
Direttore Generale	1
Dirigenti	5
<b>DIPARTIMENTI</b>	<b>187</b>
Categoria B-C	128
Categoria C con incarico e obiettivi individuali	2
Categoria D	34
Categoria D con incarico	10
Categoria D con incarico e obiettivi individuali	13
<b>SISTEMA BIBLIOTECARIO</b>	<b>32</b>
Categoria B-C	22
Categoria C con incarico	2
Categoria D	2
Categoria D con incarico	5
Categoria EP con incarico	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>445</b>

Di seguito, il dettaglio dei profili professionali del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

<b>PROFILI DEI VALUTATI PER AREA</b>	
<b>AMMINISTRAZIONE CENTRALE</b>	<b>227</b>
Categoria B - Area amministrativa	2
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	4
Categoria C - Area amministrativa	93
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	31
Categoria D - Area amministrativo-gestionale	68
Categoria D - Area biblioteche	1
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5
Categoria EP - Area amministrativo-gestionale	10
Categoria EP - Area biblioteche	1
Categoria EP - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	7
Dirigente	5
<b>DIPARTIMENTI</b>	<b>186</b>
Categoria B - Area amministrativa	5
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	16
Categoria C - Area amministrativa	54
Categoria C - Area socio-sanitaria	2
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	54
Categoria D - Area amministrativo-gestionale	34
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	21
<b>SISTEMA BIBLIOTECARIO</b>	<b>32</b>
Categoria C - Area biblioteche	24
Categoria D - Area amministrativo-gestionale	1
Categoria D - Area biblioteche	6
Categoria EP - Area biblioteche	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>445</b>

#### 4.3.1 Grado di raggiungimento e valutazione degli obiettivi individuali

Oltre che per il Direttore generale, per alcune categorie di personale sono stati individuati specifici obiettivi individuali in ragione del ruolo organizzativo svolto.

Le unità di personale alle quali sono stati assegnati tali obiettivi sono 27 e appartengono alle categorie EP, D e C.

I ruoli organizzativi ricoperti sono quelli di responsabile dei conti giudiziali, responsabile della cassa economale, amministratore protocollo informatico, responsabile centro di spesa, referente per i rapporti con le organizzazioni sindacali, referente del Comitato unico di garanzia, responsabile della protezione dei dati, responsabile gestione finanziamento L.R. 26/1996, tecnico specialista di area, referente per la didattica, responsabile tecnico di dipartimento.

Gli obiettivi individuali assegnati sono stati complessivamente 81, di cui 44 comuni, agganciati ai seguenti sette obiettivi strategici:

- Aumentare la responsabilità e consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione

- Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti
- Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi
- Migliorare la qualità e la quantità della ricerca
- Potenziare i servizi agli studenti
- Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane
- Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società

Anche per questo contributo di performance, si possono individuare due tipologie di obiettivi: obiettivi di funzionamento/miglioramento e obiettivi di innovazione/sviluppo, con una forte preponderanza dei primi. Gli indicatori utilizzati sono stati di tipo prevalentemente quantitativo.

<b>I VALUTATORI DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	
<b>VALUTATI</b>	<b>VALUTATORI</b>
Responsabile conti giudiziali	Responsabile Ufficio
Responsabile cassa economale	Responsabile Ufficio
Amministratore protocollo informatico	Direttore generale
Responsabile centro di spesa	Direttore generale
Referente rapporti con OO.SS.	Responsabile Ufficio
Referente CUG	Direttore generale
Responsabile protezione dati	Direttore generale
Responsabile finanziamento L.R. 26/1996	Direttore generale
Specialista tecnico di area	Responsabile Ufficio
Referente per la didattica	Direttore dipartimento
Responsabile tecnico dipartimento	Direttore dipartimento

Nella tabella che segue sono riportati i risultati medi degli obiettivi individuali in rapporto alla categoria e alla numerosità di personale.

<b>Risultati medi degli obiettivi individuali</b>		
<b>Personale valutato</b>	<b>N° interessati</b>	<b>Valutazione media risultato obiettivi individuali</b>
Personale D con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	19	98,84
Personale C con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	4	100,00
Personale EP con obiettivi individuali	4	92,50

#### 4.4 La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

In linea con la normativa vigente l'Ateneo effettua una valutazione dei "comportamenti organizzativi" del personale.

I comportamenti organizzativi sono le caratteristiche individuali del dipendente estrinsecate nell'attività lavorativa, quali conoscenze, capacità e motivazioni, che, nello svolgimento di detta attività, caratterizzano in maniera decisiva il raggiungimento degli obiettivi e l'espletamento dei compiti assegnati. Questo criterio di valutazione pone, dunque, l'attenzione sui fattori che concorrono a qualificare il comportamento e l'azione dei dirigenti e dei responsabili.

Il nostro SMVP prevede, al riguardo, i seguenti ambiti di valutazione:

<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>
<b>COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE</b>
È la capacità di lavorare in gruppo e valorizzare i suoi partecipanti, di condividere competenze e conoscenze al fine di conseguire più agevolmente l'obiettivo finale e di attivare i canali di comunicazione più efficaci
<b>DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI</b>
È la capacità di diversificare i giudizi tramite una loro significativa differenziazione
<b>FLESSIBILITÀ</b>
È la capacità di adattarsi a situazioni o persone diverse, ascoltandone le esigenze e attivando comportamenti coerenti con le loro richieste
<b>INFLUENZA</b>
È la capacità di orientare il pensiero e il comportamento altrui con l'autorevolezza delle proprie idee, con la dialettica e con il porsi come modello per gli altri
<b>NEGOZIAZIONE</b>
È la capacità di acquisire vantaggi per sé, per la propria funzione e per l'organizzazione nella relazione con persone che rappresentano interessi diversi
<b>ORIENTAMENTO ALL'UTENTE</b>
È la capacità di ascoltare e capire i bisogni degli utenti interni e esterni, di farsi carico delle loro esigenze e di cercare di soddisfarle
<b>PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE</b>
È la capacità di contribuire con idee e soluzioni originali alla risoluzione di problemi quotidiani o straordinari
<b>RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA</b>
È la capacità di gestire autonomamente le attività e i processi assegnati, di auto-organizzare i tempi di lavoro, rispettando le scadenze
<b>SVILUPPO DEI COLLABORATORI</b>
È la capacità di supportare e coinvolgere le persone su cui si effettua il coordinamento, di mettere in evidenza il loro potenziale e di realizzare al meglio le capacità acquisite, fornendo feedback frequenti
<b>TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO</b>
È la capacità di orientare decisioni, azioni e attività verso una meta e di superare gli eventuali ostacoli che vi si frappongono tenendo sempre presente l'obiettivo generale

La scala di valutazione della capacità è stata impostata su quattro livelli:

- 1 – scarsa → 25%
- 2 – sufficiente → 50%
- 3 – buona → 75%
- 4 – ottima → 100%

I dirigenti e il Direttore generale sono stati valutati su tutti i dieci ambiti comportamenti sopra riportati.

Per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario i comportamenti organizzativi oggetto di valutazione sono stati assegnati sulla base della categoria di appartenenza e degli incarichi ricoperti:

<b>Comportamenti organizzativi</b>	<b>Categoria</b>
<b>COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE</b>	<b>TUTTE</b>
DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI	Categoria C con incarico Categoria D con incarico Categoria EP con incarico
<b>FLESSIBILITÀ</b>	<b>Categoria EP con obiettivi Individuali</b>
INFLUENZA	
<b>NEGOZIAZIONE</b>	
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	TUTTE
<b>PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE</b>	<b>TUTTE</b>
RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA	TUTTE
<b>SVILUPPO DEI COLLABORATORI</b>	<b>Categoria C con incarico Categoria D con incarico Categoria EP con incarico Categoria EP con obiettivi Individuali</b>
TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO	

Di seguito i risultati relativi ai comportamenti organizzativi 2021 suddivisi per categoria di appartenenza.

**I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario**

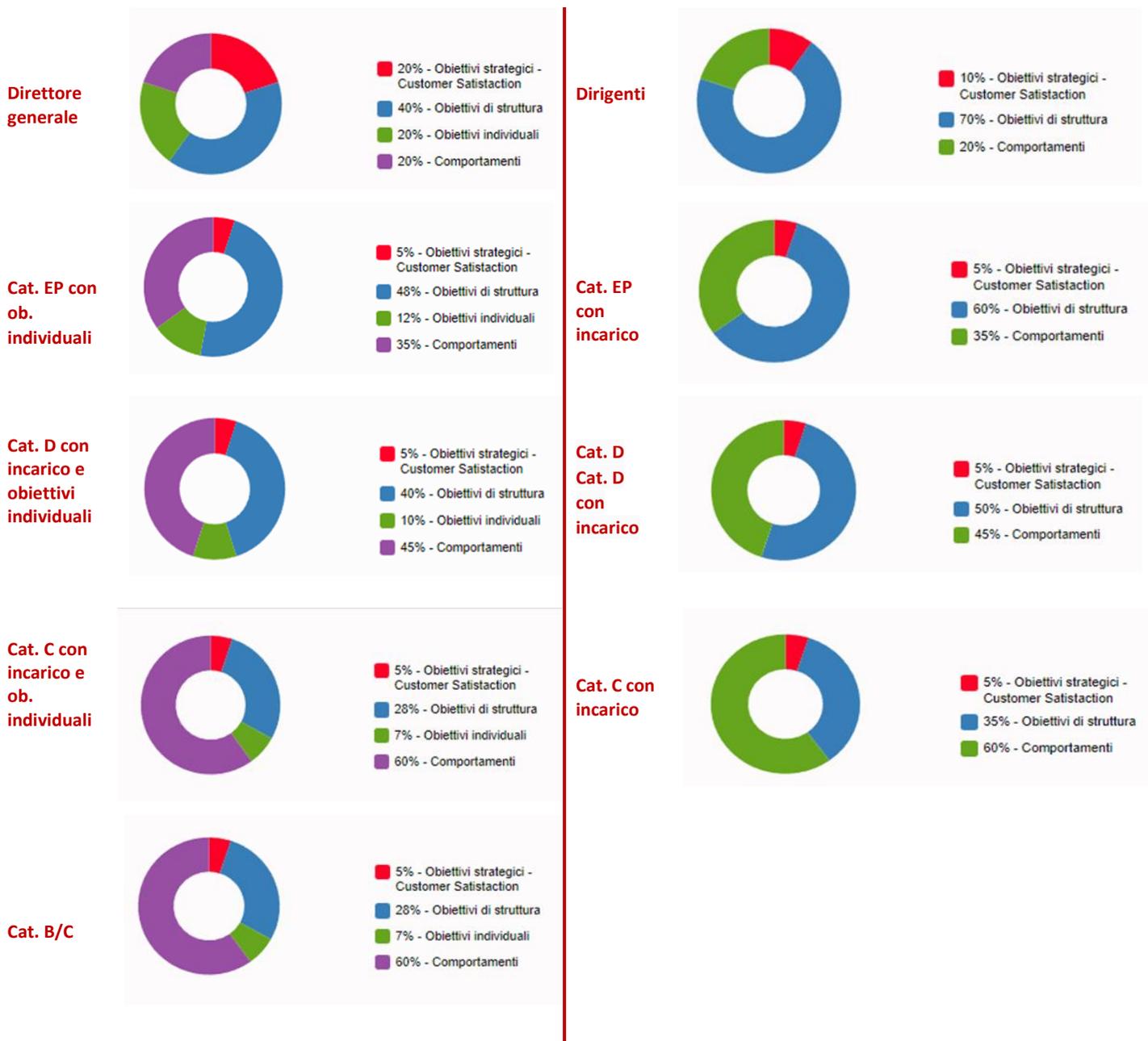
Categoria	COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE	DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI	FLESSIBILITÀ	INFLUENZA	NEGOZIAZIONE	ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA	SVILUPPO DEI COLLABORATORI	TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO	Totale complessivo
Categoria B-C	95,70					95,70	95,70	95,70			<b>95,70</b>
Categoria C con incarico e obiettivi individuali	100,00					100,00	100,00	100,00			<b>100,00</b>
Categoria C con incarico	98,33	98,33				98,33	98,33	98,33	98,33		<b>98,33</b>
Categoria D	95,12					95,12	95,12	95,12			<b>95,12</b>
Categoria D con incarico	93,17	93,17				93,17	93,17	93,17	93,17		<b>93,17</b>
Categoria D con incarico e obiettivi individuali	100,00					100,00	100,00	100,00			<b>100,00</b>
Categoria EP con incarico	91,37	91,37				91,37	91,37	91,37	91,37		<b>91,37</b>
Categoria EP con obiettivi Individuali	87,50		87,50			87,50	87,50	87,50	87,50		<b>87,50</b>
Direttore Generale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	<b>100,00</b>
Dirigenti	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	<b>79,25</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>95,10</b>	<b>91,17</b>	<b>82,83</b>	<b>81,14</b>	<b>81,14</b>	<b>95,10</b>	<b>95,10</b>	<b>95,10</b>	<b>90,96</b>	<b>81,14</b>	<b>94,54</b>

#### 4.5 La performance complessiva

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione, la performance complessiva di ciascun dipendente è espressa con un valore su base 100 derivante dalla media ponderata dei risultati conseguiti nei vari ambiti di valutazione:

- risultato della performance organizzativa di Ateneo in termini di *customer satisfaction* (l'incidenza del contributo è uguale per tutti i dipendenti ad eccezione dei dirigenti e del Direttore generale);
- risultato della performance della struttura di appartenenza (con un'incidenza differente a seconda della categoria e dell'incarico);
- risultato dei comportamenti organizzativi;
- risultato degli obiettivi individuali.

**Le componenti della performance complessiva di ciascuna categoria di personale con i relativi valori percentuali:**



#### 4.5.1 La performance del personale TAB

I risultati della valutazione per i responsabili di struttura, la numerosità, il valore medio di ciascuna componente di performance e il valore medio della performance complessiva sono riportati nella seguente tabella:

Risultati di Performance del personale EP/D/C Responsabili di Strutture					
Categoria	N° valutati	Risultato medio performance organizzativa di Ateneo ( <i>customer satisfaction</i> )	Risultato medio performance organizzativa struttura di appartenenza	Risultato medio comportamento organizzativo	Risultato medio performance complessiva
Personale EP con incarico di responsabilità	13	64,17	93,46	91,37	91,55
Personale D con incarico di responsabilità	34	64,17	98,75	93,17	94,51
Personale C con incarico di responsabilità	5	64,17	100	98,33	97,21

I risultati della valutazione per le categorie EP, D e C con obiettivi individuali, la numerosità, il valore medio di ciascuna componente di performance e il valore medio della performance complessiva sono di seguito riportati:

Risultati di Performance del personale EP con obiettivi individuali e D/C con obiettivi individuali						
Categoria	N° valutati	Risultato medio performance organizzativa di Ateneo ( <i>customer satisfaction</i> )	Risultato medio performance organizzativa struttura di appartenenza	Risultato medio comportamento organizzativo	Risultato medio obiettivi individuali	Risultato medio performance complessiva
Personale D con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	18	64,17	99,97	100,00	98,84	98,08
Personale C con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	4	64,17	100,00	100,00	100,00	98,21
Personale EP con obiettivi individuali	4	64,17	99,375	87,50	92,50	92,635

L'ultimo prospetto rappresenta i risultati delle due categorie più numerose di personale B/C e D senza incarichi che sommate costituiscono il 75,5% dell'intero personale, ovvero 370 unità. In particolare, la cat. D si attesta al 19,4% e la B/C al 56% del totale.

<b>Risultati di Performance del personale senza incarichi di responsabilità</b>					
<b>Categoria</b>	<b>N° valutati</b>	<b>Risultato medio performance organizzativa di Ateneo (customer satisfaction)</b>	<b>Risultato medio performance organizzativa struttura di appartenenza</b>	<b>Risultato medio comportamento organizzativo</b>	<b>Risultato medio performance complessiva</b>
Personale D senza incarico di responsabilità	95	64,17	97,94	95,12	94,57
Personale B e C senza incarico di responsabilità	275	64,17	98,49	95,70	94,82

Nelle tabelle successive si riportano i risultati della performance del personale distinto per Aree di afferenza e limitatamente alle categorie D e C, poiché nell'area dei Dipartimenti non è presente personale di categoria EP.

<b>Performance complessiva del personale D/C con incarico di responsabilità e obiettivi individuali</b>	
<b>Denominazione UO Valutato</b>	<b>Risultato medio della performance individuale complessiva</b>
AMMINISTRAZIONE CENTRALE*	80,01
DIPARTIMENTI	96,46
<b>Totale complessivo</b>	<b>90,74</b>

*\*il personale afferente al sistema bibliotecario è stato inserito nell'Amministrazione centrale*

<b>Performance complessiva del personale D con incarico di responsabilità</b>	
<b>Denominazione UO Valutato</b>	<b>Valutazione media risultato totale Performance individuale</b>
AMMINISTRAZIONE CENTRALE*	77,95
DIPARTIMENTI	98,21
<b>Totale complessivo</b>	<b>83,58</b>

*\*il personale afferente al sistema bibliotecario è stato inserito nell'Amministrazione centrale*

#### 4.5.2 La performance dei Dirigenti

Per la valutazione dei dirigenti sono stati utilizzati i seguenti contributi di performance:

- risultati di performance organizzativa di Ateneo (*customer satisfaction*)
- risultati di performance di struttura (area dirigenziale)
- risultati di valutazione dei comportamenti organizzativi

Il valutatore dei tre contributi di performance dei Dirigenti è il Direttore generale.

#### La performance organizzativa di Ateneo (*customer satisfaction*) delle aree dirigenziali

AREE DIRIGENZIALI	Incidenza del dirigente	Risultato performance organizzativa di Ateneo aree dirigenziali
Area Bilancio, Programmazione e controllo di gestione	10%	64,17
Area Centrale acquisti, contratti e affari legali	10%	64,17
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	10%	64,17
Area Edilizia e sostenibilità	10%	64,17
Area Ricerca e Terza missione	10%	64,17
Area Risorse umane	10%	64,17

La **performance di struttura delle aree dirigenziali** è stata misurata attribuendo alle singole aree gli obiettivi dei relativi uffici:

AREE DIRIGENZIALI	N° e denominazione Uffici di area	Incidenza del dirigente	Risultato performance organizzativa di Area
Area Bilancio, Programmazione e controllo di gestione	1) Obiettivi dell'uff. Bilancio 2) Obiettivi dell'uff. Programmazione e controllo di gestione 3) Obiettivi dell'uff. Supporto alla valutazione, qualità e statistica	70%	99%
Area Centrale acquisti, contratti e affari legali	1) Obiettivi dell'uff. Affari legali	70%	100%
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	1) Obiettivi dell'uff. Alta formazione 2) Obiettivi dell'uff. Erasmus e mobilità internazionale 3) Obiettivi dell'uff. Orientamento e servizi agli studenti 4) Obiettivi dell'uff. Segreterie studenti e offerta formativa	70%	97,5%
Area Edilizia e sostenibilità	1) Obiettivi dell'uff. Appalti, contratti ed economato 2) Obiettivi dell'uff. Edilizia e logistica 3) Obiettivi dell'uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	70%	93,3%
Area Ricerca e terza missione	1) Obiettivi dell'uff. Ricerca e qualità 2) Obiettivi dell'uff. Terza missione	70%	100%
Area Risorse umane	1) Obiettivi dell'uff. Formazione 2) Obiettivi dell'uff. Gestione personale docente 3) Obiettivi dell'uff. Gestione e sviluppo personale TA e bibliotecario 4) Obiettivi dell'uff. Stipendi e adempimenti fiscali	70%	98%
<b>Totale</b>	<b>17</b>		<b>98%</b>

Di seguito si riporta la performance dei Dirigenti, per ciascuno dei contributi e complessivamente:

<b>Risultati di Performance dei Dirigenti</b>				
<b>Valutato</b>	<b>Risultato medio performance organizzativa di Ateneo (<i>customer satisfaction</i>)</b>	<b>Risultato medio performance organizzativa di area</b>	<b>Risultato medio comportamento organizzativo</b>	<b>Risultato medio performance complessiva</b>
<b>Pesi</b>	<b>0,1</b>	<b>0,7</b>	<b>0,2</b>	<b>1</b>
<b>Dirigente Area Bilancio, Programmazione e controllo di gestione</b>	64,17	99	67,5	89,217
<b>Dirigente Area Centrale acquisti, contratti e affari legali</b>	64,17	100	25	81,417
<b>Dirigente Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti e Area risorse umane (1)</b>	64,17	97,7	100	94,807
<b>Dirigente Area risorse umane e Area Ricerca e terza missione (2)</b>	64,17	99	50	85,717
<b>Dirigente Area Edilizia e sostenibilità</b>	64,17	93,3	100	91,727
<b>Dirigente Area didattica, orientamento e servizi agli studenti e Area Centrale acquisti, contratti e affari legali (3)</b>	64,17	98,7	100	95,507
<b>Totale complessivo</b>	<b>64,17</b>	<b>97,95</b>	<b>73,75</b>	<b>89,732</b>

(1) 187 giorni dirigente area risorse umane e 178 giorni dirigente area didattica= $187*98+178*97,5=97,7$

(2) 187 giorni dirigente area ricerca e 178 dirigente area risorse umane= $187*100+178*98$

(3) 187 giorni area didattica e 153 giorni dirigente area centrale acquisti= $187*97,7+153*100$

#### 4.6 Il collegamento fra la valutazione della performance e il sistema premiale

Come previsto nel SMVP, la valutazione del personale è condizione necessaria ai fini della erogazione di premi e delle componenti del trattamento retributivo legate alla performance.

Il SMVP di riferimento per l'anno 2021 prevede quanto segue:

- una valutazione uguale o maggiore al 60% è considerata positiva e dà diritto alla erogazione della parte della retribuzione legata ai risultati della performance.
- una valutazione inferiore al 40% è da considerarsi negativa ed ai sensi dell'art. 3, comma 5bis, del Decreto Legislativo n. 150/2009 rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

A seguito dell'esito della valutazione complessiva del personale:

- 22 unità di personale hanno presentato richiesta di conciliazione per la quale la Direzione Generale, con note a mezzo protocollo del 09/08/2022, preso atto della mancata graduazione in fasce ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio per l'anno 2021 e rilevato che le valutazioni dei dipendenti che hanno presentato istanza per il riesame, con attivazione della procedura di conciliazione, hanno conseguito una valutazione positiva (superiore ai 60 punti), ha ritenuto non necessario dare seguito alle istanze di riesame;
- 2 unità di personale hanno conseguito un punteggio non positivo riportando, rispettivamente, un risultato pari a 58,29 e 58,84. La Direzione Generale, con note prot. n. 92231 e 92232 del 09/08/2022, preso atto che l'Ateneo ha provveduto ad informare il personale interessato dell'avvio e della chiusura della procedura di valutazione, a mezzo del software HR suite (note del 3 maggio, 9-10 e 22 giugno 2022), considerato che secondo il SMVP "ai sensi delle disposizioni dei CCNL di comparto vigenti, alle quali si fa rinvio, l'Ateneo in ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni della/del dipendente interessata/o anche assistita/o dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia", ha invitato i dipendenti interessati ad un incontro il giorno 30 agosto 2022, rappresentando che: "in caso di accettazione espressa della valutazione già comunicata a mezzo procedura HR suite o di mancata presentazione all'incontro fissato, la valutazione sarà considerata definitiva".

In merito all'erogabilità delle indennità premiali occorre evidenziare che nell'anno di riferimento, così come nel precedente, l'amministrazione non ha proceduto alla costituzione dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori, con conseguente assenza di contrattazione integrativa funzionale alla destinazione di quota parte delle somme disponibili all'erogazione dei premi di cui all'articolo 64, comma 2 lettere a) e b) e della retribuzione di risultato per il personale di categoria EP e dirigenziale. Analogamente non sono stati definiti, in sede di contrattazione, parametri e criteri atti a differenziare, in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi, la quota di premialità erogabile, escludendo così il rischio di un'erogazione a pioggia.

## 5) La performance del Direttore generale

Il Decreto Lgs. n. 150/2009 prevede, all'art. 14, comma 3, lett. e), che "l'Organismo indipendente di valutazione, proponga, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi".

Lo Statuto dell'Autonomia dell'Ateneo prevede, inoltre, all'art. 27, comma 3, che il Direttore generale presenti annualmente al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, dei progetti e degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Senato Accademico, procede alla valutazione del Direttore Generale su proposta del Rettore e del Nucleo di Valutazione.

Nel corso dell'anno 2021, in qualità di direttore si sono succeduti il Dott. Paolo Pellizzaro, direttore facente funzioni nominato in data 10/12/2020, in carica fino al 15/02/2021 ed il Prof. Marco Breschi.

In riferimento al Dott. Pellizzaro, considerato che:

- gli obiettivi per l'anno 2021 sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 15/06/2021 e quindi successivamente alla cessazione dell'incarico;
- alla luce dei principali orientamenti, dottrinali e giurisprudenziali, in materia, l'attribuzione dei compensi connessi alla performance non può che dipendere dalla preventiva fissazione di validi obiettivi, misurabili ed esprimenti la capacità di miglioramento delle performance aziendali, nonché dalla verifica a consuntivo degli stessi attraverso idonei indicatori, in mancanza dei quali le somme devono ritenersi illecitamente erogate;
- l'incarico è stato svolto per un periodo di tempo limitato;
- il provvedimento di incarico espressamente richiamato l'art. 24 del CCNL RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA VII DELLA DIRIGENZA UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 "Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali", secondo cui "Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 17 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001."

In ragione delle considerazioni che precedono le prestazioni rese dal dott. Pellizzaro nel periodo 1/01/2021 15/02/2021 non sono suscettibili di essere valutate.

L'Ufficio ha quindi proceduto all'istruttoria finalizzata alla valutazione complessiva del prof. Breschi il quale ha provveduto a presentare specifica relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, dei progetti e degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo che è presentata al Nucleo di Valutazione così come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'Ateneo.

Nello specifico, la relazione prevede l'analisi del grado di conseguimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi individuali in tutte le loro declinazioni, compresi quindi il raggiungimento degli obiettivi operativi delle strutture dell'Ateneo e i comportamenti organizzativi.

La Relazione del Direttore generale è riportata in allegato al presente documento.

La performance complessiva del Direttore generale, in termini di risultati, consegue dalla media dei risultati dei seguenti contributi di performance:

- risultati di performance organizzativa di Ateneo (*customer satisfaction*): 20%
- risultati di performance individuale: 60%, di cui 40% di performance di struttura e 20% per gli obiettivi individuali qualora assegnati
- valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del Rettore: 20%

Il SMVP prevede altresì le seguenti 3 fasce di valutazione entro le quali ricondurre la valutazione del Direttore Generale ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato:

Range punteggio conseguito	Valutazione	% retribuzione di risultato (max 20%)
da 60 a 75	soddisfacente	da 12% a 14%
da 76 a 85	pienamente soddisfacente	da 15% al 17%
Da 86 a 100	molto positivo	da 18% a 20%

### 5.1 I risultati della performance organizzativa di Ateneo

Come stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione 2021, il Direttore generale ha un'incidenza del 20% sui risultati di questo contributo di performance che è stata misurata sulla scorta della rilevazione di efficacia svolta mediante la somministrazione dei questionari del Progetto *Good Practice*.

Incidenza	Risultato performance organizzativa di Ateneo ( <i>customer satisfaction</i> )
20%	<b>64,17</b>

### 5.2 I risultati della performance individuale

#### 5.2.1 I risultati di struttura

I risultati conseguiti dal Direttore Generale seguono una logica a cascata, come precisato al punto 4.2.1 del Sistema di misurazione vigente per l'anno 2021.

La misurazione del risultato corrisponde alla media dei risultati di performance organizzativa di tutte le unità organizzative suddivise in tre macro aggregati:

- 1) Risultati delle aree dirigenziali
- 2) Risultati degli uffici in staff
- 3) Risultati dei Dipartimenti e del Sistema bibliotecario

Si riporta di seguito la valutazione del Prof. Marco Breschi:

	N° obiettivi	N° e denominazione aree	Incidenza	Risultato performance organizzativa area
<b>Obiettivi organizzativi DG</b>	1	1) Risultati performance organizzativa aree dirigenziali	40%	<b>98%</b>
	1	2) Risultati performance organizzativa uffici in staff	40%	<b>96%</b>
	1	3) Risultati performance organizzativa Dipartimenti e	40%	<b>100%</b>

	N° obiettivi	N° e denominazione aree	Incidenza	Risultato performance organizzativa area
		Sistema bibliotecario		
<b>Totale</b>				<b>98%</b>

### 5.2.2 I risultati connessi agli obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali assegnati al prof. Breschi a giugno 2021, sono i seguenti:

- 1) Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile;
- 2) Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti;
- 3) Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale;
- 4) Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio.

Il primo è collegato all'obiettivo strategico *"Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo del personale"*, gli altri tre all'obiettivo strategico *"Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti"*.

Ciascun obiettivo ha un peso del 25% e tutti sono di funzionamento/miglioramento e misurati con indicatori di azione/attività.

Si riporta nella tabella che segue l'autovalutazione espressa dal Direttore Generale sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e si rinvia al contenuto della sua *Relazione* per le specifiche motivazioni.

Obiettivi individuali DG	Incidenza	Percentuale di realizzazione
Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile	20%	95%
Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti		75%
Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale		70%
Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio		80%
<b>Totale</b>		<b>80%</b>

### 5.2.3 I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi

In conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per l'anno 2021, il Direttore generale è sottoposto alla valutazione comportamentale, misurata su dieci distinti ambiti.

Ciascun ambito è definito da una o più capacità operative che sono misurate secondo 4 livelli ascendenti, dal più basso (1 punto, in centesimi 25) al più alto (4 punti, in centesimi 100).

Per l'anno 2021, il Rettore in carica, prof. Gavino Mariotti, ha valutato il prof. Marco Breschi riportando il risultato massimo per tutte le dimensioni, come evidenziato nella tabella che segue:

Comportamenti organizzativi	Incidenza	Risultato
COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE	20%	100%
DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI		100%
FLESSIBILITÀ		100%
INFLUENZA		100%
NEGOZIAZIONE		100%
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE		100%
PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE		100%
RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA		100%
SVILUPPO DEI COLLABORATORI		100%
TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO		100%

### 5.3 La valutazione complessiva del Direttore Generale

La valutazione complessiva del Direttore generale, conseguita dall'applicazione dei risultati della performance organizzativa, dei risultati conseguiti nella performance di struttura di tutte le componenti dell'Ateneo (Aree, uffici in staff, dipartimenti, sistema bibliotecario), dei risultati degli obiettivi individuali e della performance comportamentale, è rappresentata nella seguente tabella:

Tipo performance	Incidenza	Risultato	Risultato ponderato
Performance organizzativa di Ateneo – CS	20%	64,17	12,83
Performance organizzativa di struttura	40%	98,13	39,25
Performance individuale	20%	80	16
Performance comportamentale	20%	100	20
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>85,57</b>	<b>88,08</b>

## 6. Le politiche di genere e per le pari opportunità

L'Ateneo di Sassari ha dedicato nel 2021 grande attenzione al tema dell'equilibrio di genere, come dimostrato anche dalle varie azioni promosse dal CUG per le pari opportunità.

Nell'ambito dei documenti programmatici per le politiche di genere e le pari opportunità dell'Ateneo rivestono notevole importanza il Piano di Azioni Positive (PAP) 2021-2023 approvato nel corso dell'anno 2021 e il *Gender Equality Plan* (GEP) approvato nella seduta del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021.

Nel secondo semestre dell'anno 2021 è stato avviato il Progetto di ricerca *Innovations for Gender Equality in Academia* (IGEA). Le attività di ricerca IGEA inquadrano la *gender composition* d'Ateneo, l'individuazione dei bisogni di salute, i motivi del divario e la persistenza dei fattori che ostacolano le carriere in una prospettiva di genere. La finalità è quella di rilevare dati, sia di tipo qualitativo sia di tipo quantitativo, per tracciare il profilo di genere della popolazione accademica, con l'obiettivo principale di costruire un Bilancio di genere teso ad orientare la distribuzione delle risorse pubbliche verso l'erogazione di servizi e ad implementare azioni positive capaci di ridurre l'asimmetria tra i generi.

Il progetto IGEA mira ad effettuare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria, considerato che la parità di genere è attualmente uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

Nello specifico, la ricerca è strettamente correlata alla predisposizione del primo Bilancio di Genere (BdG) dell'Ateneo sassarese.

### 6.1 Piano di uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*)

Il GEP dell'Ateneo è "uno strumento strategico e operativo che rileva le differenze e le discriminazioni di genere all'interno delle diverse articolazioni dell'istituzione accademica: nella comunicazione e linguaggio, nei processi di reclutamento, nel reperimento delle risorse, nell'organizzazione lavorativa, nella distribuzione di ruoli. La sua finalità è quella di favorire l'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca e nel mondo accademico con l'elaborazione di regole, azioni e pratiche tese all'eliminazione delle discriminazioni e alla valorizzazione del ruolo femminile".

Partendo dalle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea ai fini della redazione di un documento utile in fase di proposta di progetti per accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe, il gruppo di lavoro del GEP ha seguito un iter logico che ha portato all'individuazione degli obiettivi di seguito illustrati:

LE MISURE DEL GEP DELL'ATENEO SASSARESE	
AREA CHIAVE	OBIETTIVI
<p><b>AREA CHIAVE I</b></p> <p>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organismi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizzazione del Bilancio di Genere di Ateneo</li> <li>2) Valorizzazione della presenza e del ruolo della componente femminile all'interno della comunità universitaria</li> <li>3) Garanzia della presenza di entrambi i generi presso gli organi di Ateneo</li> <li>4) Garanzia di una presenza equilibrata di entrambi i generi nelle commissioni giudicatrici delle procedure di selezione attivate dall'Ateneo</li> <li>5) Garanzia di effettive condizioni di parità di genere nell'ambito delle progressioni di carriera anche con riferimento alla valutazione della ricerca</li> </ol>

<b>AREA CHIAVE II</b>  Integrazione della dimensione del genere nei settori della ricerca, didattica e formazione	1) Promozione dell'integrazione del genere nella ricerca 2) Promozione dell'integrazione del genere nella didattica 3) Promozione dell'integrazione del genere nella formazione
<b>AREA CHIAVE III</b>  Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e comunicazione	1) Strumenti di conciliazione lavoro/famiglia 2) Inclusione della dimensione di genere nella comunicazione istituzionale 3) Comunicazione finalizzata alla sensibilizzazione ai temi della differenza di genere e alla promozione dell'uguaglianza di genere 4) Creazione di una rete di collaborazione e coordinamento tra gli organi dell'Ateneo volta alla promozione della partecipazione consapevole alle politiche inclusive
<b>AREA CHIAVE IV</b>  Individuazione e contrasto di pregiudizi, discriminazioni, molestie e violenza di genere	1) Individuazione di fenomeni di pregiudizi, discriminazioni, molestie e violenza di genere all'interno dell'Università 2) Sensibilizzazione della comunità universitaria sui temi della discriminazione e della violenza di genere 3) Creazione di una rete di collaborazione tra l'Università e i Centri Antiviolenza per fornire all'interno dell'Ateneo una prima assistenza alle vittime di molestie e violenza 4) Predisposizione di strumenti pratici di prevenzione e difesa contro le molestie e gli episodi di violenza

Si rimanda per ulteriori approfondimenti al Report intermedio di ricerca (novembre 2021-maggio 2022) del Progetto IGEA.

## 6.2 Il Piano di Azioni Positive 2021-2023

Nel Piano delle Azioni Positive di Uniss per il triennio 2021-2023, il CUG propone le macro-aree di azione e gli obiettivi da perseguire, come di seguito rappresentato:



### 1. Monitoraggio, contrasto e prevenzione delle situazioni di discriminazione

Azioni previste:

- Bando per la/il Consigliera/e di Fiducia;
- sportello di ascolto;
- Bilancio di Genere.

**2. Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

Azioni previste:

- Stanze genitoriali-spazi arcobaleno;
- smart working.

**3 Formazione e sensibilizzazione**

Azioni previste:

- Programmi di sensibilizzazione e formazione dedicati al personale;
- Networking e collaborazione con la Rete dei CUG;
- linguaggio non discriminatorio: vademecum di Ateneo.

**4 Benessere lavorativo**

Azioni previste:

- Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo;
- Monitoraggio benessere studenti durante il periodo di pandemia;
- Sportello di ascolto, servizio benessere.

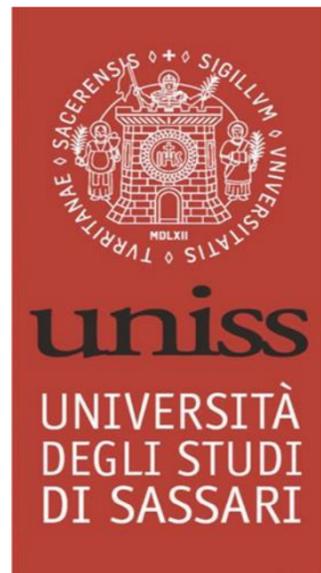
**5 Servizi di supporto**

Azioni previste:

- Comunicazione e sezione web del portale;
- Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei. Gender Equality Plan.

## **ALLEGATI**

- 1) Schede di monitoraggio e valutazione finale della performance organizzativa di struttura**
- 2) Relazione Direttore Generale**
- 3) Report intermedio di ricerca (novembre 2021-maggio 2022) del Progetto IGEA per la predisposizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo.**



**Relazione annuale sulla performance 2021**

**ALLEGATO N. 1**

*Schede di risultato della performance organizzativa delle strutture*

<b>Schede risultati Amministrazione centrale</b>	<b>p. 3</b>
<b>Schede risultati Dipartimenti</b>	<b>p. 48</b>
<b>Schede risultati Sistema bibliotecario</b>	<b>p. 58</b>

## Amministrazione centrale – Aree

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Bilancio	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Completamento revisione procedura incassi mediante pagoPA	Tempi di realizzazione	30%	Entro il 31 dicembre 2021		100%	<a href="https://uniss.pagoatenei.cineca.it/frontoffice/home">https://uniss.pagoatenei.cineca.it/frontoffice/home</a>	È stato attivato con la collaborazione del Cineca il Portale dei Pagamenti PAGOPA e sono state ultimate le configurazioni necessarie	100	È stato attivato con la collaborazione del CINECA il Portale dei Pagamenti PAGOPA e sono state ultimate le configurazioni necessarie
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Bilancio	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio progetto revisione stime immobili in primo SP con supporto CINECA	Tempi di realizzazione	5%	Entro il 31 dicembre 2021		100%		Il progetto è stato avviato con il supporto tecnico del Cineca ed è finalizzato ad aggiornare le stime degli immobili acquisiti per atto di liberalità (donazione o testamento) sulla base delle modifiche intervenute nei principi contabili così come suggerito nella nota tecnica n. 5 della Commissione COEP MIUR pubblicata il 28/02/2019 nonché separare il valore del terreno da quello dei fabbricati per gli immobili registrati nel loro "complesso".	100	Il progetto è stato avviato con il supporto tecnico del Cineca ed è finalizzato ad aggiornare le stime degli immobili acquisiti per atto di liberalità (donazione o testamento) sulla base delle modifiche intervenute nei principi contabili così come suggerito nella nota tecnica n. 5 della Commissione COEP MIUR pubblicata il 28/02/2019 nonché separare il valore del terreno da quello dei fabbricati per gli immobili registrati nel loro "complesso".
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Bilancio	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Interventi formativi e di aggiornamento su utilizzo sistemi gestionali e adeguamento normativo contabile	N° incontri	20%	N° 7 incontri		100%		Al 31/12/2021 sono stati effettuati gli incontri programmati, in gran parte a distanza tramite teams su tematiche specifiche degli uffici dell'Area, inerenti: avvio programmazione e piano integrato di Ateneo anno 2021-2023, avvio predisposizione bilancio di previsione 2022, normativa per contenimento spesa pubblica, assestamento bilancio di previsione 2021, piattaforma certificazione crediti.	100	Al 31/12/2021 sono stati effettuati gli incontri programmati, in gran parte a distanza tramite teams su tematiche specifiche degli uffici dell'Area, inerenti: avvio programmazione e piano integrato di Ateneo anno 2021-2023, avvio predisposizione bilancio di previsione 2022, normativa per contenimento spesa pubblica, assestamento bilancio di previsione 2021, piattaforma certificazione crediti.
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Bilancio	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Integrazione UGOV ESSE3 per rimborsi tasse su allocazione costi con Uff. segreteria studenti	Fatto/Non fatto	3%	Fatto		80%		È stato necessario revisionare le configurazioni predisposte in passato in quanto non allineate ai principi contabili dell'MTO. Pertanto l'integrazione sarà completata nel 2022	80	È stato necessario revisionare le configurazioni predisposte in passato in quanto non allineate ai principi contabili dell'MTO. Pertanto l'integrazione sarà completata nel 2022.

**Amministrazione centrale – Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Bilancio	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto		100%		Fatto per gli ambiti di competenza	100	Fatto per gli ambiti di competenza.
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Programmazione e controllo di gestione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Riesame/monitoraggio o della reportistica esistente e dei cruscotti a supporto della governance	Percentuale di cruscotti/report aggiornati	30%	Riesame del 50% dei cruscotti e report esistenti nel 2020	100%	100%	Mail della responsabile Uff. Programmazione e controllo di gestione del 12/04/2021)	Revisione cruscotti completata al 50% Aggiornamento report e tabelle monitoraggio del piano della performance in coerenza alle linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica n.3 del 11/2018	100	
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Programmazione e controllo di gestione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Rilevazione di efficienza Progetto Good Practice: implementazione nuova piattaforma per il miglioramento delle rilevazioni di efficienza	Rispetto dei tempi	20%	Entro la scadenza prevista dal Progetto	100%	100%	Sito dell'Ateneo - pagina dedicata <a href="https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/progetto-good-practice">https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/progetto-good-practice</a>	Utilizzata nuova piattaforma e chiusura rilevazione efficienza al 26/07/2021 (come risulta dal software Sprint ABC Cineca).	100	
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Programmazione e controllo di gestione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Supporto alla revisione del piano integrato al fine di migliorare l'integrazione con gli altri documenti di pianificazione dell'Ateneo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	70%	100%	Piano Integrato 2021-2023 pubblicato sul sito dell'Ateneo sezione performance	Aggiornamento Piano integrato 2021-2023 approvato dal CDA in data 15/06/2021, supporto alla redazione del Piano Strategico 2022-2024 approvato dal CDA in data 29 marzo 2022	100	
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Programmazione e controllo di gestione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Valutazione acquisto software per migliorare il processo di programmazione, misurazione e valutazione delle performance	Rispetto dei tempi	5%	Entro il 31 dicembre 2021	100%	100%	Prevista presentazione software HR SUITE Valutazioni completamente configurato a tutti i soggetti valutatori in data 26/04/2022 e 28/04/2022	Acquistato software HR Suite, effettuati incontri con la referente Cineca per la configurazione dell'applicativo in base al SMVP (data incontri 12/10/2021; 19/10/2021 - 27/10/2021-29/10/2021-5/11/2021-24/11/2021-9/12/2021-17/12/2021)	100	

**Amministrazione centrale – Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Programmazione e controllo di gestione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio monitoraggio indicatori comuni per le funzioni di supporto (batterie di indicatori funzione pubblica)	Report con stato di avanzamento	10%	Monitoraggio 50% degli indicatori comuni individuati	75%	100%	Tabella excel di report confronto anni 2020-2021	Calcolati il 50% degli indicatori comuni per gli anni 2020-2021; inviato report alla Dirigente in data 26/04/2022	100	
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Programmazione e controllo di gestione	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto	Fatto	100%	Sito dell'Ateneo <a href="https://www.uniss.it/ateneo/documenti-di-ateneo/piano-strategico-integrato-2021-2023">https://www.uniss.it/ateneo/documenti-di-ateneo/piano-strategico-integrato-2021-2023</a> <a href="https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/costi-contabilizzati">https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/costi-contabilizzati</a>	Pubblicazione del Piano Integrato 2021-2023 e dei costi contabilizzati anno 2020 sul sito dell'Ateneo	100	
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Supporto alla valutazione, qualità e statistica	Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di AQ	Implementazione del sistema SISVALDIDAT per la diffusione dei risultati delle opinioni degli studenti con riferimento all'anno accademico 2020/21	Fatto/Non fatto	45%	2 aggiornamenti (alla fine di ciascun semestre)	2 aggiornamenti: al 27/7/2021 al 9/9/2021	Fatto - 100%	<a href="https://sisvaldidat.it/SIMPLE-8721b842c03698ecff7543323b3e2f9a">https://sisvaldidat.it/SIMPLE-8721b842c03698ecff7543323b3e2f9a</a>		100	
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Supporto alla valutazione, qualità e statistica	Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di AQ	Aggiornamento e/o integrazione, sulla base degli input dell'Anvur e del Nucleo di Valutazione, del modello di analisi degli indicatori di valutazione periodica, finalizzato al confronto temporale con i valori di benchmark nazionali e di area geografica	Fatto/Non fatto	50%	Realizzazione/aggiornamento del modello entro i tempi previsti per la Relazione annuale del NdV	Fatto	Fatto - 100%	<a href="https://www.uniss.it/sites/default/files/relazione_nucleo_2021_def.pdf">https://www.uniss.it/sites/default/files/relazione_nucleo_2021_def.pdf</a> <a href="https://www.uniss.it/sites/default/files/allegati_relazione_2021.pdf">https://www.uniss.it/sites/default/files/allegati_relazione_2021.pdf</a>		100	
Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione	Uff. Supporto alla valutazione, qualità e statistica	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto	Fatto	Fatto - 100%	<a href="https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi">https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi</a>		100	

**Amministrazione centrale – Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Centrale acquisti, contratti e affari legali	Uff. Affari legali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Cruscotto per il monitoraggio costante del contenzioso	Fatto/Non fatto	95%		Fatto				100	
Area Centrale acquisti, contratti e affari legali	Uff. Affari legali	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni				100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Alta formazione	Potenziare i servizi agli studenti	Analisi avvio "contact center"	Tempi di analisi e realizzazione	30%	Analisi effettuata: acquisito progetto possibile implementazione	Analisi avvio "contact center" entro il 31 dicembre	Fatto	Proposta commerciale		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Alta formazione	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Confronto effettuato con URP e Responsabile Anticorruzione e trasparenza, e note di riscontro	Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni	Fatto	Mail e note protocollo		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Alta formazione	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Studio e analisi per dematerializzazione richieste conferme titolo	Fatto/Non fatto	55%	Fatto	Fatto	Fatto	Nuove procedure per conferme titolo		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Alta formazione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%	100%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	Il numero di documenti non gestiti nella piattaforma, già esiguo in partenza per l'Uff., anche se si considerano gli anni precedenti, è stato ulteriormente ridotto e consta per il 2021 di 5 unità (report PCC)	(rif. nota dg del 2/11/2020)	100	

**Amministrazione centrale – Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Alta formazione	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Dematerializzazione Tesi di Dottorato, revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Produzione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	1%	100%	100% produzione	100%	Nuove procedure conseguimento titolo		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Alta formazione	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Dematerializzazione Tesi di Specializzazione e/o Master. Revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Studio di fattibilità e sperimentazione.	Grado di raggiungimento delle azioni previste	1%	100%	100% studio fattibilità e sperimentazione	100%	avvio nuova procedura di presentazione domanda conseguimento titolo e consegna tesi, su alcuni master e alcune scuole e corsi di specializzazione (ESSE3)		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Alta formazione	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Registro didattico docente revisione ed implementazione del ciclo produttivo (dalla creazione alla conservazione). Studio di fattibilità e sperimentazione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	1%	100%	100% sperimentazione	100%	Sperimentazione utilizzo registro docente sul corso di specializzazione per insegnanti di sostegno e sul percorso formativo per i 24 CFU (ESSE3)		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Alta formazione	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Documenti attinenti alle carriere degli studenti. Studio di fattibilità e produzione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	1%	100%	100% studio fattibilità e sperimentazione	100%	Tesi per conseguimento titolo dottorati, scuole di specializzazione e master, rilascio certificati con assolvimento dell'imposta di bollo in modalità virtuale e disponibilità dell'autocertificazione dei dati di carriera nel self studenti di ESSE3		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Erasmus e Mobilità internazionale	Potenziare i servizi agli studenti	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Confronto effettuato con URP e Responsabile Anticorruzione e trasparenza, e note di riscontro	Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni	Fatto	<a href="https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corrruzione">https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corrruzione</a>		100	

## Amministrazione centrale – Aree

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Erasmus e Mobilità internazionale	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%	100%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	Piattaforma dei crediti commerciali		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Erasmus e Mobilità internazionale	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Incrementare la percentuale di studenti Erasmus SMS incoming che partecipano ai corsi di lingua italiana per stranieri	Percentuale studenti incoming che partecipano ai corsi	10%	100%	70%	100%	Registri Centro Linguistico di Ateneo		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Erasmus e Mobilità internazionale	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Sviluppo di iniziative di promozione a livello internazionale, in videoconferenza o social	N° eventi	10%	100%	10	15 (performance pari al 150%)	<a href="https://www.uniss.it/uniss-comunica/unisspress/6?field_tr_target_tid=All&amp;field_tr_area_tid=6&amp;title=&amp;field_data_publicazione_value%5Bvalue%5D%5Byear%5D=">https://www.uniss.it/uniss-comunica/unisspress/6?field_tr_target_tid=All&amp;field_tr_area_tid=6&amp;title=&amp;field_data_publicazione_value%5Bvalue%5D%5Byear%5D=</a>	Nel dicembre 2021 è stato organizzato un evento online sulle opportunità di mobilità internazionali riservate ai dottorandi. Inoltre, in collaborazione con l'Agenzia Nazionale Erasmus+/INDIRE, l'Ufficio ha organizzato un contest fotografico, inserito all'interno della programmazione #ErasmusDays, per aumentare il livello di engagement degli studenti incoming e outgoing e premiare le immagini più votate sul web ispirate alla mobilità internazionale. Tutti i bandi sono stati promossi e pubblicizzati nei social.	100	Nel dicembre 2021 è stato organizzato un evento online sulle opportunità di mobilità internazionali riservate ai dottorandi. Inoltre, in collaborazione con l'Agenzia Nazionale Erasmus+/INDIRE, l'Ufficio ha organizzato un contest fotografico, inserito all'interno della programmazione #ErasmusDays, per aumentare il livello di engagement degli studenti incoming e outgoing e premiare le immagini più votate sul web ispirate alla mobilità internazionale. Tutti i bandi sono stati promossi e pubblicizzati nei social
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Erasmus e Mobilità internazionale	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Realizzazione azioni Erasmus Without Paper previste in ambito europeo e nazionale	Fatto/Non fatto	30%	100%	Fatto	Fatto	<a href="https://uniss.esse3.cineca.it/Home.do">https://uniss.esse3.cineca.it/Home.do</a>	L'Ateneo ha svolto tutte le attività previste, compatibilmente con il livello nazionale ed europeo di attuazione del progetto.	100	Ateneo ha svolto tutte le attività previste, compatibilmente con il livello nazionale ed europeo di attuazione del progetto.

## Amministrazione centrale – Aree

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Erasmus e Mobilità internazionale	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Incontri con i Dipartimenti finalizzati a stimolare la progettualità e fornire gli strumenti utili per l'incremento dei Corsi di Studio internazionali ai sensi del decreto ministeriale del 7 gennaio 2019, N° 6 (rif: Piano di ateneo Prot.re)	N° incontri	10%	100%	6	10 (performance pari al 166%)	Corrispondenza interna		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Erasmus e Mobilità internazionale	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Documenti attinenti alle carriere degli studenti. Studio di fattibilità e produzione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	5%	100%	100% studio fattibilità e sperimentazione	100%	Archivio cloud condiviso https, digitalizzazione documentazione di mobilità con inserimento nel fascicolo dello studente Titulus e nel sistema di gestione carriere studentesche ESSE3. Gestione candidature bando Staff ICM tramite Titulus	Nel rispetto della normativa sulla privacy, non è possibile fornire l'accesso né informazione di dettaglio sulla localizzazione delle pratiche attinenti alle carriere negli studenti <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-sta-ed-stt-preso-la-universidade-federal-de-pelotas-brasile">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-sta-ed-stt-preso-la-universidade-federal-de-pelotas-brasile</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-stt-ka107-mobilita-formazione-preso-i-paesipartner-202122">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-stt-ka107-mobilita-formazione-preso-i-paesipartner-202122</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-fini-di-docenza-preso-le-universita-dei-paesipartner">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-fini-di-docenza-preso-le-universita-dei-paesipartner</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-di-docenza-preso-la-hump-aa-202122">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-di-docenza-preso-la-hump-aa-202122</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-di-docenza-preso-le-universita-tunisine-aa-202122-202223">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-di-docenza-preso-le-universita-tunisine-aa-202122-202223</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-stt-ka107-mobilita-formazione-preso-i-paesipartner-202122">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-stt-ka107-mobilita-formazione-preso-i-paesipartner-202122</a>	100	Nel rispetto della normativa sulla privacy, non è possibile fornire l'accesso né informazione di dettaglio sulla localizzazione delle pratiche attinenti alle carriere negli studenti <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-sta-ed-stt-preso-la-universidade-federal-de-pelotas-brasile">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-sta-ed-stt-preso-la-universidade-federal-de-pelotas-brasile</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-stt-ka107-mobilita-formazione-preso-i-paesipartner-202122">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-stt-ka107-mobilita-formazione-preso-i-paesipartner-202122</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-fini-di-docenza-preso-le-universita-dei-paesipartner">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-fini-di-docenza-preso-le-universita-dei-paesipartner</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-di-docenzapreso-la-hump-aa-202122">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-di-docenzapreso-la-hump-aa-202122</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-di-docenzapreso-le-universita-tunisine-aa-202122-202223">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-ka107-mobilita-di-docenzapreso-le-universita-tunisine-aa-202122-202223</a> <a href="https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-stt-ka107-mobilita-formazione-preso-i-paesipartner-202122">https://www.uniss.it/bandi/bando-erasmus-stt-ka107-mobilita-formazione-preso-i-paesipartner-202122</a>

**Amministrazione centrale – Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Orientamento e servizi agli studenti	Potenziare i servizi agli studenti	Analisi reportistica del questionario "Almaorientati"	N° questionari	43%	630	> anno 2020	630	Questionari studenti		100	questionari studenti
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Orientamento e servizi agli studenti	Potenziare i servizi agli studenti	Analisi avvio "contact center"	Tempi di analisi e realizzazione	45%	Analisi effettuata: acquisito progetto possibile implementazione	Analisi avvio "contact center" entro il 31 dicembre	Fatto	Proposta commerciale		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Orientamento e servizi agli studenti	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Confronto effettuato con URP e Responsabile Anticorruzione e trasparenza, e note di riscontro	Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni	Fatto	Mail e note protocollo		100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Orientamento e servizi agli studenti	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%	100%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	UGOV	(rif. nota dg del 2/11/2020)	100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Orientamento e servizi agli studenti	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Registro didattico docente revisione ed implementazione del ciclo produttivo (dalla creazione alla conservazione). Studio di fattibilità e sperimentazione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	2%	100%	100% sperimentazione	100%	Registro didattico e diario del docente realizzato e gestito in digitale su ESSE3 web		100	Registro didattico e diario del docente realizzato e gestito in digitale su ESSE3 web
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreteria studenti e offerta formativa	Potenziare i servizi agli studenti	Analisi per l'avvio di un sistema di reportistica inerente alla didattica	Tempi di analisi e realizzazione	5%	Analisi Reportistica Pentaho e possibili implementazioni	Analisi di un sistema di reportistica entro il 31 dicembre	Fatto	Report interattivi su Pentaho (DWH d'Ateneo) realizzati e condivisi in materia di tasse e per specifiche tipologie di studenti (DSA, disabili)		100	Report interattivi su Pentaho (DWH d'Ateneo) realizzati e condivisi in materia di tasse e per specifiche tipologie di studenti (DSA, disabili)

**Amministrazione centrale – Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Potenziare i servizi agli studenti	Analisi avvio "contact center"	Tempi di analisi e realizzazione	20%	Analisi effettuata: acquisito progetto possibile implementazione	Analisi avvio "contact center" entro il 31 dicembre	Fatto	Proposta commerciale		100	Analisi effettuata: acquisito progetto possibile implementazione. Ricevute proposte commerciali
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Confronto effettuato con URP e Responsabile Anticorruzione e trasparenza, e note di riscontro	Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni	Fatto	Mail e note protocollo		100	Confronto effettuato con URP e Responsabile Anticorruzione e trasparenza, e note di riscontro. Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni.
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Studio e analisi per dematerializzazione richieste conferme titolo	Fatto/Non fatto	35%	Fatto		Fatto	Procedure per conferme titolo su ESSE3 tramite ANS Istruzione, ANS Università e ESSE3PA.		100	Procedure per conferme titolo su ESSE3 tramite ANS Istruzione, ANS Università e ESSE3PA.
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%	100%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	UGOV	(rif. nota dg del 2/11/2020)	100	
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale	Incontri con i Dipartimenti finalizzati a stimolare la progettualità e fornire gli strumenti utili per l'incremento dei Corsi di Studio internazionali ai sensi del decreto ministeriale del 7 gennaio 2019, N° 6 (rif. Piano di ateneo Prot.re)	N° incontri	10%	100%	8	100%	Incontri specifici realizzati perlopiù su Teams con i responsabili di CdS e manager didattici dei dipartimenti per la gestione dei corsi internazionali (Double Degree)		100	Incontri specifici realizzati perlopiù su Teams con i responsabili di CdS e manager didattici dei dipartimenti per la gestione dei corsi internazionali (Double Degree)

**Amministrazione centrale – Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Potenziare i servizi agli studenti	Analisi della popolazione studentesca con esigenze speciali (disabilità, DSA; ecc.) e supporto alla Commissione Disabilità per definizione strumenti di aiuto per gli studenti	Report	5%	Fatto	Report con analisi	Fatto	Report su Pentaho realizzati e condivisi per specifiche tipologie di studenti (DSA, disabili) per adeguato supporto a rilevazioni statistiche		100	Report su Pentaho realizzati e condivisi per specifiche tipologie di studenti (DSA, disabili) per adeguato supporto a rilevazioni statistiche
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Registro didattico docente revisione ed implementazione del ciclo produttivo (dalla creazione alla conservazione). Studio di fattibilità e sperimentazione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	2%	100%	100% sperimentazione	100%	Registro didattico e diario del docente realizzato e gestito in digitale su ESSE3 web		100	Registro didattico e diario del docente realizzato e gestito in digitale su ESSE3 web
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Documenti attinenti alle carriere degli studenti. Studio di fattibilità e produzione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	1%	100%	100% studio fattibilità e sperimentazione	100%	Caricamento e registrazione degli allegati delle carriere studenti su ESSE3 e conservazione automatica nel Fascicolo Elettronico dello Studente gestito su Titulus		100	Caricamento e registrazione degli allegati delle carriere studenti su ESSE3 e conservazione automatica nel Fascicolo Elettronico dello Studente gestito su Titulus
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Integrazione UGOV ESSE3 per rimborsi tasse su allocazione costi con Uff. segreteria studenti	Fatto/Non fatto	2%	Fatto	Fatto	Fatto	Progettazione con l'Uff. Bilancio delle attività necessarie per il completamento dell'integrazione fra i sistemi UGOV e ESSE3		100	Progettazione con l'ufficio Bilancio delle attività necessarie per il completamento dell'integrazione fra i sistemi UGOV e ESSE3
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	Potenziare i servizi agli studenti	Aggiornamento Linee guida Didattica a distanza	Tempi di analisi e realizzazione	10%	Linee Guida aggiornate con il "protocollo della ripresa delle attività didattiche in presenza" che riprende e regola le attività didattiche residuali a distanza	Entro il 31 dicembre 2021	Fatto	Linee Guida pubblicate su sito web		100	Linee Guida aggiornate con il "protocollo della ripresa delle attività didattiche in presenza" che riprende e regola le attività didattiche residuali a distanza. Linee Guida pubblicate su sito web

**Amministrazione centrale - Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Appalti contratti ed economato	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	60%	Consistenza iniziale - Fatto	Fatto	Fatto	Verbale rep. 198/2021 prot. 55971 del 13/05/2021		100	le fonti sono indicate e descritte nel file inviato a mezzo protocollo con nota prot. n. 45740 del 28/04/2022
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Appalti contratti ed economato	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Innovazioni di processo a seguito di modifiche della normativa di settore	N° processi innovati	10%	DL 77/2021 che modifica Legge 11 settembre 2020, n. 120 - l 108/2021-FATTO	100% sul totale	Fatto: 100% sul totale		L'Uff. a causa dell'emergenza sanitaria ha dovuto seguire le procedure dei decreti semplificazione e rilancio, anche in ragione della natura della natura delle spese maggiormente erano legate all'emergenza stessa	100	l'ufficio a causa dell'emergenza sanitaria ha dovuto seguire le procedure dei decreti semplificazione e rilancio, anche in ragione della natura delle spese che maggiormente erano legate all'emergenza stessa
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Appalti contratti ed economato	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Migliorare i tempi di pagamento delle forniture e dei servizi per gli affidamenti gestiti dall'ufficio	Tempi medi dell'anno X e confronto con quelli dell'anno precedente	15%		Riduzione di 2 gg	Fatto: riduzione di - 5 gg	Fonte pcc	Pur avendo abbondantemente raggiunto l'obiettivo, si ritiene che il ciclo di pagamento delle fatture per l'amministrazione centrale concludendosi con l'Uff. Bilancio, non sia sotto controllo ultimo dell'Uff. appalti. Per cui si chiede che tale obiettivo venga cassato per le annualità successive.	100	Pur avendo abbondantemente raggiunto l'obiettivo, si ritiene che il ciclo di pagamento delle fatture per l'amministrazione centrale concludendosi con l'ufficio Bilancio, non sia sotto controllo ultimo dell'ufficio appalti. Per cui si chiede che tale obiettivo venga cassato per le annualità successive.
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Appalti contratti ed economato	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Fatto	Fatto	misura 11 - dichiarazione presente nel DGUE delle procedure attivate; misura 13 prot. n. 141604 del 09/11/2021; misura 25 vedere protocollo generale; misura 32 e 35 Prot n. 154879 del 29/12/2021; misura 37 situazioni non verificatesi		100	
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Appalti contratti ed economato	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	10%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti	FATTO. Su 6731 documenti contabili, risultano 23 documenti non gestiti, di cui: 7 non di competenza dell'Uff. ma di altre unità organizzative e i 16 rimanenti sono di Enel di cui si attende il	Fonte pcc	(rif. nota dg del 2/11/2020). Pur avendo raggiunto tale obiettivo, considerato che sulla pcc persistono 7 documenti non di competenza dell'Uff. appalti pur avendolo segnalato, si ritiene che tale obiettivo non sia sotto il controllo totale dell'ufficio. Si chiede perciò che venga trovato un sistema/processo certo affinché le unità organizzative siano sicure che vengano attribuite le fatture di competenza, altrimenti si	100	Pur avendo raggiunto tale obiettivo, considerato che sulla pcc persistono 7 documenti non di competenza dell'ufficio appalti pur avendolo segnalato, si ritiene che tale obiettivo non sia sotto il controllo totale dell'ufficio. Si chiede perciò che venga trovato un sistema/processo certo affinché le unità organizzative siano sicure che vengano attribuite le fatture di competenza, altrimenti si chiede che tale obiettivo

**Amministrazione centrale - Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
								versamento del credito dovuto		chiede che tale obiettivo venga cassato in quanto non sotto controllo da parte degli uffici. Si ricorda inoltre che tale problematica si ripercuote nello stock del debito del singolo ufficio.		venga cassato in quanto non sotto controllo da parte degli uffici. Si ricorda inoltre che tale problematica si ripercuote nello stock del debito del singolo ufficio.
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Edilizia e logistica	Potenziare i servizi agli studenti	Aumentare il numero di spazi studenti/Riqualificare e spazi studenti esistenti	Aumento % n° posti studio	30%	Fatto	Aumento del 10 %	Fatto	Prot. n. 106876 del 05/08/2021		100	
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Edilizia e logistica	Potenziare gli spazi destinati alla didattica	Interventi in aule/sale studio/laboratori didattici di nuovo allestimento o oggetto di rinnovamento	N° spazi rinnovati	30%	Fatto	30 % del valore target indicato dalla Governance (2021-2023)	Fatto	Repertorio n. 263/2021 Prot n. 74365 del 21/06/2021		100	
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Edilizia e logistica	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Definizione di un programma di adeguamento delle strutture esistenti relativo al miglioramento delle condizioni di accessibilità e fruizione	Fatto/Non fatto	20%	fatto	Fatto	Fatto	Prot. n. 138686 del 29/10/2021		100	
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Edilizia e logistica	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Promuovere gli interventi di rinnovamento del patrimonio edilizio Uniss	N° interventi di promozione	5%	fatto	1 intervento di promozione	Fatto		Evento del 29 Ottobre "Transizione energetica, la sfida del nostro tempo" Organizzato dall'Assessorato regionale all'Industria in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica e della Conferenza Stato- Regioni" - Rinviato per causa Covid- nota ass ind del 08.11.2021	100	
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Edilizia e logistica	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		al 30/09/2021 parzialmente eseguite	Fatto	Misura 11: dichiarazione presente nel DGUE; misura 13: situazioni non verificatesi; misura 25: rif. protocollo Uniss; misura 32 e 35: prot n. 154879 del 29/12/2021; misura 37: situazioni non verificatesi		100	

**Amministrazione centrale - Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Edilizia e logistica	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	10%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti	Fatto	Fonte pcc	(rif. nota dg del 2/11/2020) Tutti i documenti contabili presenti in PCC risultano regolarmente gestiti.	100	Tutti i documenti contabili presenti in PCC risultano regolarmente gestiti.
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Completare il censimento 3D degli edifici del patrimonio non interessati da grandi lavori di ristrutturazione	Fatto/Non fatto	20%	Fatto	Fatto	Fatto	<a href="https://engiefm.geomapitalia.it/Account/Login.aspx">https://engiefm.geomapitalia.it/Account/Login.aspx</a>		100	
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Implementazione di un sistema di gestione dell'energia di Ateneo secondo la UNI ISO 50001	Fatto/Non fatto	20%	Fatto	Fatto	Fatto	Prot. n. 20894 del 18.02.2021		100	
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Implementazione azioni di investimento della Engie SpA previste nel PPP	Riduzione % rispetto al benchmark	20%	Stato avanzamento lavori 80%	Fatto	Fatto	Prot. n. 139065 del 02.11.2021	Lavori di efficientamento conclusi che produrranno gli effetti a partire dall'anno successivo alla loro realizzazione	100	
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Promuovere gli interventi di rinnovamento del patrimonio edilizio Uniss	N° interventi di promozione	5%	1	1 intervento di promozione	Fatto		Evento del 29 ottobre "Transizione energetica, la sfida del nostro tempo" organizzato dall'Assessorato regionale all'Industria in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica e della "Conferenza Stato-Regioni". Rinviato per causa Covid - nota ass. ind. del 08.11.2021	100	Evento del 29 ottobre "Transizione energetica, la sfida del nostro tempo" organizzato dall'Assessorato regionale all'Industria in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica e della "Conferenza Stato-Regioni". Rinviato per causa Covid - nota ass. ind. del 08.11.2021
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Al 30/09/2021 parzialmente eseguite	Fatto	Misura 11 - dichiarazione presente nel DGUE; misura 13 situazione non verificatasi; misura 32 e 35 Prot. n. 154879 del 29/12/2021; misura 37 situazione non verificatesi		100	misura 11 - dichiarazione presente nel DGUE; misura 13 situazione non verificatasi; misura 32 e 35 Prot. n. 154879 del 29/12/2021; misura 37 situazione non verificatesi

## Amministrazione centrale - Aree

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Edilizia e sostenibilità	Uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	10%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti	Fatto	Fonte pcc	(rif: nota dg del 2/11/2020) Dal 2014 l'obiettivo è stato sempre centrato con la gestione di 4620 documenti	100	
Area Ricerca e terza missione	Uff. Ricerca e qualità	Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca	Gestione della partecipazione dell'Ateneo alla nuova VQR 2015-2019 mediante il coordinamento dei dipartimenti e degli uffici interessati: certificazione dottorati, comunicazione numero prodotti, invio prodotti alla valutazione	Rispetto delle tempistiche nel 2021; supporto effettuato/supporto non effettuato nel 2022; report/assenza di report nel 2023	35%	Fatto (100%)	Tempistiche rispettate	Fatto (100%)	Report di chiusura sul sistema VQR e ricevute PEC invio prodotti sostitutivi;	Sistema informatico e procedura VQR	100	
Area Ricerca e terza missione	Uff. Ricerca e qualità	Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca	Valutazione interna delle opportunità finanziarie per la ricerca e servizi per l'aggregazione delle masse critiche di ricercatori finalizzate alla partecipazione ai bandi di ricerca	N° presentazione di progetti aggregati a livello di dipartimento	30%	N° 26 progetti	N° 10 progetti	Fatto (100%) N° 26 progetti	Bando Fondazione di Sardegna 2018 - 2021 e Decreto approvazione atti ammissione a finanziamento		100	
Area Ricerca e terza missione	Uff. Ricerca e qualità	Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca	Gestione Sistema IRIS e monitoraggio quantitativo e qualitativo della produzione scientifica	N° report prodotti	15%	Fatto (100%)	N° 2 report	Fatto (100%)	Report chiusura VQR - aprile 2021 e Report pubblicazioni dell'anno 2020 al 6 settembre 2021; gestione sistema CRUI-UNIBAS come supporto alla VQR;	IRIS utilizzato per il conferimento dei prodotti nella VQR 2015 - 2019	100	
Area Ricerca e terza missione	Uff. Ricerca e qualità	Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di AQ	Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di AQ	N° documenti aggiornati/N° documenti totali	15%	Fatto (100%)	100%	Fatto (100%)	<u>Aggiornamento Linee Guida CPDS; aggiornamento Linee Guida compilazione Scheda Monitoraggio annuale;</u> <u>Aggiornamento Linee guida consultazione parti sociali;</u> <u>Aggiornamento linee guida per il Syllabus</u> <a href="https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/assicurazione-della-qualita/documentazione-">https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/assicurazione-della-qualita/documentazione-</a>		100	

**Amministrazione centrale - Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
									<u>formazione- informazione/documentazione</u>			
Area Ricerca e terza missione	Uff. Ricerca e qualità	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto	Fatto	Fatto	Pubblicazione documenti nelle pagine gestite dall'Uff. Ricerca e Qualità		100	
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Incrementare il numero di eventi /strumenti di informazione / formazione	N° eventi/N° partecipanti	15%	Fatto	Max 3-60	Fatto	N° >3 (Alleanza, Generali, Global working, LIDL, Confcooperative, ABBI Group, Start Cup Sardegna, 5 eventi-Notte dei Ricercatori) - N° >60		100	Sia per quanto riguarda l'Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Incrementare il numero di tirocini e convenzioni con enti e imprese/strumenti di informazioni in uscita	N° tirocini/N° convenzioni	15%	Fatto	+10% (66) /+2	Fatto	N° tirocini; N° Convenzioni	2020: tirocini n° 69; convenzioni n° 32 2021: tirocini n° 129; convenzioni n° 54	100	Sia per quanto riguarda l'Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.

**Amministrazione centrale - Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Ampliare il bacino d'utenza del Clab (team nazionali e/o internazionali)	N° partecipanti extra regione	10%	Fatto	2% partecipanti	Fatto	8,3% - Elenco presenze partecipanti		100	Sia per quanto riguarda l'aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Gestione della partecipazione dell'Ateneo alla nuova VQR 2015-2019 Terza Missione mediante il coordinamento dei dipartimenti e degli uffici interessati	N° casi studio presentati	30%	Fatto	5	Fatto	N° 5 casi di studio		100	Sia per quanto riguarda l'aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Realizzazione nuovo sistema di monitoraggio terza missione / trasferimento di conoscenza	Database realizzato e disponibile (fatto/non fatto)	15%	Fatto al 40%	Fatto	Fatto	Database www.terzamiSSIONE.it		100	Sia per quanto riguarda l'aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in

## Amministrazione centrale - Aree

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
												Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Consolidare strumenti di formazione e incentivazione interna	N° attività di formazione/informazione e incentivazione	5%	Fatto	10	Fatto	Tra il 25/01 e il 05/02: 9 attività formazione/informazione/incentivazione con i Dipartimenti (teams); 25/03, 30/03, 14/04: 3 incontri preparazione FameLab; dal 22/04 al 27/04: 4 incontri di preparazione alle finali di FameLab (Teams); 09/11, 24/11, 13/12, N° 3 incontri primo ciclo di formazione-azione sul public engagement;		100	Sia per quanto riguarda l'Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto		Fatto	Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni	Sezione sito amministrazione trasparente	100	Sia per quanto riguarda l'Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti	Fatto	PCC	Criticità legate all'attivazione di nuove credenziali, ma soprattutto al passaggio di consegne con il precedente responsabile, per cui è stato necessario determinare lo stato dell'arte dell'ex Uff. Placement e	100	Sia per quanto riguarda l'Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di

## Amministrazione centrale - Aree

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
		ricerca e servizi agli studenti								Trasferimento Tecnologico in relazione alla gestione amministrativa-contabile e solo successivamente individuare le fatture non pagate.		responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Collaborazioni con i Dipartimenti e altri Enti per incrementare le attività di ricerca nell'ambito della comunicazione scientifica e divulgativa: progetto IGRAL (Progetto sull'agricoltura di montagna); progetto Commissioni parlamentari in Sardegna; progetto "Canna e Cardo"; CISUI - Centro Interuniversitario Storia Università Italiane	Prodotti: n° articoli/ n° eventi			Prodotti: IGRAL n. 3 articoli per il blog, n. 1 poster; Commissioni parlamentari n. 1 articolo; Canna e Cardo n. 1 evento; CISUI n. 1 articolo e n. 1 evento	Fatto	Prodotti: IGRAL n. 3 articoli per il blog, n. 1 poster; Commissioni parlamentari n. 1 articolo; Canna e Cardo n. 1 evento; CISUI n. 1 articolo e n. 1 evento		100	Sia per quanto riguarda l'Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.
Area Ricerca e terza missione	Uff. Terza missione	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Incremento della Comunicazione attraverso i Social Network per stimolare la comunicazione e la partecipazione del pubblico	N° followers sulla pagina Facebook Muniss (Museo Scientifico d'Ateneo)			Maggiore di n° 1390	Fatto	N° 1441 - Pagina facebook MUNISS		100	Sia per quanto riguarda l'Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali che l'Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023, la modifica dell'assetto organizzativo di giugno 2021 e il conseguente cambio di responsabilità dell'Ufficio avvenuta il 28.06.21, ha comportato la necessità di verificare lo stato dell'arte delle attività in corso. Poiché sono state riscontrate alcune criticità legate alla gestione amministrativa-contabile, alla ricognizione delle fatture non gestite e agli adempimenti legati alla pubblicazione dei dati di competenza in Amministrazione trasparente, si è reso pertanto necessario un lavoro approfondito per riallineare i processi e l'organizzazione della logistica interna.

### Amministrazione centrale - Aree

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Risorse umane	Uff. Formazione	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Studio iter procedimentale per l'aggiornamento dell'analisi dei fabbisogni formativi al fine della predisposizione e rimodulazione del Piano Triennale della Formazione integrato con il Piano della Performance	Tempi di realizzazione	35%		31/12/2021	100%	Mail alle strutture dipartimentali e uffici per raccolta fabbisogni e relative risposte: 29/10/2021 al 11/11/2021.		100	"Mail alle strutture dipartimentali e uffici per raccolta fabbisogni e relative risposte: 29/10/2021; 11/11/2021"
Area Risorse umane	Uff. Formazione	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Riassetto e rivisitazione della modulistica per lo svolgimento dell'attività di formazione sia obbligatoria che facoltativa	Tempi di realizzazione	5%		31/12/2021	100%	Note formali in materia prot. n. 106036 del 03/08/2021; prot. n. 128031 del 06/10/2021.		100	Note formali in materia prot. n. 106036 del 03/08/2021; prot. n. 128031 del 06/10/2021.
Area Risorse umane	Uff. Formazione	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Analisi e redazione di un nuovo Regolamento sulla Formazione	Fatto/Non fatto	50%		31/12/2021	100%	Prima bozza di Regolamento Formazione inviata al Dirigente Area Risorse Umane (mail 05/10/2021). Ultima bozza di Regolamento Formazione inviata al Dirigente Area Risorse Umane (mail del 13/10/2021); successivo invio da parte di questi (mail del 14/10/2021) all'attenzione del Direttore Generale e del Prorettore delegato alla regolamentazione. Versione definitiva del Regolamento per la Formazione inviata al Presidente del Consiglio del Personale (mail del 28/12/2021), per il prescritto parere obbligatorio, prima dell'invio ufficiale agli organi Accademici per l'approvazione definitiva.		100	"Prima bozza di Regolamento Formazione inviata al Dirigente Area Risorse Umane (mail 05/10/2021). Ultima bozza di Regolamento Formazione inviata al Dirigente Area Risorse Umane (mail del 13/10/2021); successivo invio da parte di questi (mail del 14/10/2021) all'attenzione del Direttore Generale e del Prorettore delegato alla regolamentazione. Versione definitiva del Regolamento per la Formazione inviata al Presidente del Consiglio del Personale (mail del 28/12/2021), per il prescritto parere obbligatorio, prima dell'invio ufficiale agli organi Accademici per l'approvazione definitiva."
Area Risorse umane	Uff. Formazione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	Riscontro formale con nota prot. n. 131928 del 13/10/2021.	(rif. nota dg del 2/11/2020)	100	Riscontro formale con nota prot. n. 131928 del 13/10/2021.

**Amministrazione centrale - Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
		ricerca e servizi agli studenti										
Area Risorse umane	Uff. Formazione	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Fatto	100%	Attivazione dell'aggiornamento dell'attività di formazione obbligatoria (con mail generalista a tutto il personale del 15/12/2021) con l'erogazione del Corso in modalità e-learning su "Piano triennale di prevenzione della corruzione – Focus sul conflitto di interessi: cos'è, come si rileva, come si gestisce".		100	Attivazione dell'aggiornamento dell'attività di formazione obbligatoria (con mail generalista a tutto il personale del 15/12/2021) con del Corso in modalità e-learning su "Piano triennale di prevenzione della corruzione – Focus sul conflitto di interessi: cos'è, come si rileva, come si gestisce".
Area Risorse umane	Uff. Gestione docenti	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Revisione e implementazione della procedura online per l'attribuzione degli scatti stipendiali ai professori e ricercatori universitari a tempo indeterminato	Tempo di realizzazione	25%		Realizzato entro il 31 dicembre				100	
Area Risorse umane	Uff. Gestione docenti	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Integrazione e miglioramento del cruscotto annuale "Reclutamento personale docente"	Tempo di realizzazione	20%		Realizzato entro il 31 dicembre				100	
Area Risorse umane	Uff. Gestione docenti	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Fatto				100	
Area Risorse umane	Uff. Gestione docenti	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti			(rif: nota dg del 2/11/2020)	100	

**Amministrazione centrale - Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
		ricerca e servizi agli studenti										
Area Risorse umane	Uff. Gestione docenti	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Revisione del modello di bando per ciascuna tipologia concorsuale (PTA - Docente) al fine dell'analisi di opportunità di adozione della piattaforma PICA (CINECA)	Tempi di realizzazione	20%		Realizzato entro il 31 dicembre				100	
Area Risorse umane	Uff. Gestione docenti	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Individuazione delle modalità di interscambio con i casellari giudiziari dei tribunali ai fini della verifica delle dichiarazioni sostitutive relative all'assenza di condanne penali per i delitti contro la PA delle Commissioni delle procedure concorsuali.	Grado di raggiungimento delle azioni previste	25%		Realizzato entro il 31 dicembre				100	
Area Risorse umane	Uff. Gestione e sviluppo personale tecnico-amministrativo e bibliotecario - PTAB	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Miglioramento della gestione del personale mediante l'aggiornamento e il completo popolamento di U-Gov organico, propedeutico all'implementazione del catalogo delle competenze e del modulo HR suite valutazione (obiettivo rimodulato)	Tempo di realizzazione	40%		Entro il 31 dicembre 2021				100	

## Amministrazione centrale - Aree

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Area Risorse umane	Uff. Gestione e sviluppo personale tecnico-amministrativo e bibliotecario - PTAB	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%		Entro il 31 dicembre 2021				100	
Area Risorse umane	Uff. Gestione e sviluppo personale tecnico-amministrativo e bibliotecario - PTAB	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Revisione del modello di bando per ciascuna tipologia concorsuale (PTA - Docente) al fine dell'analisi di opportunità di adozione della piattaforma PICA (CINECA)	Tempi di realizzazione	20%		n° 7 incontri				100	
Area Risorse umane	Uff. Gestione e sviluppo personale tecnico-amministrativo e bibliotecario - PTAB	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Individuazione delle modalità di interscambio con i casellari giudiziari dei tribunali ai fini della verifica delle dichiarazioni sostitutive relative all'assenza di condanne penali per i delitti contro la PA delle Commissioni delle procedure concorsuali.	Tempi di realizzazione	20%		Fatto				100	
Area Risorse umane	Uff. Gestione e sviluppo personale tecnico-amministrativo e bibliotecario - PTAB	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	10%		riduzione dell'80% documenti non gestiti			(rif. nota dg del 2/11/2020)	100	
Area Risorse umane	Uff. Stipendi e adempimenti fiscali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Analisi di fattibilità di una piattaforma di ateneo che consenta il reperimento delle informazioni di carattere economico/stipendiali per	Tempo di realizzazione	40%	50%	Realizzato entro il 31 dicembre				80	

**Amministrazione centrale - Aree**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento o complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
			rendicontazione dei costi di personale impiegato in progetti									
Area Risorse umane	Uff. Stipendi e adempimenti fiscali	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	90%	Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni				100	
Area Risorse umane	Uff. Stipendi e adempimenti fiscali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	10%	90%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti			(rif. nota dg del 2/11/2020)	100	
Area Risorse umane	Uff. Stipendi e adempimenti fiscali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio miglioramento processo monitoraggio budget RTD, dottorato, assegni, ecc.	Tempi di realizzazione	40%	50%	Entro il 31 dicembre 2021				80	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Centro di spesa Rettorato e Giunta	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	50%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti			(rif: nota dg del 2/11/2020)	100	
Staff DG	Centro di spesa Rettorato e Giunta	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	50%						100	
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Maggiore utilizzo della piattaforma ECLA	N° utenti interni piattaforma	12%	1000	1500	3110	Dati piattaforma ECLA <a href="https://ecla.uniss.it">https://ecla.uniss.it</a>		69	Minor utilizzo della piattaforma per via della pandemia COVID 19. I 2 obiettivi non raggiunti sono stati influenzati dai 2 anni di pandemia
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Potenziamento corsi di lingua a pagamento o gratuiti per il personale non coinvolto nel processo di miglioramento delle competenze attivato dall'Amministrazione	N° corsi	12%	0	1	0		Se non autorizzati a livello di Ateneo non potranno essere erogati. Accordi per prossimo incontro con Responsabile Uff. Formazione per programmazione attività	0	Se non autorizzati a livello di Ateneo non potranno essere erogati. Accordi per prossimo incontro con Responsabile Uff. Formazione per programmazione attività. I 2 obiettivi non raggiunti sono stati influenzati dai 2 anni di pandemia
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale	Stipula accordo per rilascio certificazioni internazionali incluse quelle di Italiano per stranieri	N° certificazioni	12%	80	80	105	Iscrizioni agli esami per certificazioni CILS (N° 95) e DITALS (N° 10) come risulta da piattaforma UNISTRASI		100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale	Potenziamento del numero corsi per gli studenti erasmus (incoming e outgoing) dato da mettere in rapporto con l'evoluzione della pandemia COVID 19	N° corsi	12%	16	13	16	Lettera incarico aggiuntivo prot. N° 57119 del 17/05/2021; contratto collaborazione rep 857 prot. n 58702 del 21/05/2021; contratto collaborazione rep. 858 prot. n 58703 del 21/05/2021; notule prot. N° 83805 del 01/07/2021; accettazione incarico prot. N° 8558 del 01/02/2021; accettazione incarico prot. N° 104079 del 30/07/2021; contratto prestazione opera rep 1661 prot. n 111741 del 03/09/2021 03/09/2021; notula prot. N° 144948 del 18/11/2021. Incremento ore per i corsi di italiano per stranieri a seguito di prova selettiva prot. 34976 del 16.03.2021.		100	
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Potenziamento Corsi di riallineamento delle competenze linguistiche per la Scuola di Dottorato	N° corsi di riallineamento attivati	12%	5	5	5	Richiesta pagamento prot. 57118 1705/2021 richiesta pagamento via mail 29/04/2021 richiesta pagamento contratto rep N° 1428 prot. N° 5258 22/01/2021 richiesta pagamento contratto rep N° 1428 prot. N° 37613 del 24/03/2021		100	
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Potenziamento Corsi di riallineamento delle competenze di lingua inglese per gli studenti con disagio sociale (DSA/BES - Svantaggio economico). Progetto RAS INTERMOF - scadenza progetto dicembre 2021	N° corsi di riallineamento attivati	12%	15	15	15	Contratto collaborazione rep. 768 prot. n 52459 del 05/05/2021; contratto collaborazione rep 769 prot. n. 52463 del 05/05/2021; contratto collaborazione rep 834 prot. n 57156 del 17/05/2021; contratto collaborazione rep 770 prot. n 52467 del 05/05/2021; contratto collaborazione rep 771 prot. n 52468 del 05/05/2021; contratto collaborazione rep 773 prot. n 52472 del 05/05/2021; contratto collaborazione rep 774 prot. n 52474 del 05/05/2021; contratto collaborazione rep 818 prot. n 56342 del 14/05/2021;		100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Potenziamento di corsi a pagamento secondo le diverse abilità linguistiche anche eventualmente con l'attivazione di laboratori ad hoc verso altri enti pubblici o privati o attraverso la stipula di convenzioni	N° corsi	12%	1	3	5	Atto aggiuntivo conv. ATS prot. 119878 23/09/2021. Contratto collaborazione inglese rep 1819/2021 prot. 0127031 del 05/10/2021 incarico aggiuntivo prot. 125274 del 01/10/2021 incarico aggiuntivo prot. 125302 del 01/10/2021		100	
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Migliorare l'utilizzo della piattaforma ECLA e possibile utilizzo a pagamento da parte di terzi	N° utenti esterni piattaforma	11%	76	160	110	Dati piattaforma ECLA <a href="https://ecla.uniss.it">https://ecla.uniss.it</a>	Minor utilizzo della piattaforma per via della pandemia COVID 19	100	
Staff DG	Centro linguistico di Ateneo	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto	Fatto	Fatto			100	
Staff DG	Segreteria del Rettore	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Diffondere il protocollo di stato e cerimoniale nei confronti delle persone che a vario titolo gravitano in varie attività dell'Ateneo	Linee guida protocollo	50%		Fatto	100%	Affidamento incarico di docenza del Direttore generale prot. 21182 del 19/02/2021 per corso di formazione per gli addetti ai servizi di portierato, vigilanza e servizi integrati, svoltosi il 20/02/2021	Nel corso sono stati proposti elementi di base del cerimoniale per le attività di servizio del personale addetti di vigilanza e portierato.	100	
Staff DG	Segreteria del Rettore	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Revisionare il processo di concessione del patrocinio a soggetti	Regolamento	45%		Fatto		Predisposto bozza di regolamento per la concessione dei patrocini in data 16 febbraio 2021	La bozza è stata sottoposta alla verifica del Prof. Giommara Uda, Prorettore agli Affari Legali	100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
			esterni. Proposta di regolamento									
Staff DG	Segreteria del Rettore	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni	100%			100	
Staff DG	Segreteria Direzione Generale	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Informatizzazione dell'Agenda del DG	Fatto/Non fatto	45%	85%	Fatto	100%	GMAIL; CALENDAR	La gestione dell'agenda del Direttore Generale con i sistemi offerti da Google Calendar ha consentito alla SDG di gestire ottimamente gli appuntamenti del Direttore Generale. La gestione è a regime. Il monitoraggio ha consentito di migliorare le attività della SDG e migliorare lo standard di comunicazione con gli uffici, snellendo i tempi di restituzione dei documenti firmati (tempi medi di risposta 15 h e 57 minuti valutati su un trimestre con circa 400 mail evase) all'indirizzo creato all'uopo ( <a href="mailto:firmadirettoregenerale@uniss.it">firmadirettoregenerale@uniss.it</a> ) Inoltre è sensibilmente migliorata l'archiviazione documentale consentendo una più ordinata e facile ricerca di documenti prodotti.	100	La gestione dell'agenda del Direttore Generale con i sistemi offerti da Google Calendar ha consentito alla SDG di gestire ottimamente gli appuntamenti del Direttore Generale. La gestione è a regime.

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Segreteria Direzione Generale	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Predisposizione e attivazione del cruscotto per il monitoraggio delle attività della segreteria	Fatto/Non fatto	50%	90%	Fatto	100%	2 indirizzi di posta elettronica: direzioneegenerale@uniss.it - firmadirettoregenerale@uniss.it; Archiviazione su Drive; titulus		100	Il monitoraggio ha consentito di migliorare le attività della SDG e migliorare lo standard di comunicazione con gli uffici, snellendo i tempi di restituzione dei documenti firmati (tempi medi di risposta 15 h e 57 minuti valutati su un trimestre con circa 400 mail evase) all'indirizzo creato all'uopo (firmadirettoregenerale@uniss.it) . Inoltre è sensibilmente migliorata l'archiviazione documentale consentendo una più ordinata e facile ricerca di documenti prodotti.
Staff DG	Segreteria Direzione Generale	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni				100	
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Valutazione Salute fisica, psicologica, sociale, organizzativa considerati gli effetti della Pandemia. Calendarizzazione e realizzazione degli incontri informativi e formativi e somministrazione dei test in tutto l'Ateneo	N° incontri formativi/N° focus group /Anno	30%		Elaborata batteria di test per ambiente universitario Inoltrata richiesta realizzazione applicativo web	10 incontri formativi/20 focus group			100	Elaborazione Capitolato Applicativo on line; Gara Mepa; Affidamento stipula RDO - Rep. n. 2621/2021 prot. n. 151165 del 14/12/2021

### Amministrazione centrale – Staff DG

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Analisi statistica dei dati raccolti di cui all'obiettivo precedente	Report con analisi benessere organizzativo	10%		Miglioramento del benessere organizzativo misurato del 20%				40	E-mail 17/11/2021 Rielaborazione sito web SPPIS per raccolta dati Considerata la data di affidamento RDO (14/12/2021), non si sono potuti raccogliere i dati di cui all'obiettivo.
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Realizzazione SPORTELLO D'ASCOLTO per tutti i lavoratori e gli studenti (medico del lavoro, psicologo e analista del lavoro)	N° persone che hanno usufruito dello sportello di ascolto	20%	Iniziato incarico professionale a figura di supporto. Revisione del progetto estrapolando il servizio di counseling	100 utenti stimati				70	Effettuata riunione con la Prof.ssa Patrizi, Piano azioni Stress 2022-2025 - E-mail 01/11/2021 Rielaborazione Piano Azioni Stress
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Documento di Valutazione dei Rischi: implementazione applicativo web per raccolta dati da strutture periferiche e collaudo	Grado di raggiungimento delle azioni previste	10%		30%				80	Aggiornamento metodologia Valutazione Soggettiva Stress in collaborazione della Delegata Rettorale prof.ssa Patrizi Prot. n. 147136 del 25/11/2021 Trasmissione Piano Emergenza Edificio Via Muroni 25 e Palazzina Didattica Coeso Angioy. E-mail 21/10/2021 Metodologia soggettiva stress. E-mail 12/10/2021; 20/12/2021; Riunione on line 05/11/2021 Applicativo Web Infomedia. Rep. n. 457/2021 prot. n. 146144 del 22/11/2021 Riunione Periodica

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	Realizzazione di un database contenente dati sulla salute fisica, psicologica e organizzativa dei lavoratori: test dell'applicazione e popolamento dei dati	Realizzazione database	5%	Elaborata batteria di test per ambiente universitario Inoltrata richiesta realizzazione applicativo web	Progettazione e realizzazione dell'applicativo				100	E-mail check list rischi chimico, biologico e vdt del 08/10/2021; 18/10/2021; 27/10/2021; 10/11/2021;12/11/2021;19/11/2021; 22/11/2021; 10/12/2021; 14/12/2021
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Promuovere la sostenibilità ambientale e l'economia circolare	Miglioramento, controllo e verifica della corretta differenziazione dei rifiuti urbani e speciali	N° sanzioni comminate dal comune di Sassari/N° sanzioni anno precedente	5%		Valore che tende a zero				100	Prot. n. 97066 del 21/07/2021 Proposta RLR amministrazione centrale, Dipartimenti area Umanistica etc. Prot. n. 132115 del 14/10/2021 Integrazione nuovi CER e servizi essenziali. Repertorio n. 3659/2021 prot. n. 126733 del 04/10/2021 determina autorizzazione codici CER. repertorio n. 1910/2021 prot. n. 60602 del 26/05/2021 Nomina DEC contratto Rifiuti. Prot. n. 146198 del 22/11/2021 Sostituzione e integrazione contenitori rifiuti Comune di Sassari. prot. n. 38450 del 26/03/2021 Relazione attività Sistema Gestione Rifiuti Ateneo.
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Realizzare un corso di formazione per formatori interni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro	N° attestati rilasciati/anno	10%	Acquisito elenco di docenti disponibili a seguire il corso per formatori. Concordata realizzazione corso con neo Uff. di formazione per l'anno 2022	1000				100	1371 Attestati rilasciati nel 2021

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti			(rif. nota dg del 2/11/2020)	100	In riferimento alle note prot. n. 119796 del 23/09/2021 e 135528 del 22/10/2021, come indicato per le vie brevi dagli uffici, non essendoci documenti non gestiti, non è stato dato riscontro ufficiale alle note.
Staff DG	Servizio prevenzione e protezione - SPISS	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Fatto				100	Prot. n. 118448 del 21/09/2021 Codice di comportamento: aggiornamento archivi relativo agli obblighi di comunicazione di interessi finanziari, appartenenza ad associazioni/organizzazioni "in conflitto di interesse" e trasmissione modulo segnalazione "conflitti di interesse".; Prot. n. 48627 del 22/04/2021
Staff DG	Uff. Affari generali	Potenziare i servizi agli studenti	Creazione sportello per diagnosi DSA e disabilità con la figura di un medico specializzato in materia	Sportello per diagnosi DSA e disabilità	15%		100%	80%		La Commissione "disabilità" nell'adunanza del 28 luglio 2021, considerando la difficoltà di conferire l'incarico esterno ad un professionista ha deliberato la creazione di uno sportello per studenti con disabilità, con figure specializzate, tra cui il Psichiatra, Psicologo e Neuropsichiatra e stipulare un'eventuale convenzione con un Centro specializzato per i servizi che l'Ateneo può richiedere.	100	
Staff DG	Uff. Affari generali	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Implementazione delle procedure di votazione elettronica per tutti i tipi di elezioni e designazioni di Ateneo, comprese le votazioni interne agli organi collegiali	N° 1 pacchetto software per le votazioni	30%		100%	100%	Le elezioni previste in Ateneo per l'anno 2022 si svolgeranno in presenza, su richiesta fatta dal Consiglio degli Studenti. (nota prot. 26154 del 3/3/2022)	L'Uff. in merito alla richiesta di organizzare le elezioni in presenza anziché telematiche, ha predisposto una comunicazione con le criticità al SA e CA del 17.02.2022, relative alle modalità di elezione e successivamente ha dovuto modificare il Regolamento relativo alle elezioni telematiche (delibere del SA e CA del marzo 2022) inoltre è stato necessario incrementare il fondo previsto per	100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
										le elezioni in presenza che comporta una maggiore spesa.		
Staff DG	Uff. Affari generali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Predisposizione Regolamento generale di Ateneo	Fatto/Non fatto	20%		Fatto	100%	Dal mese di giugno 2021, l'Uff. ha consegnato, al Delegato Rettorale, prof. Uda, la bozza del Regolamento Generale al fine di esprimersi in merito. Il Delegato viene sollecitato periodicamente per conoscere lo stato di		100	
Staff DG	Uff. Affari generali	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Fatto	100%		Fatte	100	
Staff DG	Uff. Affari generali	Potenziare i servizi agli studenti	Sensibilizzazione alla diffusione del progetto DSA (disturbi specifici di apprendimento) in vari corsi di studio	n. dipartimenti che hanno adottato il progetto	15%			80%	L'Ufficio in collaborazione con l'Ufficio concorsi e l'Ufficio PTA ha attivato nel 2020 la procedura relativa al conferimento di un incarico esterno professionale della durata di 12 mesi, per la creazione di uno sportello per studenti con disabilità e DSA- Alla conclusione del procedimento la figura professionale individuata non aveva i requisiti per ricoprire l'incarico. La procedura è stata avviata nel corso del 2021.	Considerata la difficoltà di conferire un incarico esterno ad un professionista per la creazione dello sportello per studenti con disabilità, la Commissione "Disabilità" in data 28 luglio 2021 è dell'avviso di contattare un Centro Specializzato con la presenza di diverse figure specialistiche tra cui il Psichiatra, Psicologo e Neuropsichiatra, e stipulare un'eventuale convenzione con il Centro	70	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
										specializzato per i servizi che l'Ateneo può richiedere. Con delibera della Commissione "disabilità" in data 28 marzo 2022, si è deliberato di destinare euro 20.000,00 per l'attivazione della convenzione, con un Centro Specializzato.		
Staff DG	Uff. Affari generali	Potenziare i servizi agli studenti	Strutturazione dei corsi di linguaggio italiano dei segni per gli studenti delle professioni sanitarie della Facoltà di Medicina e Chirurgia	N° corsi di linguaggio italiano dei segni/totale corsi	15%			70%		Il progetto non si è realizzato per via dell'emergenza Covid, non essendo in presenza gli studenti. La Commissione "Disabilità" in data 28 luglio 2021, ha riproposto l'attivazione del corso in oggetto per il prossimo anno.	70	
Staff DG	Uff. Archivi	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Schedatura e ricerca del numero di matricola per N° 516 tesi di laurea ritrovate durante i lavori di restauro nei locali dell'Ex Estanco	N° tesi di laurea schedate	8%	80%		100%	Schedatura di N° 516 tesi di laurea, assegnazione di N° matricola alle tesi schedate e selezione e inserimento di quelle mancanti nei rispettivi fascicoli studenti	Data base che documenta la conclusione dello stato di avanzamento dell'attività stabilita per il 2021	100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Archivi	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Razionalizzazione e riorganizzazione degli spazi e delle scaffalature finalizzate alle rispettive fasi di acquisizione selezione, archiviazione e scarto del materiale documentario dell'Ateneo	Metri lineari di scaffali; faldoni; fascicoli	30%	80%	Riorganizzazione di n. 6.000 fascicoli e n. 13.500 faldoni		L'attività svolta può essere documentata in quanto l'ufficio Archivi si è spesso avvalso del servizio di facchinaggio e trasloco e come da contratto, ha regolarmente monitorato e certificato con "i modelli K" predisposti dall'Ufficio Appalti, Contratti ed Economato l'esecuzione dei lavori nei seguenti Ordini: n.3/20212021 del 20.01.2021 richiesta prot.n.4793 del 20.01.2021; Ordine n.4/2021 del 22.01.2021 richiesta prot.n.5151 del 22.01.2021;		100	
Staff DG	Uff. Archivi	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Compattazione dei verbali scansionati del Consiglio di Amministrazione (dal 1884 al 1924);	N° pagine scansionate	14%	80%	Scansione N° 2852 pagine di verbali	100%	Data base e file che documentano la conclusione dello stato di avanzamento dell'attività stabilita per il 2021		100	
Staff DG	Uff. Archivi	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Compattazione dei verbali delle Facoltà di: Medicina e Chirurgia (dal 1926 al 1936); Medicina e Veterinaria (dal 1928 al 1945); Farmacia (dal 1909 al 1948); Giurisprudenza (dal 1916 al 1953)	N° pagine scansionate	20%	80%	Scansione N°2000 pagine verbali Medicina e Medicina Veterinaria	100%	I Data base e file che documentano la conclusione dello stato di avanzamento dell'attività stabilita per il 2021		100	
127Staff DG	Uff. Archivi	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Reperimento di copie degli Annuari dell'Università dagli uffici amministrativi	N° annuari recuperati	10%		Reperimento del 50% degli annuari	100%	Data base che documenta la conclusione dello stato di avanzamento dell'attività stabilita per il 2021		100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Comunicazione	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Progettazione del nuovo sito web di ateneo secondo le linee guida AGID	tempi di realizzazione	5%		Entro il 31 dicembre 2021		Il 4 ottobre 2021 la voce "reingegnerizzazione" del portale è stata depositata sul bilancio preventivo 2022 che, insieme ad altre voci in ateneo, è stata cancellata a dicembre 2021.	Al momento siamo in attesa di una rimodulazione della proposta da parte del CINECA dal momento che i fondi sono stati ricollocati sulla voce di spesa specifica. Si specifica che nel 2021, tra aprile e settembre, sono stati fatti diversi incontri con il CINECA che hanno portato al progetto e alla relativa previsione di spesa inviato ufficialmente agli organi di governo dell'ateneo. Il progetto sarebbe dovuto partire nel primo trimestre 2022.	100	Nel 2021, tra aprile e settembre, sono stati fatti diversi incontri con il CINECA che hanno portato alla definizione del progetto e alla relativa previsione di spesa e tempistica. Tale previsione è stata inviata ufficialmente agli organi di governo nel settembre 2021 che però è stata cancellata dalla previsione di spesa dell'ateneo nel dicembre 2021. Il 5 maggio 2022 l'ateneo ha poi rimodulato ufficialmente la proposta da parte del CINECA dal momento che i fondi sono stati ricollocati sulla voce di spesa specifica. Il progetto operativo sarebbe dovuto partire nel primo trimestre 2022 ma, i relativi rallentamenti, hanno determinato un inizio della fase operativa nel maggio 2022. L'ufficio ha inviato una relazione dettagliata all'ufficio programmazione e controllo in data 10 maggio 2022.
Staff DG	Uff. Comunicazione	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Implementazione e sviluppo dei social media come canali di comunicazione e informazione per i docenti, studenti e stakeholder esterni	N° post su Instagram	40%	112	137	162	162 solo post le stories sono state fatte due a settimana di media per tutto il 2021		100	Fatto
Staff DG	Uff. Comunicazione	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto secondo le indicazioni dell'URP	Fatto				100	Fatto
Staff DG	Uff. del Cerimoniale e rapporti istituzionali	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Diffondere il protocollo di stato e cerimoniale nei confronti delle persone che a vario titolo gravitano in varie attività dell'Ateneo	Linee guida protocollo	50%		Fatto	100%	Affidamento incarico di docenza del Direttore generale prot. 21182 del 19/02/2021 per corso di formazione per gli addetti ai servizi di portierato, vigilanza e servizi integrati, svoltosi il 20/02/2021	Nel corso sono stati proposti elementi di base del cerimoniale per le attività di servizio del personale addetti di vigilanza e portierato.	100	Affidamento incarico di docenza del Direttore generale prot. 21182 del 19/02/2021 per corso di formazione per gli addetti ai servizi di portierato, vigilanza e servizi integrati, svoltosi il 20/02/2021. Nel corso sono stati proposti elementi di base del cerimoniale per le attività di servizio del personale addetti di vigilanza e portierato.

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. del Cerimoniale e rapporti istituzionali	Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	Revisionare il processo di concessione del patrocinio a soggetti esterni. Proposta di regolamento	Regolamento	45%		Fatto		Predisposto bozza di regolamento per la concessione dei patrocini in data 16 febbraio 2021	La bozza è stata sottoposta alla verifica del Prof. Giommara Uda, Prorettore agli Affari Legali	100	Predisposto bozza di regolamento per la concessione dei patrocini in data 16 febbraio 2021. La bozza è stata sottoposta alla verifica del Prof. Giommara Uda, Prorettore agli Affari Legali
Staff DG	Uff. del Cerimoniale e rapporti istituzionali	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni	100%			100	
Staff DG	Uff. del Responsabile della protezione dei dati - DPO (con uff. Gestione documentale e protocollo)	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Avvio conservazione documentazione dematerializzata su UGOV ciclo attivo e passivo	Fatto/Non fatto	5%	Parzialmente	Fatto	Fatto	Al momento vengono portati in conservazione sul sistema CONSERVA CINECA: i registri IVA, le fatture attive/passive, i libri contabili, gli ordinativi SIOPE oltre ai registri di protocollo, le tesi di laurea, i verbali degli esami e delle tesi di laurea	La conservazione di ulteriore documentazione riguardante il ciclo attivo/passivo coinvolge il ruolo di Responsabile della Conservazione, attualmente rivestito in sovrapposizione e potenziale contrasto con quello di DPO (incompatibilità). Senza la separazione delle competenze RdC/DPO a soggetti diversi (RdC/DPO) non sarà possibile sottoscrivere ulteriori accordi di versamento.	100	
Staff DG	Uff. del Responsabile della Transizione al Digitale	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Tracciare i lineamenti per la prima stesura del piano per la transizione digitale	Definire le linee d'azione e i principali interventi per la stesura del piano e del relativo cronoprogramma	5%		Entro il 31 dicembre 2021				35	Risultato valutazione inserito su disposizione e per conto del Direttore generale con la seguente motivazione: tale punteggio è conseguente alla valutazione del documento prodotto che risulta essere non adeguato alle esigenze dell'Ateneo e non abbastanza esaustivo nell'individuazione delle criticità dell'Ente (comunicazione via e-mail della Direzione generale del 31/05/2022)
Staff DG	Uff. del Responsabile della transizione al digitale	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Dichiarazione di accessibilità per le app mobile	Tempi di realizzo	95%	Eseguito al 100%	Entro il 31 dicembre 2021				100	Risultato valutazione inserito su disposizione e per conto del Direttore generale (comunicazione via e-mail della Direzione generale del 31/05/2022)

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Gestione centri e consorzi	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	50%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti			(rif. nota dg del 2/11/2020)	100	
Staff DG	Uff. Gestione centri e consorzi	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	50%		Fatto				100	
Staff DG	Uff. Gestione documentale e protocollo	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Dematerializzazione Tesi di Dottorato, revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Produzione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	20%	100%	100% produzione	100%			100	completato interamente il ciclo gestionale in produzione
Staff DG	Uff. Gestione documentale e protocollo	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Dematerializzazione Tesi di Specializzazione e/o Master. Revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Studio di fattibilità e sperimentazione.	Grado di raggiungimento delle azioni previste	10%	100%	100% studio fattibilità e sperimentazione	100%			100	
Staff DG	Uff. Gestione documentale e protocollo	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA – Documenti attinenti alle carriere degli studenti. Studio di fattibilità e produzione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	20%	100%	100% sperimentazione	100%			100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Gestione documentale e protocollo	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Nuovo Manuale di Gestione. Redazione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	10%	100%	100% redazione	100%		NECESSITÀ DI AGGIORNARLO PER VIA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLE LINEE GUIDA AGID IL 01/01/2022	100	REDAZIONE COMPLETATA NECESSITA' DI AGGIORNARLO PER VIA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLE LINEE GUIDA AGID IL 01/01/2022
Staff DG	Uff. Gestione documentale e protocollo	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Titolario di classificazione. Redazione ed emanazione	Grado di raggiungimento delle azioni previste	20%	100% redazione	100% redazione al 30/09/2021 100% emanazione al 30/11/2021	100%			100	completato redazione, emanazione e entrata in vigore
Staff DG	Uff. Gestione documentale e protocollo	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Gestione ordini elettronici NSO sotto il profilo documentale. Studio procedura	Grado di raggiungimento delle azioni previste	10%	50%	100% studio flusso documentale	100%			100	AGGIORNATO APPLICATIVO MA NON CONFIGURATO IN QUANTO L'UFFICIO STIPENDI E ADEMPIMENTI FISCALI NON HA MAI DATO RISCONTRO ALLE NOTE prot. n. 135596 del 22/10/2021 (2021-UNSSCLE-0135596) E Prot. n. 147812 del 29/11/2021 (2021-UNSSCLE-0147812)
Staff DG	Uff. Gestione documentale e protocollo	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Avvio conservazione documentazione dematerializzata su UGOV ciclo attivo e passivo	Fatto/Non fatto	10%	100%	Fatto	100%			100	
Staff DG	Uff. Gestione e amministrazione servizi informatici	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Supporto ai processi di dematerializzazione amministrativa (firma digitale e altro)	Fatto/Non fatto	25%	Fatto	Fatto	Fatto		Si è provveduto ad estendere la firma digitale al personale avente incarichi per i quali è richiesta firma degli atti	100	
Staff DG	Uff. Gestione e amministrazione servizi informatici	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Implementazione sistema di autenticazione standardizzato dal punto di vista tecnologico e normativo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Fatto	Fatto	Contratto Cineca n.20150402 - Implementazione SSO - Decreto Stipula Repertorio n. 997/2021 - Prot. n. 35831 del 17/03/2021 - Atto Prot. n. 35833 del 17/03/2021		100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Gestione e amministrazione servizi informatici	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto	Relazione PTPCT rispetto tempistiche e completezza di informazioni	Fatto		Si è provveduto alla verifica e all'aggiornamento di tutte le informazioni previste dalle norme e dai piani triennali	100	
Staff DG	Uff. Gestione e amministrazione servizi informatici	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	5%	Fatto	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	Fatto		Si provvede periodicamente all'aggiornamento della piattaforma	100	
Staff DG	Uff. Gestione e amministrazione servizi informatici	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Analisi e predisposizione del piano per la realizzazione di un sistema di postazione di lavoro integrato con le piattaforme e gli strumenti cloud di Ateneo per il PTAB	Fatto/Non fatto	35%	Parzialmente fatto	Fatto	Fatto		Si è in fase di ultimazione del capitolato	100	
Staff DG	Uff. Organi collegiali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Sviluppo applicativo Titulus Organi: avvio procedura automatizzata del processo di firma delibere e verbali	Tempi di realizzazione	10%	100%	Entro il 31 dicembre 2021				100	Procedura conclusa ma in attesa di essere utilizzata dalla Direzione Generale e dalla Segreteria del Rettore
Staff DG	Uff. Organi collegiali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Revisione linee guida per la redazione delle proposte di delibera al Senato Accademico e Consiglio d'Amministrazione da parte degli uffici di Ateneo	Fatto/Non fatto	20%	60%	Fatto				100	La revisione delle linee guida è stata predisposta. Deve essere licenziata dal Direttore Generale
Staff DG	Uff. Organi collegiali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Regolamento per il funzionamento del Senato Accademico	Tempi di realizzazione	35%	30%	50%				100	Il Regolamento è stato predisposto e per essere licenziato deve essere sottoposto all'esame del delegato rettorale alla regolamentazione, prof. Giovanni Uda. Successivamente dovrà essere approvato dagli Organi di Governo.

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Organi collegiali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Regolamento per il funzionamento del Consiglio di Amministrazione	Tempi di realizzazione	35%	30%	50%				100	Il Regolamento è stato predisposto e per essere licenziato deve essere sottoposto all'esame del delegato rettorale alla regolamentazione, prof. Giovanni Uda. Successivamente dovrà essere approvato dagli Organi di Governo.
Staff DG	Uff. Procedimenti disciplinari - UPD	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Articolare un Piano di Monitoraggio e vigilanza in raccordo con il RPCT, Dirigenti, Direttori di Dipartimento e strutture di controllo interno in materia di applicazione del nuovo Codice etico e di Comportamento	Fatto/Non fatto	15%	Fatto	Fatto	Fatto	E-mail del 30/12/2021 trasmessa al Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza per una sua valutazione		100	
Staff DG	Uff. Procedimenti disciplinari - UPD	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Predisporre nuovo Codice etico e di comportamento. Nell'attività di redazione si terrà conto delle peculiari funzioni e specificità di questa Università al fine di creare un codice di tipo "aziendale"	Fatto/Non fatto	40%	Fatto	Fatto	Fatto	E-mail del 01/10/2021 Pubblicato nella home page istituzionale per la procedura aperta di partecipazione pubblica alla adozione del Codice		100	
Staff DG	Uff. Procedimenti disciplinari - UPD	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Predisporre un Regolamento sul funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e sul procedimento sanzionatorio per il personale tecnico, amministrativo, bibliotecario ed i collaboratori ed esperti linguistici.	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Fatto	Fatto	E-mail del 21/10/2021 Trasmesso al Delegato agli Affari Legali per una sua valutazione		100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Procedimenti disciplinari - UPD	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Predisporre un report della attività svolte dall'Uff. nell'ultimo quinquennio: dati statistici	Fatto/Non fatto	3%	Rimodulato al 30/09/2021	Fatto	Fatto	E-mail del 30/12/2021 Trasmesso al Direttore Generale		100	
Staff DG	Uff. Procedimenti disciplinari - UPD	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Fatto	Fatto			100	
Staff DG	Uff. Relazioni con il pubblico e supporto al responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza - URP	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Inviare note informative di aggiornamento sul PTPC, sulla normativa, sulle linee guida Anac e giurisprudenza, anche predisponendo, su specifica richiesta degli interessati, eventuali bozze di modifiche regolamentari in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza da sottoporre all'approvazione degli organi accademici.	Report	25%		Report elaborato	Report elaborato		Vedi report allegato	100	<p>Nel corso del 2021 sono state inviate alle singole strutture dell'Amministrazione Centrale e Dipartimentali, con note prott. 48297-48299-48301-48303-48305-48306-48313 del 21/04/2021, 48623 e 48627 del 21/04/2021, le "Misure di prevenzione PTPC 2021/2023" e la "Mappatura delle responsabilità-trasparenza", contenenti rispettivamente un estratto delle misure di prevenzione e degli obblighi di pubblicazione di competenza per singola struttura.</p> <p>Nel periodo maggio-giugno i contenuti del piano sopracitato sono stati presentati in appositi incontri ai responsabili delle strutture al fine di chiarire eventuali dubbi operativi e raccogliere osservazioni e/o integrazioni da inserire nel prossimo aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Nel corso del 2021 sono state prestate consulenze su temi relativi alla prevenzione della corruzione quali, ad esempio, le fattispecie di conflitto di interesse per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario e per il personale docente.</p> <p>Nel corso dell'anno l'ufficio ha fornito supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione in merito all'attività di monitoraggio e vigilanza sulla corretta attuazione delle misure di prevenzione, sia nell'ambito delle attività di segnalazione all'esterno per fatti a valenza corruttiva.</p> <p>Sono state gestite alcune segnalazioni ricevute dall'esterno che sono state portate all'attenzione del RPCT utili alla rimodulazione di misure di prevenzione. Ulteriore attività di supporto è stata svolta in merito al recepimento delle osservazioni dell'OIV sulla Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>L'ufficio ha fornito supporto nella rimodulazione della modulistica relativa alla richiesta autorizzazione incarichi extra istituzionali del personale docente alla luce della sopravvenute modifiche normative.</p>

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Relazioni con il pubblico e supporto al responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza - URP	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Fornire supporto tecnico per l'aggiornamento del portale "Amministrazione Trasparente"	Report	25%		Report elaborato	Report elaborato		Vedi report allegato	100	<p>In vista del rinnovamento del portale www.uniss.it che porterà ad uno switch-off tra il vecchia e nuova versione del sito web nel mese dicembre 2022, è stato elaborato un documento: "Ricognizione Amministrazione trasparente per Cineca" che illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'elenco dei dati/documenti/informazioni da pubblicare con riferimento alle singole sottosezioni di "Amministrazione trasparente",</li> <li>- un focus sulle sottosezioni in cui la pubblicazione avviene in modo automatizzato mediante il collegamento U-gov - portale,</li> <li>- una serie di richieste evolutive presentate in passato, ma non ancora soddisfatte.</li> </ul> <p>I contenuti del documento sopracitato sono stati elaborati allo scopo di presidiare l'attuale livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione che, per alcune sottosezioni di Amministrazione trasparente, è reso possibile dall'integrazione tra il gestionale di contabilità U-Gov e il portale; tali problematiche sono state approfondite in una riunione con la Responsabile dell'Ufficio Comunicazione e due referenti per il Cineca e sottoposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza al Direttore Generale con nota 112858 del 07/09/2021. Nel corso dell'anno sono stati inviati al Cineca, al fine di ottemperare ad adempimenti di legge, proporre modifiche sulle configurazioni e offrire assistenza alle strutture interessate, i seguenti ticket:</p> <p>SDPPUB-2356 SD Portale - Pubblicazione file xml (Legge 190/2012 art. 1, comma 32) - eliminazione eventuali errori, SDPPUB-6416 - Estrazione report csv sottosezione "Sovvenzioni" - Inserimento della fonte della Struttura proponente, SDCMI-32927 Messaggio di errore per tentativo di modifica pubblicabilità dati nei Contratti al personale, SDCMI-33267 - Nuovo tipo contratto "Valutazione progetti di ricerca", SDPPUB-7844 - Monitoraggio OIV: Assenza filtri che impediscano l'indicizzazione dei documenti pubblicati su Amministrazione trasparente, SDCMI-33498 - Stato dell'arte sulle impostazioni "tabella dati trasparenza", SDPPUB-8244 - Pubblicazione ordine IDDG 977993 del 28/11/2020 UO 1000.14</p> <p>È stata prestata inoltre consulenza telefonica o via email su temi riguardanti la trasparenza come, ad esempio, la durata dell'obbligo di pubblicazione per le Sovvenzioni e contributi e la pubblicazione di documenti nella sottosezione "Amministrazione trasparente".</p> <p>È stato inoltre effettuato un monitoraggio rivolto agli obblighi di pubblicazione per i componenti degli organi politici ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 33/2013 (note prott. 73138 del 18/06/2021, 75037, 75036, 75039, 75042, 75044, 75089, 75110, 75111, 75112 del 22/06/2021 98917, 98823, 98989 del 22/07/2021, 99535 del 23/07/2021) e un ulteriore monitoraggio rivolto alla pubblicazione dei provvedimenti dei dirigenti (prott. 114090 e 114078 del 09/09/2021.)</p> <p>Con note prott. 94969 e 95044 sono state inviate alle strutture interessate istruzioni sulla pubblicazione delle determinazioni a contrarre e dei decreti di nomina delle commissioni.</p> <p>Nel corso dell'anno, infine, è stata prestata assistenza in merito alle problematiche nella pubblicazione di</p>

### Amministrazione centrale – Staff DG

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
												documenti in materia di privacy. In merito agli adempimenti in materia di obblighi di trasparenza ai sensi degli artt. 13, c.1 lett. a e 14 del D.Lgs. 33/2013 – Senato Accademico in relazione alla nomina dei direttori del Dipartimento di Giurisprudenza e del Dipartimento di Chimica sono state inviate ulteriori note: prott.140209 del 04/11 e 139703 del 03/11. Nel mese novembre è stata inviata con prot. 147017 alle strutture dipartimentali una versione aggiornata delle istruzioni in merito agli Adempimenti in materia di trasparenza - "Sussidi e sovvenzioni, bandi di gara e contratti, consulenti e collaboratori, incarichi conferiti a titolo gratuito" – Aggiornamento 2021 istruzioni operative.
Staff DG	Uff. Relazioni con il pubblico e supporto al responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza - URP	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione della piattaforma Open Source, predisposta dall'Anac, per il whistleblowing.	Tempi di realizzazione	10%		Entro il 31 dicembre 2021			L'Uff. ha completato le azioni di propria competenza necessarie all'attuazione, entro l'anno 2021, della misura di prevenzione n. 19 prevista nell'Aggiornamento del PTPCT 2021/2013 "Adozione della piattaforma Open Source, predisposta dall'Anac, per il whistleblowing." Al riguardo si precisa che l'URP non dispone di autonomo budget e che l'acquisizione del software in questione è stata disposta con decreto del Direttore Generale (Rep. n.4639/2021, Prot. n. 148190 del 01/12/2021), tuttavia non è stato possibile procedere all'acquisizione del servizio prima della chiusura dell'esercizio contabile. Allo stato attuale, l'amministrazione sta valutando la compatibilità della spesa in questione con il budget previsto per l'anno 2022; per tale ragione la misura è stata riproposta nell'aggiornamento del PTPC 2022 - 2024 (misura n. 15), con scadenza novembre 2022.	100	L'ufficio ha completato le azioni di propria competenza necessarie all'attuazione, entro l'anno 2021, della misura di prevenzione n. 19 prevista nell'Aggiornamento del PTPCT 2021/2013 "Adozione della piattaforma Open Source, predisposta dall'Anac, per il whistleblowing." Al riguardo si precisa che l'URP non dispone di autonomo budget e che l'acquisizione del software in questione è stata disposta con decreto del Direttore Generale (Rep. n.4639/2021, Prot. n. 148190 del 01/12/2021), tuttavia non è stato possibile procedere all'acquisizione del servizio prima della chiusura dell'esercizio contabile. Allo stato attuale, l'amministrazione sta valutando la compatibilità della spesa in questione con il budget previsto per l'anno 2022; per tale ragione la misura è stata riproposta nell'aggiornamento del PTPC 2022 - 2024 (misura n. 15), con scadenza novembre 2022.
Staff DG	Uff. Relazioni con il pubblico e supporto al responsabile per la prevenzione della corruzione	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Realizzare una percentuale di copertura sul personale dell'80% dell'archivio relativo agli interessi finanziari	N° riscontri ricevuti/N° unità del personale TAB da monitorare	20%		Valore del rapporto tendente a 0,8	>0,8			100	La coperture raggiunta è stata del 85,5% , pari al N° 432 riscontri su 505 unità di PTAB

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
	e trasparenza - URP											
Staff DG	Uff. Relazioni con il pubblico e supporto al responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza - URP	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Erogazione servizio help desk in tema di accesso.	N° consulenze erogate/N° richieste informazioni ricevute	20%		Valore del rapporto tendente a 1	1			100	Nel corso dell'anno 2021 l'URP ha ricevuto N° 90 istanze di accesso documentale e N° 6 istanze di accesso civico generalizzato; inoltre l'URP ha fornito attività di assistenza e consulenza agli uffici e strutture dipartimentali individuate come responsabili delle procedure di accesso.
Staff DG	Uff. Sviluppo progetti strategici	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Monitoraggio della partecipazione dei singoli ricercatori alle attività dei Centri, Consorzi ed enti	N° ricercatori coinvolti	10%		30				100	Resoconti CdA aprile, maggio, dicembre 2021
Staff DG	Uff. Sviluppo progetti strategici	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Classificazione dei progetti per tipologia e complessità al fine di ottimizzarne la gestione (budget, ente finanziatore)	Aggiornamento report con classificazione dei progetti	15%		Entro il 31 dicembre 2021				100	Report progetti
Staff DG	Uff. Sviluppo progetti strategici	Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	Diffusione e utilizzo di protocolli comuni (acquisti, reclutamento, rendicontazione) per una strutturazione delle attività presso i Centri di ricerca afferenti	N° protocolli condivisi/N° protocolli totali	20%		60%				100	N° 5 PROTOCOLLI CONDIVISI SU DRIVE
Staff DG	Uff. Sviluppo progetti strategici	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%		Fatto				100	

**Amministrazione centrale – Staff DG**

Area	Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Staff DG	Uff. Sviluppo progetti strategici	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%		Fatto				100	vedi sezione amministrazione trasparente
Staff DG	Uff. Sviluppo progetti strategici	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	20%		Riduzione dell'80% documenti non gestiti			Rif. nota dg del 2/11/2020, anche in riferimento al CLA ed al SBA	100	REPORT PCC
Staff DG	Uff. Sviluppo sistemi informativi	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Supporto ai processi di dematerializzazione amministrativa (firma digitale e altro)	Fatto/Non fatto	45%	Fatto	Fatto	Fatto		Si è provveduto ad estendere la firma digitale al personale avente incarichi per i quali è richiesta firma degli atti	100	
Staff DG	Uff. Sviluppo sistemi informativi	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	Fatto	Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni	Fatto		Si è provveduto alla verifica e all'aggiornamento di tutte le informazioni previste dalle norme e dai piani triennali	100	
Staff DG	Uff. Sviluppo sistemi informativi	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Implementazione sistema di autenticazione standardizzato dal punto di vista tecnologico e normativo	Fatto/Non fatto	50%	Fatto	Fatto	Fatto	Contratto Cineca n. 20150402 - Implementazione SSO - Decreto Stipula Repertorio n. 997/2021 - Prot. n. 35831 del 17/03/2021 - Atto Prot. n. 35833 del 17/03/2021		100	

### Dipartimenti

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Agraria	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile-agosto-dicembre	75%	100%	Verifica dei vincoli assegnati e del totale delle spese sulle voci soggette al contenimento della spesa per beni e servizi		100	
Dipartimento di Agraria	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%	0	100%	100%	Documentazione relativa alle procedure caricata su U-GOV	È comunque necessario procedere alla stampa delle procedure svolte su fondi di Progetti da rendicontare	100	
Dipartimento di Agraria	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	50%	100%	Delibera della Giunta del Dipartimento del 27/07/2021 di adozione del Registro. Registro del materiale di consumo		100	
Dipartimento di Agraria	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	100%	Monitoraggio costante della piattaforma dei crediti commerciali		100	
Dipartimento di Agraria	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto		100%	Costante verifica e aggiornamento delle misure previste dal piano (verifiche, pubblicazioni)		100	

### Dipartimenti

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Architettura, design e urbanistica	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile- agosto-dicembre	100%	100%	Costante monitoraggio delle esigenze dei docenti in rapporto ai vincoli assegnati nel rispetto del contenimento della spesa pubblica		100	Costante monitoraggio delle esigenze dei docenti in rapporto ai vincoli assegnati nel rispetto del contenimento della spesa pubblica
Dipartimento di Architettura, design e urbanistica	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%	0	0	100%	Dematerializzate N°127 registrazioni di borse e contratti di prestazione d'opera		100	Dematerializzate N° 127 registrazioni di borse e contratti di prestazione d'opera
Dipartimento di Architettura, design e urbanistica	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Fatto	Fatto	Prosecuzione dell'implementazione del registro di materiale di consumo. Al 31.12.2021 sono stati presi in carico 84 beni e scaricati 140. Definita una consistenza iniziale di 5.135,80 e finale di 4.205,50		100	Prosecuzione dell'implementazione del registro di materiale di consumo. Al 31.12.2021 sono stati presi in carico 84 beni e scaricati 140. Definita una consistenza iniziale di 5.135,80 e finale di 4.205,50
Dipartimento di Architettura, design e urbanistica	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	100%	Riduzione dei documenti non gestiti attraverso il costante monitoraggio della PCC e la gestione bimestrale di fatture e note di credito		100	Riduzione dei documenti non gestiti attraverso il costante monitoraggio della PCC e la gestione bimestrale di fatture e note di credito
Dipartimento di Architettura, design e urbanistica	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto	Monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.		100	Monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

### Dipartimenti

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Chimica e farmacia (dip. di scienze CC. FF. MM. NN.)	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile-agosto-dicembre	100%	Fatto	MONITORAGGIO DELLE ESIGENZE DEL DIPARTIMENTO IN RAPPORTO AI VINCOLI ASSEGNATI NEL RISPETTO DEL CONTENIMENTO DELLA SPESA		100	
Dipartimento di Chimica e farmacia (dip. di scienze CC. FF. MM. NN.)	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%		FATTO (CARICATE N° 40 REGISTRAZIONI)	FATTO (CARICATE N° 52 REGISTRAZIONI)	COSTANTE CARICAMENTO SUL SISTEMA GESTIONALE DI TUTTE LE REGISTRAZIONI DEI CICLI CONTABILI PER BORSE E CONTRATTI DI PRESTAZIONE D'OPERA		100	
Dipartimento di Chimica e farmacia (dip. di scienze CC. FF. MM. NN.)	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto		FATTO (CARICATE N. 1080 REGISTRAZIONI)			100	
Dipartimento di Chimica e farmacia (dip. di scienze CC. FF. MM. NN.)	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	Fatto	COSTANTE MONITORAGGIO DELLA PIATTAFORMA CREDITI COMMERCIALI		100	
Dipartimento di Chimica e farmacia (dip. di scienze CC. FF. MM. NN.)	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto			100	

### Dipartimenti

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Giurisprudenza	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile- agosto-dicembre	100%	100	UGOV E ALTRI STRUMENTI INFORMATICI DI ATENEO		100	
Dipartimento di Giurisprudenza	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%			100	UGOV - TITULUS		100	
Dipartimento di Giurisprudenza	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Fatto	Fatto	UGOV		100	
Dipartimento di Giurisprudenza	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	100	UGOV-PCC		100	
Dipartimento di Giurisprudenza	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto	DECRETI-DELIBERE-VERBALI RELATIVI A PROCEDURE DI SELEZIONE PERSONALE DI QUALSIASI GENERE, APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE		100	

**Dipartimenti**

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Medicina veterinaria	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile-agosto-dicembre	100%	100%	Nota sui limiti di spesa relativa alla chiusura di bilancio 2021 - prot. UNSSCLE-0105952 del 03/08/2021 e successive comunicazioni della Dirigente Area Bilancio inerenti il plafond assegnato al Dipartimento		100	Nota sui limiti di spesa relativa alla chiusura di bilancio 2021 - prot. UNSSCLE-0105952 del 03/08/2021 e successive comunicazioni della Dirigente Area Bilancio inerenti il plafond assegnato al Dipartimento
Dipartimento di Medicina veterinaria	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%		5	100%	Unici documenti non dematerializzati riguardano le eventuali accettazioni o sottoscrizione del contratto di prestazione d'opera del borsista o del collaboratore, che alla data ha dichiarato di non possedere la firma digitale		100	Unici documenti non dematerializzati riguardano le eventuali accettazioni o sottoscrizione del contratto di prestazione d'opera del borsista o del collaboratore, che alla data ha dichiarato di non possedere la firma digitale
Dipartimento di Medicina veterinaria	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Non fatto	Fatto	Trasmissione relazione e registro materiale di consumo Prot. n. 209 del 21/02/2022		100	Trasmissione relazione e registro materiale di consumo Prot. n. 209 del 21/02/2022
Dipartimento di Medicina veterinaria	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	100%	Estratto piattaforma crediti commerciali al 31/12/2021		100	Estratto piattaforma crediti commerciali al 31/12/2021
Dipartimento di Medicina veterinaria	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto	Piano triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo per il periodo 2021/2023.		100	Piano triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo per il periodo 2021/2023.

**Dipartimenti**

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Scienze biomediche	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile-agosto-dicembre	100%	100%	Nota sui limiti di spesa relativa alla chiusura di bilancio 2021 - prot. UNSSCLE-0105952 del 03/08/2021 e successive comunicazioni della Dirigente Area Bilancio inerenti il plafond assegnato al Dipartimento		100	'Nota sui limiti di spesa relativa alla chiusura di bilancio 2021 - prot. UNSSCLE-0105952 del 03/08/2021 e successive comunicazioni della Dirigente Area Bilancio inerenti il plafond assegnato al Dipartimento
Dipartimento di Scienze biomediche	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%	0	5%	100%	Unici documenti non dematerializzati riguardano le eventuali accettazioni o sottoscrizione del contratto di prestazione d'opera del borsista o del collaboratore, che alla data ha dichiarato di non possedere la firma digitale		100	Unici documenti non dematerializzati riguardano le eventuali accettazioni o sottoscrizione del contratto di prestazione d'opera del borsista o del collaboratore, che alla data ha dichiarato di non possedere la firma digitale
Dipartimento di Scienze biomediche	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Fatto	Fatto	Trasmissione relazione e registro materiale di consumo Prot. n. 294 del 18/02/2022		100	Trasmissione relazione e registro materiale di consumo Prot. n. 294 del 18/02/2022
Dipartimento di Scienze biomediche	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	100%	Estratto piattaforma crediti commerciali al 31/12/2021		100	Estratto piattaforma crediti commerciali al 31/12/2021
Dipartimento di Scienze biomediche	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto	Piano triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo per il periodo 2021/2023.		100	Riferimento Piano triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo per il periodo 2021/2023.

**Dipartimenti**

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Scienze economiche e aziendali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%		5	100%	Unici documenti non dematerializzati riguardano le eventuali accettazioni o sottoscrizione del contratto di prestazione d'opera del borsista o del collaboratore, che alla data ha dichiarato di non possedere la firma digitale		100	Unici documenti non dematerializzati riguardano le eventuali accettazioni o sottoscrizione del contratto di prestazione d'opera del borsista o del collaboratore, che alla data ha dichiarato di non possedere la firma digitale
Dipartimento di Scienze economiche e aziendali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Non fatto	Fatto	Trasmissione relazione e registro materiale di consumo con mail del 15 febbraio 2022 indirizzata alla Dirigente Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione		100	Trasmissione relazione e registro materiale di consumo con mail del 15 febbraio 2022 indirizzata alla Dirigente Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione
Dipartimento di Scienze economiche e aziendali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile-agosto-dicembre	100%	100%	Nota sui limiti di spesa relativa alla chiusura di bilancio 2021 - prot. UNSSCLE-0105952 del 03/08/2021 e successive comunicazioni della Dirigente Area Bilancio inerenti il plafond assegnato al Dipartimento		100	Nota sui limiti di spesa relativa alla chiusura di bilancio 2021 - prot. UNSSCLE-0105952 del 03/08/2021 e successive comunicazioni della Dirigente Area Bilancio inerenti il plafond assegnato al Dipartimento
Dipartimento di Scienze economiche e aziendali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	100%	Estratto piattaforma crediti commerciali al 31/12/2021		100	Estratto piattaforma crediti commerciali al 31/12/2021
Dipartimento di Scienze economiche e aziendali	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto	Piano triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo per il periodo 2021/2023.		100	Piano triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo per il periodo 2021/2023.

### Dipartimenti

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali (dip. di medicina, chirurgia e farmacia)	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile-agosto-dicembre	100%	100%	Nota sui limiti di spesa relativa alla chiusura di bilancio 2021 - prot. UNSSCLE-0105952 del 03/08/2021 e successive comunicazioni della Dirigente Area Bilancio inerenti il plafond assegnato al Dipartimento		100	Nota sui limiti di spesa relativa alla chiusura di bilancio 2021 - prot. UNSSCLE-0105952 del 03/08/2021 e successive comunicazioni della Dirigente Area Bilancio inerenti il plafond assegnato al Dipartimento
Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali (dip. di medicina, chirurgia e farmacia)	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%		5	100%	Unici documenti non dematerializzati riguardano le eventuali accettazioni o sottoscrizione del contratto di prestazione d'opera del borsista o del collaboratore, che alla data ha dichiarato di non possedere la firma digitale		100	Unici documenti non dematerializzati riguardano le eventuali accettazioni o sottoscrizione del contratto di prestazione d'opera del borsista o del collaboratore, che alla data ha dichiarato di non possedere la firma digitale
Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali (dip. di medicina, chirurgia e farmacia)	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Non fatto	Fatto	Trasmissione registro materiale di consumo 2021 e relazione accompagnatoria - Prot. n. 209 del 21/02/2022		100	Trasmissione registro materiale di consumo 2021 e relazione accompagnatoria - Prot. n. 209 del 21/02/2022
Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali (dip. di medicina, chirurgia e farmacia)	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	100%	Estratto piattaforma crediti commerciali al 31/12/2021		100	Estratto piattaforma crediti commerciali al 31/12/2021
Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali (dip. di medicina, chirurgia e farmacia)	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto	Piano triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo per il periodo 2021/2023.		100	Riferimento a Piano triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ateneo per il periodo 2021/2023.

**Dipartimenti**

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile-agosto-dicembre	100%	100%	Monitoraggio costante dei limiti di spesa in riferimento alle esigenze del dipartimento		100	Monitoraggio costante dei limiti di spesa in riferimento alle esigenze del dipartimento
Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Prosecuzione del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%	Fatto	Fatto	100%	Dematerializzazione delle pratiche riferite ai contratti di prestazione d'opera e borse di studio post lauream nella misura del 95%		100	Dematerializzazione delle pratiche riferite ai contratti di prestazione d'opera e borse di studio post lauream nella misura del 95%
Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Fatto	Fatto	Compilazione e consegna registro materiali di consumo per l'anno 2021		100	Compilazione e consegna registro materiali di consumo per l'anno 2021
Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	100%	Riduzione dei documenti non gestiti attraverso costante monitoraggio della PCC per la gestione di fatture e note di credito		100	Riduzione dei documenti non gestiti attraverso costante monitoraggio della PCC per la gestione di fatture e note di credito
Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto	Monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione		100	Monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione

### Dipartimenti

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Dipartimento di Storia, scienze dell'uomo e della formazione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Monitorare costi e vincoli assegnati per il rispetto del contenimento della spesa per beni e servizi	Report quadrimestrale di monitoraggio	15%	Report entro aprile-agosto-dicembre	100%	Fatto	budget triennale		100	
Dipartimento di Storia, scienze dell'uomo e della formazione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Proseguimento del caricamento sul sistema gestionale in formato digitale della documentazione funzionale alle registrazioni dei seguenti cicli contabili: borse e contratti di prestazione d'opera	N° pratiche cartacee non dematerializzate	15%		0	Fatto	inserimento dei documenti su Ugov e su server dipartimento		100	
Dipartimento di Storia, scienze dell'uomo e della formazione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Avvio e implementazione registro materiale di consumo	Fatto/Non fatto	30%	Fatto	Non fatto	Fatto	registro informatico su server dipartimento		100	
Dipartimento di Storia, scienze dell'uomo e della formazione	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali	Numero fatture e note di credito non gestite	30%	Riduzione dell'80% documenti non gestiti	100%	Fatto	fatto su piattaforma crediti pcc		100	
Dipartimento di Storia, scienze dell'uomo e della formazione	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	10%	Fatto	Fatto	Fatto	certificati - durc - tribunale - dichiarazioni ecc		100	

**Sistema bibliotecario**

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
Coordinamento servizi bibliotecari - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Mappatura patrimonio documentale, strumentale e arredi, propedeutica al progetto per la realizzazione di un Polo bibliotecario umanistico presso l'Istituto dei ciechi ed uno giuridico-economico-sociale presso il Quadrilatero, per la razionalizzazione del patrimonio cartaceo, per il trasloco della Biblioteca di Agraria e la riorganizzazione logistica della Biblioteca di Architettura	Grado di implementazione	10%	80%	100%	100%		La nuova sede della Biblioteca di Agraria non è ancora stata consegnata	100	
Coordinamento servizi bibliotecari - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Integrazione del gestionale Alma con altri gestionali, piattaforme e cataloghi collettivi (ezproxy)	Grado di implementazione	20%	100%	100%	100%	Determina 52/202 prot. 951/2020 Ez-Proxy in cloud OCLC Spesa complessiva è di € 9.318,36 (IVA 22% Inclusa) nel Progetto "CSB - Contributo anno 2012 e precedenti SBA" dell'U.O 2015 Sistema Bibliotecario di Ateneo. Fattura 9200000259 del 19/02/2021 € 2.513,20 (migrazione) e Fatt. 9200000260 del 19/02/2020 €6.805,16		100	
Coordinamento servizi bibliotecari - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Riduzione dei termini per la trattazione degli ordinativi e gestione delle fatture dei servizi e forniture	Grado di raggiungimento delle azioni previste	10%	90%	100%	Inferiore a 30 giorni			100	
Coordinamento servizi bibliotecari - Sistema bibliotecario di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Progetto Biblioteca accessibile, servizio ospitato presso Biblioteca Pigiariu: aumentare le unità di strumenti compensativi per utenti con esigenze speciali	Grado di implementazione	30%	100%	100%	Incremento minimo del 10% degli strumenti di supporto ai DSA per la realizzazione di mappe concettuali, con riferimento al 2020	Determina 24/2021 Prot. 380 del 24/03/2021 N. 10 ePicoMap + Singola voce IT; - N. 1 ePicoMap + 3 voci IT/UK/DE; spesa complessiva di € 2.883,02 (IVA 22% compresa) progetto "ERSUCSB 2018 - CONTRIBUTO ANNUALE PER IL POTENZIAMENTO DEI SERVIZI AGLI STUDENTI CON DISABILITA' E DSA" per l'Unità Analitica A.2015 Sistema Bibliotecario di Ateneo		100	
Coordinamento servizi bibliotecari - Sistema bibliotecario di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Incremento delle collezioni di manualistica cartacea con versioni digitali dei testi adottati, tramite l'acquisizione di piattaforme di digital learning	Grado di implementazione	20%	100%	100%	Acquisizione di almeno una piattaforma di digital learning	Determina 15/2021 Prot. 216 del 23/02/2021 Piattaforma Pandoracampus spesa complessiva di € 2.940,00 (IVA 4% compresa) Unità Analitica A.2015, Sistema Bibliotecario di Ateneo, - per l'importo di € 1.470,00 (IVA 4% compresa) sul progetto assegnato alla Biblioteca di Lettere e Lingue "CONTR16UA2015LETLINGUE- CONTRIBUZIONE STUDENTESCA A.A. 2016/2017 DIP. SC.UMANISTICHE E SOCIALI E STORIA"; - per l'importo di € 1.470,00 (IVA 4% compresa) sul progetto assegnato alla Biblioteca di Scienze Sociali A. Pigiariu "MSS2020BIBLPIGLIARU- Fondi per il miglioramento servizi agli studenti biblioteca PIGLIARU". Determina 102/2021 Prot. 1478 del 01/12/2021 Piattaforma EDRA costo annuale di € 13.520,00 (IVA 4% compresa) per una spesa triennale complessiva di € 40.560,00 (IVA 4% compresa) sul capitolo del Budget di Bilancio "AN.C. 10.01.01.003 Pubblicazioni giornali e riviste - banche dati on line"	L'obiettivo è stato rimodulato per il 2022 a causa del limite di spesa e il vincolo ai fondi dei progetti delle singole strutture, ai quali si attingeva per l'acquisto delle risorse bibliografiche aggiuntive	100	

**Sistema bibliotecario**

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
								dell'Unità Analitica U.O 2015 Sistema Bibliotecario di Ateneo			
Coordinamento servizi bibliotecari - Sistema bibliotecario di Ateneo	Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023	Fatto/Non fatto	5%	80%	100%	Relazione PTPCT - rispetto tempistiche e completezza di informazioni			100	
Coordinamento servizi bibliotecari - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	Digitalizzazione PA - Dematerializzazione Tesi di Dottorato, revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Produzione: consulenza metadati e predisposizione pregresso	Grado di raggiungimento delle azioni previste	5%	80%	100%	50% produzione		L'obiettivo è stato rimodulato per il 2022 perché i cambiamenti organizzativi nel settore informatico hanno determinato un passaggio di consegne e diversi referenti del progetto	100	
Centro di spesa - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Riduzione dei termini per la trattazione degli ordinativi e gestione delle fatture dei servizi e forniture	Grado di raggiungimento delle azioni previste	33,33%	90%	100%	Inferiore a 30 giorni			100	
Centro di spesa - Sistema bibliotecario di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Progetto Biblioteca accessibile, servizio ospitato presso Biblioteca Pigliaru: aumentare le unità di strumenti compensativi per utenti con esigenze speciali	Grado di implementazione	33,33%	100%	100%	Incremento minimo del 10% degli strumenti di supporto ai DSA per la realizzazione di mappe concettuali, con riferimento al 2020	Determina 24/2021 Prot. 380 del 24/03/2021 N. 10 ePicoMap + Singola voce IT; - N. 1 ePicoMap + 3 voci IT/UK/DE; spesa complessiva di € 2.883,02 (IVA 22% compresa) progetto "ERSUCSB 2018 - CONTRIBUTO ANNUALE PER IL POTENZIAMENTO DEI SERVIZI AGLI STUDENTI CON DISABILITÀ E DSA" per l'Unità Analitica A.2015 Sistema Bibliotecario di Ateneo		100	
Centro di spesa - Sistema bibliotecario di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Incremento delle collezioni di manualistica cartacea con versioni digitali dei testi adottati, tramite l'acquisizione di piattaforme di digital learning	Grado di implementazione	33,33%	100%	100%	Acquisizione di almeno una piattaforma di digital learning	Determina 15/2021 Prot. 216 del 23/02/2021 Piattaforma Pandoracampus spesa complessiva di € 2.940,00 (IVA 4% compresa) Unità Analitica A.2015, Sistema Bibliotecario di Ateneo, - per l'importo di € 1.470,00 (IVA 4% compresa) sul progetto assegnato alla Biblioteca di Lettere e Lingue "CONTR16UA2015LETLINGUE- CONTRIBUZIONE STUDENTESCA A.A. 2016/2017 DIP. SC. UMANISTICHE E SOCIALI E STORIA"; - per l'importo di € 1.470,00 (IVA 4% compresa) sul progetto assegnato alla Biblioteca di Scienze Sociali A. Pigliaru "MSS2020BIBLPIGLIARU- Fondi per il		100	

**Sistema bibliotecario**

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
								miglioramento servizi agli studenti biblioteca PIGLIARU" Determina 102/2021 Prot. 1478 del 01/12/2021 Piattaforma EDRA costo annuale di € 13.520,00 (IVA 4% compresa) per una spesa triennale complessiva di € 40.560,00 (IVA 4% compresa) sul capitolo del Budget di Bilancio "AN.C. 10.01.01.003 Pubblicazioni giornali e riviste - banche dati on line" dell'Unità Analitica U.O. 2015 Sistema Bibliotecario di Ateneo			
BIBLIOTECA DI AGRARIA - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Mappatura patrimonio documentale, strumentale e arredi, propedeutica al progetto per la realizzazione di un Polo bibliotecario umanistico presso l'istituto dei ciechi ed uno giuridico-economico-sociale presso il Quadrilatero, per la razionalizzazione del patrimonio cartaceo, per il trasloco della Biblioteca di Agraria e la riorganizzazione logistica della Biblioteca di Architettura	Grado di implementazione	100%	80%	100%	100%		La nuova sede della Biblioteca di Agraria non è ancora stata consegnata	100	
BIBLIOTECA DI ARCHITETTURA "Fernando Clemente" - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Mappatura patrimonio documentale, strumentale e arredi, propedeutica al progetto per la realizzazione di un Polo bibliotecario umanistico presso l'istituto dei ciechi ed uno giuridico-economico-sociale presso il Quadrilatero, per la razionalizzazione del patrimonio cartaceo, per il trasloco della Biblioteca di Agraria e la riorganizzazione logistica della Biblioteca di Architettura	Grado di implementazione	100%	80%	100%	100%			100	
BIBLIOTECA DI CHIMICA, FARMACIA E MEDICINA VETERINARIA - Sistema bibliotecario di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Incremento delle collezioni di manualistica cartacea con versioni digitali dei testi adottati, tramite l'acquisizione di piattaforme di digital learning	Grado di implementazione	100%	100%	100%	Acquisizione di almeno una piattaforma di digital learning	Determina 102/2021 Prot. 1478 del 01/12/2021 Piattaforma EDRA costo annuale di € 13.520,00 (IVA 4% compresa) per una spesa triennale complessiva di € 40.560,00 (IVA 4% compresa) sul capitolo del Budget di Bilancio "AN.C. 10.01.01.003 Pubblicazioni giornali e riviste - banche dati on line" dell'Unità Analitica U.O. 2015 Sistema Bibliotecario di Ateneo		100	
BIBLIOTECA DI LETTERE E LINGUE - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Mappatura patrimonio documentale, strumentale e arredi, propedeutica al progetto per la realizzazione di un Polo bibliotecario umanistico presso l'istituto dei ciechi ed uno giuridico-economico-sociale presso il Quadrilatero, per la razionalizzazione del patrimonio cartaceo, per il trasloco della Biblioteca di Agraria e la riorganizzazione logistica della Biblioteca di Architettura	Grado di implementazione	50%	80%	100%	100%			100	

**Sistema bibliotecario**

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
BIBLIOTECA DI LETTERE E LINGUE - Sistema bibliotecario di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Incremento delle collezioni di manualistica cartacea con versioni digitali dei testi adottati, tramite l'acquisizione di piattaforme di digital learning	Grado di implementazione	50%	100%	100%	Acquisizione di almeno una piattaforma di digital learning	Determina 15/2021 Prot. 216 del 23/02/2021 Piattaforma Pandoracampus spesa complessiva di € 2.940,00 (IVA 4% compresa) Unità Analitica A.2015, Sistema Bibliotecario di Ateneo, - per l'importo di € 1.470,00 (IVA 4% compresa) sul progetto assegnato alla Biblioteca di Lettere e Lingue "CONTR16UA2015LETLINGUE- CONTRIBUZIONE STUDENTESCA A.A. 2016/2017 DIP. SC.UMANISTICHE E SOCIALI E STORIA"; - per l'importo di € 1.470,00 (IVA 4% compresa) sul progetto assegnato alla Biblioteca di Scienze Sociali A. Pigiariu "MSS2020BIBLPIGLIARU- Fondi per il miglioramento servizi agli studenti biblioteca PIGLIARU"		100	
BIBLIOTECA DI MEDICINA E CHIRURGIA - Sistema bibliotecario di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Incremento delle collezioni di manualistica cartacea con versioni digitali dei testi adottati, tramite l'acquisizione di piattaforme di digital learning	Grado di implementazione	100%	100%	100%	Acquisizione di almeno una piattaforma di digital learning	Determina 102/2021 Prot. 1478 del 01/12/2021 Piattaforma EDRA costo annuale di € 13.520,00 (IVA 4% compresa) per una spesa triennale complessiva di € 40.560,00 (IVA 4% compresa) sul capitolo del Budget di Bilancio "AN.C. 10.01.01.003 Pubblicazioni giornali e riviste - banche dati on line" dell'Unità Analitica U.O 2015 Sistema Bibliotecario di Ateneo		100	
BIBLIOTECA DI SCIENZE GIURIDICHE "Girolamo Olives" Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Mappatura patrimonio documentale, strumentale e arredi, propedeutica al progetto per la realizzazione di un Polo bibliotecario umanistico presso l'istituto dei ciechi ed uno giuridico-economico-sociale presso il Quadrilatero, per la razionalizzazione del patrimonio cartaceo, per il trasloco della Biblioteca di Agraria e la riorganizzazione logistica della Biblioteca di Architettura	Grado di implementazione	100%	80%	100%	100%			100	
BIBLIOTECA DI DIRITTO, ECONOMIA E SCIENZE POLITICHE "A. Pigiariu" - Sistema bibliotecario di Ateneo	Potenziare i servizi agli studenti	Incremento delle collezioni di manualistica cartacea con versioni digitali dei testi adottati, tramite l'acquisizione di piattaforme di digital learning	Grado di implementazione	100%	100%	100%	Acquisizione di almeno una piattaforma di digital learning	Determina 15/2021 Prot. 216 del 23/02/2021 Piattaforma Pandoracampus spesa complessiva di € 2.940,00 (IVA 4% compresa) Unità Analitica A.2015, Sistema Bibliotecario di Ateneo, - per l'importo di € 1.470,00 (IVA 4% compresa) sul progetto assegnato alla Biblioteca di Lettere e Lingue "CONTR16UA2015LETLINGUE- CONTRIBUZIONE STUDENTESCA A.A. 2016/2017 DIP. SC.UMANISTICHE E SOCIALI E STORIA"; - per l'importo di € 1.470,00 (IVA 4% compresa) sul progetto assegnato alla Biblioteca di Scienze Sociali A. Pigiariu "MSS2020BIBLPIGLIARU- Fondi per il miglioramento servizi agli studenti biblioteca PIGLIARU"		100	

### Sistema bibliotecario

Unità organizzativa responsabile	Obiettivo strategico	Obiettivo organizzativo di struttura	Indicatore Piano Integrato 2021-2023	Peso	Target da raggiungere al 31/12/2021	Risultato misurato al 30/09/2021	Risultato misurato al 31/12/2021	Fonte (delibere, decreti, documenti, data-base ufficiali per documentare l'effettiva conclusione o stato di avanzamento delle attività, ecc.)	Note	Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Note sulla valutazione
BIBLIOTECA DI STORIA - Sistema bibliotecario di Ateneo	Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	Mappatura patrimonio documentale, strumentale e arredi, propedeutica al progetto per la realizzazione di un Polo bibliotecario umanistico presso l'istituto dei ciechi ed uno giuridico-economico-sociale presso il Quadrilatero, per la razionalizzazione del patrimonio cartaceo, per il trasloco della Biblioteca di Agraria e la riorganizzazione logistica della Biblioteca di Architettura	Grado di implementazione	100%	80%	100%	100%			100	

**Relazione sulla performance anno 2021: *Relazione del Direttore generale Prof. Marco Breschi***

## La relazione e la valutazione del Direttore generale, prof. Marco Breschi

Il Decreto Lgs. n. 150/2009 prevede, all'art. 14, comma 3, lett. e), che "l'Organismo indipendente di valutazione, proponga, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi".

Lo Statuto dell'Autonomia dell'Ateneo prevede, inoltre, all'art. 27, comma 3, che il Direttore generale presenti annualmente al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, dei progetti e degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Senato Accademico, procede alla valutazione del Direttore Generale su proposta del Rettore e del Nucleo di Valutazione.

Il sottoscritto ha ricoperto la carica di Direttore generale a partire dal 14/02/2021.

Sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance «la relazione del Direttore Generale dovrà rappresentare le risultanze della valutazione della performance organizzativa e individuale [...] Nello specifico, deve prevedere l'analisi del grado di conseguimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi individuali, in tutte le loro declinazioni, compresi quindi il raggiungimento degli obiettivi operativi delle Strutture dell'Ateneo e degli eventuali uffici in Staff e i comportamenti organizzativi da valutarsi a cura del Rettore.

La performance complessiva del Direttore generale consegue dalla media dei risultati ottenuti nei seguenti ambiti di performance:

- 1) Performance organizzativa di Ateneo (incidenza del 20% sulla performance complessiva):** riguarda le dimensioni della Didattica, della Ricerca e della Terza missione, strategiche per l'Ateneo e il grado di soddisfazione degli utenti (*customer satisfaction*) in merito ai servizi erogati dal comparto organizzativo-gestionale, tecnico e bibliotecario (progetto rilevazione di efficacia Good Practice);
- 2) Performance individuale (incidenza del 60% sulla performance complessiva),** legata ai risultati di performance delle strutture dell'Ateneo (Amministrazione centrale, Dipartimenti, Sistema bibliotecario) e al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 3) Performance comportamentale (incidenza del 20% sulla performance complessiva):** relativa alla valutazione espressa dal Rettore per ognuno dei dieci comportamenti organizzativi descritti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

## Principali risultati di Ateneo

I principali risultati nel corso dell'anno 2021 registrati dall'Ateneo sono rappresentati dalla tenuta del FFO, dagli indicatori di sostenibilità economico finanziaria e dai finanziamenti della Programmazione triennale, come di seguito rappresentato:

- l'indicatore da costo standard aumenta dallo 0,96 a 0,97, grazie al numero degli studenti iscritti (regolari + 1° fuori corso) che passa da 9.748 (a.a. 2018/19) a 10.048 (a.a. 2019/20).
- gli indicatori di sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-patrimoniale e finanziaria sono al di sotto della soglia di rischio. Questi risultati hanno determinato, fra gli altri, una assegnazione al nostro Ateneo di un numero di punti organico che garantisce un turn over del 90%.

Indicatori	DATI 2019	DATI 2020	DATI 2021	Soglia di rischio
INDICATORE SPESE DI PERSONALE	68.13%	68.39 %	66.57 %	>80%
INDICATORE INDEBITAMENTO D.lgs. 49/2012	1.18%	1.17 %	1.1 %	>15%
Indicatore ISEF	1.200	1.19	1.22	<1

- il Piano di Ateneo presentato a luglio del 2021, nell'ambito della Programmazione triennale 2021-23, è stato finanziato per un importo complessivo di euro **2.171.940**

## I risultati della rilevazione sulla soddisfazione degli utenti

I risultati della rilevazione 2021 effettuata nel 2022 all'interno del Progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, in merito alla qualità percepita, da parte dei docenti e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, dei servizi erogati dal PTA ha avuto la seguente valutazione dei servizi:

Incidenza	Risultato performance organizzativa di Ateneo (customer satisfaction)
20%	64,17

Tale risultato rappresenta l'unico valore che contribuisce alla determinazione della valutazione complessiva di tutto il personale, compresi dirigenti e Direttore generale, debitamente pesato a seconda della categoria di appartenenza.

### **I risultati della performance organizzativa di struttura**

La performance delle strutture dell'Ateneo pesa per il 40% sulla performance complessiva del Direttore generale.

Ai fini della valutazione individuale del Direttore generale, si riporta la sintesi dei risultati di performance delle aree dirigenziali, degli uffici in staff, dei dipartimenti e del sistema bibliotecario:

	<b>N° obiettivi</b>	<b>N° e denominazione aree</b>	<b>Incidenza</b>	<b>Risultato performance organizzativa</b>
<b>Obiettivi organizzativi DG</b>	1	1) Risultati performance organizzativa Aree dirigenziali	40%	<b>98%</b>
	1	2) Risultati performance organizzativa Uffici in staff	40%	<b>96%</b>
	1	3) Risultati performance organizzativa Dipartimenti e Sistema bibliotecario	40%	<b>100%</b>
<b>Totale</b>				<b>98%</b>

## I risultati degli obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali assegnati al sottoscritto e approvati dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 15 giugno 2021 sono i seguenti:

- Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile;
- Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti;
- Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale;
- Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio.
- Ciascun obiettivo ha un peso del 25% e tutti sono di funzionamento/miglioramento e misurati con indicatori di azione/attività.

Sulla base dell'autovalutazione effettuata, la percentuale media di realizzazione è pari all'80%. Si riportano di seguito le percentuali di realizzazione e una breve descrizione delle attività svolte per singolo obiettivo.

Obiettivi individuali DG	Incidenza	Percentuale di realizzazione (da inserire)
Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile	20%	95
Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti.		75
Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale		70
Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio		80
<b>Totale</b>		<b>80%</b>

### **Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile Nel valutare le azioni inerenti al lavoro agile e, specificatamente, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)**

Nel valutare le azioni inerenti al lavoro agile e specificatamente il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) non si può prescindere dalle conseguenze indotte dalla pandemia Covid e dalle complesse e variabili determinazioni ministeriali riguardo le modalità di svolgimento (in presenza o meno) delle attività lavorative all'interno degli Atenei. Pur operando in una situazione di continua evoluzione (soprattutto a livello regolamentare e normativo) è stato, tuttavia, possibile delineare un primo piano organizzativo che, dopo essere stato oggetto di valutazione da parte del Consiglio del Personale tecnico amministrativo e bibliotecario nonché delle rappresentanze sindacali, è stato vagliato e approvato dagli organi deliberativi dell'Ateneo.

### **Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti.**

La presenza della pandemia Covid ha influito anche sulle attività di interazione e consultazione con il personale afferente ai Dipartimenti e con i rappresentanti dei vari organi di governo dei Dipartimenti. Si sono dunque delineate le linee operative per una più razionale distribuzione del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti e dei corsi di laurea, del numero di ricercatori, docenti, assegnisti, dottorandi e borsisti, del numero di progetti di ricerca e dell'entità dei relativi finanziamenti. Queste linee, analizzate dal Magnifico Rettore e da alcuni delegati, sono state utilizzate come primo riferimento nello stilare il programma triennale di reclutamento del personale tecnico-amministrativo. Per consolidarle e tradurle in uno strumento operativo è opportuno risolvere alcune problematiche inerenti ad una più razionale perimetrazione disciplinare e funzionale dei Dipartimenti, in modo da arrivare ad una più compatta e organica articolazione dei dipartimenti.

### **Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale**

Al fine di definire un agile cruscotto per un continuo monitoraggio sui principali indicatori di *governance* dell'Ateneo è stata preventivamente effettuata una ricognizione sui modelli utilizzati negli altri Atenei di media dimensione. Tale analisi ha fatto emergere come possibile modello di riferimento quello utilizzato e testato da anni nell'Ateneo di Udine. Mediante interlocuzioni dirette con il direttore generale e gli uffici competenti dell'Ateneo di Udine, si è inoltre appurata la disponibilità a facilitare l'implementazione del modello presso il nostro Ateneo. Si segnala che per rendere operativo tale modello (e così anche per altre soluzioni) è necessaria una preliminare riorganizzazione delle modalità di raccolta dei flussi informativi.

### **Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio**

Il problema della costituzione e certificazione del salario accessorio è stato oggetto di particolare attenzione e di continuo impegno per arrivare innanzitutto a dissipare le incertezze che aleggiavano sull'intera questione ed evitare soprattutto una lunga e pesante ricaduta sul personale tecnico-amministrativo. Senza ripercorrere una complessa e, per certi versi, tormentata ricostruzione dell'operato, (il tutto rintracciabile nei materiali illustrati a più riprese al Collegio dei Revisori dei Conti), non si può non ribadire che l'attuale amministrazione ha dovuto agire in una situazione di estrema gravità, come è stato accertato nel corso della recente verifica amministrativa contabile condotta presso l'Università di Sassari dall'Ispettorato Generale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica del Dipartimento della Ragioniera Generale dello Stato. Pur partendo da un diverso punto di lettura ed interpretazione dell'intera vicenda, si è dovuto necessariamente convergere verso una proposta di soluzione conforme alle indicazioni degli ispettori del MEF e dei revisori dei conti.

## **I risultati della performance comportamentale**

In conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per l'anno 2021, il Direttore generale è sottoposto alla valutazione comportamentale, misurata su dieci distinti ambiti. Ciascun ambito è definito da una o più capacità operative che sono misurate secondo 4 livelli ascendenti, dal più basso (1 punto, in centesimi 25) al più alto (4 punti, in centesimi 100).

I risultati della valutazione comportamentale del sottoscritto sono indicati nella seguente tabella:

<b>Comportamenti organizzativi</b>	<b>Incidenza</b>	<b>Risultato</b>
COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE	20%	100%
DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI		100%
FLESSIBILITÀ		100%
INFLUENZA		100%
NEGOZIAZIONE		100%
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE		100%
PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE		100%
RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA		100%
SVILUPPO DEI COLLABORATORI		100%
TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO		100%
<b>Totale</b>		<b>100%</b>

Sassari,

Prof. Marco Breschi

---



*Università degli Studi di Sassari*



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

## **PROGETTO I.G.E.A**

*Innovations for Gender Equality in Academia*



**Report intermedio di ricerca**

**(Novembre 2021/Maggio 2022)**



## **INDICE**

---

### **1. IL PROGETTO DI RICERCA IGEA Pag. 3**

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Obiettivi
- 1.3 Team di ricerca
- 1.4 Nota metodologica
- 1.5 Articolazione del report di ricerca

### **PARTE I**

---

La cornice normativa sulle pari opportunità: i piani regolativi dell'Ateneo **Pag. 18**

### **PARTE II**

---

Le iniziative del CUG di Ateneo e dei Dipartimenti **Pag. 42**

### **PARTE III**

---

La *gender composition* dell'organizzazione **Pag. 63**

### **PARTE IV**

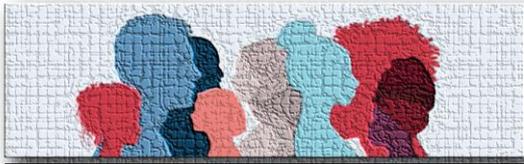
---

I bisogni di *Work Life Balance* dell'Ateneo **Pag. 132**

### **ALLEGATI**

---

*Web survey* sulla conciliazione e tempi di lavoro e vita privata **Pag. 154**  
Traccia focus group con testimoni privilegiati **Pag. 160**



## **1. IL PROGETTO DI RICERCA IGEA**

In questa sezione introduttiva<sup>1</sup> del report di ricerca illustreremo le finalità generali e gli obiettivi specifici del progetto *Innovations for Gender Equality in Academia* (d'ora in poi IGEA) accompagnati da un focus sul team di studiosi e studiose impegnati nello sviluppo delle attività di ricerca standard e non standard, per poi concludere con una breve articolazione del presente documento, al fine di agevolarne la lettura.

**Il report è da intendersi come un resoconto intermedio delle attività di ricerca realizzate nel periodo novembre 2021/maggio 2022, allo scopo di fornire al Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo sassarese gli elementi principali stabiliti dalle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", a cura del Gruppo CRUI (2019) per la predisposizione del primo Bilancio di Genere dell'Università di Sassari (d'ora in poi Uniss).**

### **1.1 Introduzione**

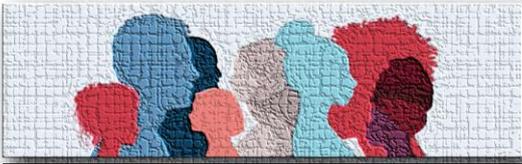
Il progetto di ricerca IGEA è stato avviato nel secondo semestre dell'anno 2021 con il contributo a valere sulla L.R n.7/2007 della Regione Autonoma della Sardegna ed il co-finanziamento del Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali e del Dipartimento di Giurisprudenza che, insieme al Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali di Uniss, costituiscono le tre Unità Operative della ricerca.

L'attività di ricerca è concepita, programmata e realizzata all'interno del Centro Interdisciplinare Studi di Genere *Advanced Research on Gender Inequalities and Opportunities* (d'ora in poi ARGINO), fondato nell'Università di Sassari nel 2018 dai referenti delle tre Unità Operative sopra richiamate, per diffondere una cultura delle pari opportunità e uno spazio strutturato che possa raccogliere gli studi e le ricerche di Uniss sul tema delle culture di genere e sui principali motivi di diseguaglianza o violazione dei diritti delle donne.

Nell'ambito dei documenti programmatici di Uniss, il presente progetto risulta inserito in un ciclo integrato che lo vede collegato in particolare al Piano di Azioni Positive 2021-2023 approvato dal CUG e al *Gender Equality Plan* approvato nella seduta del Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021. **Nello specifico, la ricerca è strettamente correlata alla predisposizione del primo Bilancio di Genere (d'ora in poi BdG) dell'Ateneo sassarese perché mira a ricostruire la *gender composition* di Ateneo per poi individuare i limiti e le potenzialità del benessere organizzativo, insieme ad altri fattori critici, come per esempio il fenomeno della porta di cristallo, del *glass ceiling* (Acker 2009; Picardi 2020) e altre questioni problematiche che emergeranno dall'analisi dei bisogni di salute.**

---

<sup>1</sup> La sezione in argomento è stata curata dall'U01-Dumas in un rapporto di costante collaborazione e sinergia con l'U02-Giurisprudenza e l'U03- Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali.



**Perché quindi è importante il BdG per la lettura di un contesto organizzativo?** È questa la domanda di ricerca a cui il progetto cerca di dare riscontro attraverso lo studio delle fonti normative che istituiscono il BdG sia attraverso un approccio di tipo partecipativo, con l'obiettivo di mettere in comunicazione tutte le componenti della popolazione universitaria di Uniss ed evidenziare le asimmetrie di genere che incidono nei percorsi di carriera delle donne. **Il Bdg si configura come un mezzo per riconoscere, valutare ed eventualmente correggere gli effetti potenzialmente o effettivamente discriminatori delle politiche pubbliche nei confronti sia di donne, sia di persone non binarie; effetti che contribuiscono ad aggravare le situazioni di disuguaglianze e il divario economico, politico, sociale e culturale che ne consegue.** Riconosciuto tanto dall'ordinamento europeo quanto da quello nazionale, il BdG è stato ideato nel 1995, quando con la piattaforma d'azione della IV Conferenza mondiale delle donne di Pechino, si definisce come strumento necessario a sostegno delle istituzioni pubbliche e private.

Dal 2003 il Parlamento Europeo, considerata la parità tra donne e uomini quale principio fondamentale del diritto comunitario conformemente all'articolo 2 del Trattato CE, riconosciuta altresì dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali ha approvato nel 2003 la *Resolution on gender budgeting - building public budgets from a gender perspective* (2002/2198(INI)) - nella quale ha espresso la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e di ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere le pari opportunità<sup>2</sup>. **Il documento evidenzia che l'attività di gender budgeting non intende produrre bilanci separati per le donne ma piuttosto intervenire sui bilanci pubblici affinché, all'interno dei programmi, le entrate e le uscite siano ristrutturate in modo da garantire le priorità in una prospettiva di uguaglianza e di pari opportunità.** Con questo atto si avvia il percorso di riconoscimento della non neutralità degli strumenti strategici di programmazione, considerato che i bilanci producono un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite. Un secondo atto europeo rilevante è la *Resolution on gender mainstreaming in the work of the European Parliament* (2011/2151(INI)) approvata nel 2011.

In Italia il BdG approda tra il 2003 e il 2010, dapprima con sperimentazioni a livello comunale e provinciale per proseguire poi con le regioni e con il governo. Già nel 2007 la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27.7.2007), contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, aveva raccomandato l'uso del Bilancio di Genere in tutte le pubbliche amministrazioni, mentre il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **menziona questo documento come parte essenziale del piano della performance.**

Oltre alle esperienze territoriali, a partire dal 2015 anche le università italiane iniziano a produrre BdG, fino alla stesura nel 2018 delle linee guida su come utilizzare lo strumento nel contesto accademico. Un passaggio stimolato dalle sollecitazioni provenienti dalle linee di finanziamento della ricerca europee che, con Horizon 2020, promuovono una prospettiva di genere da includere nelle progettualità di

---

<sup>2</sup> Cfr. Report 16 June 2003, on gender budgeting - building public budgets from a gender perspective (2002/2198(INI)). Testo disponibile in rete al seguente link: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0214\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0214_EN.html) (ultimo accesso 26.04.2022).



ricerca. Ora con Horizon Europe si pone un forte accento sugli strumenti per mitigare le disuguaglianze di genere e per promuoverne l'uguaglianza<sup>3</sup>.

Nel 2020, infine, viene pubblicato lo strumento operativo promosso dall'European Institut for Gender Equality (d'ora in poi EIGE), per la produzione del bilancio di genere. Uno strumento atto a orientare fortemente la gestione delle risorse economiche sia in fase programmazione che di monitoraggio (in progress e post) dei progetti finanziati con fondi europei.

Come efficacemente indicato dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani della CRUI 2019<sup>4</sup>, il BdG rappresenta uno strumento di attuazione della strategia di *gender mainstreaming*<sup>5</sup> nell'Università. In questo documento, infatti, devono essere messi in luce, insieme all'analisi del contesto di Ateneo, i risultati e gli impatti che le politiche hanno e possono avere sull'eguaglianza di genere, con l'obiettivo prioritario di favorire di **individuare gli elementi di future programmazioni impostate sulle pari opportunità**. Per il perseguimento di una tale finalità è necessario che il BdG diventi parte integrante della *governance* dell'Ateneo, nonché della programmazione di tutte le sue politiche. Deve perciò interloquire con i principali documenti gestionali, condizionandone la predisposizione: dal livello più generale strategico e finanziario, a quelli più operativi, come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti, la *performance*, lo sviluppo e la manutenzione edilizia (CRUI 2019).

La funzionalità del BdG risponde quindi alla possibilità non solo di conoscere in maniera più minuziosa il contesto organizzativo di Uniss, acquisendo consapevolezza della situazione relativa agli "ostacoli di genere" nell'Ateneo, ma anche di valutarne le politiche e i programmi e di stabilire le priorità alla luce degli obiettivi di eguaglianza costituzionalmente garantiti.

**A partire da quanto delineato, il progetto IGEA ha lo scopo di indicare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria, tenendo presente che la parità di genere è attualmente uno dei primi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.**

## **1.2 Obiettivi**

Le attività di ricerca IGEA inquadrano la *gender composition* d'Ateneo, l'individuazione dei bisogni di salute, i motivi del divario e la persistenza dei fattori che ostacolano le carriere in una prospettiva di genere. La finalità è quella di rilevare dati, sia di tipo qualitativo sia di tipo quantitativo, per tracciare il profilo di genere della popolazione accademica, con l'obiettivo principale di costruire un BdG teso ad

---

<sup>3</sup> In tal senso si rimanda al seguente link: <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/> (ultimo accesso 26.04.2022).

<sup>4</sup> Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (2019), così come aggiornate in appendice nel 2021. In tal senso si rimanda al sito dedicato al seguente link: <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html> (ultimo accesso 27.04.2022).

<sup>5</sup> Il *Gender mainstreaming* è la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione di processi di *policy*, finalizzata ad incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nel processo di *policy-making*. Cfr. Definizione contenuta nel Glossario pubblicato dal Consiglio d'Europa. Testo disponibile in rete al seguente link: [www.coe.int](http://www.coe.int) (ultimo accesso 26.04.2022).



orientare la distribuzione delle risorse pubbliche verso l'erogazione di servizi e azioni positive capaci di ridurre l'asimmetria tra i generi.

Gli obiettivi generali, specifici ed operativi qui di seguito illustrati, sottolineano il bisogno di adottare un approccio alla sostenibilità sociale dello sviluppo organizzativo, considerando gli impatti sulle donne e sugli uomini, nei diversi momenti della programmazione delle politiche pubbliche in ambito accademico.

### **Obiettivi generali:**

- Fornire una lettura ed un'analisi della popolazione dell'Ateneo sassarese e delle diverse esigenze di genere del contesto lavorativo e studentesco;
- Comprendere la genesi e le dinamiche attraverso le quali - nelle varie fasi della carriera accademica e nei diversi ruoli - si riproducono quelle asimmetrie che sono motivo di ostacolo alla parità;
- Comprendere se le dinamiche della *governance* d'Ateneo sono orientate alla valorizzazione di genere o possono riprodurre le differenze di genere;
- Indagare come le dinamiche della struttura di servizio possono riflettersi diversamente sul profilo della salute di genere della popolazione accademica.

### **Obiettivi specifici:**

- Lavorare con un team di ricerca che, avvalendosi della partecipazione di studiosi, docenti e ricercatori, sia rispettoso delle differenze di genere;
- Sviluppare dati e statistiche *gender sensitive* attraverso la costruzione: a) della *gender composition*, b) del profilo di salute della popolazione accademica, c) dell'analisi normativa di settore, d) delle risultanze delle interviste semi-strutturate a testimoni privilegiati;
- Sensibilizzare l'organizzazione di servizio ma anche la società civile sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche, nell'ambito della condivisione pubblica del primo BdG dell'Ateneo sassarese.

### **Obiettivi operativi:**

- Costruire la *gender composition* di Ateneo che offre un quadro sulla distribuzione di genere del personale docente e TAB rispetto alle carriere universitarie e alle relative progressioni;
- Costruire la *gender composition* di Ateneo per quanto riguarda la componente studentesca, rispetto alla regolarità del percorso di studio;
- Costruire il profilo di salute della popolazione accademica nella prospettiva dell'efficientamento nella gestione delle risorse umane per migliorarne l'allocazione, le prestazioni e il benessere organizzativo;
- Costruire il profilo giuridico di genere dell'Ateneo attraverso l'analisi dei principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese, a partire dallo Statuto, nella prospettiva di sollecitare nuove politiche e orientamenti organizzativi attenti alla dimensione del genere, sempre secondo le Linee Guida della CRUI;



- Predisporre i prodotti della ricerca utili alla redazione del primo BdG dell'Ateneo, nella prospettiva di fornire elementi di valutazione capaci di orientare la gestione delle risorse umane ed economiche attraverso azioni positive tese a promuovere l'uguaglianza di genere.

Gli obiettivi sopra citati rispondono alla necessità di promuovere, nell'organizzazione di servizio, attività replicabili di *Gender Budget Analysis* (d'ora in GBA) per rispondere ai principi cardine di questa azione: innovazione, equità di genere, efficienza, trasparenza, consapevolezza. La ricerca in argomento si propone di far acquisire all'intera organizzazione di servizio, una maggiore conoscenza del proprio contesto in termini di analisi della popolazione accademica, intesa sia come bisogni, sia come risorse umane, per evidenziare le disparità di genere nel contesto lavorativo. Per rispondere alle esigenze di trasparenza della GBA, le azioni progettuali andranno ad evidenziare le aree d'intervento maggiormente interessate dalle disparità di genere e, al tempo stesso, i margini di discrezionalità per modificare la struttura delle disuguaglianze attraverso l'innovazione che l'introduzione degli strumenti BdG e GBA comporta. In questo modo, sarà possibile orientare l'allocatione delle risorse verso l'erogazione di servizi e interventi rispondenti ai bisogni della popolazione accademica, studenti compresi. La ricostruzione dei profili sopra illustrati permetterà quindi di promuovere, a tutti i livelli dell'organizzazione di servizio, l'applicazione operativa dei principi della GBA, in modo da aggiungere la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione dell'azione politica in ambito accademico.



### **1.3 Team di ricerca**

Il Gruppo di lavoro che ha avviato le attività progettuali e predisposto questo report intermedio, in stretta sinergia con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo, è costituito dal team di ricerca del progetto IGEA la cui Cabina di regia coincide con il consiglio scientifico del Centro Studi di genere ARGINO, per consentire una condivisione e una supervisione delle linee generali e per favorire il coordinamento tra le 3 Unità Operative (d'ora in poi UUOO), come di seguito rappresentato:

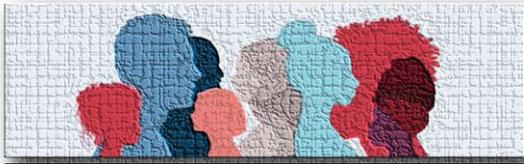




Le UUOO hanno lavorato in sinergia per la redazione di tutti i prodotti della ricerca seppure ciascuna di esse, così come indicato nella scheda progettuale IGEA, abbia competenze specifiche rispetto ai singoli *Working Papers* (d'ora in poi WP) come di seguito sintetizzato:



Hanno svolto inoltre una funzione chiave nella definizione e nell'implementazione delle attività di ricerca alcuni organi e uffici dell'Ateneo, in particolare il Comitato Unico di Garanzia, l'Ufficio gestione e sviluppo personale tecnico amministrativo e bibliotecario, l'Ufficio personale docente, la Segreteria Studenti.



## 1.4 Nota metodologica

Nel team di ricerca IGEA è condivisa l'ipotesi che il sostegno alla democrazia partecipativa rappresenti una opportunità per migliorare l'efficienza e il buon andamento delle pubbliche amministrazioni. Il percorso partecipativo permette di acquisire una conoscenza approfondita dei processi che portano alle disuguaglianze di genere e, più in generale, realizza nel concreto lo spostamento da una ricerca sulle donne ad una ricerca con donne e uomini. A tal fine, è importante che la conoscenza prodotta tramite l'analisi partecipata orienti realmente la *governance* e il processo di *gender budgeting*.

Lo sbarramento alle posizioni apicali, cuore del progetto, è stato esplorato considerando i cambiamenti dal punto di vista normativo e i diversi campi del sapere scientifico (Dipartimenti SSH/*Social Sciences and Humanities* e STEM/*Science, Technology, Engineering e Mathematics*). Su questo fronte conoscitivo, preliminare è stata l'analisi di quattro questioni complementari:

- 1) *L'individuazione dei bisogni di conciliazione vita/lavoro del personale accademico;*
- 2) *L'analisi dei piani regolativi, a partire da quelli di Ateneo e a finire con la legislazione nazionale ed europea;*
- 3) *La gender composition di Ateneo finalizzata a fornire un'istantanea della distribuzione del genere in tutti i livelli del personale universitario e nella componente studentesca;*
- 4) *L'individuazione dei bisogni di salute della popolazione accademica, in base al genere, che impediscono o promuovono condizioni di lavoro e di pari opportunità.*

Partendo da questa premessa, la ricerca si è sviluppata con procedure *bottom-up* e strumenti di ricerca partecipativi al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) *Promuovere la partecipazione di tutti gli stakeholder;*
- 2) *Individuare azioni positive da porre in essere;*
- 3) *Orientare le strategie di policies per far fronte alle disuguaglianze di genere.*

L'orientamento verso la *Mixed Methods Research* quale "terzo movimento metodologico emergente" (Tashakkori e Teddlie 2010) applicato nel presente progetto, nasce dalla necessità di integrare (Mauceri 2016) nello stesso disegno di ricerca tecniche standardizzate e non standardizzate di rilevazione delle informazioni, nonché di svolgere in maniera integrata l'analisi dei dati (Mauceri 2019; Amaturò e Punziano 2016). Con l'applicazione di questo approccio, il ricercatore integra e trae inferenze utilizzando congiuntamente approcci qualitativi e quantitativi (Tashakkori e Creswell 2007). I dati quantitativi (analisi statistiche di fonti secondarie regionali e nazionali) hanno costituito la base di partenza per l'approfondimento di determinate aree attraverso gli strumenti qualitativi (focus group con testimoni privilegiati). L'integrazione delle due diverse tipologie di dati ha quindi consentito di avviare con sollecitudine le attività di ricerca lungo la scia della complessità in epoca pandemica (Barbera *et al.* 2021; Favretto *et al.* 2021) che ha orientato verso quegli strumenti alternativi all'impossibilità di realizzare gli studi all'interno del campo di indagine. La consapevolezza di questo



limite procedurale dovuto al contesto emergenziale ha pertanto condotto all'individuazione di "finestre di osservazione" articolare in due fasi principali:

- 1) *Somministrazione di una web survey rivolta a tutto il personale di Uniss (docente strutturato e non, compreso il personale TAB e CEL) sui temi/problemi della conciliazione vita/lavoro, delle pari opportunità tra i generi e le identità di genere, delle discriminazioni;*
- 2) *Ascolti di campo: focus group in remoto rivolti a gruppi omogenei di stakeholder coinvolti a vario titolo nel contrasto alle discriminazioni nell'Ateneo.*

Nel mese di novembre 2021, prima fase di avvio della ricerca, è stata realizzata la prima indagine con la somministrazione del questionario sopra citato. Su questo fronte conoscitivo, combinando i contributi dei fautori della survey con quelli propri della *Mixed Methods Research*, si è ritenuto che l'indagine con questionario, opportunamente combinata con la ricerca qualitativa potesse assolvere diverse funzioni principali (Mauceri 2019):

- 1) *Compensare i punti ciechi del questionario;*
- 2) *Rendere strategici i dati anomali;*
- 3) *Controllare e incrementare la qualità dei dati;*
- 4) *Supportare la possibilità di coniugare livelli di analisi di tipo contestuale, relazionale e individuale.*

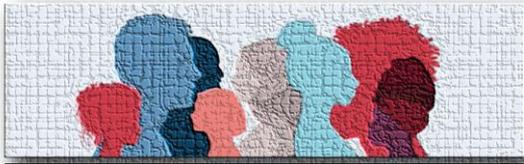
Le risultanze della *web survey* sono state successivamente approfondite attraverso gli strumenti della ricerca qualitativa e, in particolare, con i focus group rivolti a testimoni privilegiati, afferenti al personale Uniss, esperti\* e sensibili rispetto alle tematiche della ricerca.

I focus group sono stati condotti seguendo una traccia di intervista semi-strutturata predisposta dalla UO1/Dumas e si caratterizzano per essere a uno stadio, cioè non soggetti a replicabilità. L'obiettivo di questo focus qualitativo risponde a tre esigenze operative principali:

- 1) *Avviare una riflessione sui dati più importanti emersi nella predetta rilevazione per poi procedere con un approfondimento dei nodi critici;*
- 2) *Ricostruire l'impegno dell'organismo e/o dell'area di appartenenza dei/delle componenti rispetto alle tematiche sensibili del progetto I.G.E.A;*
- 3) *Contribuire alla costruzione partecipata del BdG.*

L'individuazione dei testimoni privilegiati è il prodotto: 1) dell'analisi di fonti secondarie dell'Ateneo; 2) delle informazioni acquisite attraverso il personale impegnato nell'ambito delle pari opportunità che ha assunto il ruolo centrale di *key informant*; 3) delle risultanze del questionario sopra menzionato che hanno orientato verso *stakeholder* attivamente impegnati nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione nell'ambito accademico in questione.

L'accesso al campo è stato curato dalla UO1/Dumas preposta, come da progetto, all'approfondimento del focus qualitativo e su questo fronte, lo snodo centrale è stato rappresentato dalla Prof.ssa Maria Lucia Piga che nella sua qualità di Responsabile Scientifica della ricerca ha interloquito con i testimoni



privilegiati di volta in volta individuati, presentando sia gli obiettivi dell'indagine sia il personale incaricato alla realizzazione delle interviste.

La conduzione dei focus group da remoto, così realizzati a causa del persistente stato di emergenza sanitaria da Covid-19, è stata avviata dal mese di marzo 2022, dalla dr.ssa Daniela Pisu (assegnista di ricerca IGEA) in qualità di moderatrice e dalla prof.ssa Maria Lucia Piga nel ruolo di osservatrice.

Il **primo incontro** è stato realizzato in data 30.03.2022 con il Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG) attualmente in carica che ha prontamente manifestato la propria adesione all'attività proposta e grazie alla costante comunicazione con la Presidente, la prof.ssa Marta Galiñanes Gallén.

Il **secondo incontro** è stato realizzato con i/le componenti del Comitato per le diversità e l'accoglienza (d'ora in poi DivA) del Dipartimento di Agraria in data 08.04.2022 che ha fattivamente collaborato con la UO1 dando la propria disponibilità anche per un primo colloquio conoscitivo con l'assegnista di ricerca incaricata, propedeutico al focus group in data 25.03.2022.

Il **terzo incontro** verrà realizzato nell'ambito del personale TAB e CEL, sensibile alle tematiche della ricerca in argomento, i cui testimoni privilegiati sono stati individuati grazie alla costante collaborazione e mediazione della dr.ssa Alessandra Bonelli (componente dell'UO1 e Referente amministrativo del CUG di Ateneo).

Nella prospettiva di promuovere la partecipazione attiva della popolazione studentesca nelle attività progettuali, in una fase successiva della ricerca, si predisporrà una *call* volta a rilevare le adesioni dei/delle rappresentanti degli studenti e delle studentesse per partecipare ad un focus group ed esplorare congiuntamente all'équipe IGEA alcune delle aree di indagine del progetto.

In un'ottica di implementazione delle attività di ricerca, l'approfondimento qualitativo attraverso focus group e/o interviste semi-strutturate potrà comprendere il coinvolgimento di ulteriori testimoni privilegiati, esperti\* nelle tematiche in argomento, seguendo la logica del campionamento non probabilistico a valanga<sup>6</sup>. **Con questa particolare attenzione, l'obiettivo è quello di porre in essere azioni di *networking* per ascoltare e far dialogare le/gli studios\* e gli organi impegnati nell'Ateneo nei settori affini a quelli della ricerca IGEA.**

L'eterogeneità dei testimoni privilegiati sopra indicati risponde non solo alle ragioni metodologiche sopra illustrate ma alla stessa necessità di guardare alla parità dei generi in una prospettiva intersezionale (Crenshaw 1989), approccio sul quale la stessa Regione Autonoma della Sardegna, in qualità di ente finanziatore del progetto, ha posto l'accento nella valutazione delle attività di ricerca in argomento. Il *framework* dell'intersezionalità<sup>7</sup> è qui utilizzato come lente per guardare ai processi e

---

<sup>6</sup> Nel campionamento non probabilistico non si adotta una procedura di estrazione casuale delle unità campionarie. Non ha pretese di rappresentatività statistica e prevede di scegliere un certo numero di soggetti dotati delle caratteristiche richieste dall'indagine, intervistarli e chiedere loro altri nominativi da intervistare, in modo da creare un "effetto valanga" (Di Franco 2010).

<sup>7</sup> Il concetto di intersezionalità fu teorizzato per la prima volta negli Stati Uniti dalla giurista e attivista afroamericana Kimberlè Crenshaw per definire le discriminazioni e violenze subite dalle donne nere americane, non solo in quanto *donne* e non solo in quanto *nere*, ma in quanto *donne nere*. Le donne di colore, secondo la teoria, sono metaforicamente situate a un incrocio in cui convergono diverse strade, strade che rappresentano assi di possibile oppressione (razzismo, sessismo, etc.). Secondo la definizione dell'EIGE il *framework* in questione è considerato come «Analytical tool for studying, understanding and



alle strategie di *governance* dell'Ateneo affinché si possano porre in essere tutte le misure necessarie per rispondere alle *intersectional discriminations* (Makkonen 2002) per individuare quelle discriminazioni che, secondo la definizione dell'*European Institute for Gender Equality* (d'ora in poi EIGE) avvengono sulla base di una pluralità di motivi personali o caratteristiche/identità, che operano e interagiscono tra loro contemporaneamente e inscindibilmente gli uni dagli altri<sup>8</sup>, tanto da non poter più essere distinti e separati.

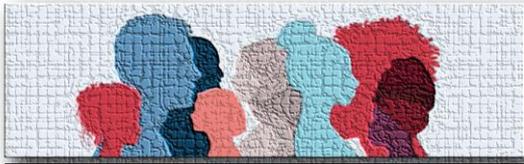
Per quanto riguarda la *web survey* di competenza dell'UO3-Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali volta alla rilevazione dei bisogni di salute del personale docente, TAB e CEL dell'Ateneo, si precisa che la stessa, in data 20.04.2022, ha condiviso con l'UO1-Dumas la traccia del questionario e condiviso un formale adeguamento della stessa, inserendo tra gli items la variabile attinente alle influenze agite dall'emergenza sanitaria da Covid-19. Sulla base del cronoprogramma di progetto si prevede pertanto di procedere entro il mese di maggio 2022 con la fase di pre-testing e alla relativa somministrazione per proseguire con la disseminazione delle risultanze.

**Le risultanze del focus qualitativo dell'UO1/Dumas, così come lo studio analitico dei dati della web survey sui bisogni di salute verranno rese note con la predisposizione del report finale del progetto di ricerca IGEA che andranno ad implementare il predisponendo BdG.**

---

responding to the ways in which sex and gender intersect with other personal characteristics/identities, and how these intersections contribute to unique experiences of discrimination». Intal senso si rimanda al sito dedicato al seguente link: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=en> (ultimo accesso in data 03.04.2022).

<sup>8</sup> Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito dedicato <https://eige.europa.eu/it/taxonomy/term/149> (ultimo accesso 20.04.2022).



## 1.5 Articolazione del report di ricerca

La definizione dei contenuti del presente documento segue fedelmente le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani del Gruppo CRUI del 2019, in un'ottica di graduale adeguamento a queste ultime, a partire dagli indicatori di contesto. Il documento si innesta inoltre nell'approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU. **In questo quadro, i prodotti della ricerca IGEA finalizzati alla costruzione del BdG vogliono fornire indicatori e misure in grado di riflettere l'impegno dell'Ateneo a perseguire l'obiettivo "5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" e l'obiettivo "10 - Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni".**

Come efficacemente indicato dalle Linee guida sopra richiamate, il BdG rappresenta uno strumento di attuazione della strategia di *gender mainstreaming*<sup>9</sup> nell'Università. In questo documento, infatti, devono essere messi in luce, insieme all'analisi del contesto di Ateneo, i risultati e gli impatti che le politiche hanno e possono avere sull'eguaglianza di genere, con l'obiettivo prioritario di favorire di individuare gli elementi di future programmazioni impostate sulle pari opportunità.

Per il perseguimento di una tale finalità è necessario che il BdG diventi parte integrante della *governance* dell'Ateneo, nonché della programmazione di tutte le sue politiche. **Deve perciò interloquire con i principali documenti gestionali, condizionandone la predisposizione: dal livello più generale strategico e finanziario, a quelli più operativi, come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti, la performance, lo sviluppo e la manutenzione edilizia** (CRUI 2019). Una prospettiva particolarmente utile per cogliere in toto l'occasione che Uniss ha di avere a disposizione ulteriori risorse umane ed economiche, legate al *Gender Equality Plan* (d'ora in poi *GEP*) approvato nella seduta del Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021, predisposto dal Gruppo di lavoro coordinato dalla professoressa Maria Antonietta Foddai, con l'obiettivo di rilevare le differenze e le discriminazioni di genere all'interno dell'istituzione universitaria, puntando all'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca e nel mondo accademico attraverso l'elaborazione di misure, azioni e pratiche volte all'eliminazione delle discriminazioni e alla valorizzazione del ruolo femminile.

Il complesso di analisi e di informazioni contenute in questo documento è frutto di una riflessione più ampia che ha coinvolto tutte le Unità Operative del progetto IGEA in un lavoro di stretta sinergia con i/le componenti del CUG, **grazie al supporto degli uffici amministrativi d'Ateneo prontamente disponibili a fornire al team di ricerca i dati utili per la ricostruzione della composizione di genere dell'Ateneo sassarese.**

Il presente documento si compone di 4 sezioni precedute da un'introduzione sulle pari opportunità in ambito accademico e da una sintesi degli obiettivi della ricerca, a cui segue una nota metodologica sugli aspetti di metodo legati all'impostazione delle singole attività progettuali.

---

<sup>9</sup> Il *Gender mainstreaming* è la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione di processi di *policy*, finalizzata ad incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nel processo di *policy-making*. Cfr. Definizione contenuta nel Glossario pubblicato dal Consiglio d'Europa, Testo disponibile in rete al seguente link: [www.coe.int](http://www.coe.int) (ultimo accesso 26.04.2022).



Ciascuna delle sezioni di seguito elencate, si apre con una panoramica della tematica affrontata per terminare con riflessioni conclusive e proposte operative:

### **Sezione I**

**LA CORNICE NORMATIVA SULLE PARI OPPORTUNITÀ: I PIANI REGOLATIVI DELL'ATENEO:** questa sezione illustra i richiami normativi nazionali in materia di pari opportunità di genere, seguiti dall'illustrazione di come tali principi siano stati interpretati e inseriti nell'Ateneo sassarese attraverso i relativi piani regolativi. L'attenzione si estende poi fino alla situazione nazionale e sovranazionale in materia di linguaggio di genere. La disamina ha implicato

lo studio minuzioso delle linee guida sul linguaggio di genere predisposte dal MIUR e da altri Atenei italiani e istituzioni pubbliche. Costruire il profilo giuridico di genere dell'Ateneo attraverso l'analisi dei principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese, a partire dallo Statuto, nella comparazione con le Linee Guida della CRUI, nella prospettiva di sollecitare nuove politiche e orientamenti organizzativi attenti alla dimensione del genere.

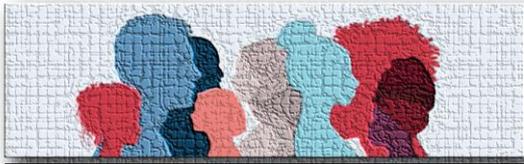
### **Sezione II**

**LE INIZIATIVE DEL CUG DI ATENEO E DEI DIPARTIMENTI:** questa sezione illustra la sintesi delle linee programmatiche contenute nel Piano di Azioni Positive 2021-2023 approvato dal CUG d'Ateneo attualmente in carica nonché una breve disamina di alcune delle misure intraprese dai Dipartimenti Uniss in tema di pari opportunità.

### **Sezione III**

**LA GENDER COMPOSITION DELL'ORGANIZZAZIONE:** questa sezione illustra i dati di contesto - disaggregati per genere - delle componenti della popolazione accademica (studentesca; personale docente e ricercatore strutturato e non; PTAB e CEL; Organi di governo, della ricerca e della didattica) così come indicato dalle Linee guida CRUI 2019. La finalità è quella di rilevare dati di tipo quantitativo, per tracciare il profilo di genere della popolazione accademica, con l'obiettivo principale

di offrire i prodotti della ricerca IGEA utili a costruire un BdG teso ad orientare la distribuzione delle risorse pubbliche verso l'erogazione di servizi e azioni positive capaci di ridurre l'asimmetria tra i generi. L'analisi è relativa prevalentemente ai dati del 2021 e, laddove possibile, permette di osservare l'andamento rispetto ad alcune serie storiche, nell'intento di individuare già da questa embrionale fase analitica i trend principali sulla questione dei generi nell'accademia.



## **Sezione IV**

**I BISOGNI DI WORK LIFE BALANCE DELL'ATENEO:** questa sezione illustra le risultanze della *web survey* somministrata al personale docente (strutturato e non), PTAB e CEL, nel mese di novembre 2021 sui temi/problemi della conciliazione vita/lavoro, delle discriminazioni, delle pari opportunità tra i generi e le identità di genere, con l'obiettivo di tracciare un primo fabbisogno delle esigenze del personale accademico in riferimento al proprio carico di cura familiare e/assistenziale;

A completamento del report, seguono gli allegati relativi agli strumenti di rilevazione utilizzati dalle UUOO per il perseguimento degli obiettivi della ricerca in tema di pari opportunità.

**I prodotti della ricerca qui presentati si pongono a supporto della redazione del primo BdG dell'Ateneo e si propongono di avviare una riflessione sull'impegno civile dell'accademia inserendo il tema delle pari opportunità nel contesto dell'equità, della solidarietà, dell'inclusione e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.**



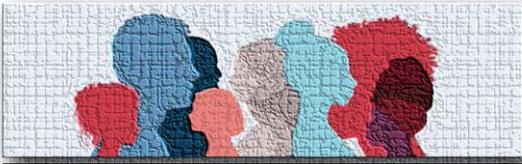
## Riferimenti bibliografici

### Testi

- Acker J. (2009), From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*. 51(2), pp. 199-217. DOI:10.1016/j.soctra.2009.03.004.
- Amaturo E., Punziano G. (2016), *I «Mixed Methods» nella ricerca sociale*, Carocci editore, Roma.
- Barbera F., Ceretta M., Cuono M. (2021), *L'emergenza Covid-19: un laboratorio per le scienze sociali*, Carocci editore, Roma.
- Crenshaw K. (1989), Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, Iss.1, Article 8: 139-167. Testo disponibile al sito: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> (ultimo accesso 03.04.2022).
- Di Franco G. (2010), *Il campionamento nelle scienze umane. Teoria e pratica*, FrancoAngeli, Milano.
- Favretto A., Maturo A., Tomelleri S. (2021), *L'impatto sociale del Covid-19*, FrancoAngeli, Milano.
- Makkonen T. (2002), *Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Abo Akademi University, Institute for Human Rights.
- Mauceri S. (2019), *Qualità nella quantità. La survey research nell'era dei mixed methods*, FrancoAngeli, Milano.
- Mauceri S. (2016), Integrating Quality into Quantity. Survey Research in the Era of Mixed Methods. *Quality & Quantity*, L, 3, pp. 1213-1231. DOI 10.1007/s11135-015-0199.
- Picardi I. (2020), *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. FrancoAngeli, Milano.
- Tashakkori A, Teddlie C. (2010), Putting the Human Back in "Human Research Methodology": The Researcher in Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 4(4), pp:271-277. DOI:10.1177/1558689810382532.
- Tashakkori A, Creswell JW. (2007), Editorial: Exploring the Nature of Research Questions in Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), pp. 207-211. DOI:10.1177/1558689807302814.

### Sitografia

- <https://eige.europa.eu/it/taxonomy/term/149> (ultimo accesso 20.04.2022).
- <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=en> (ultimo accesso in data 03.04.2022).
- <https://www.coe.int> (ultimo accesso 26.04.2022).
- <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/> (ultimo accesso 26.04.2022).



## **PARTE I**

**La cornice normativa sulle pari opportunità  
I piani regolativi dell'Ateneo**



## **1.1 Introduzione**

Per la redazione della sezione normativa di cui deve comporsi il BdG, le linee guida proposte in merito dal Gruppo CRUI indicano una “mappa per l’integrazione” ovvero una sintetica ricognizione dei documenti di gestione con cui il BdG deve interloquire, per incidere positivamente sulla programmazione/attuazione di politiche di genere e tradurre gli indirizzi politici in azioni positive<sup>10</sup>.

Partendo da questa premessa, la Cabina di regia del progetto IGEA in capo al Centro ARGINO, partendo dai compiti allo stesso assegnati di cui al **WP1 (Analisi dei servizi offerti dall’organizzazione di servizio per garantire l’uguaglianza di genere)** ha individuato e selezionato - in una prospettiva di integrazione rispetto alla ricognizione indicata dal Gruppo CRUI - i principali atti dell’Ateneo sassarese che riguardano le questioni delle pari opportunità, delle procedure di reclutamento e di organizzazione del personale in una prospettiva di genere, come di seguito riepilogati:

- 1. Statuto dell’Università degli Studi di Sassari**, approvato ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, emanato con Decreto Rettorale (d’ora in poi D.R) n. 2845 del 7 dicembre 2011 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 298 del 23.12.2011; modificato con D.R. n. 324 del 10 febbraio 2014 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 44 del 22 febbraio 2014; modificato con D.R. n. 2434 del 22 settembre 2015 e pubblicato nella G. U. (Serie Generale) n. 299 del 2 ottobre 2015; modificato con D.R. n. 153 del 1° febbraio 2016 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 35 del 12 febbraio 2016; modificato con D.R. n. 3466 del 20 novembre 2019 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 287 del 07 dicembre 2019.
- 2. Codice Etico** emanato con D.R. n. 3489 del 30 novembre 2012;
- 3. Codice di Comportamento del Personale dell’Università degli Studi di Sassari**, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2013, emanato con D.R. prot. 64, rep. 4 del 7 gennaio 2014;
- 4. Proposta di Codice Etico e di Comportamento che unifica, integra e modifica i previgenti Codici, Etico e di Comportamento dell’Università degli Studi di Sassari (2021)**;
- 5. Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro**, revisionato e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013.

**Regolamenti** di Uniss in materia di reclutamento, valutazione e progressione di carriera:

- 1. Regolamento per il Reclutamento dei Ricercatori a Tempo Determinato**, modificato con D.R. rep. n. 2005 del 4 giugno 2021;
- 2. Regolamento sui Doveri istituzionali dei Docenti** emanato con D.R. n. 1820 /2016 prot. n. 19025 del 01.08.2016;
- 3. Regolamento per la proposta di riconoscimento del titolo di professore emerito** emanato con D.R. n. 1665 del 11 giugno 2014, prot. n. 13472;

---

<sup>10</sup> In tal senso si rimanda alle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo CRUI (2019), pp 50-65.



4. **Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia** emanato con D.R. n.2606 prot n. 78179 del 3 agosto 2018, modificato all'art. 6 con Decreto Rep. 3934 Prot n. 143058 del 16 dicembre 2019;
5. **Regolamento sulla progressione economica dei professori e dei ricercatori** - ex art. 8 - Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

**Documenti** di Uniss in materia di gestione del personale e benessere organizzativo:

- **Linee Guida per l'organizzazione, la gestione e lo sviluppo del personale** approvate il 25 febbraio 2016;
- **Piano Strategico Integrato 2021-23** approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2021.

L'individuazione e la selezione delle fonti sopra indicate è stata orientata, in linea con i principali obiettivi del progetto IGEA, da tre criteri principali:

- 1) **Assenza/presenza del linguaggio di genere e/o persistenza del maschile universale;**
- 2) **Assenza presenza di riferimenti alle tematiche dell'uguaglianza, delle pari opportunità, delle politiche di *Work Life Balance*;**
- 3) **Assenza/presenza di riferimenti alle discriminazioni correlate a genere/generi/identità di genere/orientamento sessuale.**

## **1.2 Atti, regolamenti, documenti di Uniss in materia di uguaglianza e parità di genere**

### **1.2.1 Fonti normative dell'Ateneo in materia di uguaglianza e pari opportunità**

Per quanto attiene la disciplina interna, è in primo luogo **lo Statuto di Ateneo** che promuove, sin dall'art. 3, le pari opportunità, intese come azioni dirette al bilanciamento dell'uguaglianza da rendersi sostanziale con la costruzione di un ambiente universitario libero da ogni forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, alle opinioni politiche e alle condizioni personali e sociali. In questa disposizione non mancano i segnali positivi dell'Ateneo verso un futuro restringimento del divario di genere. Tuttavia, nel preambolo si legge che le «le voci declinate al maschile si intendono riferite ad entrambi i generi, maschile e femminile» per cui risulta evidente l'utilizzo del maschile universale proprio perché usato indifferentemente per uomini e donne quasi a rafforzare la tradizionale visione "androcentrica".

Pur evidenziando le necessità di contrastare qualsiasi forma di discriminazione che possa essere riconducibile all'orientamento sessuale, la parità è ancora considerata come una condizione da realizzarsi nell'accezione dicotomica tra i generi, mancando di includere espressamente le identità non binarie.

L'Università assicura piena attuazione, a tutti i livelli della vita interna dell'organizzazione di servizio (art. 16), dei diritti della persona e dei principi di non discriminazione e promuove i provvedimenti necessari per la loro realizzazione e tutela. Lo Statuto quindi non si preoccupa solo di affermare il



principio di non discriminazione perché dichiara il proprio impegno nel perseguimento di molteplici obiettivi:

- 1) Contrastare e rimuovere fattivamente qualsiasi forma di violenza che possa svilupparsi in ambito accademico (art. 16, comma 2);
- 2) Applicare misure di prevenzione finalizzate a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e ad accrescere la qualità complessiva delle attività accademiche (Art. 16, comma 3);
- 3) Promuovere l'importanza e la conoscenza del benessere fisico, psicologico e sociale nelle organizzazioni di servizio (art. 16, comma 3).

Lo Statuto si propone altresì l'obiettivo di riequilibrare, negli organi di governo dell'Ateneo, la composizione di genere e richiama lo strumento delle riserve di posti nella presentazione delle candidature negli organi elettivi e, in particolare, nella composizione e organizzazione del Consiglio di Amministrazione prevede, che nella designazione dei docenti di ruolo debba essere garantita la presenza di entrambi i generi (art. 26, lett. f.). Tale disposizione si propone di dare declinazione all'obiettivo di rendere la *governance* più aperta al fondamentale apporto collaborativo di entrambi i generi. Inoltre, all'art. 63 sulle disposizioni relative alle cariche elettive o soggette a designazione, stabilisce al comma 4 che «L'elezione o la nomina dei membri del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione e degli altri organi previsti dal presente Statuto avvengono nel rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici e nell'osservanza del Codice etico dell'Ateneo».

Le previsioni di principio contenute negli articoli sopra esposti trovano poi ulteriore attuazione nelle disposizioni statutarie dedicate alle competenze del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni di qualsiasi genere (art. 33). L'operato del CUG è rivolto a tutta la popolazione accademica con l'applicazione di misure e la realizzazione di azioni finalizzate a prevenire e a contrastare qualsiasi forma di discriminazione - diretta e indiretta - relativamente a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, religione, lingua, opinioni politiche, status socioeconomico, cittadinanza sociale e giuridica, condizioni di salute, disabilità, operando per il rispetto delle differenze. Tra i compiti conferiti a questo organismo rientra il supporto alle persone vittime di violazioni, abusi e sopraffazioni, nonché la verifica che non siano intraprese azioni di vessazione nel contesto accademico e nei luoghi di lavoro. **Non vi è invece nello Statuto alcun esplicito riferimento ad altre figure specifiche, di nomina rettorale, che possano operare in collaborazione con il CUG al fine di prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni; pensiamo a figure esperte nelle tematiche in argomento, spesso previste e presenti in altre istituzioni e organizzazioni lavorative, dove operano in sinergia: come la Consigliera di Fiducia, oppure una figura espressamente delegata alle Pari Opportunità e al Benessere.**

Il **Codice etico** individua i valori fondamentali della comunità universitaria, ne enuncia i principi condivisi, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità etico-sociali nei confronti dell'ente di appartenenza, e definisce le regole di condotta da osservare nei confronti di tutti coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con l'Ateneo.



Esso costituisce il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne di Uniss, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi dal personale docente e ricercatore, personale dirigente e TAB, dalla componente studentesca e da tutti coloro che instaurino rapporti con l'Ateneo, condividendone i valori.

Al fine di perseguire tali principi, l'Ateneo rigetta ogni forma di pregiudizio sociale, ogni prassi degradante o umiliante e l'idea stessa di supremazia o superiorità morale di un gruppo rispetto ad un altro (art. 4, comma 6) e con il Codice sancisce:

- 1) La promozione di un clima organizzativo improntato sulla circolarità delle informazioni nell'ambito della comunità scientifica, garantendo un'apertura nel più ampio contesto internazionale (art. 1, comma 2);
- 2) La valorizzazione del merito e delle diversità culturali nonché la leale collaborazione e la trasparenza da intendersi come parametri di comportamento nelle relazioni interne ed esterne (art.1, comma 2);
- 3) Il diritto di tutti i componenti dell'Ateneo ad essere trattati con rispetto e senza discriminazioni, non solo per ragioni legate al genere ma ad ogni fattore di discriminazione: religione, convinzioni personali o politiche, lingua, origini etniche o sociali, cittadinanza, condizione di salute e di disabilità, età o orientamento sessuale (art. 4, comma 1);
- 4) L'impegno dell'Ateneo nell'attivazione di opportune strategie atte a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori, occasionali, abituali o protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un componente in occasione di lavoro o di studio da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata, o da altri colleghi, che si sostanziano in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro o di studio, ovvero idonei a compromettere la salute, professionalità, esistenza o dignità di tali soggetti (art. 4, comma 5);
- 5) La disapprovazione del nepotismo e del favoritismo quale fondamento di un *modus operandi* improntato sulla trasparenza e sull'imparzialità.

L'art. 4 (*Rifiuto di qualsiasi discriminazione*) costituisce una previsione importante rispetto alla questione delle pari opportunità perché attesta la doverosa attenzione dell'Ateneo al benessere di tutte le sue componenti - indipendentemente dal sesso di appartenenza di chi fruisca di questi modelli organizzativi - e perché costituisce, indirettamente, anche uno strumento attraverso cui porre in essere le misure volte al contrasto della violenza nei luoghi di lavoro.

Il tema delle pari opportunità è espressamente definito al comma 4 dell'art. 4 in cui si prevede l'obiettivo di assicurare una condizione di completa parità nei diversi aspetti della vita universitaria, anche attraverso la promozione della libertà accademica di cui all'art. 6, quale presupposto per la creazione di un ambiente di lavoro capace di favorire l'ideale di libertà e di autonomia individuale.

Il comma 1 dell'art. 5 stabilisce l'impegno dell'Ateneo nell'eradicazione di abusi, fastidi e molestie di natura sessuale, intesi come forma di discriminazioni lesive della dignità della persona intesi «come condotte discriminatorie lesive del personale senso di dignità umana, ed assicura alle vittime una sollecita protezione, libera dal pregiudizio» che hanno ad oggetto la sfera personale della sessualità e che vengono rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso o orientamento sessuale.



Il principio di non discriminazione deve peraltro orientare ogni attività condotta nell'ambito dei gruppi di ricerca, compito attribuito al coordinatore di ciascun gruppo per valorizzare i meriti individuali ed individuare le responsabilità di ciascun partecipante e sollecitare il dialogo, la cooperazione, la critica, l'argomentazione, lo sviluppo delle idee e delle abilità personali (art. 7, comma 2).

Il Codice etico dedica poi in modo specifico un'ulteriore disposizione per la divulgazione (mediante pubblicazioni, comunicazioni, convegni, attività didattiche ed ogni altro mezzo ritenuto idoneo) e attuazione delle norme ivi contenute, comprese quelle attinenti alle tematiche del genere e delle pari opportunità, intervenendo con sollecitudine nei casi di violazione delle disposizioni (art.16).

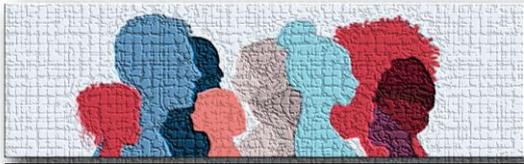
**La trasparenza, unitamente alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo delle informazioni concernenti l'organizzazione di servizio, costituiscono gli strumenti attraverso cui assicurare a tutte le persone che qui lavorano e studiano, pari opportunità di accesso alle dinamiche della vita accademica.**

Nel **Codice di Comportamento del Personale dell'Università degli Studi di Sassari** si utilizza il maschile universale, fatta eccezione per l'art. 2 che definisce l'ambito di applicazione rispetto «alle/ai dipendenti dell'Ateneo sia a tempo indeterminato che determinato, anche in posizione di diretta collaborazione con gli organi politici (...)». L'uso del maschile universale è in contrasto con il linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica. **Nell'avviare una riflessione sul rapporto tra genere e linguaggio nell'istituzione accademica, quale luogo di produzione e condivisione del sapere, risulta necessario interrogare i modelli culturali esistenti, con l'obiettivo di sostenere un'etica delle pari opportunità tra i generi e le identità di genere, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere.** Preme però sottolineare che, al comma 5 dell'art. 3, nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il personale deve garantire la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi dal porre in essere atteggiamenti o comportamenti discriminatori basati su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche disabilità, condizioni sociali o di salute, età o orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

**Nel 2021 l'Ateneo ha promosso, attraverso l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, una proposta partecipata per modificare e integrare in un unico testo finalità, principi e doveri presenti nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento, tenendo conto delle specificità dell'Università degli studi di Sassari.**

La procedura di consultazione è rimasta aperta nel mese di ottobre 2021 per favorire la partecipazione di chiunque avesse interesse a inviare un contributo per la redazione del documento in argomento.

Nell'art. 2, comma 3, si specifica che nel documento «tutte le categorie di destinatari presenti sono riferite ad entrambi i generi femminile e maschile e i termini indicanti le funzioni e i ruoli ricoperti sono intesi in astratto, prescindendosi dal genere della persona che li riveste». Da una prima lettura critica emerge l'assenza di specifiche disposizioni rispetto alla conciliazione vita/lavoro e l'assenza del linguaggio di genere, considerato l'acclarato utilizzo del maschile universale di cui all'art. 2.



**Il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro** definisce le principali regole di condotta per la realizzazione di condizioni sostanziali di non discriminazione in ambito accademico:

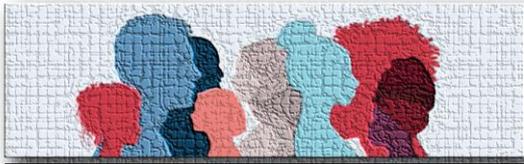
- 1) Imparzialità e rifiuto di ogni forma di discriminazione - diretta o indiretta - in riferimento ad appartenenze politiche e religiose, razza, sesso, livello di abilità, condizioni sociali, orientamento sessuale, condizioni personali e di salute (art.1);
- 2) Riconoscimento del diritto, per coloro che lavorano e studiano in Uniss, di essere trattati con dignità e di fruire di un clima organizzativo favorevole, con relazioni interpersonali e comunicazioni basate sul rispetto reciproco diffusione della cultura delle pari opportunità (art. 2, lett. a);
- 3) Contrasto a comportamenti discriminatori, vessatori, non trasparenti (art. 2, lett. f);
- 4) Contrasto di ogni forma di molestia sessuale o morale avvalendosi del CUG (art. 2, lett. e);
- 5) Nomina della figura della/del Consigliere\* di fiducia quale referente a cui la persona oggetto di molestie sessuali o morali può rivolgersi per denunciare comportamenti molesti e per avviare procedure informali di gestione e di mediazione dei conflitti interpersonali (art. 5, comma 1);
- 6) Attivazione dello sportello di ascolto quale servizio preposto alla raccolta delle segnalazioni dei comportamenti discriminatori (art. 7).

**La forte attenzione al linguaggio di genere emerge già dall'art. 1 dove la dicotomia tra i generi si amplia fino ad includere l'orientamento sessuale, pur non inglobando espressamente le identità di genere, declinazione utile a fare chiarezza sulle dimensioni costitutive della sessualità e dell'affettività per favorire una cultura delle differenze e del rispetto della persona umana in tutte le sue dimensioni.**

**In tutto il documento si ravvisa una forte attenzione ai rischi di conflitti basati sul genere, come rileva dalla disposizione di cui all'art. 5 sull'istituzione della figura della/del Consigliere/e di fiducia. Ad oggi detta figura non è stata ancora istituita e osteggiata fin dal principio, come si evince dagli atti del CUG per il triennio 2014/2016.**

### ***1.2.2 Regolamenti di Uniss in materia di processi in materia di reclutamento, valutazione, progressione di carriera***

Allo scopo di indicare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria si propone la lettura critica dei principali regolamenti di Ateneo inerenti i processi di reclutamento, funzionali anche alla comprensione di quel "labirinto" (Picardi 2020) che, partendo dalle tradizionali visioni della segregazione femminile (orizzontale e verticale), vuole indagare il problema del graduale abbandono delle carriere scientifiche delle donne, facendo luce sugli stessi meccanismi di reclutamento del personale in accademia. **In considerazione di ciò, si segnalano di seguito alcuni dei regolamenti interni in materia di reclutamento, valutazione, progressione di carriera, funzionali a future analisi in merito agli avanzamenti di carriera di uomini e donne in accademia.**



Il **Regolamento di Ateneo sul Reclutamento dei Ricercatori a Tempo Determinato** contiene disposizioni chiave sulle procedure di reclutamento dei ricercatori a tempo determinato (junior e senior) e sulla proposta di chiamata diretta del ricercatore.

Il Titolo I disciplina la procedura di selezione comparativa ai sensi dell'art. 24, comma 2, della Legge n. 240/2010 per l'assunzione mediante contratto di ricercatori a tempo determinato (contratti di tipo a e b), il contenuto della proposta di attivazione (art. 2) e del bando di selezione (art.6), i requisiti di ammissione alla selezione per ricercatore di tipo a (art.5) e di tipo b (art. 6). **Non si rilevano, nella descrizione della procedura, azioni tese a favorire il reclutamento di giovani ricercatori (TD), nel rispetto della parità di genere.**

L'art. 8 contiene le disposizioni per la costituzione della commissione di valutazione che deve essere composta (comma 1) da tre professori, di prima e seconda fascia appartenenti al settore concorsuale oggetto della procedura (comma 2), di cui almeno due esterni all'Università di Sassari, e in ogni caso tutti appartenenti ad Atenei diversi. La commissione può essere composta integralmente da professori di prima fascia e qualora ciò non fosse possibile, almeno un commissario deve appartenere al ruolo dei professori di prima fascia. Secondo quanto disposto dall'art. 9, comma 2, non possono far parte della commissione i docenti (...) in aspettativa, congedo o distacco presso altri enti. **In merito alla composizione della commissione di valutazione, nel testo non si rileva alcuna attenzione al genere e/o al linguaggio di genere.**

Il Capo II disciplina lo svolgimento della procedura di reclutamento, indicando i criteri di valutazione dei candidati (attraverso le pubblicazioni, compresa la tesi di dottorato, i testi accettati per la pubblicazione, l'attività scientifica, didattica, di didattica integrativa, di servizio agli studenti, l'attività assistenziale ove richiesta dal profilo funzionale, il curriculum dei candidati) e l'esito dei lavori di valutazione (motivato giudizio analitico di cui al comma 3 dell'art.11). **Non si rilevano, nella descrizione della procedura di reclutamento, azioni tese a contemplare, particolari condizioni che incidono sulla produzione scientifica, quali la maternità o il "doppio carico di cura per le donne".**

**Regolamento sui Doveri istituzionali dei Docenti:** *art. 2 - Oggetto* (comma 1) «I doveri istituzionali mirano a creare un quadro di riferimento omogeneo, in applicazione dei principi generali contenuti nello Statuto, nel Regolamento Didattico di Ateneo e nel Regolamento sul conferimento degli incarichi didattici»; (comma 2) «La disciplina dei doveri didattici è ispirata ai principi di imparzialità, buona amministrazione, sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza, e tiene opportunamente conto delle differenze che sussistono nelle metodologie didattiche e di ricerca dei docenti che appartengono alle scienze sperimentali e alle scienze umanistiche, oltre che della diversa condizione dei docenti impegnati a tempo pieno e a tempo parziale». *Art. 3 - Doveri didattici dei docenti* (comma 4) «Ogni Professore e Ricercatore dell'Università è tenuto ad assolvere il compito didattico istituzionale attribuitogli. Qualora per ragioni di salute o di ufficio, o per altro legittimo impedimento, il docente non possa momentaneamente assolvere i compiti di cui sopra, questi devono essere assunti, su richiesta del responsabile, da altro docente, o rinviati. In quest'ultimo caso il docente responsabile deve provvedere affinché ne sia data tempestiva comunicazione agli studenti. Qualora il docente durante il periodo destinato all'attività didattica intenda assentarsi per più di dieci giorni consecutivi, deve chiedere preventivamente l'autorizzazione del Consiglio di Dipartimento di afferenza». *Art.4 - Presenza in sede e*



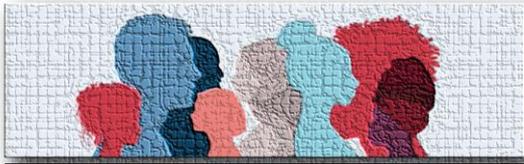
*reperibilità dei docenti* (comma 10) «I Professori e Ricercatori sono tenuti a comunicare tempestivamente l'assenza per malattia alle strutture di afferenza e all'Ufficio Personale, che rimangono responsabili per gli aspetti di rispettiva competenza, anche ai fini di disporre il controllo e il collocamento in congedo e/o aspettativa per motivi di salute, e a far recapitare la certificazione attestante l'assenza per malattia».

**Il documento contiene disposizioni chiave sulle procedure che il personale docente e ricercatore deve osservare in caso di impedimento legittimo al regolare svolgimento dell'attività didattica. Si parla genericamente di "aspettativa per motivi di salute" e non vi è alcun richiamo, ad esempio, alle disposizioni per il congedo di maternità/paternità.**

**Regolamento per la proposta di riconoscimento del titolo di professore emerito:** *Art.1 Requisiti oggettivi per la candidatura al titolo di Professore Emerito* »1. Il titolo di Professore Emerito può essere conferito ai professori di prima fascia cessati dal servizio per raggiunti limiti d'età o volontarie dimissioni che: a) abbiano maturato almeno 20 anni di ordinariato. Nella determinazione di tale presupposto si comprende il periodo di servizio svolto in qualità di professore straordinario e si prescinde da eventuali sospensioni dall'attività di servizio effettivo in base alle norme di legge; b) abbiano mantenuto nel corso della carriera accademica un contegno connotato da assoluta correttezza nei confronti degli interlocutori interni ed esterni dell'Ateneo in coerenza con i valori riconosciuti dal Codice Etico, e non abbiano causato discredito o lesso il prestigio dell'istituzione Accademica; c) alla data di presentazione della candidatura non siano, di norma, cessati dal servizio da più di due anni, salvo motivate eccezioni. 2. La proposta di candidatura al titolo non può essere presentata per i docenti che abbiano subito un provvedimento disciplinare o una sanzione per violazione del Codice Etico di Ateneo»; *Art. 2 Requisiti soggettivi per la candidatura al titolo di Professore Emerito* «1. Il titolo di professore emerito può essere conferito ai professori, in possesso dei requisiti oggettivi indicati dall'art. 1 del presente regolamento, che abbiano dato lustro all'Ateneo attraverso un'attività scientifica di livello particolarmente elevato, attestata dal valore, dalla continuità e dalla rilevanza della produzione scientifica, così come dall'ottenimento di prestigiosi premi o riconoscimenti nazionali e internazionali relativi all'attività scientifica e di ricerca. 2. Costituiscono motivazioni aggiuntive per la proposta di conferimento del titolo: a) incarichi scientifici e istituzionali quali, ad esempio, la Presidenza o la Segreteria di Società Scientifiche, Accademie nazionali o internazionali; b) cariche accademiche e negli Organi dell'Ateneo; ruoli di responsabilità nelle Strutture e nell'organizzazione dell'Ateneo».

**Il documento contiene disposizioni chiave sulle procedure di assegnazione del riconoscimento di professore emerito ma non rileva nessuna declinazione sulla base del genere o attenzione al linguaggio di genere.**

**Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia:** le proposte di attivazione delle procedure di chiamata e mobilità per la copertura dei posti vacanti di professore di I o II fascia, vengono formulate dai Dipartimenti, con voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori di I e di II fascia. In merito alla proposta, verificate le condizioni di cui all'art. 10, delibera in merito il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico. La procedura di valutazione deve avvenire attraverso commissioni per il reclutamento ex art. 18, della Legge 30 dicembre 2010, n. 24, la cui



composizione deve avvenire attraverso il sorteggio basato su liste di soggetti dei medesimi requisiti previsti per la partecipazione all'Abilitazione Scientifica Nazionale (art. 6, comma 1). L'art. 6 illustra la procedura di valutazione per la chiamata dei professori di I fascia. Le commissioni devono essere costituite da tre professori di prima fascia, in maggioranza esterni e appartenere al medesimo Settore Concorsuale messo a bando (art. 6, comma 2). Ai fini della valutazione comparativa dei candidati, la Commissione, prende in considerazione i seguenti titoli, tra cui: a) l'attività didattica svolta in corsi universitari ufficiali (...); b) i servizi prestati nelle università e negli enti di ricerca italiani e stranieri; c) altre attività accademiche istituzionali; d) eventuale attività svolta in campo clinico; e) l'organizzazione, la direzione e il coordinamento di gruppi di ricerca; f) ogni altro titolo utile ai fini della procedura di valutazione (art.6, comma 3). La Commissione valuta la personalità scientifica del candidato, oltre ai titoli dichiarati, al curriculum complessivo e alle pubblicazioni scientifiche presentate (art. 6 comma 4).

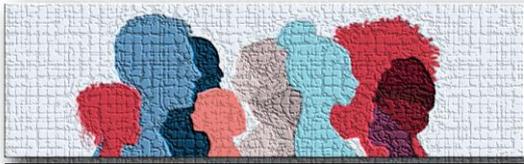
Procedure di chiamata dei professori di II fascia: l'art. 8 disciplina "altre procedure di chiamata" ovvero la chiamata per il ruolo di professore associato. Con provvedimento del Rettore, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione, che verifica la sostenibilità finanziaria e il rispetto della programmazione relativa al personale docente, previo parere del Senato Accademico, il ricercatore valutato positivamente, alla scadenza del contratto, è inquadrato nel ruolo dei professori associati. La valutazione compete ad una Commissione nominata dal Rettore su proposta formulata dal Consiglio di Dipartimento, costituita da tre professori di I fascia dell'area concorsuale oggetto della procedura di valutazione, in maggioranza designata tra il personale docente in servizio presso un altro Ateneo e almeno uno appartenente al settore concorsuale al quale si riferisce la valutazione. Per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'Ateneo che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'art. 16 della Legge 240/2010, può essere applicata la seguente procedura (comma 5): il Consiglio di Dipartimento interessato istituisce una commissione di valutazione, nominata con decreto rettorale, costituita da almeno tre membri, due dei quali docenti esterni all'Ateneo e con un elevato profilo scientifico a livello internazionale, individuati tra i professori ordinari appartenenti al settore concorsuale del bando. I componenti devono essere in possesso di una produzione scientifica e di un'attività di ricerca continuativa nei cinque anni precedenti ed essere in possesso dei requisiti di qualificazione scientifica richiesti per l'elezione a commissario nell'abilitazione scientifica nazionale.

Procedure di chiamata diretta e chiamata per chiara fama (art. 9) Nel primo caso, l'Ateneo può procedere alla copertura di una percentuale non superiore al 10% dei posti di professore di I e II fascia attraverso chiamata diretta di studiosi stranieri o italiani impegnati all'estero, in possesso di una idoneità accademica di pari livello ovvero che, sulla base dei medesimi requisiti, abbiano già svolto per chiamata diretta autorizzata dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca un periodo di docenza nelle Università italiane. Nel secondo caso l'Ateneo può procedere alla chiamata diretta di studiosi di chiara fama, a cui è attribuito il livello retributivo più alto spettante ai professori ordinari.

**Il documento disciplina le procedure per la chiamata dei professori di I e II fascia e illustra la composizione delle commissioni per il reclutamento (ex art. 18, Legge 30 dicembre 2010, n. 240) in cui però non vi è alcuna attenzione rispetto alla composizione di genere. Tuttavia, nella valutazione dei/delle candidat\* rilevano non solo i criteri oggettivi ma anche un'attenzione alla "personalità scientifica".**



**Regolamento sulla progressione economica dei professori e dei ricercatori - ex art. 8 - Legge 30 dicembre 2010, n. 240.** Art. 2 Destinatari della progressione economica. «1. Ai sensi dell'art. 6, comma 14, della legge 30 luglio 2010, n. 240, i professori e i ricercatori sono tenuti a presentare una relazione sul “complesso delle attività didattiche, di ricerca e gestionali svolte nel periodo sottoposto a valutazione, unitamente alla richiesta di attribuzione dello scatto stipendiale di cui agli articoli 36 e 38 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382»; *Art. 4 Procedura di valutazione* «1. Il processo di valutazione è avviato ogni sei mesi con la pubblicazione sul portale dell'Ateneo di un bando rettorale. La valutazione è semestrale. La commissione conclude i propri lavori entro la fine di ciascun semestre interessato dalla valutazione (30 giugno; 31 dicembre). 2. L'elenco dei soggetti interessati dalla valutazione da effettuarsi semestralmente è individuato con decreto rettorale ed è pubblicato nel sito web di Uniss insieme al bando rettorale nel mese precedente il semestre nel quale si svolge la valutazione. 3. Ciascuna richiesta dovrà essere accompagnata da una relazione contenente: 1) l'elenco delle attività didattiche svolte; 2) l'elenco delle pubblicazioni scientifiche edite nel periodo soggetto a valutazione accompagnata da una dichiarazione di atto notorio, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, attestante il loro inserimento nella sezione “Pubblicazioni” nell'archivio istituzionale IRIS; l'elenco dei finanziamenti su progetti di ricerca ottenuti e dei convegni internazionali e nazionali cui abbia partecipato; 3) l'elenco degli incarichi istituzionali (art. 6, comma 1, lett. c) e degli eventuali incarichi gestionali (art. 6, comma 3, lett. c) e comma 4) ricoperti nel triennio.» (comma 7). In caso di congedo, assenze per malattia, maternità, congedo parentale e in generale assenze giustificate dal servizio a qualunque titolo ai sensi del titolo VI, d.p.r. 10 gennaio 1957, n. 3, recante il Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, il professore e ricercatore accede ugualmente alla progressione. In tal caso il periodo soggetto a valutazione è ridotto a quello di servizio effettivo, e i criteri di valutazione indicati nel comma 3 trovano applicazione in misura proporzionale al periodo di attività svolta in servizio effettivo, ai sensi del successivo comma 7, purché non inferiore a 12 mesi. In caso di congedo e di assenze giustificate dal servizio (come richiamate al comma 7), per un periodo pari o superiore a un anno il numero di prodotti da conferire nella procedura di valutazione si riduce di una unità; nel caso di congedo e assenze giustificate dal servizio per malattia, maternità o congedo parentale pari a due anni il numero di prodotti da conferire nella procedura di valutazione si riduce di due unità. In ogni caso, un periodo di servizio effettivo inferiore ai 12 mesi non è sufficiente per l'accesso alla valutazione periodica ai fini della progressione economica. 9. Si ricorda che l'ipotesi di assenza dal servizio per causa di aspettativa obbligatoria coinvolge gli obblighi didattici e di partecipazione agli incarichi istituzionali, non anche l'attività di ricerca. In caso di aspettativa obbligatoria, dunque, il soggetto accede alla valutazione ai fini della progressione sulla base di una relazione che concerne il solo requisito di cui all'art. 4, comma 3, n. 2, del presente regolamento. Il beneficio è concesso attraverso la valutazione delle candidature a cura di una Commissione (art. 5) composta dal Rettore o da un suo delegato che la presiede, e da quattro professori appartenenti ad aree scientifiche differenti tali da rappresentare i macro-ambiti medico-scientifico, scientifico, delle scienze sociali e umanistico. La Commissione è designata dal Senato accademico su proposta del Rettore, e successivamente nominata con decreto rettorale; può essere composta o integrata da professori ordinari di altro ateneo. Condizione necessaria e sufficiente per l'accesso alla progressione economica, è il possesso congiunto di tre requisiti (art. 6): a) il carico didattico assolto in ciascuno degli anni oggetto di valutazione sia pari o superiore al carico didattico attribuito dalla legge, dal regolamento di ateneo sul conferimento degli incarichi didattici e dal dipartimento di afferenza (v. art. 4, comma 4, lett. a), del



presente regolamento; b) il numero delle pubblicazioni scientifiche edite complessivamente nel periodo oggetto di valutazione sia pari o superiore a due, e le pubblicazioni appartengano alle tipologie di prodotti definiti all'art. 4, comma 4, lett. b), del presente regolamento; siano stati assolti gli incarichi istituzionali presso la struttura periferica di afferenza come definiti all'art.4, comma 4, lett. c), del presente regolamento.

**Il documento disciplina le procedure di valutazione per la progressione economica dei/delle professori/professoressa e dei/delle ricercatori/ricercatrici che possono ridurre il numero dei prodotti della ricerca da conferire per la valutazione in oggetto in caso di assenze giustificate tra cui rientrano anche la maternità e il congedo parentale. Tuttavia, in merito alla costituzione della commissione di valutazione non si rileva alcuna attenzione al genere e/o al linguaggio di genere, considerando che la composizione della stessa è illustrata facendo ricorso all'uso neutro declinato al maschile.**

### ***1.2.3 Documenti di governo di Uniss in materia di gestione e organizzazione del personale***

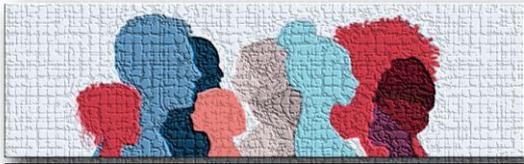
Nell'ambito delle fonti di Uniss che riguardano i processi di gestione del personale, i documenti di governo dell'Ateneo, sono funzionali al BdG perché i piani strategici devono rispettare i principi di uguaglianza prefissati dall'Ateneo.

Le **Linee Guida per l'organizzazione, la gestione e lo sviluppo del personale** discusse nella seduta del 25 febbraio 2016 del Consiglio di Amministrazione evidenziano l'esigenza di riproporre alcune strategie di azione per rispondere al profondo cambiamento attraversato dall'Università a seguito dell'emanazione della Legge 240/2010, cambiamento che richiede, per poter essere affrontato adeguatamente, la predisposizione di una macchina amministrativa in grado di supportare meglio le attività istituzionali dell'Ateneo. Le capacità richieste per fronteggiare le trasformazioni in atto non solo tecnico-professionali, ma anche di tipo trasversale: **la comunicazione, la gestione del personale, l'attenzione ai risultati, tutte capacità fondamentali al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati**. Si rende necessario, inoltre, rivedere la Tecnostruttura riducendo, dove possibile, le unità organizzative e le conseguenti posizioni, razionalizzare i Poli e i Centri di responsabilità gestionale, diminuendo in questo modo i costi correnti a vantaggio della missione degli obiettivi strategici d'Ateneo; pensare ad un sistema di incentivazione che non sia solo di tipo economico, visto il momento di forte criticità, ma anche di tipo strettamente professionale<sup>11</sup>. Le azioni per il cambiamento previste nelle linee guida sopra citate prevedono:

- 1) La valorizzazione delle competenze professionali;
- 2) Lo sviluppo delle motivazioni individuali (che rappresentano un moltiplicatore delle competenze);
- 3) L'integrazione delle professionalità e il gioco di squadra;
- 4) La razionalizzazione dell'assetto organizzativo.

---

<sup>11</sup> Fonte: Consiglio di Amministrazione Resoconto seduta del 25 febbraio 2016 Area Affari Istituzionali, Bilancio e Regolamentazione, Ufficio Organi Collegiali, disponibile al seguente link [https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/res\\_cda\\_25\\_02\\_2016.pdf](https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/res_cda_25_02_2016.pdf)



Le politiche del personale coerenti con le azioni e gli obiettivi/direttrici per il cambiamento previste riguardano:

- a) Opportunità di crescita individuale, la creazione di nuove figure professionali e spazi per più soddisfacenti percorsi di carriera, anche attraverso progetti e singole iniziative di riconversione e riqualificazione professionale, rispetto a ruoli non più indispensabili o appropriati;
- b) Coinvolgimento e forte investimento nelle attività di formazione e sviluppo;
- c) Confronto corretto e trasparente con le Organizzazioni sindacali, il Consiglio del personale tecnico amministrativo e, più in generale, con le Rappresentanze dei lavoratori;
- d) Una generale, forte tensione ai risultati, alla qualità del servizio e alla riduzione dei costi di gestione per generare risorse di investimento e rendere più competitivo l'Ateneo nel suo complesso.

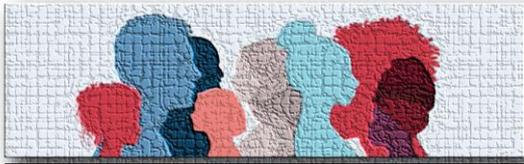
**In questo documento, pur non rilevando un focus sul genere emerge il rispetto delle competenze e delle attitudini personali. La valorizzazione delle competenze professionali e delle motivazioni individuali, considerate come catalizzatore di produttività, delineano un tessuto organizzativo che si propone di costruire opportunità di miglioramento e di crescita per le risorse umane. Emerge l'attenzione non solo per le *hard skills* ma anche per le *soft skills* che rimandano alle attitudini individuali. Il coinvolgimento del personale nelle attività di formazione e sviluppo segna inoltre un ulteriore passaggio verso la costruzione di una *governance* inclusiva.**

Nel **Piano Strategico Integrato 2021-23** approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2021, rispetto agli obiettivi conoscitivi del progetto IGEA, rilevano gli obiettivi strategici relativi all'area del personale. Nello specifico, si segnala la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo, sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane. Tra gli obiettivi operativi previsti per il 2022 vi è in previsione l'aggiornamento della mappatura delle competenze al fine di un piano di sviluppo del personale. **Tuttavia, in questa area non rientrano obiettivi che riguardano le pari opportunità, intese come azioni da inserire per lo sviluppo del benessere organizzativo.**

Nell'area sugli obiettivi individuali del CUG, per quanto attiene gli obiettivi strategici, rileva la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo del personale. L'obiettivo operativo realizzato nel 2021 ha portato alla pubblicazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 e all'organizzazione di attività seminariali sulle attività del CUG (welfare, pari opportunità, linguaggio di genere).

Nell'area Servizio Prevenzione e Protezione, l'obiettivo strategico principale riguarda ancora la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo, sviluppo e miglioramento della gestione e delle risorse umane. Tra gli obiettivi operativi del 2021 si segnalano:

- 1) Valutazione Salute fisica, psicologica, sociale, organizzativa considerati gli effetti della Pandemia: Calendarizzazione e realizzazione degli incontri informativi e formativi e somministrazione dei test in tutto l'Ateneo;
- 2) Analisi statistica dei dati raccolti di cui all'obiettivo precedente;



- 3) Realizzazione dello sportello d'ascolto per tutti i lavoratori e gli studenti (medico del lavoro, psicologo e analista del lavoro);
- 4) Documento di Valutazione dei Rischi: implementazione applicativo web per raccolta dati da strutture periferiche e collaudo
- 5) Realizzazione di un database contenente dati sulla salute fisica, psicologica e organizzativa dei lavoratori: test dell'applicazione e popolamento dei dati.

**Non si rileva alcuna previsione di azioni per le pari opportunità, attenzione al genere e/o un focus sul genere, intese come condizioni che, se realizzate, possono contribuire al benessere organizzativo delle risorse umane. Le iniziative volte al benessere organizzativo sono enunciate genericamente, senza alcuna declinazione rispetto al genere e quindi senza alcun riferimento, ad esempio, alle politiche di conciliazione vita-lavoro. Il miglioramento della gestione delle risorse umane non presenta senza alcun riferimento a misure o azioni che possano essere funzionali per la carriera delle donne in accademia.**

### **1.3 Il linguaggio di genere nei piani regolativi dell'Ateneo**

In questa sezione, l'UO 2-Giurisprudenza partendo dai compiti alla stessa assegnati di cui al **WP 3 (Analisi del quadro normativo di genere dell'Ateneo)** ha analizzato i principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese con la finalità di individuare le discriminazioni di genere in funzione allo studio e alla elaborazione del Bdg di Ateneo.

In parallelo a questo lavoro di ricerca e in perfetta coerenza e aderenza col lavoro del gruppo, si è svolto il compito di elaborazione del GEP di Ateneo, del quale il Bdg rappresenta l'Obiettivo 1, dell'Area chiave I, Azioni A, B, C.

L'analisi dell'impianto normativo dell'Ateneo sassarese è stata accompagnata dalla ricerca sugli atti normativi a livello nazionale e internazionale e dalla comparazione con i regolamenti di università italiane e straniere. L'attenzione è stata focalizzata, in particolare, sulla situazione nazionale e sovranazionale in materia di linguaggio di genere. La disamina ha implicato lo studio minuzioso delle linee guida sul linguaggio di genere predisposte dal MIUR e da altri Atenei italiani e istituzioni pubbliche. Alla luce dei risultati derivanti dalle ricerche condotte, la consapevolezza della disparità di genere nell'Ateneo sassarese, anche nell'uso del linguaggio, ha portato l'UO di Giurisprudenza ad individuare i principi e le regole che possano orientare l'istituzione accademica verso l'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere. Si è proceduto, dunque, alla redazione di un vademecum contenente le linee guida sul linguaggio inclusivo in Accademia, composto da norme tecniche sotto forma di suggerimenti sulla base dei principi individuati, denominato Linguaggio Inclusivo in Accademia (d'ora in poi LIA), in fase di conclusione.

In relazione alle attività indicate, l'UO di Giurisprudenza ha accolto l'invito dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari a esaminare il nuovo Codice Etico e di Comportamento di Ateneo, formalizzando



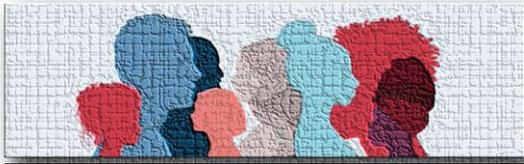
osservazioni e avanzando alcune proposte di modifica volte al raggiungimento di un linguaggio inclusivo, adeguatamente rappresentativo della componente femminile.

Infine, l'Unità Operativa di Giurisprudenza ha condotto anche una ricerca sulle misure adottate dall'Università degli Studi di Sassari nel contrasto di pregiudizi, discriminazioni e violenze di genere. La conoscenza della situazione in essere e delle azioni implementate dall'Ateneo sassarese per l'ottenimento di un trattamento paritario, capace di eliminare le discriminazioni basate sul genere, ha consentito lo sviluppo dell'Area IV del *Gender Equality Plan*, con una serie di obiettivi e azioni volti al superamento dei limiti attuali e all'espressione di potenzialità concretizzabili.

### **1.3.1 L'analisi degli atti normativi dell'Ateneo**

Nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (pagg. 50 ss.), predisposto dal MUR nel 2019, è stata compiuta una ricognizione degli atti normativi e programmatici dell'Ateneo, con i quali il futuro BdG dovrà "interloquire" «per incidere positivamente sulla programmazione e sull'attuazione delle politiche di genere». I documenti in concreto esaminati sono i seguenti:

- Statuto d'autonomia dell'Università degli Studi di Sassari;
- Codice etico;
- Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro;
- Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere *alias*;
- Regolamento didattico;
- Regolamento per il Reclutamento dei Ricercatori a Tempo Determinato;
- Regolamento sui Doveri istituzionali dei Docenti;
- Regolamento per l'accesso alla carica di dirigente;
- Regolamento per le procedure di conferimento degli incarichi di Direzione;
- Regolamento per la proposta di riconoscimento del titolo di professore emerito;
- Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia;
- Regolamento sulla progressione economica dei professori e dei ricercatori;
- Regolamento sul conferimento degli incarichi didattici;
- Regolamento per il conferimento di assegni di ricerca;
- Regolamento per il reclutamento e la disciplina dei tecnologi;
- Regolamento disciplinante la procedura comparativa pubblica per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione;
- Regolamento per lo svolgimento delle selezioni per la mobilità del personale tecnico-amministrativo;
- Regolamento di Ateneo per le attività di valutazione e autovalutazione della ricerca;
- Linee Guida per l'organizzazione, la gestione e lo sviluppo del personale;
- Piano Strategico Integrato 2021-2023;
- Relazioni annuali CUG.



Lo studio degli atti in questione è stato orientato alla definizione dell'analisi di contesto e alla conseguente individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'Ateneo rispetto agli scopi da realizzare, anche in comparazione con le buone pratiche e i migliori standard nazionali. A tal fine, sulla base delle indicazioni fornite dalla CRUI e degli obiettivi sanciti nell'ambito del progetto europeo "Horizon Europe", sono state individuate le seguenti aree di analisi e di intervento:

- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organismi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione del genere nei settori della ricerca, didattica e formazione;
- equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e comunicazione;
- individuazione e contrasto di pregiudizi.

Si è quindi proceduto ad analizzare le singole macroaree (o sottocategorie, come nel caso del linguaggio di genere) attraverso la predisposizione di apposite schede nelle quali sono state trasfuse le disposizioni normative nazionali o sovranazionali vigenti oppure le raccomandazioni (o altri atti non vincolanti) rilevanti per ciascuna area trattata. Il confronto di tali norme o raccomandazioni con i regolamenti e gli atti programmatici dell'Ateneo (anch'essi riportati, per estratto nelle schede) ha consentito di verificarne l'eventuale attuazione interna. La comparazione di tali documenti con gli atti predisposti da altre università statali in materia ha permesso, poi, di valutare il grado di adeguamento del nostro Ateneo rispetto alle buone pratiche adottate a livello nazionale.

In materia di linguaggio di genere, per esempio, la lettura, tra gli altri documenti, delle *Linee guida MIUR per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* e le *Indicazioni per azioni positive sui temi di genere nell'Università e nella ricerca* ha consentito di reputare non soddisfatto, nel nostro Ateneo, l'obiettivo di «modificare le scelte linguistiche in tutti gli atti amministrativi [...] che possano avere effetti discriminatori anche involontari verso uno dei due sessi». Sono pochi, infatti, gli atti redatti secondo i criteri ivi raccomandati: trattasi, in ispecie, del Regolamento CUG e del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali.

Inoltre, appare del tutto contrario al perseguimento dell'obiettivo in oggetto l'utilizzo, in diversi atti dell'Università, di *disclaimer* meramente reiterativi di una convenzione grammaticale (quella del c.d. maschile "neutro"), privi, in quanto tali, di un valore normativo apprezzabile: «Ai sensi del presente statuto [...] le voci declinate al maschile si intendono riferite ad entrambi i generi, maschile e femminile» (Definizioni, Statuto dell'Università degli Studi di Sassari); «Le voci declinate al maschile si intendono riferite ad entrambi i generi, maschile e femminile» (Art. 1, co. 3, Regolamento per l'elezione del Senato Accademico).

A tale proposito giova evidenziare che il Codice etico recentemente approvato contiene un *disclaimer* che ricalca, in parte, il modello appena visto: «Nel Codice tutte le categorie di destinatari presenti sono riferite ad entrambi i generi femminile e maschile e i termini indicanti le funzioni e i ruoli ricoperti sono intesi in astratto, prescindendosi dal genere della persona che li riveste».

In parte, invece, esso appare innovativo nel punto in cui afferma che «Laddove, per esigenze di sintesi e linearità del testo, non sia stato possibile utilizzare sostantivi collettivi o privi di una specifica connotazione di genere, oppure ancora sdoppiare sostantivi e aggettivi declinandoli sia nella forma maschile che femminile, è stata utilizzata la forma del cosiddetto "maschile inclusivo"». Si tratta di una



disposizione che, al di là, del riferimento al “maschile inclusivo”, sembra attestare un certo riconoscimento delle istanze sottese alla diffusione del linguaggio di genere, se non fosse che le misure dichiarate (cioè l'utilizzo di sostantivi collettivi e la declinazione dei sostantivi al femminile e al maschile, etc.) non sono state in alcun modo adottate nello stesso codice etico, neppure quando non avrebbero intaccato le esigenze di sintesi e di linearità dell'atto (es.: gli utenti → l'utenza).

Ciò premesso, potrebbe rappresentare un passo in avanti, verso il riconoscimento della problematica in oggetto, l'adozione di disposizioni che prevedano il preciso impegno da parte dell'Ateneo di utilizzare un linguaggio rispettoso dei generi nei propri documenti, sul modello di quanto già previsto da altre Università:

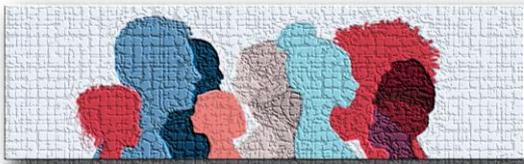
«L'Ateneo s'impegna valorizzare la diversità di genere e a garantire pari opportunità tra uomini e donne, adottando adeguate misure e interventi di prevenzione delle discriminazioni anche attraverso il linguaggio. Promuove, in linea con gli indirizzi ministeriali sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo, il ricorso a formule linguistiche rispettose delle differenze di genere. L'uso nel presente Codice del maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e gli stati giuridici risponde a mere esigenze di leggibilità e di efficacia comunicativa del testo» (Art. 1, co. 4, Codice etico e di comportamento dell'Università degli Studi di Camerino; cfr. Statuto dell'Università per stranieri di Siena).

La necessità di contemperare la necessità di utilizzare un lessico inclusivo con le istanze della leggibilità e dell'efficacia comunicativa dei testi, ha poi indotto il gruppo di lavoro a predisporre delle linee guida per la redazione di documenti rispettosi delle differenze di genere, sulla scorta dei vademecum già adottati da diversi enti e Atenei italiani.

Quanto alle altre aree d'analisi sopra indicate, lo studio è proseguito mantenendo l'approccio metodologico fin qui esposto, approccio che ha consentito non solo di definire il contesto di partenza ma anche di individuare possibili azioni positive, confluite nel GEP. A titolo meramente esemplificativo, si segnala che sono state evidenziate alcune criticità, in relazione al rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione, nelle seguenti disposizioni:

- art. 4 del Regolamento per l'accesso alla qualifica di dirigente di ruolo e il conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali;
- art. 4 del Regolamento per le procedure di conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa Semplice Dipartimentale e di Struttura Semplice (articolazione di SC) a Direzione Universitaria a seguito dell'adozione del Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11.08.2017 dalla Regione Sardegna e dalle Università degli Studi di Cagliari e di Sassari e dell'Atto Aziendale AOU SS (adottato con Deliberazione n. 556 del 10.10.2017);
- art. 6 del Regolamento di Ateneo per il reclutamento e la disciplina dei tecnologi a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24-*bis* della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e s.m.i;
- art. 12 del Regolamento disciplinante la procedura comparativa pubblica per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione.

In tutte le norme menzionate – e in altre qui omesse – si ritiene necessario prevedere una riserva, a favore delle donne, di almeno un terzo dei posti di componente di commissione.



L'equilibrio dei generi non appare garantito espressamente neppure nella selezione degli autovalutatori di cui all'art. 6 del Regolamento di Ateneo per le attività di valutazione e autovalutazione della ricerca basate sul "Sistema di supporto alla valutazione della produzione scientifica degli atenei".

Pare opportuna, inoltre, la modifica dell'art. 63, co. 4, dello Statuto d'autonomia dell'Ateneo al fine di specificare che – nel caso del Consiglio di Amministrazione – il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne dovrebbe essere garantito per «ciascuna componente» dell'organo, come previsto dall'art. 2, co. 1, lett. l), della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario).

In relazione all'integrazione della dimensione del genere nella formazione, si dovrebbe poi prevedere espressamente che i componenti di commissione delle procedure comparative per il reclutamento dei/le ricercatori/ricrici vengano formati/e sulle problematiche di genere con appositi materiali o eventi, come suggerito dalle Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca, pag. 9.

Quanto all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, si sottolinea, per esempio, l'opportunità di adottare e rendere più facilmente fruibile l'*home working* e la necessità di garantire la frequenza di corsi di aggiornamento professionale e di formazione secondo le modalità organizzative richiamate dall'art. 57, co. 5, n. 1, lett. c), d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Dalla comparazione tra le disposizioni del nostro Ateneo e quelle di diverse altre università (es.: Venezia Ca' Foscari) in materia di *Summer Work-Life Balance* e di telelavoro sembra emergere, infine, un quadro disciplinare deficitario.

Per quanto concerne l'individuazione e il contrasto di pregiudizi, discriminazioni, molestie e la violenza di genere, sotto il profilo normativo si segnala che il Regolamento per le carriere *alias* del nostro Ateneo si discosta dai più alti standard di tutela – rappresentati dalle Università di Ferrara e di Verona – in quanto la disciplina in esso contenuta si applica al solo corpo studentesco e non anche alle carriere del personale docente, tecnico amministrativo e bibliotecario.

Inoltre, nell'ottica del contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi sessisti, sarebbe auspicabile che l'Ateneo siglasse un protocollo d'intesa con il "Tavolo regionale permanente di coordinamento della rete contro la violenza di genere", a norma dell'Allegato 1 alla Delib. G.R. (Sardegna) n. 49/11 del 30 settembre 2020.

Da ultimo, giova evidenziare che, in alcuni casi, l'ostacolo frapposto al conseguimento degli obiettivi della parità di genere e della lotta ai pregiudizi, alle discriminazioni e alla violenza di genere è rappresentato non già da carenze normative, ma dalla mancata attuazione dei regolamenti in vigore (es.: nomina del/la consigliere/a di fiducia).

### **1.3.2 Pregiudizi, discriminazione e violenze di genere**

In una prima fase, si è svolta una analisi delle misure antiviolenza già presenti all'interno delle strutture di Ateneo. In particolare, l'attenzione è stata rivolta al progetto START promosso da Argino e al Centro di vittimologia coordinato dalla Prof.ssa Nivoli.



Per quanto attiene al progetto “START - In rete per ripartire”, dopo aver presenziato al lancio del progetto, l’UO 2 ha preso contatti telefonici con la dott.ssa Valentina Sias, al fine di acquisire maggiori informazioni circa il programma dello stesso, i fondi a disposizione e la eventuale possibilità di coinvolgere i Centri Antiviolenza in ulteriori iniziative, da inserire nell’ambito dell’Area IV del GEP.

In seguito, constatata l’assenza di una stabile rete di sostegno dentro l’Ateneo per le vittime di violenza, è stato inserito all’interno della suddetta Area IV l’Obiettivo 3, avente ad oggetto la creazione di una rete di collaborazione tra l’Università e i Centri Antiviolenza (d’ora in poi CAV), per fornire all’interno dell’Ateneo una prima assistenza alle vittime di molestie e violenza.

Tale Obiettivo è stato scisso in due azioni programmatiche da svilupparsi parallelamente, ovvero l’apertura di uno sportello antiviolenza gestito in collaborazione con il CAV di Sassari e l’estensione dell’attività del centro di vittimologia dell’A.O.U. di Sassari alla prima assistenza e ascolto delle vittime di violenze e abusi fisici o psicologici, con la collaborazione della prof.ssa Nivoli.

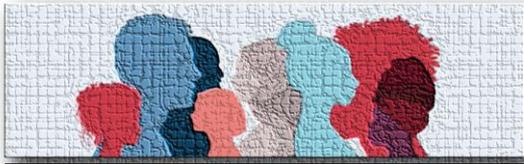
Quanto, poi, alla problematica delle molestie subite all’interno del contesto universitario, è stata riscontrata la presenza di strumenti già previsti ma rimasti inattuati. Il riferimento è qui, in particolare, alla mancata attuazione degli artt. 6 e 7 del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro. Tali disposizioni prevedono l’apertura di uno sportello di ascolto e la nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia. Anche questo intervento, sollecitato, oltretutto, dallo stesso Comitato Unico di Garanzia è stato inserito all’interno dell’Area IV nel GEP, in particolare nell’Obiettivo 4 – predisposizione di strumenti pratici di prevenzione e difesa contro le molestie e gli episodi di violenza, Azione B.

Sempre nell’ambito della gestione dei conflitti in materia di discriminazioni di genere insorti nel contesto universitario, il Centro di Mediazione ha manifestato la propria disponibilità a costituire uno sportello apposito (Area IV, Obiettivo 4, Azione C).

Riguardo alla normativa interna, poi, l’Unità Operativa 2 ha sottoposto all’Ufficio Procedimenti Disciplinari alcune proposte di modifica da apportare al nuovo Codice Etico e di Comportamento. Sul punto, è stata sottoposta all’attenzione dell’UPD una parziale riformulazione dell’art. 2, cc. 1 e 3 e dell’art. 6. Sono state inoltre espresse talune osservazioni circa l’utilizzo di un linguaggio maggiormente attento e inclusivo del genere femminile.

Ancora, l’attività dell’UO 2 si è concentrata sulle possibili azioni da intraprendere al duplice scopo di sensibilizzare e formare la popolazione studentesca (e non solo) verso le tematiche delle molestie e discriminazioni sessuali e di genere, nonché di acquisire una piena cognizione circa la realtà – vissuta o percepita – all’interno dell’Ateneo.

A tali scopi, accanto agli eventi già previsti nell’ambito del suddetto progetto START, è stata prevista la somministrazione di questionari specifici volti alla individuazione di fenomeni di violenza, discriminazione, pregiudizi e stereotipi di genere (Obiettivo 1, Azione A del G.E.P.). Si è ritenuto, infatti, che lo strumento statistico sia indispensabile al fine di avere un chiaro quadro della situazione presente e, a maggior ragione, irrinunciabile nell’ottica di un costante monitoraggio degli effetti delle misure suggerite.



La sensibilizzazione verso le tematiche di genere, inoltre, dovrebbe essere perseguita anche per il tramite di incontri formativi appositi rivolti all'intera popolazione universitaria (Obiettivo 2, Azione B).

Infine, valutata la gravità e la diffusione di taluni episodi di violenza e constatato il ruolo non solo educativo, ma anche sociale e civico dell'Università, il gruppo di lavoro ha ritenuto opportuno inserire tra le misure da attuare anche l'organizzazione di corsi di autodifesa (Obiettivo 4, Azione A).

## **1.4 Riflessioni conclusive: le questioni di genere ancora aperte**

Dalla lettura critica delle principali fonti interne all'Ateneo sassarese che riguardano le tematiche delle pari opportunità, dell'uguaglianza, della conciliazione vita/lavoro, emergono due principali questioni ancora aperte:

- 1) Il persistente utilizzo, nella redazione degli atti dell'ente, del maschile universale anche quando la declinazione al femminile dei termini potrebbe essere del tutto agevole;
- 2) L'assenza di riferimenti alle misure di conciliazione vita/lavoro nella pianificazione strategica dell'organizzazione delle risorse umane dell'ente quale strumento funzionale a garantire il benessere organizzativo.

Il fatto di assumere la forma grammaticale maschile nella sua portata inclusiva e omologante riflette una cultura e una visione dei ruoli tendente ad annullare la specificità di genere, finendo per rendere invisibili le donne.

Una pianificazione strategica che pone al centro degli obiettivi operativi la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo del personale, senza un focus specifico sul genere e sui bisogni di conciliazione vita/lavoro evidenzia una struttura organizzativa non ancora matura per integrare, in tutti i suoi livelli gestionali, una prospettiva di tipo *gender-sensitive*.

Il linguaggio e le azioni strategiche per l'organizzazione del personale prescindono dalle disuguaglianze di genere, ignorano le specifiche difficoltà che le donne possono incontrare nella carriera accademica nonché le ulteriori specificità riconducibili alle questioni tra i generi e le identità di genere.

Nello specifico, l'UO2-Giurisprudenza ha riporta nella tabella in calce mostra gli atti normativi analizzati, i contenuti *gender sensitive* individuati, gli obiettivi che l'Unità ha ritenuto di individuare sulla base dei documenti normativi e delle misure proposte. Tale analisi viene completata e integrata dalla lettura del GEP dell'Ateneo di Sassari<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Approvato con Decreto rettorale dell'11 gennaio 2022 e disponibile alla pagina <https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/gender-equality-plan>.



<b>Atti normativi analizzati</b>	<b>Contenuti <i>gender sensitive</i> individuati</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Misura proposta</b>
Statuto e regolamenti sulla composizione degli organi collegiali	Mancata presenza di disposizioni atte a garantire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegati	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organismi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Adeguamento dello Statuto di Ateneo e dei regolamenti al fine di garantire negli organi collegiali la presenza di almeno un terzo dei componenti appartenenti al genere sottorappresentato
Regolamenti di Dipartimento	Mancata presenza di disposizioni atte a garantire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi apicali	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice	Introduzione del principio dell'alternanza di genere nei regolamenti di Dipartimento in relazione alla nomina degli organi di vertice e dei loro vice
Regolamento per l'accesso alla qualifica di dirigente di ruolo e il conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali	Mancata presenza di un equilibrio di generi nella composizione delle commissioni giudicatrici	Garanzia di una presenza equilibrata di entrambi i generi nelle commissioni giudicatrici delle procedure di selezione attivate dall'Ateneo	Riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni giudicatrici nelle procedure per l'accesso alla qualifica di dirigente e per il conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali a favore delle donne, come previsto dall'art. 57, co. 5, punto 1, lett. a), del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)
Regolamento per le procedure di conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa, di Struttura Semplice Dipartimentale e di Struttura Semplice a Direzione Universitaria a seguito dell'adozione del Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11.08.2017 dalla Regione Sardegna e dalle Università degli Studi di Cagliari e di Sassari e dell'Atto Aziendale AOU SS (adottato con Deliberazione n. 556 del 10.10.2017)	ibidem	ibidem	Riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni giudicatrici nelle procedure per il conferimento di incarichi di Direzione presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria (AOU) a favore delle donne, come previsto dall'art. 57, co. 5, punto 1, lett. a), del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)
Regolamento di Ateneo per il reclutamento e la disciplina dei tecnologi e	ibidem	ibidem	Riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni



<p>delle tecnologie a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24-bis della legge 30 dicembre 2010, n. 240</p>			<p>giudicatrici nelle procedure di reclutamento dei tecnologi e delle tecnologie a tempo determinato a favore delle donne, come previsto dall'art. 57, co. 5, punto 1, lett. a) del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)</p>
<p>Regolamento disciplinante la procedura comparativa pubblica per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione</p>	<p>ibidem</p>	<p>ibidem</p>	<p>Riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni giudicatrici nelle procedure per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione a favore delle donne, come previsto dall'art. 9, co. 2, 2° periodo, del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 (recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzioni nei pubblici impieghi)</p>
<p>Regolamento per le chiamate dei/delle Professori/Professoressa e per il reclutamento dei/delle Ricercatori/Ricercatrici a tempo determinato</p>	<p>ibidem</p>	<p>ibidem</p>	<p>Previsione normativa espressa del necessario rispetto delle pari opportunità, in misura di almeno un terzo della componente di genere sottorappresentata, ove possibile, nella formazione delle commissioni giudicatrici per le chiamate di Professori/Professoressa di prima e di seconda fascia e per il reclutamento dei Ricercatori e delle Ricercatrici, come raccomandato dall'Aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione, Parte speciale, cap. III (Le istituzioni universitarie), § 5.2.4 (Formazione delle</p>



			commissioni giudicatrici e conflitti di interesse dei componenti) e dalle Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca (p. 9).
Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro	Insufficiente nelle misure di contrasto a molestie e violenze di genere	Istituzionalizzazione del contrasto alle molestie e semplificazione delle procedure di segnalazione	Attuazione degli artt. 6 e 7

**L' UO 2 - Giurisprudenza indica inoltre gli atti normativi da sottoporre ad analisi ulteriore:**

<b>Atti normativi</b>	<b>Possibili contenuti <i>gender sensitive</i> da individuare</b>
Analisi dei regolamenti interni e dei criteri di progressione di carriera del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	Disposizioni direttamente o indirettamente discriminatorie nei confronti della componente femminile con particolare attenzione alle previsioni in tema di congedi parentali, di maternità o di malattia
	Modifica delle eventuali disposizioni interne direttamente o indirettamente discriminatorie nei confronti della componente femminile con particolare attenzione alle previsioni in tema di congedi parentali, di maternità o di malattia
Analisi dei regolamenti di Ateneo, Linee guida ministeriali in tema di comunicazione e linguaggio istituzionali	Profili di uso discriminatorio del linguaggio di genere

**Ripartire dalle criticità sopra evidenziate per volgere lo sguardo verso l'approccio strategico di tipo *gender mainstreaming* è il primo passo per andare oltre la standardizzazione degli interventi e prediligere una valutazione di genere e generatività tanto per le iniziative di *policies* (legislative, strategiche, programmatiche) quanto per i processi aziendali (*governance*).**



## **Riferimenti bibliografici**

### **Testi**

Picardi I. (2020), *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. FrancoAngeli, Milano.

### **Fonti documentali**

Statuto dell'Università degli Studi di Sassari approvato ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, emanato con Decreto Rettoriale (d'ora in poi D.R.) n. 2845 del 7 dicembre 2011 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 298 del 23.12.2011 e ss.mm.ii.

Codice Etico emanato con D.R. n. 3489 del 30 novembre 2012.

Codice di Comportamento del Personale dell'Università degli Studi di Sassari approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2013, emanato con D.R. prot. 64, rep. 4 del 7 gennaio 2014.

Proposta di Codice Etico e di Comportamento che unifica, integra e modifica i previgenti Codici, Etico e di Comportamento dell'Università degli Studi di Sassari (2021).

Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro, revisionato e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013.

Regolamenti di Uniss in materia di reclutamento, valutazione e progressione di carriera.

Regolamento per il Reclutamento dei Ricercatori a Tempo Determinato modificato con D.R. rep. n. 2005 del 4 giugno 2021.

Regolamento sui Doveri istituzionali dei Docenti emanato con D.R. n. 1820 /2016 prot. n. 19025 del 01.08.2016.

Regolamento per la proposta di riconoscimento del titolo di professore emerito emanato con D.R. n. 1665 del 11 giugno 2014, prot. n. 13472;

Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia emanato con D.R. n.2606 prot n. 78179 del 3 agosto 2018, modificato all'art. 6 con Decreto Rep. 3934 Prot n. 143058 del 16 dicembre 2019;

Regolamento sulla progressione economica dei professori e dei ricercatori - ex art. 8 - Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Linee Guida per l'organizzazione, la gestione e lo sviluppo del personale approvate il 25 febbraio 2016.

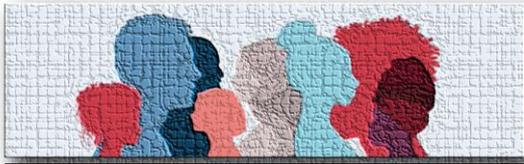
Piano Strategico Integrato 2021-23 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2021.

Linee Guida sul Linguaggio Inclusivo in Accademia.



## **PARTE II**

### **Le iniziative del CUG di Ateneo e dei Dipartimenti**



## 2.1 Introduzione

In questa sezione<sup>13</sup> si offre un quadro d'insieme degli organi dell'Ateneo impegnati sul fronte delle pari opportunità, primo fra tutti il Comitato Unico di Garanzia, nonché delle iniziative dei Dipartimenti finalizzate a garantire l'accoglienza e l'inclusione di tutte le componenti della popolazione accademica.

Le pari opportunità costituiscono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico. L'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ribadisce in tal senso il divieto di non discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, la nazionalità<sup>14</sup>.

Il focus della presente analisi è sulle pari opportunità tra i generi e non solo sul genere, data la necessità di guardare al tema dell'accoglienza nel contesto organizzativo tenendo presente il carattere non binario delle identità di genere.

Alla luce di questa premessa, si precisa che il contenuto dei paragrafi seguenti è frutto di un *desk work* che si ritiene funzionale alla predisposizione del Bdg di Uniss per la ricostruzione di un quadro di insieme sugli interventi destinati a garantire l'uguaglianza nel contesto accademico.

## 2.2 Il Comitato Unico di Garanzia d'Ateneo

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo dell'Ateneo istituito nel 2012 che riunisce in sé i compiti e le funzioni precedentemente attribuiti al *Comitato Pari Opportunità e al Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing*. Tali attribuzioni sono indicate nelle linee guida emanate nel 2011 con una direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità. È quindi un organismo di garanzia che estende la sua operatività ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta che discenda dai fattori di rischio enunciati nella legislazione comunitaria: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, e che si espliciti in qualsiasi ambito compreso l'accesso al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

**Il CUG si rivolge a tutta la comunità universitaria e quindi alla popolazione studentesca, al personale tecnico-amministrativo, al personale docente e ricercatore, ad assegnisti/e, dottorandi/e, stagisti/e, ma anche al personale con altre forme contrattuali, ecc.**

<sup>13</sup> La sezione in argomento è stata curata dall'U01-Dumas in un rapporto di costante collaborazione e sinergia con l'U02-Giurisprudenza e l'U03- Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentale.

<sup>14</sup> In tal senso si rimanda al sito dedicato: <https://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/21-non-discriminazione> (ultimo accesso 20.04.2022)



Nell'interazione con la *governance* e l'amministrazione, l'attività del CUG è diretta a promuovere un ambiente di studio e di lavoro sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali rispettose della libertà e dignità, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento.

**In questa cornice generale il CUG promuove una cultura di parità e azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità nello studio e nel lavoro, attraverso azioni informative e formative, mirate allo sviluppo di servizi e di politiche. Il CUG, inoltre, accoglie richieste di sostegno e si attiva sul piano generale, con riferimento al funzionamento dell'istituzione nelle sue diverse declinazioni, per contrastare discriminazioni e cause di malessere, ai sensi del Codice di comportamento.**

Il CUG è istituito dall'art. 33 dello Statuto di Ateneo e come disposto dall'art 3 del *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (approvato con D.R Rep. 1682 del 12.06.2017) si compone di un numero massimo di 14 membri tra cui:

- Il/la Presidente del CUG eletto/a tra le/gli appartenenti ai ruoli del corpo docente o del personale tecnico-amministrativo di quest'Ateneo, in possesso di adeguate attitudini motivazionali e relazionali e comprovati requisiti di professionalità, esperienza, e capacità organizzativa, maturate anche in analoghi organismi, nell'ambito delle pari opportunità e/o del *mobbing*;
- Componenti, in possesso dei requisiti sopra richiamati, designate/i dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione;
- Un pari numero di rappresentanti del personale dell'Ateneo di ruolo e a tempo determinato (docenti, ricercatrici/tori, assegniste/i, personale tecnico-amministrativo), assicurando nel complesso la rappresentatività di tutte le componenti;
- Due rappresentanti della componente studentesca, di cui una/o in rappresentanza delle/i dottorande/i e/o delle/degli specializzandi, ambedue indicate/i dal Consiglio delle/degli studenti.

**Il CUG per il quadriennio 2021-2025 è stato nominato con Decreto del Rettore, Prof. Gavino Mariotti, rep. 1715/2021 del 12 maggio 2021 e si è insediato il 21 maggio con la seguente composizione:**

<b>CUG in carica per il quadriennio 2021/2025</b>	
<b>Ruolo</b>	<b>Nominativi</b>
<b>Presidente</b>	Marta Galinanes Gallen
<b>Docenti</b>	Pietro Paolo Onida (componente effettivo) Graziella Benedetto (componente effettivo) Giulia Simi (componente effettivo) Gianfranco Meloni (componente effettivo) Aurea Maria Immacolata Lumbau (componente supplente) Simonetta Falchi (componente supplente)
<b>Personale Tecnico Amministrativo</b>	Alessandra Marzano (componente effettivo)



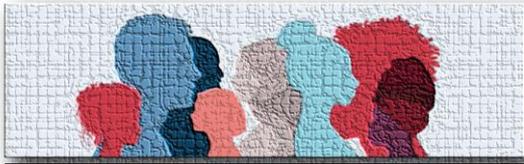
<b>Studenti/Studentesse</b>	Marina Carai (rappresentante degli studenti) Giovanna Deiana (rappresentante dei dottorandi/specializzandi)
<b>Membri designati dalle OO.SS</b>	FGU Gilda Unams: Lucia Mattone (componente effettivo) FLC-CGIL: Maria Caterina Manca (componente effettivo) Daniela Angiolini (componente supplente) UIL-RUA: Gianpaolo Dore (componente effettivo) Federazione CISL Università: Marcella Garroni (componente effettivo) Confasal SNALS Università: Nicia Diaz (componente effettivo) Andrea Cossu (componente supplente) FLP: Laura Desole (componente effettivo) FLP: Alessandra Bonelli (componente supplente)

Il Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato approvato con D.R Rep. 1682 del 12.06.2017 che all'art. 2 ne dispone i relativi compiti e obiettivi in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti:

- 1) Garantire, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere garantendo il contrasto a qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- 2) Promuovere la cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori estendendo la garanzia contro ogni forma di discriminazione alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza;
- 3) Tutelare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici per garantire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e una maggiore efficienza delle prestazioni lavorative nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

Sempre secondo quanto disposto dal succitato art. 2 del succitato regolamento il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze ad esso demandate.

Rientrano tra i compiti propositivi il predisporre misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità. In particolare, il CUG può proporre piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità. La definizione di un Piano delle Azioni Positive (PAP), prevista tra l'altro dalla legge, può essere realizzata dal CUG inserendola all'interno un percorso virtuoso che parte da analisi e indagini statistiche (attività di monitoraggio), individua esigenze e criticità da correggere, per poi arrivare ad una programmazione di genere, che consideri le esigenze delle donne e quelle degli uomini.



Tra i compiti di monitoraggio, il CUG può svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive messe in campo, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro.

Nello svolgimento di tutti i suoi compiti e funzioni, il CUG opera in stretto raccordo con gli organi dell'Ateneo, nei cui confronti svolge anche funzioni consultive, potendo fornire pareri non vincolanti su questioni riguardanti i suoi ambiti di azione (piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro, contrattazione integrativa, ecc.).

### **2.3 Il Piano di Azioni Positive 2021-2023**

Il D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, prevede che gli enti pubblici predispongano Piani di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, avente ad oggetto *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"*, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne». Inoltre, sono presenti altri due dispositivi normativi che regolano le azioni valutative e gestionali del benessere nei luoghi di lavoro: il D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e il D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni.

Le Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza costituzionalmente garantito, intendono rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva pari opportunità tra uomini e donne.

L'attività specifica dell'Università è volta alla predisposizione di interventi e misure a favore di tutte le lavoratrici e i lavoratori in una prospettiva sistemico-organizzativa che contempli l'intera comunità universitaria con personale docente, gestionale, amministrativo e tecnico che si prenda cura della comunità di appartenenza, inclusa e con specifico riguardo, la componente studentesca. Pertanto, le Azioni Positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria di cui all'art. 3 dello Statuto vigente.

Come enunciato nel Piano delle Azioni Positive (d'ora in poi PAP) di Uniss per il triennio 2021-2023<sup>15</sup>, il CUG in collaborazione con l'attuale Delegata al Benessere Lavorativo, Prof.ssa Patrizi, con la Delegata alle Pari Opportunità, Prof.ssa Foddai, e, di volta in volta, con tutti i/le delegat\* e responsabil\* interessat\*, propone una serie di interventi in continuità con gli assetti enunciati nel PAP 2017-2020. A queste azioni positive si aggiungono altre già iniziate dal Comitato di recente istituzione. Pertanto, per il quadriennio 2021-25, il CUG con il sostegno della *governance* di Ateneo, guidata dal Magnifico Rettore, Prof. Gavino Mariotti, propone le macro-aree di azione e gli obiettivi da perseguire nel prossimo triennio, come di seguito rappresentato:

---

<sup>15</sup> In tal senso si rimanda al documento integrale presente in rete al seguente link: [https://www.uniss.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_2021-2023.pdf](https://www.uniss.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2021-2023.pdf) (ultimo accesso 28.04.2022).



Di seguito si illustra il dettaglio delle Azioni Positive (d'ora in poi AP) che questo Ateneo intende portare avanti, così come indicate nel PAP 2021-2023, predisposto dal CUG:

## **1. MONITORAGGIO, CONTRASTO E PREVENZIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE**

### **AZIONE 1**

*a) Bando per la/il Consigliera/e di fiducia, sportello di ascolto (Codice di Condotta, art. 5, 6 e 7)*

Il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro è stato revisionato e predisposto dal CUG ed emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013. Tale codice è stato diffuso dal CUG precedente tra il personale dell'Ateneo non solo con la sua pubblicazione nella pagina dedicata, ma anche attraverso la piattaforma Moodle già utilizzata per la formazione del personale. Tra le nuove azioni positive, l'Ateneo si ripromette, in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del suddetto codice, di pubblicare un nuovo bando per selezionare la figura della/del Consigliera/e di fiducia e di un servizio che accolga le segnalazioni e le istanze da parte di tutto il personale al fine di una risoluzione di problematiche lavorative (art. 6 e 7 Codice di Condotta). L'Ateneo ribadisce l'importanza del ruolo della/del Consigliera/e di fiducia nelle funzioni di consulenza in materia di discriminazione, molestie e mobbing. L'azione della/del Consigliera/e si concentrerà anche sull'informazione, oltre che tra il personale, anche tra studentesse/studenti al fine di dare la massima diffusione circa l'esistenza di



tale figura che ha competenze anche sulla serenità dei rapporti interpersonali e sul rispetto della dignità nella comunità universitaria.

## AZIONE 2

### b) Bilancio di Genere

**Il Comitato è consapevole del fatto che il BdG rappresenta uno strumento strategico di grande rilievo perché in grado di mettere in luce eventuali bisogni e indirizzare la potenziale domanda di intervento, non solo per la predisposizione dei prossimi PAP, ma anche per lo sviluppo e applicazione del GEP, processo che permetterà di mettere a sistema le azioni necessarie per sanare le criticità evidenziate da esso, influenzando la distribuzione delle risorse finanziarie del nostro Ateneo sulle aree dove si riscontrano differenze di genere.**

La pubblicazione del BdG è uno dei compiti in cui il CUG sceglie di impegnarsi, attraverso la collaborazione con l'équipe coordinata dalla prof.ssa Maria Lucia Piga (precedentemente Presidente del CPO/CUG e attuale direttrice del Centro interdisciplinare studi di genere di Ateneo ARGINO) per le attività progettuali della ricerca IGEA a valere sul bando Legge Regionale n. 7 del 7 Agosto 2007 "Promozione della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica in Sardegna" (Annualità 2020).

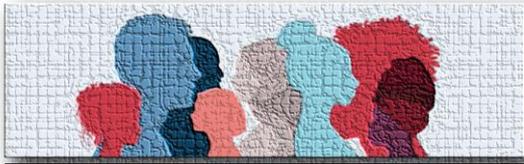
Il CUG, in un'ottica di lavoro per un obiettivo comune, in accordo e coordinamento con l'attuale Delegata per il *Gender Equality Plan*, prof.ssa Maria Antonietta Foddai, collabora altresì ad alcune fasi applicative con il gruppo che ha proposto il progetto. Si evidenzia l'importanza di tale azione, dal momento che, secondo quanto disposto dalla Commissione Europea, la presenza del GEP sarà premessa indispensabile per accedere ai finanziamenti europei del prossimo Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe*.

## 2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

### AZIONE 1

#### a) Stanze genitoriali-spazi Arcobaleno

Al fine di accogliere la proposta del CUG di implementare gli aiuti a tutela della conciliazione dei tempi di vita-studio-lavoro, l'Ateneo si impegna ad eseguire un'indagine conoscitiva delle necessità del personale e degli student\* dell'Ateneo tramite la somministrazione di un questionario attraverso la piattaforma Moodle di Ateneo che individui il numero di personale e della comunità studentesca con difficoltà legate alla conciliazione. A tale scopo sarà coinvolta l'Area Risorse Umane che provvederà ad individuare il personale cui sottoporre il questionario, l'Ufficio Gestione Segreterie Studenti e Ufficio Orientamento per l'individuazione della popolazione studentesca da intervistare. Inoltre, l'impegno è di studiare quali spazi all'interno dei Dipartimenti dell'Ateneo e dell'Amministrazione Centrale possano essere attrezzate per l'accoglienza dei genitori e dei loro bambini. Una volta individuati tali spazi si prevede la progettazione di spazi genitoriali con modalità e strumenti già sperimentati in altri Atenei. Inoltre, l'Ateneo accoglie la proposta del CUG di stringere accordi e stipulare



convenzioni con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia.

## AZIONE 2

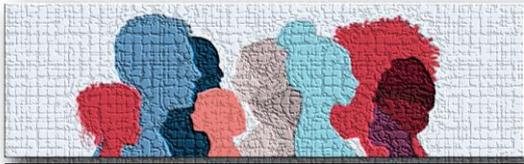
### b) *Smart working*

L'Ateneo, su proposta del CUG, ha emanato il regolamento in materia di Telelavoro con D.R. 1254/2016 del 1° giugno 2016. Il CUG, nel precedente PAP, proponeva una revisione del regolamento e di pianificare un numero sperimentale di postazioni di telelavoro con l'obiettivo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

Negli anni scorsi il progetto relativo al telelavoro è stato attuato in minima parte in quanto solo un esiguo numero di dipendenti è stato autorizzato ad usufruire di questa tipologia contrattuale). Nel 2020, in seguito all'emergenza sanitaria da Covid-19, tutte le Pubbliche Amministrazioni hanno dovuto adeguarsi alle disposizioni del Governo, autorizzando i lavoratori a prestare la propria attività lavorativa dalla propria abitazione, attraverso un sistema "atipico" di *home working*. Tale situazione di emergenza ha dato all'Ateneo l'opportunità di sperimentare una particolare tipologia di "lavoro agile" che resterà in vigore sino al 5 luglio p.v.

Il Direttore Generale, con la nota di Prot. n 81462 del 29 giugno 2021 intitolata: "Lavoro agile in modalità semplificata - Disposizioni applicative del D.L 30 aprile 2021. n. 56", ha ribadito che l'applicazione del lavoro agile in modo semplificato (ovvero senza la necessità di sottoscrizione di accordi individuali) verrà prolungata fino alla stipula del prossimo CCNL e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. Il Direttore ha illustrato le opportunità di questa nuova organizzazione del lavoro e le modalità per usufruirne; ha disposto che dal 5 luglio 2021 tutti i lavoratori dovranno svolgere la loro prestazione lavorativa "in presenza", ma ha anche ribadito che sarà garantito il diritto di poter svolgere il lavoro in modalità "lavoro agile" ad una percentuale di almeno il 15% di lavoratori che facciano apposita richiesta e che abbiano i requisiti previsti dalla legge.

Il CUG, in collaborazione con la Delegata al Benessere lavorativo, propone, come primo passo, di realizzare un'indagine conoscitiva da inviare a tutto il personale in servizio per monitorare l'attività in *home working/lavoro agile in maniera semplificata* e valutare l'impatto di questa forzata sperimentazione. I risultati del questionario potranno costituire il primo passo utile per la programmazione del prossimo triennio. Il lavoro di progettazione e monitoraggio sarà curato dall'Area Risorse Umane con il coinvolgimento attivo di CUG, Consiglio del Personale e Nucleo di Valutazione. Non è trascurabile l'impatto della programmazione di *smart working* sul piano delle *performance* e per tale motivo è necessario ampliare la collaborazione e creare un gruppo di lavoro che coinvolga anche l'ufficio programmazione.



### 3. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

#### AZIONE 1

##### *a) Programmi di sensibilizzazione e formazione*

L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, intende implementare i progetti di sensibilizzazione alle tematiche delle **pari opportunità**, del **benessere lavorativo** e di contrasto alle **discriminazioni** da inserire nel Piano di Formazione. In particolare, si propone di:

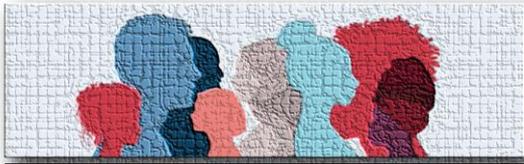
- Attivare all'interno dell'Ateneo periodici, sistematici e capillari percorsi di formazione sulle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sui problemi della discriminazione iniziando dai componenti del CUG;
- Attivare percorsi di formazione a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto) e la possibilità di fruire *online* dei contenuti dei corsi;
- Inserire moduli sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera per le/i nuove/i assunte/i e per *stage* con valutazione finale.

Inoltre, il CUG predisporrà un seminario formativo-informativo aperto a tutto il personale di Ateneo e alle/agli studentesse/i sulle linee di intervento del Comitato e sui risultati emersi dalla redazione del Bilancio di Genere.

#### AZIONE 2

##### *b) Networking e collaborazione con la Rete dei CUG*

Il CUG attualmente in carica manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Delegata Pari Opportunità, Delegata al Benessere, Direttore Generale, Aree Risorse Umane e Finanziarie, Organizzazioni Sindacali). Il CUG ritiene anche strategica la stretta collaborazione con la Rete dei CUG e si impegna a partecipare regolarmente agli incontri della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e a quelli della Commissione CRUI sulle tematiche di genere. Inoltre, si impegna alla collaborazione e comunicazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, la Consigliera Regionale di Parità, nonché con la Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.



## AZIONE 1

### c) Linguaggio non discriminatorio

L'Ateneo s'impegna ad adottare progressivamente, nelle sue pubblicazioni e comunicazioni, il **linguaggio di genere**, evitando l'uso di termini che possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o *deminutio capitis*, così come suggerito dalle Raccomandazioni europee e dallo stesso MIUR (Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo). Il CUG, avendo preso atto di diffuse forme di discriminazione linguistica all'interno degli atti burocratico-amministrativi dell'Ateneo, si è posto l'obiettivo di suggerire alcuni interventi correttivi miranti a ristabilire equità di genere e a rimuovere forme linguistiche connesse a stereotipi sessisti. L'intento è quello di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio della pubblica amministrazione in un contesto sociale in continuo mutamento. In questa direzione, il Comitato uscente aveva già modificato il *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del CUG* e il nuovo CUG, a poco tempo dalla relativa elezione, ha già applicato questo criterio al *Regolamento del Centro Linguistico di Ateneo (fine maggio 2021)*. Si ritiene ora necessario intraprendere un progetto che possa portare alla definizione di un *Vademecum di Ateneo* per l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio del genere. Le linee guida dovranno essere pubblicate sul web non appena definite e approvate dagli organi di governo. Il progetto sarà curato in armonia con quanto previsto dalla Direttiva 23 Maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27-7-2007) *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione nella P.A. in attuazione alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo; la Direttiva, al Titolo VI - Formazione e cultura organizzativa, lettera e), che prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici, anziché lavoratori).

## 4. BENESSERE LAVORATIVO E TUTELA DELLA SALUTE

### AZIONE 1

#### a) Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo

L'Ateneo si propone di attuare interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello **stress lavoro correlato** in collaborazione con il CUG, il Servizio Prevenzione Protezione e Sicurezza ed il medico competente. Le indagini sullo stress lavoro correlato rivolte all'insieme del PTA sono uno strumento efficace anche per instaurare un dialogo costruttivo e diretto con il personale e per prevenire il malessere e i disagi legati a stress organizzativi (percezione di conflitti di ruolo e interpersonali; percezioni di iniquità; ecc.). La diagnosi periodica e regolare sulla qualità del clima organizzativo, sulle condizioni di benessere organizzativo e sul grado di salute e soddisfazione percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici può favorire l'appropriata adozione di misure volte a migliorare il clima organizzativo e la qualità delle relazioni interne e a approntare efficaci interventi ri-organizzativi.



In particolare, il Comitato s’impegna al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Monitorare e pubblicare i dati sulle indagini sullo stress correlato avviate dall'Ateneo (adempimento previsto dal D.Lgs. n. 33 del 2013);
- Predisporre una presentazione ufficiale dei dati delle indagini sullo stress lavoro correlato;
- Organizzare seminari e corsi di formazioni sia rivolti all'Università (soprattutto dirigenti e responsabili del personale) sia agli altri enti di parità presenti sul territorio su **mobbing**, discriminazione, benessere organizzativo;
- Incoraggiare la partecipazione di componenti del CUG alle indagini sul personale.
- Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del **conflitto** in ambito organizzativo.

## AZIONE 2

### *b) Monitoraggio benessere studenti durante il periodo di pandemia*

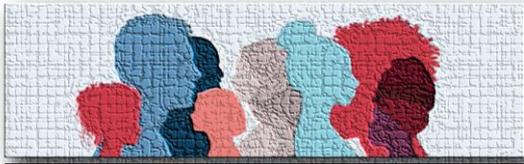
L'Ateneo, attraverso l'azione del CUG, si impegna a monitorare il benessere popolazione studentesca nonché le difficoltà da questa riscontrate durante l'emergenza sanitaria da Covid-19. Con questo monitoraggio, si vuole rilevare: 1) il sistema di richieste e di risorse a disposizione; 2) la valutazione dei servizi di supporto in Ateneo, in vista di un suo potenziamento; 3) il benessere e il coinvolgimento nello studio, ma anche l'eccesso di studio e le difficoltà incontrate nel lungo periodo emergenziale; 4) le possibili iniziative da mettere in atto per migliorare la qualità di studio e di vita in Ateneo.

## AZIONE 3

### *c) Sportello di ascolto- Servizio benessere*

Nel corso degli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza di come l'ambiente di lavoro, inteso come rete di relazioni e non solo come ambiente fisico, e l'organizzazione del lavoro determinino un impatto enorme sulla salute psicofisica degli individui e, come conseguenze, sull'efficacia e l'efficienza produttiva nonché, evidentemente, su "salute", efficacia, produttività dell'organizzazione. Oggi questo fenomeno è da considerarsi non più come rischio emergente, bensì come una minaccia concreta in grado di interessare trasversalmente qualsiasi settore lavorativo e ogni lavoratrice e lavoratore. Il Gruppo di Valutazione del Benessere organizzativo e dello Stress da lavoro dell'Università di Sassari ha, tra i primi atenei in Italia, proceduto al miglioramento del percorso metodologico previsto dalle linee guida dell'INAIL, con il fine di includere le diverse dimensioni organizzative e le ipotizzabili ricadute sul benessere lavorativo e sulle prestazioni.

Nella medesima direzione ha operato il Servizio d'Ateneo di counseling psicologico e di coaching OrientAzione, dotandosi di procedure secondo il modello di qualità e modellizzando un sistema di comunità orientante, fondata su rispetto e responsabilità. Lo Sportello si propone, pertanto, di estendere le attività di counseling psicologico del Servizio OrientAzione a tutti i lavoratori e le lavoratrici, generando nuove sinergie di collaborazione con l'area medica, in modo da poter intervenire



velocemente sui problemi derivanti da disagio psicosociale nell'ambiente di lavoro, i problemi di sviluppo di carriera e i problemi organizzativi.

Il CUG intende portare a termine l'azione positiva avviata dal Comitato uscente, considerando l'importanza di fornire al personale dell'Università l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per fragilità non di tipo lavorativo. Infatti, lo Sportello di ascolto - Servizio benessere è in fase avanzata di progettazione, a partire dalla definizione degli obiettivi, dell'organizzazione, dell'individuazione delle modalità di analisi del disagio e di individuazione delle tipologie di consulenze, differenziate a seconda dei casi: 1) prima accoglienza, rilevazione del disagio e analisi della domanda; 2) attività di counseling e sostegno psicologico; 3) individuazioni di azioni per prevenire le situazioni di disagio e promuovere occasioni/opportunità di benessere. Tale Servizio potrebbe, in seguito, essere esternalizzato.

## **5. SERVIZI DI SUPPORTO**

### **AZIONE 1**

#### ***a) Comunicazione e sezione web del portale***

L'Ateneo di Sassari ha ritenuto strategico rafforzare la presenza del CUG sulle pagine del portale universitario anche con il presidio di una specifica sezione *online* del portale di Ateneo. Tale sezione contiene costanti approfondimenti sui progetti e sulle attività del CUG e dell'Ateneo in tema di pari opportunità, sulla formazione e sui convegni; conserva, inoltre, i documenti importanti in una specifica sezione di archivio. Nonostante questi sforzi, è necessario far conoscere le attività del CUG ad una platea più ampia possibile. Le attività e il ruolo del Comitato sono per lo più ancora sconosciuti a buona parte del personale e degli/delle studenti Uniss. **Pertanto, il CUG si propone un maggiore impegno nella comunicazione delle sue attività.**

Al fine di garantire condizioni di effettiva equità all'interno dell'ateneo per il CUG è importante attivare strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo. Al contempo appare necessario utilizzare modalità comunicative e linguaggi inclusivi e rispettosi delle differenze. In questo senso, è fondamentale massimizzare la fruibilità del sito web affinché le informazioni riguardanti gli organi di tutela siano facilmente individuabili e aggiornate.

Si ritiene altresì importante rafforzare la conoscenza e visibilità del CUG all'esterno dell'Ateneo. Nello specifico, il nuovo comitato ritiene importante rafforzare la conoscenza del CUG attraverso il ricorso ai canali istituzionali Uniss sui *social media*, a cominciare dalla partecipazione nel profilo istituzionale Uniss *Instagram*, che permetta, da una parte, di riconoscere meglio la rilevanza istituzionale del comitato e le sue funzioni, assegnate dalla norma e, dall'altra, di favorire lo scambio di comunicazioni. Infatti, l'utilizzo dei *social media* consente di ascoltare più efficacemente le/gli utenti, di raccogliere sollecitazioni e suggerimenti e di avviare questionari *online* su tematiche di propria competenza. Il monitoraggio periodico delle visite al sito del CUG consentirà di verificare l'efficacia complessiva della comunicazione.



## AZIONE 2

### b) Monitoraggio progetti di ricerca nazionale ed europei

Il CUG intende monitorare costantemente, attraverso uno specifico gruppo di lavoro al proprio interno, la possibilità di partecipare a progetti banditi dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e/o dall'Unione Europea nell'ambito del programma di ricerca e innovazione HORIZON 2020. Il Comitato collabora, come già evidenziato nell'azione 1 di cui al punto 1 (Bilancio di Genere), con l'équipe del progetto IGEA e con il gruppo di lavoro del GEP. Nello specifico, rileva l'importanza di quest'ultima azione progettuale, considerato che il GEP - secondo quanto disposto dalla Commissione Europea - costituisce premessa indispensabile per accedere ai finanziamenti europei del prossimo Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe*.

## 2.4 Le iniziative realizzate dal CUG uscente

**Tra le iniziative realizzate dal CUG uscente, di particolare interesse rispetto agli obiettivi conoscitivi del progetto IGEA risulta l'indagine esplorativa realizzata nel 2018 per verificare l'effettivo fabbisogno di *Work Life Balance* dell'Ateneo.**

Il CUG uscente attraverso un modulo di Google aperto dal 2 maggio al 30 giugno 2018 a tutto il personale e alla componente studentesca di Uniss ha avviato una rilevazione sui bisogni e interesse relativi ai servizi di asilo nido e spazi arcobaleno.

L'obiettivo della rilevazione era volta alla redazione di una proposta progettuale volta alla realizzazione di un servizio denominato "*Spazi Arcobaleno*" con l'allestimento in Ateneo di ambienti attrezzati per accogliere genitori che vogliano incontrare, allattare o accudire le proprie figlie e i propri figli. Un servizio gratuito, un luogo dedicato all'incontro tra genitori e figli/e, a misura di bambina e bambino, dove ritrovare uno spazio adeguato a quelle relazioni significative fatte di gesti quotidiani, in un ambiente protetto e riservato<sup>16</sup>.

Le risultanze hanno messo in evidenza alcuni aspetti fondamentali sull'esigenza di conciliare i tempi lavoro-famiglia a tutela della genitorialità. Il questionario è stato compilato da 390 persone delle quali 253 donne e 137 uomini. Lo strumento di rilevazione ha inoltre messo in evidenza un bacino di utenza di circa un centinaio di bambin\* di età inferiore a 3 anni: in particolare 30 bambine/i di età compresa tra 0 e 12 mesi; 32 tra 12 e 24 mesi e 34 tra 24 e 36 mesi.

Alla domanda "*Ritiene che l'attivazione del Nido aziendale e di Spazi Arcobaleno potrebbe rappresentare un'utile soluzione alle esigenze della sua famiglia?*" **253** (64,87%) intervistat\* hanno risposto positivamente, di cui **216** sono donne e **37** sono uomini. Il restante 35,12% (137 persone) ha risposto negativamente; **322** (82,56%) intervistat\* pensano di poter essere interessate/i all'iniziativa

<sup>16</sup> I dati di seguito riportati sono contenuti nella "Relazione questionario progetto Spazi Arcobaleno - Asilo Nido" a cura di Nicia Diaz, Patrizia Patrizi, Lilliana Manca. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.uniss.it/ateneo/governo/comitato-unico-di-garanzia/progetti-del-comitato> (ultimo accesso 04.04.2022).



in futuro, di cui **274** sono donne e **37** sono uomini; **251** (64,36%) intervistat\* desiderano ricevere ulteriori informazioni in merito all'iniziativa, di cui **212** sono donne e **39** sono uomini.

Tra i vantaggi offerti dalla realizzazione di Spazi arcobaleno e dall'Asilo nido aziendale quello maggiormente apprezzato è la vicinanza della struttura alla sede lavorativa e quindi comodità nel poter affidare anche per brevi periodi di tempo la/il bambin\* a personale specializzato.

I dati ottenuti analizzando le risposte al questionario evidenziano la forte esigenza di veder nascere un progetto come quello in questione. I dati ottenuti mostrano che l'attenzione a queste tematiche è più sentita dalle donne probabilmente perché ancora oggi penalizzate nel percorso di realizzazione lavorativa dalla maternità e dalla conseguente assenza dal servizio; ciò si evidenzia in particolare tra le donne di età compresa tra i 25 e i 44 anni, le più numerose ad aver risposto al questionario. La percentuale di coloro che non sono interessat\* all'iniziativa è rappresentata soprattutto da persone appartenenti a una fascia di età che va dai 45 anni in su e che quindi, con alta probabilità, non hanno figli in età prescolare.

Nella sezione consigli/proposte è stato dato risalto al benessere e alla serenità di chi lavora, all'economicità, alla possibilità di agevolare con servizi aggiuntivi le/gli student\* con prole, sostenendol\* così nel corso della carriera universitaria, poter frequentare lezioni e tirocini sapendo di avere a disposizione un servizio di accoglienza di bambine e bambini. Per personale e studenti: possibilità di accudire/incontrare la/il propri\* figli\* anche in situazioni di lavoro o di studio con orari particolari (es. turnista, medic\* o medic\* specializzand\*).

## **2.5 Il Gender Equality Plan d'Ateneo**

**Un ulteriore documento di interesse per le finalità del progetto IGEA è rappresentato dal GEP**, strumento strategico e operativo che rileva le differenze e le discriminazioni di genere all'interno dell'istituzione universitaria e mira all'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca e nel mondo accademico attraverso l'elaborazione di misure, azioni e pratiche volte all'eliminazione delle discriminazioni e alla valorizzazione del ruolo femminile.

Così come indicato nel *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* (2021) a cura del Gruppo di Lavoro GEP<sup>17</sup> sulle Tematiche di genere, in continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere, è necessario stabilire come obiettivo prioritario del PAP l'adozione del GEP, che identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP si pone come un insieme di azioni, integrate in un'unica visione strategica per il perseguimento dei seguenti obiettivi: 1) *Identificare distorsioni e disuguaglianze di genere*; 2) *Implementare strategie innovative per correggere*

---

<sup>17</sup> Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.cruil.it> > VademecumGEP\_CRUI (ultimo accesso 26.04.2022).



*distorsioni e disegualianze; 3) Definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.*

Il GEP dell'Università di Sassari, approvato nella seduta del Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021, ha l'obiettivo di elaborare un piano triennale di AP, al fine di promuovere l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca, nei processi decisionali, nella ricerca e nell'innovazione. **È uno strumento strategico e operativo che rileva le differenze e le discriminazioni di genere all'interno delle diverse articolazioni dell'istituzione accademica: nella comunicazione e linguaggio, nei processi di reclutamento, nel reperimento delle risorse, nell'organizzazione lavorativa, nella distribuzione di ruoli. La sua finalità è quella di favorire l'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca e nel mondo accademico con l'elaborazione di regole, azioni e pratiche tese all'eliminazione delle discriminazioni e alla valorizzazione del ruolo femminile.** Il documento programmatico si configura come frutto di una serie di ricerche e attività che negli anni sono state preparate e svolte dagli organi preposti al rispetto delle pari opportunità e alla riduzione delle discriminazioni. Nell'Ateneo sassarese infatti sono nate iniziative, ricerche, seminari e progetti rivolti all'analisi delle discriminazioni sociali, economiche e accademiche basate sul genere che costituiscono un patrimonio di conoscenza ed esperienza preziose che il gruppo di lavoro per il GEP<sup>18</sup>, coordinato dalla Professoressa Maria Antonietta Foddai, impiega e valorizza per la realizzazione del GEP.

Partendo dalle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea ai fini della redazione di un documento utile in fase di proposta di progetti per accedere ai finanziamenti del prossimo programma *Horizon Europe*, il gruppo di lavoro del GEP ha seguito un iter logico che ha portato all'individuazione degli obiettivi di seguito illustrati:

<b>LE MISURE DEL GEP DELL'ATENEO SASSARESE</b>	
<b>AREA CHIAVE</b>	<b>OBIETTIVI</b>
<p><b>AREA CHIAVE I</b></p> <p>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organismi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizzazione del Bilancio di Genere di Ateneo</li> <li>2) Valorizzazione della presenza e del ruolo della componente femminile all'interno della comunità universitaria</li> <li>3) Garanzia della presenza di entrambi i generi presso gli organi di Ateneo</li> <li>4) Garanzia di una presenza equilibrata di entrambi i generi nelle commissioni giudicatrici delle procedure di selezione attivate dall'Ateneo</li> <li>5) Garanzia di effettive condizioni di parità di genere nell'ambito delle progressioni di carriera anche con riferimento alla valutazione della ricerca</li> </ol>

<sup>18</sup> Il Gruppo di lavoro in argomento risulta così costituito: Prof.ssa Maria Antonietta Foddai; Prof. Luca Pulina; Prof. Tommaso Gazzolo; Dott.ssa Michela Desantis; Dott. Pedro Pablo Fiorini; Dott.ssa Serena Gennaro; Dott.ssa Lucia Milia; Dott.ssa Sara Scaletta Suárez. In tal senso si rimanda al sito di progetto al seguente link: <https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/gender-equality-plan> (ultimo accesso 26.04.2022).



<p><b>AREA CHIAVE II</b></p> <p>Integrazione della dimensione del genere nei settori della ricerca, didattica e formazione</p>	<p>1) Promozione dell'integrazione del genere nella ricerca                  2) Promozione dell'integrazione del genere nella didattica                  3) Promozione dell'integrazione del genere nella formazione</p>
<p><b>AREA CHIAVE III</b></p> <p>Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e comunicazione</p>	<p>1) Strumenti di conciliazione lavoro/famiglia                  2) Inclusione della dimensione di genere nella comunicazione istituzionale                  3) Comunicazione finalizzata alla sensibilizzazione ai temi della differenza di genere e alla promozione dell'uguaglianza di genere                  4) Creazione di una rete di collaborazione e coordinamento tra gli organi dell'Ateneo volta alla promozione della partecipazione consapevole alle politiche inclusive</p>
<p><b>AREA CHIAVE IV</b></p> <p>Individuazione e contrasto di pregiudizi, discriminazioni, molestie e violenza di genere</p>	<p>1) Individuazione di fenomeni di pregiudizi, discriminazioni, molestie e violenza di genere all'interno dell'Università                  2) Sensibilizzazione della comunità universitaria sui temi della discriminazione e della violenza di genere                  3) Creazione di una rete di collaborazione tra l'Università e i Centri Antiviolenza per fornire all'interno dell'Ateneo una prima assistenza alle vittime di molestie e violenza                  4) Predisposizione di strumenti pratici di prevenzione e difesa contro le molestie e gli episodi di violenza</p>

## **2.6 Il percorso verso l'uguaglianza: le iniziative dei Dipartimenti**

L'intera comunità accademica è responsabile della creazione e diffusione di una cultura sensibile alla parità in tutte le sue dimensioni, poiché la crescita democratica e sostenibile di una istituzione è possibile se esiste un condiviso impegno nel rispetto dei diritti fondamentali, nel buon governo e nel dialogo inclusivo e democratico. Partendo da questa premessa, con l'obiettivo di inquadrare compiutamente le attività e gli interventi realizzati dall'Ateneo nell'ambito delle pari opportunità, si riportano di seguito delle tabelle riassuntive (ma non esaustive) utile a censire le azioni che i Dipartimenti Uniss pongono in essere attraverso i principali Centri/Comitati al fine di perseguire obiettivi a vario titolo riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati:



<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI</b>	
<b>CENTRO DI VITTIMOLOGIA E PREVENZIONE DELLA VIOLENZA<sup>19</sup></b>	
<i>Responsabile: Prof.ssa Alessandra Nivoli</i>	
<b>MISSION</b>	Nato nel 2018, opera nella Clinica Psichiatrica a San Camillo e si occupa della prevenzione, valutazione, cura e formazione degli aspetti vittimologici psichiatrici, psichiatrico-forensi, psicoeducativi e sociali
<b>PRINCIPALI ATTIVITÀ</b>	<p>Valutazione delle conseguenze psicologiche e psichiatriche degli eventi traumatici, attraverso dei colloqui clinici, e di proporre una modalità di intervento, che può essere sia farmacologica (per sintomi severi) sia psicoterapeutica, in modo da favorire il superamento del trauma e facilitare il percorso personale di guarigione</p> <p>Coordinamento di ulteriori interventi utili per la riabilitazione delle persone vittime di violenza o eventi traumatici: un orientamento medico-legale, assistenziale e sociale attraverso una rete di collaborazione con altre entità e dipartimenti della salute pubblica</p> <p>Attività formative</p>

<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI</b>	
<b>Centro Interdisciplinare Studi di Genere di Ateneo</b>	
<b>A.R.G.IN.O. - Advanced Research on Gender INequalities and Opportunities<sup>20</sup></b>	
<i>Direttrice: Prof.ssa Maria Lucia Piga</i>	
<b>MISSION</b>	Nasce nel 2018 dalla consapevolezza della necessità di diffondere una cultura delle pari opportunità e di costruire uno spazio strutturato che possa raccogliere quanto l'Università di Sassari realizza per promuovere lo studio sul tema delle culture di genere e sui principali motivi di disegualianza o violazione dei diritti delle donne, come per esempio nel caso della violenza. Inoltre, si vorrebbe favorire la condivisione di saperi e pratiche a servizio del territorio, oltre che la co-progettazione di azioni positive, con altre istituzioni di ricerca e di alta formazione, in Italia e all'estero
<b>PRINCIPALI INIZIATIVE</b>	<p>1) ANNO 2022: Capofila del progetto START - In Rete per Ripartire”, finanziato dalla Fondazione di Sardegna, per la realizzazione di un ciclo di eventi formativi ispirati alla necessità di approfondire e affinare gli strumenti di conoscenza del problema, alla luce degli studi di genere e dell’approccio multidisciplinare, per fare in modo che sul piano operativo si intervenga con azioni più incisive e tempestive contro la violenza, soprattutto per quanto riguarda la sua prevenzione. Nell’ambito di questo progetto è stata inoltre promossa la prima edizione del bando per progetti di tesi triennale sul tema “Capire la violenza di genere”</p> <p>2) ANNO 2021: 1) Organizzazione di un ciclo di incontri formativi “Conoscere la violenza di genere per prevenirla”, rivolti ad assistenti sociali, educatori, psicologi, altri professionisti e operatori del settore; 2) Partecipazione alle attività di ricerca del PRIN 2017 Gendering Academia (GEA) focalizzato sull’analisi delle asimmetrie di genere in accademia (PI Manuela Naldini - Università di Torino)</p> <p>3) ANNO 2020: 1) Partner del progetto europeo LIREA - Life IS Reborn from the Ash (Asylum, Migration and Integration Fund - AMIF - 2018; Call: AMIF - AG - INT - Priority 3 “Integration of third country nationals who are victim of trafficking in human beings”) con l’obiettivo di contribuire, con attività formative e di ricerca all’integrazione delle vittime di tratta, tenendo conto delle esigenze individuali delle vittime, al fine di trovare soluzioni durature e prevenire la re-tratta; 2) Partecipazione al progetto itinerante “Donne, maternità e lavoro: film &amp; meeting MAMME FUORI MERCATO”, sostenuto dalla Fondazione Banco di Sardegna, patrocinato dall’Ass.to alla Pubblica Istruzione della Regione Autonoma della Sardegna e promosso dall’Ass.ne Culturale Janas</p>

<sup>19</sup> In tal senso si rimanda al sito dedicato al seguente link: <https://www.aousassari.it/index.php?xsl=15&s=11&v=9&c=5117&esn=Primo+piano&na=1&n=10> (ultimo accesso 27.04.2022).

<sup>20</sup> Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito dedicato al seguente link: <https://en.uniss.it/research/research-centres/argino-advanced-research-gender-inequalities-and-opportunities/news> (ultimo accesso 27.04.2022).



<b>DIPARTIMENTO DI AGRARIA</b>	
<b>COMITATO PER LE DIVERSITÀ E L'ACCOGLIENZA (DivA)<sup>21</sup></b>	
<i>Coordinatrice: Prof.ssa Marilena Budroni</i>	
<b>MISSION</b>	Nasce nel 2021 e opera per il rispetto e la dignità di ogni essere umano, per l'accoglienza e la valorizzazione delle diversità, come patrimonio e ricchezza del Dipartimento di Agraria dell'Università degli Studi di Sassari. Per conseguire questo scopo il Comitato DivA partecipa alla stesura del piano triennale strategico di Dipartimento, monitora il clima delle relazioni tra le varie componenti della comunità del Dipartimento, e favorisce il dialogo, la risoluzione pacifica dei conflitti e la loro trasformazione in opportunità di collaborazione e intesa
<b>PRINCIPALI INIZIATIVE</b>	ANNO 2021: 1) Creazione e gestione della STANZA DEI DIRITTI, spazio (fisico e virtuale) di accoglienza e ascolto in cui sono presenti membri del Comitato per DivA che offrono supporto per: ricevere informazioni e dare sostegno utile a favorire l'integrazione nella comunità del Dipartimento; affrontare casi di discriminazione (genere, orientamento sessuale, nazionalità, religione, disabilità, difficoltà di apprendimento, aspetto esteriore, età, ecc.) e/o altre criticità e/o conflitti che generano sofferenza e discriminazione; dare ascolto ed aiuto per individuare possibili soluzioni a situazioni di disagio; 2) avvio della Campagna di sensibilizzazione per le diversità e l'accoglienza per contribuire allo sviluppo della coscienza sociale nel rispetto della terza missione dell'Università di Sassari per fornire spunti di riflessione che favoriscano il riconoscimento della dignità della vita delle Persone e la tutela dei diritti umani di unicità, di libertà di espressione e di realizzazione della Persona

Tra le **azioni formative** promosse nell'Ateneo per il 2021, oltre quelle organizzate nel Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali dal Centro Interdisciplinare Studi di Genere di Ateneo A.R.G.IN.O. nel Dipartimento di Agraria dal Comitato DivA e rispetto alle quali si rimanda al sito dedicato per i relativi approfondimenti e alla lettura della tabella sopra riportata, si evidenzia il webinar "*Parità di genere e regressione costituzionale. i diritti delle donne come indicatore democratico*" organizzato e coordinato dalla Prof.ssa Carla Bassu<sup>22</sup>, sostenuto e caldeggiato dal CUG.

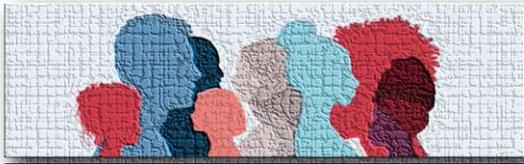
Nell'ambito del Dipartimento di Giurisprudenza si segnala, sempre per il 2021, l'iniziativa "*LAW and Gender nella Notte Europea delle ricercatrici e ricercatori*", a cura delle Responsabili scientifiche Prof.ssa Stefania Fusco e Prof.ssa Rosanna Ortu. Il talk si inserisce nell'obiettivo 5 (uguaglianza di genere) e nell'obiettivo 16 (pace, giustizia e istituzioni forti) dell'AGENDA 2030. L'evento si è concluso la coreografia della Compagnia Danza Estemporada con la *performance* artistica sulla figura di Marie Curie.

Tra le **azioni di supporto alla popolazione studentesca** di rilievo è lo **sportello multifunzionale di ascolto** voluto da Ersu Sassari e realizzato grazie al supporto di Uniss, in particolare del Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, in *partnership* anche con il Comune di Sassari. Un progetto nato a seguito della stipula di un protocollo d'intesa firmato dai tre enti e finalizzato quindi alla creazione di canali diretti di ascolto rivolti agli studenti/esse di Uniss.

Nato nel 2021, lo sportello nasce per il perseguimento di diversi e complementari obiettivi: supportare studenti/esse nel percorso di studi e nella costruzione del proprio futuro

<sup>21</sup> In tal senso si rimanda al sito internet dedicato al seguente link: <https://agrariaweb.uniss.it/it/https%3A/www.agrariaweb.uniss.it/it/dipartimento/organi-del-dipartimento> (ultimo accesso 27.04.2022).

<sup>22</sup> In tal senso si rimanda alla pagina dedicata all'iniziativa al seguente link: <https://www.uniss.it/uniss-comunica/eventi/parita-di-genere-e-regressione-costituzionale> (ultimo accesso 28.03.2022).



professionale, prevenire forme di disagio connesse all'adattamento alla vita universitaria, oltre a fornire sostegno anche per forme di disagio specifico, affiancarli nella costruzione del percorso formativo e professionale e favorire la conoscenza reciproca e l'integrazione dello studente alla vita universitaria e della città<sup>23</sup>.

Il periodo di sperimentazione del servizio si è legato a filo doppio con il problema dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 e non si è potuto sviluppare nella fase iniziale di avvio con le consulenze in presenza a causa della pandemia. Tuttavia, la possibilità di fornire supporto da remoto ha potuto offrire l'opportunità di sostenere efficacemente anche gli studenti/esse fuorisede che si trovavano lontani e sovente isolati, dal Libano ai paesi del Maghreb, in condizioni di particolare sofferenza psicologica.

Da maggio 2020, in piena emergenza sanitaria, a maggio 2021 sono state 176 le richieste di assistenza psicologica con ben 554 ore di consulenza erogate. Si rivolgono allo sportello maggiormente le donne (75,8%), solo il 17,7% è uno/a studente/essa lavoratore/trice e la maggior parte è "fuorisede". **Questo dato si configura importante ai fini conoscitivi del progetto IGEA perché mette in luce i bisogni di sostegno, in una prospettiva di genere, della popolazione studentesca.**

Tra le psicopatologie riscontrate si evidenziano disturbi alimentari, grave ansia, attacchi di panico, depressione, disturbo bipolare, problemi che incidono non solo sulla qualità della vita ma anche sull'andamento del percorso di studi. A seguito del percorso di supporto psicologico offerto, che nel 61,7% dei casi si conclude tra le due e le cinque consulenze, da un'indagine di valutazione del servizio è emerso che il 78,7% degli studenti/esse si ritiene soddisfatto/a del servizio e lo considera efficace. Il 98% consiglierebbe ad un/a collega di rivolgersi allo Sportello e l'85% del totale non avrebbe nessun dubbio a chiedere ancora supporto in caso di necessità. Buona parte degli studenti/esse afferma non aver più necessità di assistenza perché grazie al servizio è riuscito/a a superare il suo problema.

In un solo anno dall'attivazione, le richieste della popolazione studentesca sono state oltre ogni aspettativa e risulterebbe quindi necessario potenziare il numero delle ore a disposizione per le consulenze e aumentare la disponibilità di professionisti coinvolti. Così come sottolineato dalla Professoressa Patrizia Patrizi - coordinatrice del servizio in argomento - è necessario costruire nuove *partnership* istituzionali, oltre a risorse economiche aggiuntive per riuscire a dare risposte al bisogno di ascolto e di supporto psicologico degli studenti/esse iscritti a Sassari<sup>24</sup>.

**La ricognizione di tali iniziative rivela come l'interesse e la sensibilità nei confronti degli ambiti tematici oggetto della ricerca IGEA sia largamente presente e si manifesti attraverso molteplici attività, messe in campo sia dai Dipartimenti che dai singoli docenti, attivando circoli virtuosi che potranno ulteriormente consolidare la presenza di una cultura orientata alla tutela della parità di genere.**

---

<sup>23</sup> Il gruppo di lavoro del Servizio di counseling e sostegno psicologico dello Sportello di ascolto multifunzionale, coordinato dalla responsabile del servizio la Prof.ssa Patrizia Patrizi, è composto dal dott. Gian Luigi Lepri, dal dott. Ernesto Lodi, dalla dott.ssa Maria Luisa Scarpa, dalla dott.ssa Lucrezia Perrella.

<sup>24</sup> Cfr. <https://www.uniss.it/uniss-comunica/unisspress/sportello-multifunzionale-di-ascolto-studentesse-e-studenti> (ultimo accesso 29.04.2022)



Un obiettivo da perseguire attraverso un processo di consolidamento della capacità di *networking* del tessuto organizzativo nell'intento di far dialogare produttivamente, mettendole in rete, tutte le componenti universitarie impegnate non solo nel campo delle pari opportunità ma anche del benessere individuale e organizzativo della popolazione studentesca.

## 2.7 Riflessioni conclusive: verso l'orizzonte dei generi

Dall'analisi del PAP 2021-2013 predisposto dal CUG attualmente in carica emergono non solo le linee di continuità con le AP del CUG uscente ma anche l'impegno dello stesso attraverso iniziative e misure orientate a favorire gli "avanzamenti di genere" in un contesto organizzativo come quello di Uniss che si sta approcciando per la prima volta alla predisposizione del BdG, preparando il terreno per l'individuazione degli elementi che devono essere oggetto di una futura programmazione volta al raggiungimento delle pari opportunità in accademia.

Tra le sue AP il CUG indica di prioritaria importanza la necessità di interloquire e interagire, in un rapporto di stretta sinergia con i gruppi di lavoro che nell'Ateneo stanno convogliando studi e ricerche verso "l'orizzonte dei generi": il gruppo di lavoro del GEP e del progetto di ricerca IGEA. Inoltre, come si evince dalla breve (ma non esaustiva) disamina delle azioni per la parità di genere organizzate dai Dipartimenti Uniss, il CUG ha già avviato un lavoro di *networking* con le diverse componenti dell'Ateneo impegnate nel campo dell'uguaglianza di genere.

Uno sforzo corale e incisivo quello del CUG, espresso anche nella fattiva collaborazione mostrata con l'équipe del progetto IGEA per la realizzazione delle attività di ricerca destinate alla predisposizione del primo BdG. **Mettendo in rete le varie componenti del tessuto organizzativo di Uniss e promuovendo "ponti di informazione sui generi" anche nella *governance* dell'Ateneo, l'attività di sensibilizzazione e informazione sulle asimmetrie di genere in accademia, sui bisogni di *Work Life Balance*, sui bisogni di salute del personale e della popolazione studentesca, potrebbero configurarsi come strumenti utili per favorire l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche di Ateneo, nella consapevolezza che le scelte degli Organi di governo possono avere effetti differenziati sulle donne e sugli uomini della comunità accademica.**

La costruzione di questi ponti di informazione sui generi, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza del tema/problema delle pari opportunità rispetto a tutto il contesto accademico (popolazione studentesca compresa) prevedendo una maggiore incisività nei livelli di governo, potrebbe essere il percorso da seguire per lo sviluppo di una futura attività di *budgeting* capace di riconoscere un'adeguata allocazione di risorse per la progettazione di servizi di conciliazione e di interventi a supporto del benessere organizzativo funzionali alle esigenze di quanti lavorano e studiano in Uniss.



## Riferimenti bibliografici

Piano di Azioni Positive (PAP), Università degli Studi di Sassari 2021-2023. Testo disponibile in rete al seguente link: [https://www.uniss.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_2021-2023.pdf](https://www.uniss.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2021-2023.pdf) (ultimo accesso 04.04.2022).

Relazione questionario progetto Spazi Arcobaleno - Asilo Nido” a cura di Nicia Diaz, Patrizia Patrizi, Lilliana Manca. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.uniss.it/ateneo/governo/comitato-unico-di-garanzia/progetti-del-comitato> (ultimo accesso 04.04.2022).

Regolamento per il funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” presso il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca approvato dal MIUR il 9 gennaio 2012. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.miur.gov.it/documents/20182/1819820/Regolamento+Cug+2012.pdf/96e8723a-977b-b183-519e-28ded37f7860?t=1555334160851> (ultimo accesso 20.04.2022).

Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni approvato con D.R Rep. 1682 del 12.06.2017. Testo disponibile in rete al seguente link: [https://www.uniss.it/sites/default/files/bando/regolamento\\_cug\\_dr\\_1682\\_del\\_12-6-2017\\_prot\\_20958.pdf](https://www.uniss.it/sites/default/files/bando/regolamento_cug_dr_1682_del_12-6-2017_prot_20958.pdf). (ultimo accesso 20.04.2022).

EU Charter of Fundamental Rights. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/21-non-discriminazione> (ultimo accesso 20.04.2022)

*Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* (2021) a cura del Gruppo di Lavoro GEP<sup>25</sup> sulle Tematiche di genere. Testo disponibile in rete al seguente link: [https://www.cruil.it/VademecumGEP\\_CRUI](https://www.cruil.it/VademecumGEP_CRUI) (ultimo accesso 26.04.2022).

## Sitografia

<https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/gender-equality-plan> (ultimo accesso 26.04.2022).

<https://en.uniss.it/research/research-centres/argino-advanced-research-gender-inequalities-and-opportunities/news> (ultimo accesso 27.04.2022).

<https://agrariaweb.uniss.it/it/avvisi/equilibriamoci-conferenza-stampa-campagna-di-sensibilizzazione-le-diversita-e-laccoglienza>(ultimo accesso 27.04.2022).

<https://agrariaweb.uniss.it/it/https%3A//www.agrariaweb.uniss.it/it/dipartimento/organi-del-dipartimento> (ultimo accesso 27.04.2022).

<https://www.aousassari.it/index.php?xsl=15&s=11&v=9&c=5117&esn=Primo+piano&na=1&n=10> (ultimo accesso 27.04.2022).

<https://www.uniss.it/uniss-comunica/eventi/parita-di-genere-e-regressione-costituzionale> (ultimo accesso 28.03.2022).

<https://www.uniss.it/uniss-comunica/unisspress/sportello-multifunzionale-di-ascolto-studentesse-e-studenti> (ultimo accesso 29.04.2022)

---

<sup>25</sup> Testo disponibile in rete al seguente link: [https://www.cruil.it/VademecumGEP\\_CRUI](https://www.cruil.it/VademecumGEP_CRUI) (ultimo accesso 26.04.2022).



## PARTE III

### *La gender composition dell'organizzazione*



## 3.1 Introduzione

Nonostante nelle università italiane le studentesse rappresentino la maggioranza della popolazione studentesca e sperimentino con più facilità percorsi formativi lineari, registrando risultati migliori rispetto ai colleghi (Buzzacchi e Provasi 2021), le stesse università appaiono strutturate attorno a regimi di genere (Connell 1987). Intendiamo qui il genere non tanto il riflesso culturale delle differenze naturali tra i sessi, quanto il dispositivo sociale alla base della produzione di queste stesse differenze (Poggio e Selmi 2012). Un riflesso è ben visibile in quelle metafore che evidenziano le criticità dell'ascesa delle donne in accademia. Tra queste, il *glass ceiling* (Hymowitz e Schellhardt 1986) o soffitto di cristallo, ma anche la porta di cristallo (Picardi 2019) e i labirinti di cristallo (Picardi 2020), immagini emblematiche con cui si pone l'accento sui diversi processi e meccanismi riguardanti la selezione all'ingresso, la permanenza, le implicazioni dei *Situated Curriculum* (Gherardi *et al.* 1998), le difficoltà di avanzamento e gli ostacoli invisibili alla carriera<sup>26</sup>.

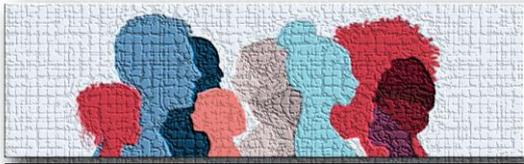
L'impatto degli interventi, ovviamente, non dipende solo dalle teorie sottostanti, ma dagli individui coinvolti e da altre variabili (le relazioni interpersonali, le istituzioni, le infrastrutture); dipende cioè dal contesto organizzativo in cui gli interventi si realizzano nelle differenti situazioni. L'importanza del contesto riconduce all'enfasi sulle differenti dinamiche di cambiamento riscontrate dagli stessi interventi e dalla diversa capacità di resilienza dimostrata dalle diverse componenti. **In questo report l'attenzione è proprio sull'analisi di tale contesto e, in particolare, sulla composizione di genere della popolazione studentesca e del personale Uniss** che nell'ambito del progetto IGEA è di competenza dell'U1/DUMAS, sulla base della micro-fase di cui al **WP1 - Analisi del contesto di genere nell'Ateneo sassarese**. In sostanza, verranno illustrati e discussi i dati relativi a quante donne e quanti uomini studiano e lavorano nell'Ateneo sassarese. Per quanto concerne il personale strutturato e non - docente<sup>27</sup>, PTAB e CEL - al dato quantitativo viene affiancata una riflessione relativamente alla presenza e al peso dei due generi nelle posizioni di vertice dell'Ateneo nonché esaminata la presenza femminile negli incarichi di responsabilità degli Organi di governo e delle strutture della didattica e della ricerca.

### 3.1.1 Breve nota metodologica

**Premesso che tra gli obiettivi del progetto IGEA rientrano le attività di ricerca finalizzate a contribuire alla redazione del primo Bilancio di Genere (d'ora in poi BdG) di Uniss, il presente report è stato predisposto sulla base delle indicazioni raccomandate e "suggerite" alle pp.21 e ss. dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani CRUI del 2019 (d'ora in poi Linee guida CRUI).**

<sup>26</sup> In particolare, sia sugli aspetti del *leaking pipeline*, sia sul *glass ceiling* si ricorda che è in corso di svolgimento una ricerca Prin, PI Manuela Naldini (Università di Torino), dal titolo *Gendering Academia* (GEA), che vede Sassari come una delle quattro sedi universitarie coinvolte.

<sup>27</sup> In questa categoria rientrano le professoresse e i professori ordinar\*, le professoresse e i professori associat\*, le ricercatrici e i ricercatori a tempo indeterminato e determinato (junior e senior), le/gli assegnist\* di ricerca.



L'analisi quantitativa si apre con una breve inquadratura generale, utile a delineare uno sguardo di insieme sul numero complessivo delle persone che lavorano e studiano nell'Ateneo sassarese e procede<sup>28</sup> con la composizione di genere delle componenti Uniss di seguito elencate:

- 1) Popolazione Studentesca;**
- 2) Personale Docente;**
- 3) Personale TAB e CEL;**
- 4) Organi di governo e delle strutture didattiche e di ricerca.**

**Gli indicatori e la relativa rappresentazione grafica (nonché cromatica) di ciascuna sottosezione sono stati predisposti seguendo le indicazioni di cui all'Appendice A delle Linee guida CRUI 2019<sup>29</sup>.**

La *gender composition* dell'Ateneo sassarese è stata ricostruita in primis attraverso i dati Uniss forniti dalla Prof.ssa *Marta Gallianese Gallén*, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG) attualmente in carica e dalla dr.ssa *Alessandra Bonelli*, Referente amministrativa del CUG e membro dell'equipe di ricerca del progetto IGEA, che hanno fattivamente collaborato con l'UO 1- Dumas. Ulteriori approfondimenti sono stati resi possibili attraverso un *desk work* sul sito istituzionale dell'Ateneo, nonché facendo riferimento sia alla banca dati di Almalaura, sia agli *open data* sul personale accademico e sulla popolazione studentesca, disponibili sul portale dell'Ufficio Statistiche e Studi del MIUR. Sulla base dei dati a disposizione è stato possibile approfondire, per ciascuna delle sottosezioni in cui si articola la composizione di genere dell'Ateneo, alcune delle dimensioni proposte dalle Linee guida sopra indicate<sup>30</sup>.

**Il presente documento offre una prima istantanea della *gender composition* di Uniss e pertanto è da intendersi come punto di partenza per un'analisi più minuziosa. L'approfondimento sarà possibile anche con l'acquisizione di ulteriori dati sulla popolazione studentesca, sul personale docente e ricercatore nonché sul personale TAB e CEL.**

**In particolare, si segnala che per la popolazione studentesca si sta procedendo a reperire i dati aggiornati al 31.12.2021 attraverso gli uffici d'Ateneo preposti. Tuttavia, l'analisi illustrata nel presente documento di cui alla sezione 3.3, seppure effettuata attraverso un *desk work* sulle annualità precedenti, può comunque ritenersi utile per offrire al momento una visione d'insieme della composizione di genere del contesto organizzativo esaminato.**

**Fruttuosa sarà la condivisione del report con tutte le UUOO del progetto IGEA, per ragionare congiuntamente sugli indicatori raccomandati e "suggeriti" dalle Linee guida CRUI di cui alle pp. 21 e ss. e non ancora analizzati, nonché per apportare le necessarie migliorie alle rappresentazioni grafiche.**

<sup>28</sup> Seguendo fedelmente l'articolazione delle Linee guida sopra indicate anche rispetto all'ordine progressivo delle componenti costitutive dell'Ateneo sassarese da esaminare.

<sup>29</sup> Tenendo conto degli aggiornamenti apportati dalla CRUI nel 2021 all'Appendice in argomento.

<sup>30</sup> Si evidenzia inoltre il lavoro di revisione eseguito sulla presente analisi dal prof. *Giorgio Garau*, professore ordinario di Scienze economiche e statistiche nonché componente dell'UO1-Dumas.



### 3.2 Una visione di insieme sulla composizione di genere dell'Ateneo

Il conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano nell'Ateneo sassarese al 31.12.2021 sembra mettere in luce i nuovi colori di cui l'università può tingersi sotto la lente dei generi: **si contano infatti 9.148 donne a fronte di circa 5.745 uomini (tabella 1).**

I dati relativi agli anni 2017-2021 confermano questi numeri, anche se nella serie storica si nota un leggero aumento degli uomini, riscontrabile soprattutto fra gli studenti ed una significativa presenza del genere maschile nel personale docente.

*Tabella 1 - Distribuzione per genere delle persone che lavorano e studiano nell'Ateneo sassarese*

RUOLO	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	U	TOT	D	U	TOT									
Studentesse/ Studenti <sup>31</sup>	7905	4609	<b>12514</b>	8106	4699	<b>12805</b>	8157	4817	12974	8199	4855	13054	8.484	5.023	13.507
Dottorandi/e	110	75	<b>185</b>	120	80	<b>200</b>	115	93	208	125	95	220	130	89	219
Assegnisti/e	46	45	<b>91</b>	39	40	<b>79</b>	38	30	68	30	31	61	35	34	69
Personale docente <sup>32</sup>	195	360	<b>555</b>	191	364	<b>555</b>	198	377	575	205	380	585	212	382	594
Personale TAB e CEL	310	272	<b>582</b>	295	251	<b>546</b>	263	239	502	302	232	534	285	216	501
<b>TOTALE</b>	<b>8566</b>	<b>5361</b>	<b>13927</b>	<b>8751</b>	<b>5434</b>	<b>14185</b>	<b>8771</b>	<b>5556</b>	<b>14327</b>	<b>8861</b>	<b>5593</b>	<b>14454</b>	<b>9.146</b>	<b>5.744</b>	<b>14.890</b>

Fonte: Rielaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR e CUG Uniss

*Tabella 2 - Percentuale femminile sul totale complessivo delle persone che studiano e lavorano in Uniss*

RUOLO	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	TOT	D%	D	TOT	D%	D	TOT	D%	D	TOT	D%	D	TOT	D%
Studentesse/i.	7905	<b>12514</b>	<b>63,1%</b>	8106	<b>12805</b>	<b>63,3%</b>	8157	12974	<b>62,8%</b>	8199	13054	<b>62,8%</b>	8.484	13.507	<b>62,8%</b>
Dottorand*	110	<b>185</b>	<b>129,4%</b>	120	<b>200</b>	<b>60,0%</b>	115	208	<b>55,2%</b>	125	220	<b>56,8%</b>	130	219	<b>59,3%</b>
Assegnist*	46	<b>91</b>	<b>50,5%</b>	39	<b>79</b>	<b>49,3%</b>	38	68	<b>55,8%</b>	30	61	<b>49,1%</b>	35	69	<b>50,7%</b>
Personale docente	195	<b>555</b>	<b>35,1%</b>	191	<b>555</b>	<b>34,4%</b>	198	575	<b>34,4%</b>	205	585	<b>35,0%</b>	212	594	<b>35,6%</b>
Personale TAB e CEL	310	<b>582</b>	<b>53,2%</b>	295	<b>546</b>	<b>54,0%</b>	263	502	<b>52,3%</b>	302	534	<b>56,5%</b>	285	501	<b>56,8%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8566</b>	<b>13927</b>	<b>61,5%</b>	<b>8751</b>	<b>14185</b>	<b>61,6%</b>	<b>8771</b>	<b>14327</b>	<b>61,2%</b>	<b>8861</b>	<b>14454</b>	<b>59,9%</b>	<b>9.146</b>	<b>14.890</b>	<b>61,4%</b>

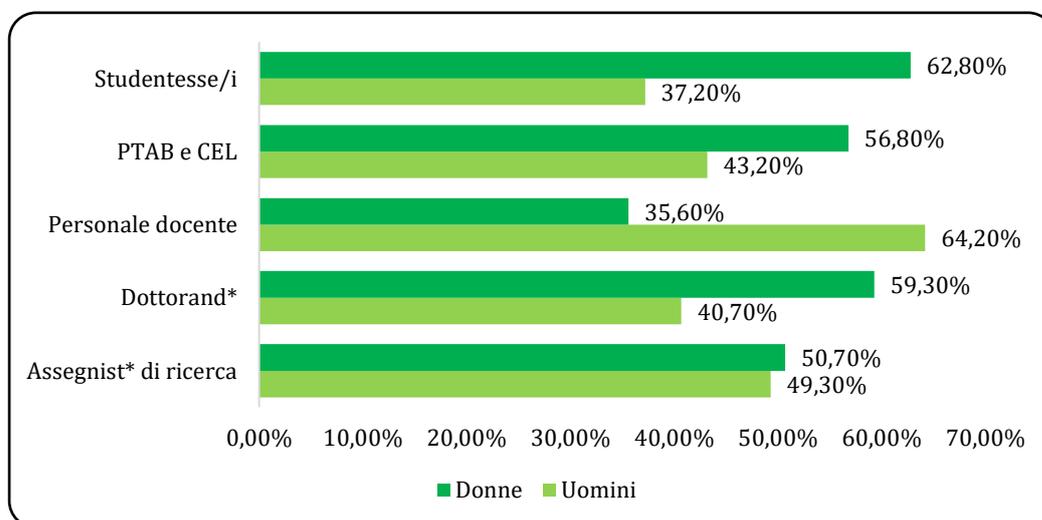
Fonte: Rielaborazione IGEA su Ufficio Statistiche e Studi del MIUR e CUG Uniss

<sup>31</sup> Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno, fatta eccezione per studenti/esse iscritti/e a tutti gli ordinamenti e dottorandi/e, che sono relativi agli a.a. 2016-17; 2017-18; 2018-19; 2019-20; 2020-21.

<sup>32</sup> Nella categoria del personale docente sono inclusi RTDa e RTDb.



Figura 1 - Distribuzione percentuale delle persone per genere e ruolo in Uniss (anno 2021)



Per il quinquennio preso in esame si registra comunque un maggior numero di studentesse fra gli iscritti ai corsi di studio, e più donne che uomini fra il PTAB e i/le CEL. Si evidenzia altresì una sostanziale parità di genere fra dottorand\* e assegnist\* di ricerca, mentre è marcata la presenza maschile nel personale docente.

Lo squilibrio di genere si osserva in maniera diametralmente opposta nelle due principali categorie di personale dipendente dell'Ateneo sassarese: una maggioranza femminile tra il PTAB e i/le CEL e una forte preponderanza maschile fra il personale docente. Da notare che al vertice dei ruoli dirigenziali dell'area amministrativa di cui alla sezione 3.5 del presente documento, si registra nel 2021 una situazione di parità tra i generi, in controtendenza con la situazione complessiva del PTAB dove è prevalente la componente femminile.



### 3.3 La Popolazione Studentesca<sup>33</sup>

Con l'obiettivo di offrire uno sguardo d'insieme sulla popolazione studentesca nell'anno accademico 2020/2021 la tabella 3 riporta il numero complessivo delle studentesse e degli studenti per tipologia di corso di laurea Uniss ed il relativo numero di laureat\* per l'anno accademico 2020/2021<sup>34</sup>:

Corsi di laurea	Iscritt*	Laureat*
Laurea triennale	8.474	1.402
Laurea Magistrale	1996	576
LM a Ciclo Unico	2.845	323
Vecchio Ordinamento	192	12
<b>TOTALE</b>	<b>13.507</b>	<b>2.313</b>

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Nell'anno accademico 2020/2021 le studentesse e gli studenti iscritti di Uniss sono 13.507, in crescita rispetto agli anni precedenti), con una presenza superiore, sul dato complessivo, della componente femminile (62,8% nel 2020, dato complessivo stabile negli anni presi in esame). L'analisi del dato, scorporato ambiti di studio<sup>35</sup>, riflette un fenomeno ancora diffuso di segregazione formativa che vede la presenza delle studentesse maggiormente concentrata nei corsi di studio afferenti alle aree umanistiche, giuridiche e sociali, mentre è significativamente inferiore a quella maschile nelle discipline di area *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (d'ora in poi STEM), seppure con qualche eccezione e segnali di cambiamento in corso. Un tale andamento potrebbe però ricondursi anche al processo di autoselezione in base al quale studentesse si concentrerebbero maggiormente nei corsi di laurea attraverso cui pensano di poter trovare maggiori sbocchi lavorativi. Per l'Ateneo sassarese è stato questo il caso del corso di laurea di primo livello in Servizio sociale che, favorendo l'acquisizione dell'abilitazione all'esercizio della professione dopo il triennio, permette di accedere al mercato del lavoro con un certo anticipo rispetto ad altri corsi. Ancora, è il caso delle professioni legate all'insegnamento e del corso di laurea in Scienze Infermieristiche che prevede l'acquisizione dell'abilitazione all'esercizio della professione a conclusione del triennio.

Al fine di disporre di una base empirica utile per la progettazione di interventi di sensibilizzazione e orientamento, i dati relativi alla composizione di genere della popolazione studentesca sono presentati

<sup>33</sup> Per gli indicatori e la rappresentazione grafica dei dati relativi alla popolazione studentesca sono state seguite le indicazioni operative di cui alle Linee guida CRUI 2019 alle pp. 71-83. La sottosezione in questione è stata quindi predisposta con la rilevazione e l'analisi quantitativa di dati utili a ricostruire le aree "suggerite" dalla CRUI alle pp.21-22: composizione; corsi di studio segregati; mobilità, *performance* negli studi; tasso occupazionale e retribuzione dei/delle laureati/e. Le linee guida in argomento indicano altresì le categorie da esaminare: la componente studentesca iscritta a Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico LCU). Gli ambiti di indagine suggeriti di cui sopra sono: a) composizione; b) mobilità; c) *performance* negli studi; d) tasso occupazionale e retribuzione dei/delle laureat\*. In tal senso si rimanda alle Linee guida per il Bilancio di Genere degli Atenei italiani, pp. 21-22. Testo disponibile al seguente link: <https://www.cru.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html>.

<sup>34</sup> Nell'ambito dei dati non ancora esaminati nel presente documento si segnalano, in particolare: 1) la distribuzione della popolazione studentesca per genere nei Dipartimenti; 2) i dati sulla mobilità studentesca, considerato che le Linee Guida CRUI, alla pagina 23 suggeriscono di inserire almeno i programmi Erasmus, Erasmus +, Leonardo e Overseas; 3) i dati sul tasso di abbandono scolastico per gli anni successivi al primo.

<sup>35</sup> Si precisa che tale l'analisi deve ancora essere effettuata rispetto a ciascun Dipartimento.



per cinque serie storiche a partire dal 2015/2016, con l'obiettivo di coprire un arco di tempo ampio al fine di poter osservare andamenti e *trend*.

*Tabella 4 - Numero di iscritti\* per tipologia di corso di laurea, area di studio e genere. Valori assoluti*

AREA DI STUDIO <sup>36</sup>	ANNO ACCADEMICO 2020/2021											
	LAUREA TRIENNALE (LT)			LAUREA MAGISTRALE (LM)			LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (LMCU)			VECCHIO ORDINAMENTO (VO)		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
Istruzione	611	72	683	8	2	10				10	3	13
Discipline umanistiche ed artistiche	961	418	1379	401	125	526				25	8	33
Scienze sociali, giornalismo e informazione	799	381	1180	113	83	196				3	5	8
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	755	753	1508	226	134	360	579	301	880	60	23	83
Scienze naturali, matematica e statistica	521	271	792	153	78	231				6	2	8
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	153	453	606	71	80	151		1	1			
Agricoltura, zootecnia, pesca e veterinaria	371	495	866	129	148	277	192	74	266	2	3	5
Sanità e assistenza sociale	908	244	1152	209	36	245	1035	663	1698	36	6	42
Servizi	147	161	308									
<b>TOTALE</b>	<b>5226</b>	<b>3248</b>	<b>8474</b>	<b>1310</b>	<b>686</b>	<b>1996</b>	<b>1806</b>	<b>1039</b>	<b>2845</b>	<b>142</b>	<b>50</b>	<b>192</b>

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

*Tabella 5 - Numero di iscritti\* per tipologia di corso, area di studio e genere. Valori percentuali*

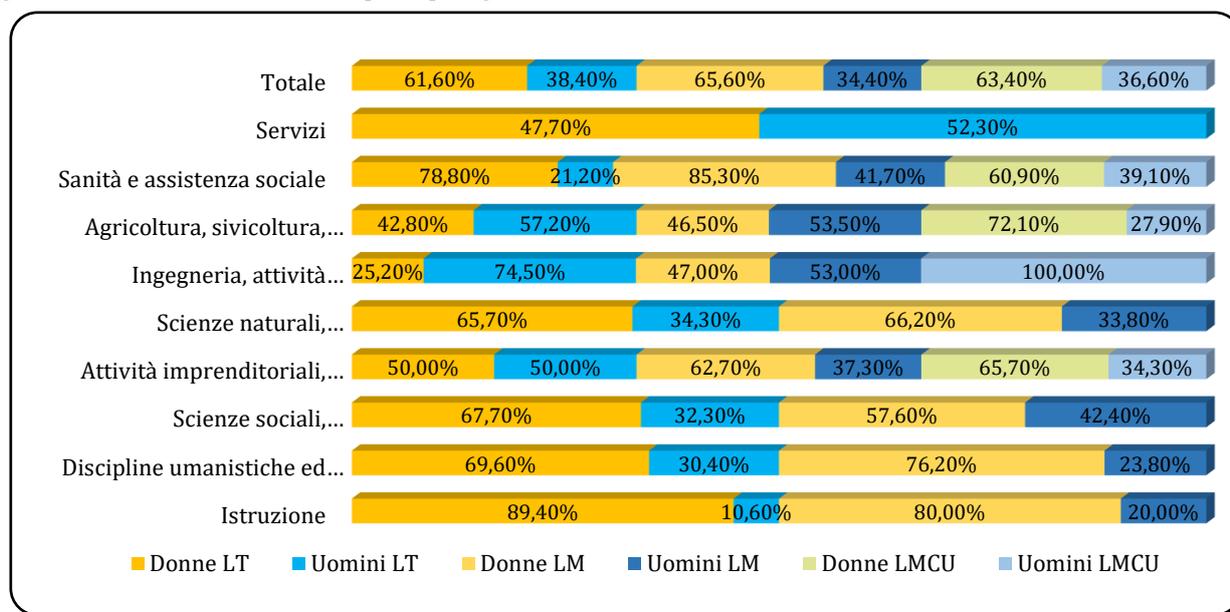
AREA DI STUDIO	ANNO ACCADEMICO 2020/2021									
	LAUREA TRIENNALE (LT)		LAUREA MAGISTRALE (LM)		LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (LMCU)		VECCHIO ORDINAMENTO (VO)			
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Istruzione	89,4%	10,6%	80,0%	20,0%			76,9%	23,1%		
Discipline umanistiche ed artistiche	69,6%	30,4%	76,2%	23,8%			75,7%	24,3%		
Scienze sociali, giornalismo e informazione	67,7%	32,3%	57,6%	42,4%			37,5%	62,5%		
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	50,0%	50,0%	62,7%	37,3%	65,7%	34,3%	72,2%	27,8%		
Scienze naturali, matematica e statistica	65,7%	34,3%	66,2%	33,8%			75,0%			
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	25,2%	74,5%	47,0%	53,0%		100,0%		25,0%		
Agricoltura, zootecnia, pesca e veterinaria	42,8%	57,2%	46,5%	53,5%	72,1%	27,9%	40,0%	60,0%		
Sanità e assistenza sociale	78,8%	21,2%	85,3%	14,7%	60,9%	39,1%	85,7%	14,3%		
Servizi	47,7%	52,3%								
<b>TOTALE</b>	<b>61,6%</b>	<b>38,4%</b>	<b>65,6%</b>	<b>34,4%</b>	<b>63,4%</b>	<b>36,6%</b>	<b>73,9%</b>	<b>26,1%</b>		

<sup>36</sup> Così come indicato a pag. 72 delle Linee guida CRUI 2019 le classi di studio attivate presso Uniss sono state ricondotte alle aree di studio di cui ai criteri di classificazione del Rapporto *She Figures 2018* indicati a pag. 30. Testo disponibile al sito: <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier> (ultimo accesso 21.04.2022).



Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 2- Percentuale di iscritti\* per tipologia di corso e area di studio



Come si può osservare dalla tabella 3, relativamente all'anno accademico 2020/2021, nell'ambito delle LT l'area di studio con minore presenza di studentesse iscritte (25,2%) è "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni". Tra le aree di studio a prevalenza maschile si evidenziano anche "Agricoltura, sivilcoltura, pesca e veterinaria" e "servizi". Non tutte le aree riconducibili all'area STEM vedono però uno sbilanciamento al maschile della composizione della popolazione. Scienze naturali, matematica e statistica, ad esempio, è un'area in cui la componente femminile (65,7%) supera quella maschile (34,3%). Bilanciata è la composizione nell'area SSH "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto". Una decisa prevalenza di studentesse e, per contro una minore presenza di studenti, si registra invece nelle aree di studio SSH (istruzione; discipline umanistiche e sociali; scienze sociali, giornalismo e informazione). La componente maschile è, infine, significativamente meno presente (21,2%) nell'area di studio "Sanità e assistenza sociale".

Per quanto attiene l'ambito delle LM, i dati riflettono in larga misura quelli sopra indicati, evidenziando però una presenza ancora più marcata delle studentesse nell'area di studio "Sanità e assistenza sociale" (85,3%) e nelle discipline umanistiche ed artistiche (76,2%) mentre una maggiore presenza di studenti nell'area "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni".

Nelle LMCU il numero delle studentesse risulta oltre la maggioranza in tutte le aree, fatta eccezione per l'area "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" risulta in cui è presente la sola componente maschile.

La tabella 6 illustra per il periodo di riferimento 2015/2022 il numero di studentesse e di studenti immatricolati per la prima volta nell'Ateneo sassarese. La presenza delle studentesse immatricolate,



espressa anche in termini percentuali, supera la maggioranza del numero complessivo del collettivo in argomento, con valori che passano dal 61,0% dell'anno accademico 2015/2016 al 60,2% dell'anno accademico 2021/2022, mantenendosi su punti percentuali pressoché costanti in tutta la serie storica.

*Tabella 6 - Serie storica sul numero di immatricolat\* per la prima volta nell'Università di Sassari. Valori percentuali sulla presenza femminile (D%)*

	ANNO ACCADEMICO						
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Donne	1062	1271	1355	1296	1338	1430	1178
Uomini	677	806	842	871	922	946	777
<b>TOTALE</b>	<b>1739</b>	<b>2077</b>	<b>2197</b>	<b>2167</b>	<b>2260</b>	<b>2376</b>	<b>1955</b>
<b>D%</b>	<b>61,0%</b>	<b>61,1%</b>	<b>61,6%</b>	<b>59,8%</b>	<b>59,25%</b>	<b>60,1%</b>	<b>60,2%</b>

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

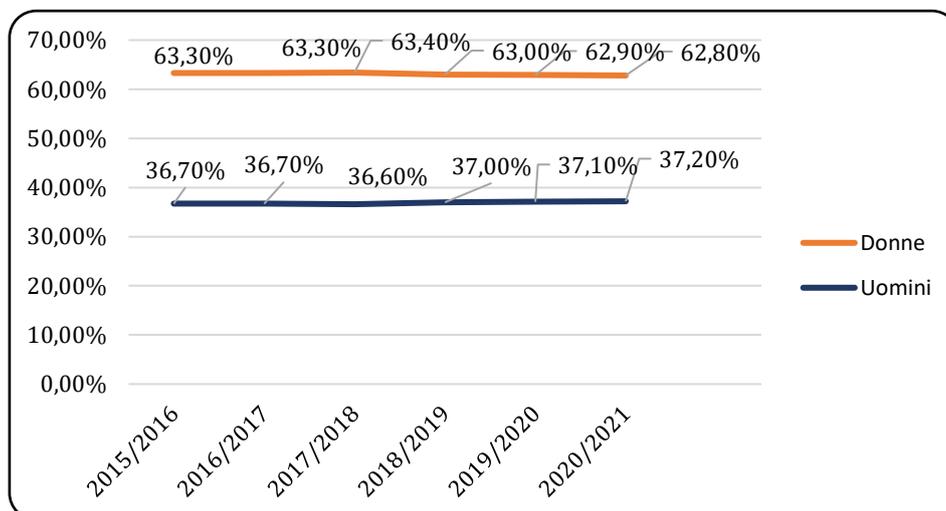
La tabella 7 riporta in dettaglio la componente studentesca suddivisa per genere in tutti i corsi di studio Uniss relativamente agli anni accademici compresi tra il 2015 e il 2021 nonché i valori del rapporto di femminilità (RF%). Quest'ultimo è un indicatore che si ottiene dal rapporto tra il numero delle donne e quello degli uomini moltiplicato per 100,0%. Il valore pari a 100 esprime il perfetto equilibrio tra i generi; se il valore è inferiore a 100 indica che gli uomini sono in numero maggiore rispetto alle donne. **Per contro, valori superiori a 100 indicano una maggiore presenza femminile, come si evince dai dati Uniss.** Quanto più tale valore si avvicina a 0, tanto più il rapporto è sbilanciato a favore degli uomini, indicando la prevalenza del genere maschile.

*Tabella 7 - Serie storica della componente studentesca per genere iscritta ai corsi di laurea Uniss*

	ANNO ACCADEMICO					
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Donne	7892	8166	8330	8350	8361	8484
Uomini	4567	4716	4790	4891	4919	5023
TOTALE	12459	12882	13120	13241	13280	13507
<b>RAPPORTO DI FEMMINILITÀ%</b>	<b>172,8%</b>	<b>173,1%</b>	<b>173,9%</b>	<b>170,7%</b>	<b>169,9%</b>	<b>168,9%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

**Figura 3 - Serie storica della componente studentesca per genere iscritta ai corsi di laurea Uniss. Valori percentuali**





I dati della tabella 6 trovano conferma nella tabella 8 che riporta i numeri e le percentuali della presenza femminile nella popolazione studentesca iscritta ai corsi di laurea di nuovo ordinamento.

*Tabella 8 - Ripartizione per genere della popolazione studentesca iscritta ai corsi di laurea di nuovo ordinamento*

	ANNO ACCADEMICO					
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Donne	7588	7905	8106	8157	8199	8342
Uomini	4438	4609	4699	4817	4855	4973
<b>TOTALE</b>	12026	12514	12805	12974	13054	13315
<b>D%</b>	<b>63,0%</b>	<b>61,7%</b>	<b>62,4%</b>	<b>62,8%</b>	<b>62,8%</b>	<b>62,6%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Come già evidenziato nelle tabelle precedenti si osserva un sensibile incremento del numero delle iscrizioni ai corsi di laurea ed una costante presenza di studentesse sul totale della popolazione studentesca.

Guardiamo ora ai corsi di studio “segregati” ovvero a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere. Per segregato, secondo quanto stabilito dalle Linee guida CRUI 2019 a p. 23 «si intende un corso di studio in cui la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60%». I dati di cui alla tabella 9 non riportano per Uniss un valore pari o superiore al 60% ma si evidenzia che sul totale complessivo dei corsi di laurea (T/LM/LMCU) per l’anno accademico 2020/2021, il 51,8% è a prevalenza femminile. I corsi a prevalenza femminile sono presenti a tutti i livelli di corso di studio (Figura 4) ma soprattutto fra le lauree triennali e le lauree magistrali a ciclo unico<sup>37</sup> così come anche i corsi di studio a prevalenza maschile<sup>38</sup>. I corsi neutri rispetto al genere sono presenti soprattutto a livello di corsi di laurea triennale e magistrale<sup>39</sup>.

*Tabella 9 - Percentuale di corsi di studio segregati. A.A. 2020/2021*

	Numeri assoluti	Percentuali
Totale corsi	83	
Classi a prevalenza femminile	43	51,8%
Classi a prevalenza maschile	14	16,9%
Classi neutre rispetto al genere	26	31,3%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

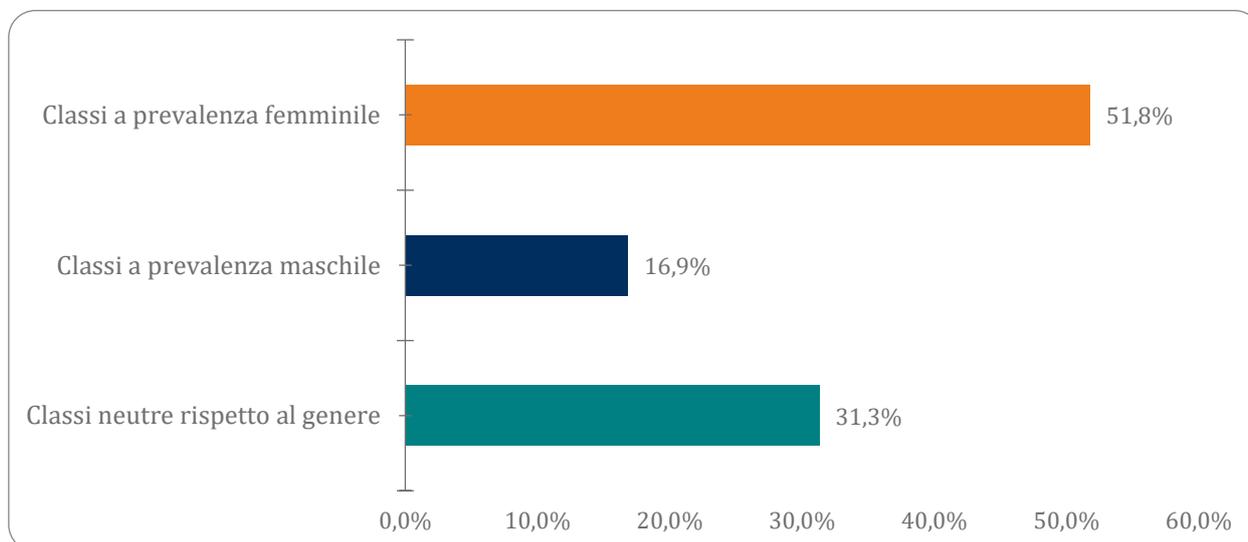
<sup>37</sup> Nelle seguenti aree di studio: Education; Social sciences, journalism and information; Business, administration and law Natural sciences, mathematics and statistics; Engineering, manufacturing and construction; Agriculture, forestry, fisheries and veterinary, Health and welfare, Service.

<sup>38</sup> Nelle seguenti aree di studio: Social sciences, journalism and information, Natural sciences, mathematics and statistics; Engineering, manufacturing and construction; Agriculture, forestry, fisheries and veterinary, Health and welfare.

<sup>39</sup> Nelle seguenti aree di studio: Arts and humanities; Social sciences, journalism and information, Natural sciences, mathematics and statistics; Engineering, manufacturing and construction; Agriculture, forestry, fisheries and veterinary, Health and welfare.



Figura 4 - Percentuale di corsi di studio segregati. Anno Accademico 2020/2021



Focalizzando l'attenzione sulla **mobilità studentesca**<sup>40</sup>, la provenienza delle/degli iscritti\* nell'Ateneo è stata ricondotta, così come indicato nelle Linee guida CRUI, a due variabili: 1) provenienza dalla stessa regione sede del corso di studi; 2) provenienza da fuori regione. Dalle tabelle 10 e 11 emerge che nell'anno accademico 2020/2021, la percentuale di iscritti\* per provenienza geografica<sup>41</sup>, rispetto a ciascuna tipologia di corso, si mantiene su valori che vanno oltre la maggioranza per la componente femminile residente in Sardegna iscritta nell'Ateneo. I valori percentuali inferiori si registrano nella componente maschile per entrambe le variabili analizzate, in particolare per i corsi LM, fatta eccezione per il corso VO dove la presenza degli iscritti provenienti da fuori regione supera la soglia del 50,0%.

Tabella 10 - Numero di iscritti\* per provenienza geografica, tipologia di corso e genere. Valori assoluti

PROVENIENZA POPOLAZIONE STUDENTESCA	ANNO ACCADEMICO 2020/2021											
	LAUREA TRIENNALE (LT)			LAUREA MAGISTRALE (LM)			LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (LMCU)			VECCHIO ORDINAMENTO (VO)		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
Dalla stessa regione <sup>42</sup>	5170	3185	8355	1257	657	1914	1526	823	2349	140	46	186
Da fuori regione <sup>43</sup>	56	63	119	53	29	82	280	216	496	2	4	6
<b>TOTALE</b>	<b>5226</b>	<b>3248</b>	<b>8474</b>	<b>1310</b>	<b>686</b>	<b>1996</b>	<b>1806</b>	<b>1039</b>	<b>2845</b>	<b>142</b>	<b>50</b>	<b>192</b>

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MUR

<sup>40</sup> Si precisa che per completare la sezione in argomento devono essere ancora acquisiti i dati relativi alla popolazione studentesca Uniss coinvolta in programmi di studio internazionali.

<sup>41</sup> In tal senso si rimanda al sito dedicato [http://dati.ustat.miur.it/dataset/a60a221d-1c0d-4abb-bc8b-2199f61c205d/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f/download/bdg\\_provenienza\\_iscritti\\_serie-triennale](http://dati.ustat.miur.it/dataset/a60a221d-1c0d-4abb-bc8b-2199f61c205d/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f/download/bdg_provenienza_iscritti_serie-triennale) (ultimo accesso in data 22.04.2022).

<sup>42</sup> La regione di residenza della studentessa e dello studente coincide con la regione della sede didattica del corso di studio. Per approfondimenti si rimanda alla Linee guida CRUI 2019.

<sup>43</sup> La regione di residenza della studentessa e dello studente non coincide con la regione della sede didattica del corso di studio. Per approfondimenti si rimanda alla Linee guida CRUI 2019.

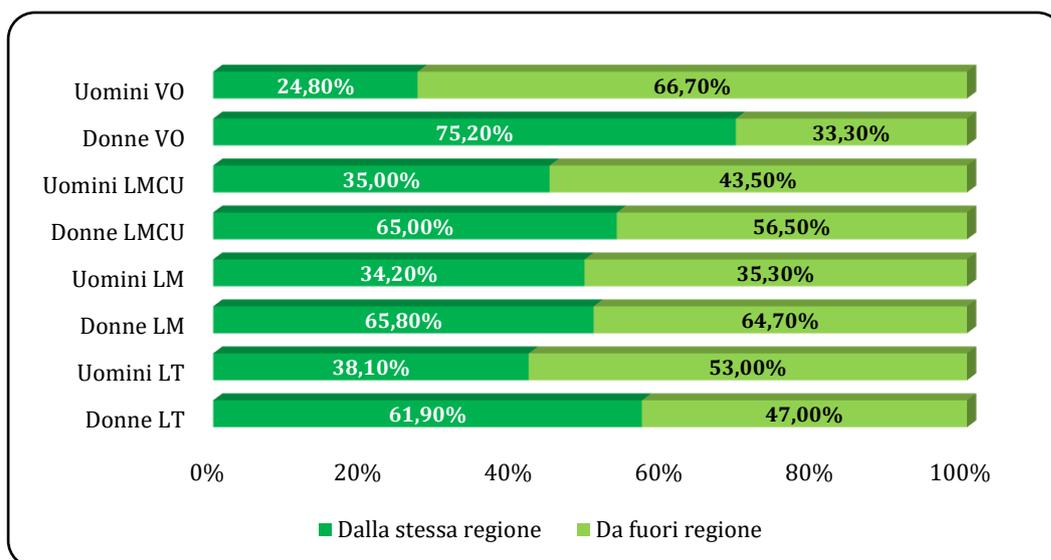


*Tabella 11 - Numero di iscritti\* per provenienza geografica, tipologia di corso e genere. Valori percentuali*

PROVENIENZA POPOLAZIONE STUDENTESCA	ANNO ACCADEMICO 2020/2021							
	LAUREA TRIENNALE (LT)		LAUREA MAGISTRALE (LM)		LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (LMCU)		VECCHIO ORDINAMENTO (VO)	
	D%	U%	D%	U%	D%	U%	D%	U%
Dalla stessa regione	61,9%	38,1%	65,8%	34,2%	65,0%	35,0%	75,2%	24,8%
Da fuori regione	47,0%	53,0%	64,7%	35,3%	56,5%	43,5%	33,3%	66,7%
<b>TOTALE</b>	<b>61,7%</b>	<b>38,3%</b>	<b>65,7%</b>	<b>34,3%</b>	<b>63,4%</b>	<b>37,0%</b>	<b>74,0%</b>	<b>26,0%</b>

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

**Figura 5 - Percentuale di iscritti\* per provenienza geografica nell'anno accademico 2020/2021**



La presenza delle donne, come si evince dalla tabella 12 è prevalente anche nel numero di persone straniere immatricolate ai corsi di studio triennali e a ciclo unico nella serie storica di cinque anni accademici. Le donne risultano quindi maggiormente propense alla mobilità studentesca e quindi a maturare esperienze formative in una prospettiva di internazionalizzazione delle competenze.

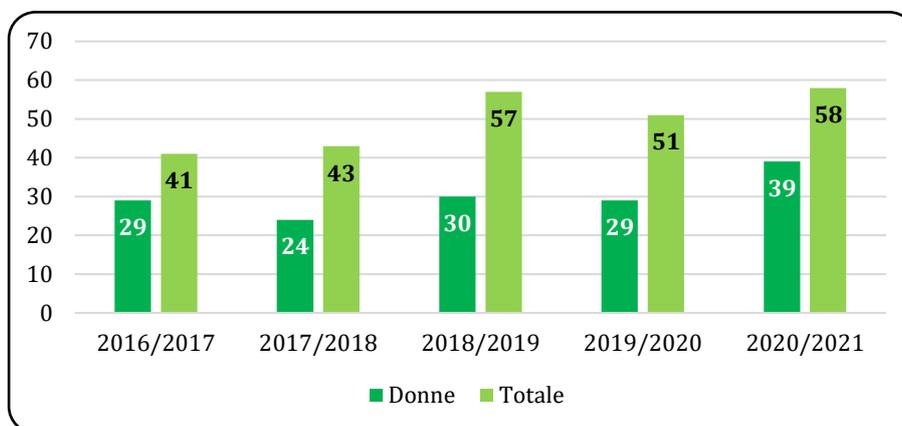
*Tabella 12 - Serie storica delle studentesse e degli studenti stranieri\* immatricolat\* ai corsi di studio triennali e a ciclo unico*

	ANNO ACCADEMICO				
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Donne	29	24	30	29	39
Uomini	12	19	27	22	19
<b>TOTALE</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>58</b>
<b>D%</b>	<b>70,3%</b>	<b>55,8%</b>	<b>52,6%</b>	<b>56,8%</b>	<b>67,2%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR



Figura 6 - Serie storica delle studentesse e degli studenti stranieri immatricolati ai corsi di studio triennali e a ciclo unico. Valori assoluti



### 3.3.1 Il profilo delle laureate e dei laureati

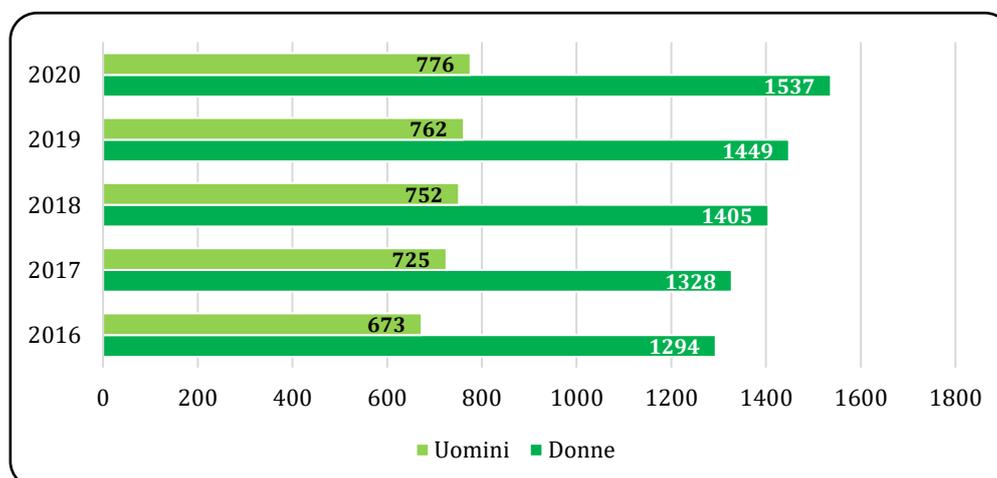
In questa sezione si approfondisce la ricostruzione del profilo delle laureate e dei laureati Uniss. La serie storica del quinquennio 2016-2020 evidenzia che la maggioranza di coloro che conseguono il titolo sono donne, data la maggiore presenza femminile nella popolazione studentesca di Uniss.

Tabella 13 - Serie storica delle laureate e dei laureati su tutti i CdL Uniss

	ANNO CONSEGUIMENTO TITOLO				
	2016	2017	2018	2019	2020
Donne	1294	1328	1405	1449	1537
Uomini	673	725	752	762	776
<b>Totale</b>	<b>1967</b>	<b>2053</b>	<b>2157</b>	<b>2211</b>	<b>2313</b>
<b>D%</b>	<b>67,5%</b>	<b>64,6%</b>	<b>65,1%</b>	<b>65,5%</b>	<b>66,4%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 7 - Serie storica delle laureate e dei laureati su tutti i CdL Uniss. Valori assoluti





La tabella 14 evidenzia che nel triennio 2018/2020 le studentesse ottengono risultati qualitativamente superiori rispetto agli studenti. Le laureate infatti risultano, rispetto ai laureati, in numero maggiore nella classe di voto di laurea 110 e lode per tutto il periodo di riferimento.

*Tabella 14 - Voto di laurea diviso per classe e genere su tutti i CdL Uniss. Valori assoluti*

CLASSE VOTO DI LAUREA	ANNO								
	2018			2019			2020		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
66-90	97	78	175	80	82	162	98	97	195
91-100	272	181	453	316	139	455	348	154	502
101-105	237	117	354	264	119	383	255	141	396
106-110	328	186	514	322	174	496	338	165	503
110 e lode	471	190	661	467	248	715	498	219	717
<b>TOTALE</b>	<b>1405</b>	<b>752</b>	<b>2157</b>	<b>1449</b>	<b>762</b>	<b>2211</b>	<b>1537</b>	<b>776</b>	<b>2313</b>

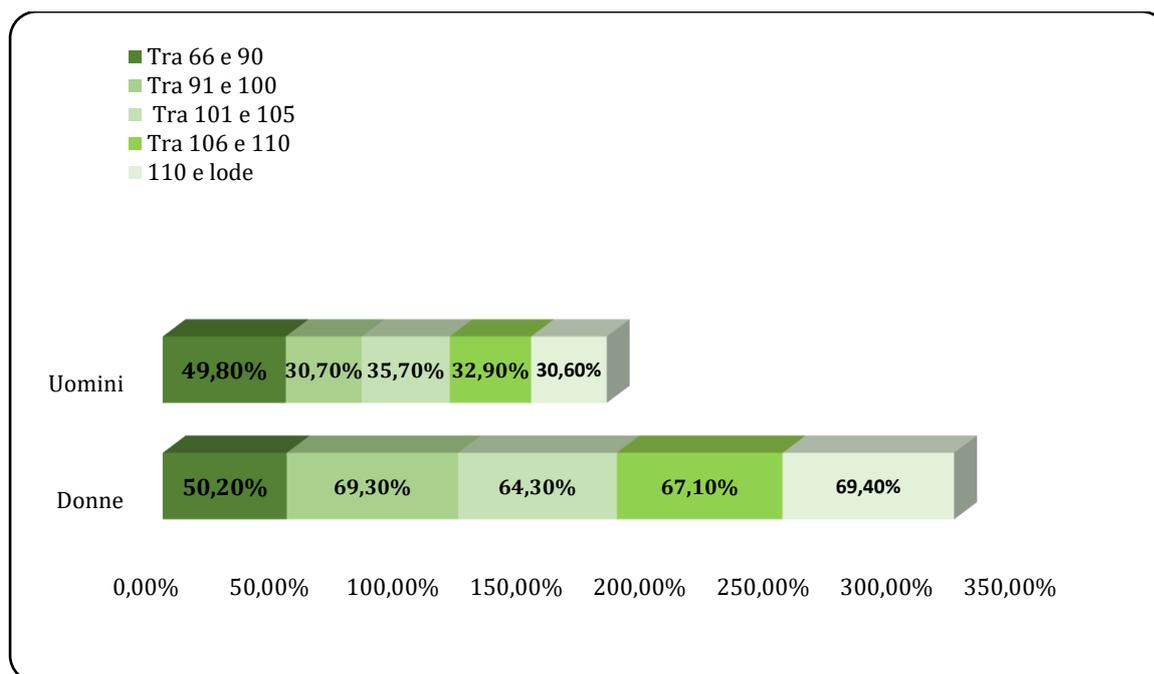
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

*Tabella 15 - Voto di laurea diviso per classe e genere su tutti i CdL Uniss. Valori percentuali*

CLASSE VOTO DI LAUREA	ANNO							
	2018		2019		2020			
	D%	U%	D%	U%	D%	U%		
66-90	55,4%	44,6%	49,3%	50,7%	50,2%	49,8%		
91-100	60,0%	40,0%	69,4%	30,6%	69,3%	30,75%		
101-105	66,9%	33,1%	68,9%	31,1%	64,3%	35,7%		
106-110	66,8%	33,2%	64,9%	35,1%	67,1%	32,9%		
110 e lode	71,2%	28,8%	65,3%	34,7%	69,4%	30,6%		

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

**Figura 8- Composizione percentuale di laureat\* per voto di laurea (anno 2020)**





Seppure sia maggiore il numero delle donne che si iscrive nell'Ateneo sassarese, riuscendo a conseguire il titolo con risultati superiori rispetto ai colleghi, come meglio evidenziato dall'analisi del personale docente nella sezione successiva, minore è il numero delle donne che riesce a progredire nella carriera accademica, tant'è vero che minore è la presenza femminile nell'ordinariato, indifferentemente nei settori disciplinari STEM e *Social Sciences and Humanities (d'ora in poi SSH)*.

I dati illustrati nelle tabelle 16 e 17 sulla percentuale femminile sul numero complessivo di laureati per le lauree di I e II livello. La maggiore presenza femminile, in termini percentuali compresi tra 70 e 100, si registra nel conseguimento della laurea triennale di quei corsi riconducibili al settore disciplinare SSH e, in particolare nel corso L-39 (Servizio Sociale) e nel corso L-19 (Scienze dell'Educazione). Anche per quanto attiene il conseguimento della laurea magistrale, sempre nel 2020, la presenza femminile si registra con valori percentuali molto alti, compresi tra 70 e 95, principalmente nei corsi di laurea riconducibili al settore disciplinare SSH (LM- 38, LM-42), facendo rilevare il valore massimo di 95,2% nell'ambito del corso LM Servizio Sociale e Politiche Sociali. Un tale andamento non può ricondursi esclusivamente alle questioni sulla segregazione orizzontale e quindi alla persistenza di stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali. Lo stesso può essere correlato anche al fatto che si è sempre ritenuto che alcuni corsi di laurea (tra cui Servizio sociale e Scienze Infermieristiche ad esempio) con i relativi percorsi di abilitazione all'esercizio della professione fruibili al termine della laurea di primo livello fossero una predestinazione femminile.

*Tabella 16 - Percentuale femminile sul numero di laureat\* nel 2020 – Corsi L*

<b>Classe di laurea</b>	<b>Denominazione corso</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>TOT</b>	<b>D%</b>
L-19	Scienze dell'Educazione	143	15	158	<b>90,5%</b>
L-12	Mediazione Linguistica e Culturale	124	22	146	<b>84,9%</b>
L-24	Scienze e Tecniche Psicologiche dei Processi Cognitivi	118	20	138	<b>85,5%</b>
L/SNT1	Infermieristica	79	14	93	<b>84,9%</b>
L-17	Scienze dell'Architettura e del Progetto	34	28	62	<b>54,8%</b>
L-18	Economia e Management	76	91	167	<b>45,5%</b>
L-18	Economia e Management del Turismo	42	16	58	<b>72,4%</b>
L-25	Scienze e Tecnologie Agrarie	17	29	46	<b>36,9%</b>
L-10	Lettere	34	8	42	<b>80,9%</b>
L-20	Scienze della Comunicazione	21	20	41	<b>51,2%</b>
L/DS	Sicurezza e Cooperazione Internazionale	19	21	40	<b>47,5%</b>
L-39	Servizio Sociale	38	1	39	<b>97,43%</b>
L-25	Scienze Agro-Zootecniche	14	16	30	<b>46,6%</b>
L-13	Scienze Biologiche	17	12	29	<b>58,6%</b>
L-15	Scienze del Turismo Culturale	22	7	29	<b>75,8%</b>
L-36	Scienze della Politica e dell'Amministrazione	13	14	27	<b>48,1%</b>
L-26	Tecnologie Viticole, Enologiche, Alimentari	7	19	26	<b>26,9%</b>
L-16	Scienze della Politica e dell'Amministrazione	9	15	24	<b>37,5%</b>
L-02	Biotecnologie	14	9	23	<b>60,8%</b>



L-01	Scienze dei Beni Culturali	13	9	22	<b>59,0%</b>
L-33	Economia e Management	8	14	22	<b>36,3%</b>
L-14	Scienze dei Servizi Giuridici	12	9	21	<b>57,1%</b>
L-32	Scienze Naturali	12	9	21	<b>57,1%</b>
L-25	Scienze Forestali e Ambientali	9	10	19	<b>47,3%</b>
46/S	Medicina e Chirurgia	6	6	12	<b>50,0%</b>
L/SNT2	Fisioterapia	3	8	11	<b>27,2%</b>
L-21	Urbanistica. Pianificazione della Città, del Territorio, dell'Ambiente e del Paesaggio	7	14	18	<b>38,8 %</b>
L-39	Servizio Sociale a Indirizzo Europeo	10	0	10	<b>100,0%</b>
L/SNT3	Tecniche di Laboratorio Biomedico	8	1	9	<b>88,8%</b>
L-27	Chimica	2	7	9	<b>22,2%</b>
<b>TOTALE</b>		931	464	1395	<b>66,7%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR

*Tabella 17 - Percentuale femminile sul numero di laureati nel 2020 – Corsi LM*

<b>Classe di laurea</b>	<b>Denominazione corso di laurea</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>TOT</b>	<b>D%</b>
LM-41	Medicina e Chirurgia	82	49	131	<b>62,5%</b>
LM-77	Economia Aziendale	60	43	103	<b>58,2%</b>
LMG/01	Giurisprudenza	60	30	90	<b>66,6%</b>
LM-38	Lingue e Letterature Straniere per la Mediazione Culturale e la Valorizzazione del Territorio	57	6	63	<b>90,4%</b>
LM/SNT1	Scienze Infermieristiche e Ostetriche	41	10	51	<b>80,3%</b>
LM-14	Lettere, Filologia Moderna e Industria Culturale	31	13	44	<b>70,4%</b>
LM-56	Economia	14	18	32	<b>43,7%</b>
LM-48	Pianificazione e Politiche per la Città, l'Ambiente e il Paesaggio	14	14	28	<b>50,0%</b>
LM-42	Medicina Veterinaria	22	4	26	<b>84,6%</b>
LM-09	Biotecnologie Sanitarie Mediche e Veterinarie	18	7	25	<b>72,0%</b>
LM-62	Politiche Pubbliche e Governance	11	14	25	<b>44,0%</b>
LM-13	Farmacia	17	6	23	<b>73,9%</b>
LM-06	Biologia Sperimentale ed Applicata	15	6	21	<b>71,4%</b>
LM-87	Servizio Sociale e Politiche Sociali	20	1	21	<b>95,2%</b>
LM-02	Archeologia	13	6	19	<b>68,4%</b>
LM-86	Scienze delle Produzioni Zootecniche	12	6	18	<b>66,6%</b>
LM-04	Architettura	11	6	17	<b>64,7%</b>
LM-46	Odontoiatria e Protesi Dentaria	4	12	16	<b>25,0%</b>
LM-54	Scienze Chimiche	11	4	15	<b>73,3%</b>
LM-69	Sistemi Agrari	8	6	14	<b>54,1%</b>
LM-13	Chimica e Tecnologia Farmaceutiche	8	5	13	<b>61,5%</b>
LM-75	Gestione dell'Ambiente e del Territorio	6	6	12	<b>50,0%</b>



LM-61	Scienze dell'Alimentazione, Salute e Benessere dell'Uomo	9	2	11	<b>81,8%</b>
LM-73	Sistemi Forestali e Ambientali	5	6	11	<b>45,5%</b>
LM-61	Scienze dell'Alimentazione, Salute e Benessere dell'Uomo	7	2	9	<b>77,7%</b>
<b>TOTALE</b>		<b>556</b>	<b>282</b>	<b>838</b>	
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR					

Per analizzare la **condizione occupazionale** delle persone laureate presso Uniss dopo un anno dal conseguimento del titolo stesso, si sono presi in considerazione i dati dell'indagine AlmaLaurea sulla condizione occupazionale relativa all'anno 2020. L'indagine si basa su 1594 questionari compilati su un campione di laureati Uniss pari a 2.153. Il collettivo selezionato si caratterizza per la prevalenza del tasso di risposta tra le intervistate (65,4%) rispetto agli intervistati (34,6%)<sup>44</sup>.

Il grafico di cui alla figura 9 riporta i tassi di occupazione calcolati da Almalaurea<sup>45</sup> per le diverse tipologie di corso di laurea<sup>46</sup> e per genere. Il tasso di occupazione - dato dal rapporto tra le persone occupate e quelle intervistate, considerando "occupazione" qualsiasi attività retribuita, anche di formazione - appare inferiore per le laureate, fatta eccezione per il riferimento a 1 anno dalla laurea rispetto al Ciclo unico, dato però poco informativo perché riferito a una fase in cui, generalmente, sono previste attività di tirocinio. Un dato di questo tipo non tiene conto dell'ambito di studio e di occupazione che possono evidenziare una significativa differenziazione quanto a presenza di genere.

Considerando tutte le tipologie di corso di laurea, le donne occupate rappresentano una quota percentuale sempre minore rispetto a quella dei laureati uomini occupati. Se tra i laureati e le laureate dei corsi di laurea di primo livello si registra un sensibile incremento degli occupati rispetto alle occupate, i valori percentuali presentano una maggiore incidenza passando alla laurea magistrale biennale e valori ancor più elevati di disparità tra i generi nell'ambito dei corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

<sup>44</sup> In tal senso si rimanda al seguente link: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche> (ultimo accesso 29.04.2022).

<sup>45</sup> Per l'estrazione dei dati si rimanda al sito dedicato di Almalaurea: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/framescheda.php?anno=2020&corstipo=TUTTI&ateneo=70029&facolta=tutti&gruppo=tutti&pa=70029&classe=tutti&postcorso=tutti&isstella=0&annolau=1&condocc=tutti&isrls=tutti&disaggregazione=corstipo&LANG=it&CONFIG=occupazione> (ultimo accesso 23.04.2022).

<sup>46</sup> Laurea di primo livello (L), laurea magistrale a ciclo unico (LMCU), laurea magistrale biennale (LM). Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito dedicato: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/lau/sondaggi/intro.php?config=profilo> (ultimo accesso 14.04.2022).

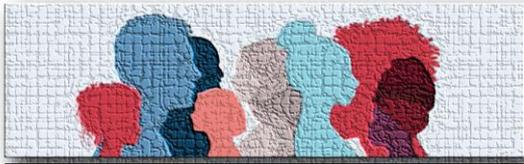
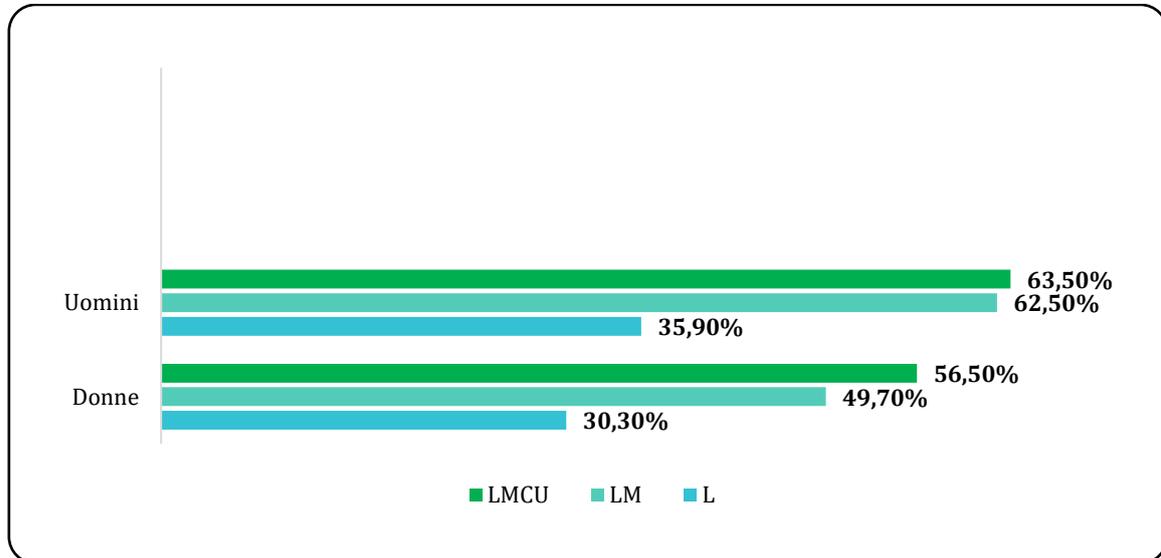


Figura 9 - Tasso di occupazione per titolo di corso di studio e genere (2020). Valori percentuali



L'efficacia del titolo universitario conseguito, che ha il pregio di sintetizzare due aspetti rilevanti rispetto all'utilità e alla spendibilità dello stesso nel mercato del lavoro, emerge dalla combinazione delle domande del questionario AlmaLaurea relativamente all'utilizzo delle competenze apprese nel percorso formativo e relativamente alla necessità del titolo nell'attività lavorativa intrapresa.

L'efficacia della laurea e la soddisfazione per l'attuale lavoro svolto è considerato molto efficace o efficace dalla maggioranza (63,5%) del collettivo intervistato, soprattutto per quanto riguarda i titoli di corsi di laurea magistrale a ciclo unico (91,6%).

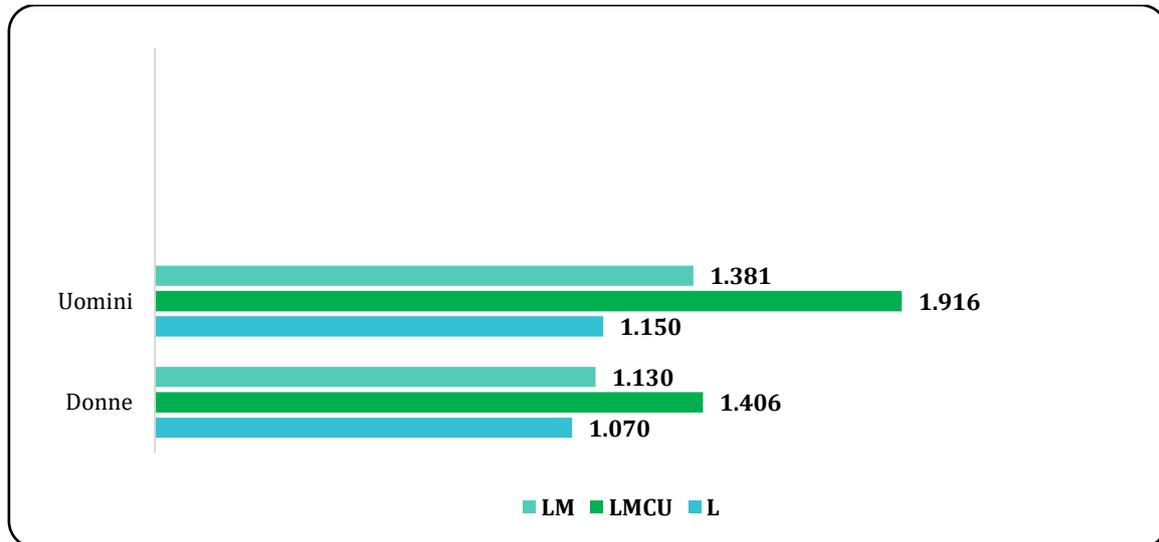
La retribuzione media mensile di laureati e laureate a un anno dalla laurea<sup>47</sup>, come illustrato nel grafico di cui alla figura 10, **evidenzia una netta differenza a sfavore delle donne, a partire dalla laurea di primo livello, a seguire tra coloro che hanno conseguito la laurea magistrale biennale, per terminare con la laurea magistrale a ciclo unico.**

<sup>47</sup> Per l'estrazione dei dati si rimanda al sito dedicato di AlmaLaurea: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/framescheda.php?anno=2020&corstipo=TUTTI&ateneo=70029&facolta=tutti&gruppo=tutti&pa=70029&classe=tutti&postcorso=tutti&isstella=0&annolau=1&condocc=tutti&isrls=tutti&disaggregazione=corstipo&LANG=it&CONFIG=occupazione> (ultimo accesso 23.04.2022).

<sup>47</sup> Laurea di primo livello.



Figura 10 - Retribuzione mensile netta (in euro) a un anno dalla laurea per corso di studio e per genere. Valori assoluti (anno 2020)



I dati sopra illustrati rispecchiano il divario retributivo di genere noto in letteratura sociologica ed economica (Addis e Waldmann 1996; Blau e Kahn 2003) come *Gender pay gap* che esprime la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini. Le cause di questo fenomeno sarebbero riconducibili ad “una combinazione di fattori” tale per cui le donne non solo guadagnano meno all’ora, ma svolgono anche più lavoro non retribuito, cd. *time consuming*, meno ore retribuite e hanno maggiori probabilità di essere disoccupate rispetto agli uomini. Tutti questi fattori combinati portano al risultato della differenza di reddito complessivo tra uomini e donne, verificabile nel 37% dei casi (circa) nell’Unione Europea nel 2018 (Parlamento Europeo 2020)<sup>48</sup>.

### 3.3.2 Il profilo delle dottorande e dei dottorandi, delle specializzande e degli specializzandi

Questa sezione approfondisce l’analisi delle dinamiche di genere rispetto ai percorsi dottorali e alle scuole di specializzazione<sup>49</sup>.

Per quanto attiene i percorsi dottorali di Uniss, i dati di cui alla tabella 18 evidenziano la prevalente presenza femminile in tutti gli anni accademici presi in esame con una percentuale complessiva sul totale degli iscritti pari al 58,1%. Il dato però deve anche essere rapportato all’offerta dottorale dell’Ateneo che, così come per le Scuole di specializzazione, non corrisponde del tutto ai percorsi di primo e secondo livello.

<sup>48</sup> Per ulteriori approfondimenti si rimanda al seguente link: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality> (ultimo accesso 14.04.2022).

<sup>49</sup> In questo documento non vengono analizzati i Master, seppur presenti nell’offerta formativa di Ateneo.



*Tabella 18 - Ripartizione delle/degli iscritti\* ai corsi di dottorato Uniss per genere e per anno accademico. Percentuale femminile (D%)*

Anno Accademico	D	U	TOT	(D%)
2020/2021	130	89	219	59,3%
2019/2020	125	95	220	56,8%
2018/2019	115	93	208	55,2%
2017/2018	120	80	200	60,0%
2016/2017	110	75	185	59,45
<b>TOTALE</b>	<b>600</b>	<b>432</b>	<b>1032</b>	<b>58,1%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Nelle tabelle 19 e 20 sono riportati i valori percentuali e assoluti delle/degli iscritti\* ai corsi di dottorato dell'Ateneo disaggregati per genere e area di studio nella serie storica 2018-2021, dove i numeri percentuali a sfavore delle donne sono sempre riferibili a valori assoluti estremamente ridotti.

*Tabella 19 - Serie storica delle/degli iscritti\* ai corsi di dottorato disaggregati per genere e area di studio. Valori assoluti*

AREA DI STUDIO	A.A. 2018/2019			A.A. 2019/2020			A.A. 2020/2021		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
Istruzione	1	1	2						
Discipline umanistiche ed artistiche	11	18	29	13	14	27	17	6	23
Scienze sociali, giornalismo e informazione							2	5	7
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	11	8	19	11	11	22	9	10	19
Scienze naturali, matematica e statistica	26	13	39	34	13	47	23	17	40
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	6	13	19	11	10	21	11	6	17
Agricoltura, sivecoltura, pesca e veterinaria	44	29	73	36	34	70	40	32	72
Sanità e assistenza sociale	16	11	27	20	13	33	28	13	41
<b>TOTALE</b>	<b>115</b>	<b>93</b>	<b>208</b>	<b>125</b>	<b>95</b>	<b>220</b>	<b>130</b>	<b>89</b>	<b>219</b>

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

*Tabella 20 - Serie storica delle/degli iscritti\* ai corsi di dottorato disaggregati per genere e area di studio. Valori percentuali*

AREA DI STUDIO	A.A. 2018/2019			A.A. 2019/2020			A.A. 2020/2021		
	D%	U%	TOT%	D%	U%	TOT%	D%	U%	TOT%
Istruzione	50,0%	50,0%	100,0%						
Discipline umanistiche ed artistiche	38,0%	62,0%	100,0%	48,1%	51,9%	100,0%	73,9%	26,1%	100,0%
Scienze sociali, giornalismo e informazione							28,5%	71,5%	100,0%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	57,9%	42,1%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	47,3%	52,7%	100,0%
Scienze naturali, matematica e statistica	66,7%	33,3%	100,0%	72,3%	27,7%	100,0%	57,5%	42,5%	100,0%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	31,6%	68,4%	100,0%	52,3%	47,7%	100,0%	64,7%	35,3%	100,0%
Agricoltura, sivecoltura, pesca e veterinaria	60,2%	39,8%	100,0%	51,4%	48,6%	100,0%	55,5%	44,5%	100,0%
Sanità e assistenza sociale	59,2%	40,8%	100,0%	60,6%	39,4%	100,0%	68,2%	31,8%	100,0%
<b>TOTALE</b>	<b>55,2%</b>	<b>44,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>56,8%</b>	<b>43,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>59,3%</b>	<b>40,7%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

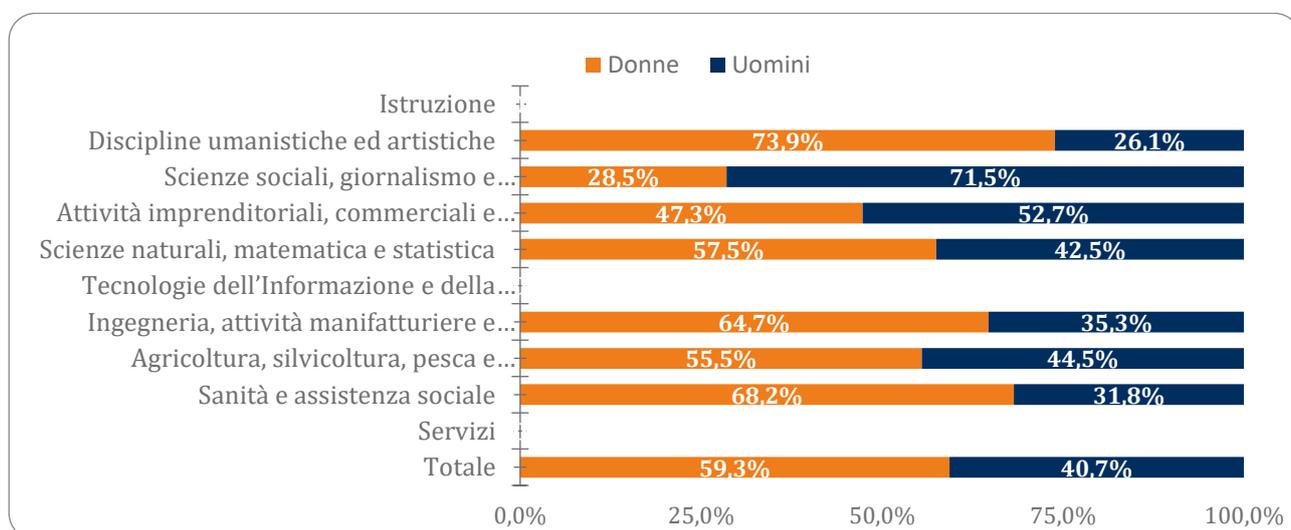


*Tabella 21 - Percentuale di donne iscritte alle scuole di specializzazione per genere. Valori assoluti e percentuali*

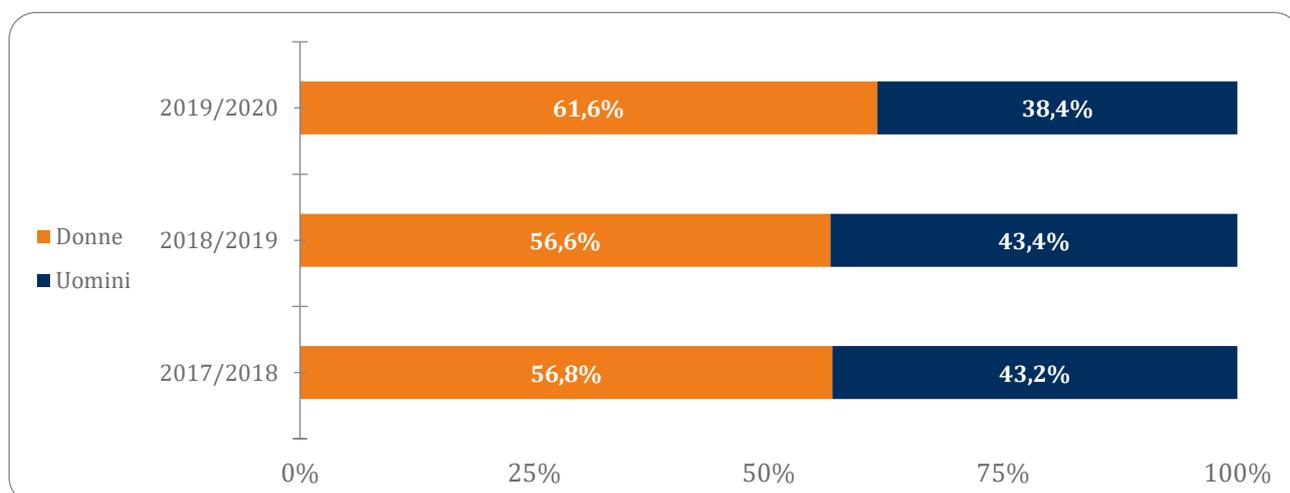
ANNO ACCADEMICO	D	U	TOT	D	U	TOT
2019/2020	337	275	<b>612</b>	61,6%	38,4%	100,0%
2018/2019	322	246	<b>568</b>	56,6%	43,4%	100,0%
2017/2018	328	249	<b>577</b>	56,8%	43,2%	100,0%
<b>TOTALE</b>	<b>987</b>	<b>770</b>	<b>1757</b>	<b>56,1%</b>	<b>43,9%</b>	<b>100,0%</b>

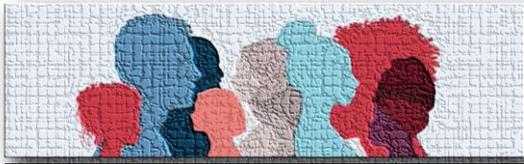
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

**Figura 11 - Percentuale iscritti\* ai corsi di dottorato nell'a.a. 2020/2021**



**Figura 12 - Percentuale iscritti\* alle scuole di specializzazione Uniss nella serie storica**





Nonostante la maggiore presenza femminile in Ateneo (sia nel dottorato sia nelle scuole di specializzazione), come si illustrerà nel dettaglio nella sezione successiva, nel paragrafo dedicato alla forbice delle carriere del personale docente e ricercatore di cui alle figure 22 e 23, come il *gender gap* a sfavore delle donne si apra già nel passaggio alle posizioni che preludono un possibile inserimento nella carriera accademica.



### 3.4 Personale Docente e Ricercatore<sup>50</sup>

Al 31 dicembre 2021 il numero del personale docente di Uniss è pari a 663 unità<sup>51</sup>, di cui 247 donne e 416 uomini, rispettivamente il 37,1% e il 62,8% del totale<sup>52</sup>.

*Tabella 22 - Distribuzione del personale docente per genere e ruolo. Anno 2021. Valori assoluti*

<b>RUOLO</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>TOTALE</b>
<b>PO</b>	28	113	141
<b>PA</b>	100	157	257
<b>RTI</b>	42	41	83
<b>RTDB</b>	10	29	39
<b>RTDA</b>	32	42	74
<b>AR</b>	34	35	69
<b>Totale</b>	<b>246</b>	<b>417</b>	<b>663</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

*Tabella 23 - Distribuzione del personale docente per genere e ruolo. Anno 2021. Valori percentuali*

<b>RUOLO</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>TOT</b>
<b>PO</b>	19,9%	80,1%	100,0%
<b>PA</b>	39,0%	61,0%	100,0%
<b>RTI</b>	50,7%	49,3%	100,0%
<b>RTDB</b>	25,7%	74,3%	100,0%
<b>RTDA</b>	43,2%	56,8%	100,0%
<b>AR</b>	49,2%	50,8%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>37,1%</b>	<b>62,8%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

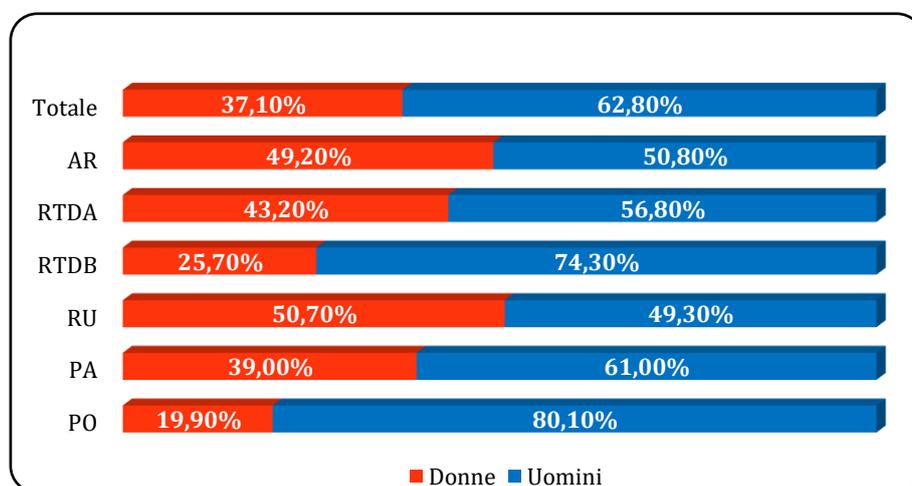
<sup>50</sup> Per gli indicatori e la rappresentazione grafica dei dati relativi al personale docente e ricercatore sono state seguite le indicazioni operative di cui alle Linee guida CRUI 2019 alle pp. 84-106. La sottosezione in questione è stata quindi predisposta con la rilevazione e l'analisi quantitativa di dati utili a ricostruire alcune delle aree "suggerite" dalla CRUI a p. 25. Le aree suggerite sono le seguenti: genere e ruolo, serie storiche, età, docenti area CUN, PO-Field Research; rapporti di femminilità, forbici carriere, Glass Ceiling Index, flussi, abilitazioni, regime impiego, anno sabbatico, commissioni, progetti di ricerca, percentuali progetti, fondi di ricerca, tesi. Nella presente analisi sono state esaminate le seguenti aree: genere e ruolo, serie storiche, età, docenti area CUN, PO-Field Research; rapporti di femminilità, forbice delle carriere, Glass Ceiling Index, flussi; regime impiego; progetti di ricerca.

<sup>51</sup> Le unità in esame comprendono: professoresse e professori ordinar\*, professoresse e professori associat\*, ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato, ricercatrici e ricercatori a tempo determinato (lett. a e b), assegnist\* di ricerca.

<sup>52</sup> Il collettivo esaminato comprende le seguenti componenti: professoresse/professori ordinarie/i (PO), professoresse/professori associate/i (PA); ricercatrici/ricercatori a tempo indeterminato (RTI), ricercatrici/ricercatori a tempo determinato lett. B (RTDB), ricercatrici, ricercatori a tempo determinato lett.A /RTDA), assegniste/i di ricerca (AR). Per contro, non sono inclusi gli/le docenti a contratto, così come indicato nelle Linee guida CRUI.



Figura 13 - Composizione percentuale docente per genere e ruolo. Anno 2021



La distribuzione per genere e ruolo di cui alla tabella 22 mette in luce il valore assoluto della componente femminile sul numero complessivo del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo nel 2021. Nella tabella 23 invece si evidenzia in termini percentuali la prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile, soprattutto nell'ordinariato. Un tale andamento riflette le difficoltà delle donne nel raggiungimento delle posizioni di vertice della carriera accademica e confermano l'esistenza del cosiddetto *glass ceiling effect* (effetto del soffitto di cristallo), espressione utilizzata in letteratura (Picardi 2020; Calabrò 2012) per indicare la segregazione verticale che impedisce alle lavoratrici di accedere a posizioni di vertice e responsabilità in ambito professionale a causa di quelle barriere invisibili che impediscono o complicano la crescita professionale.

I dati riportati nella tabella 24, al netto della componente AR, presentano la composizione del personale docente per genere negli ultimi 5 anni, dal 2017 al 2021.

Tabella 24 - Serie storica del personale docente per genere (2017-2021)

ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE	RAPPORTO DI FEMMINILITÀ (RF)
2017	195	360	551	54,1%
2018	191	364	555	52,4%
2019	198	377	575	52,5%
2020	205	380	585	53,9%
2021	247	416	663	59,3%

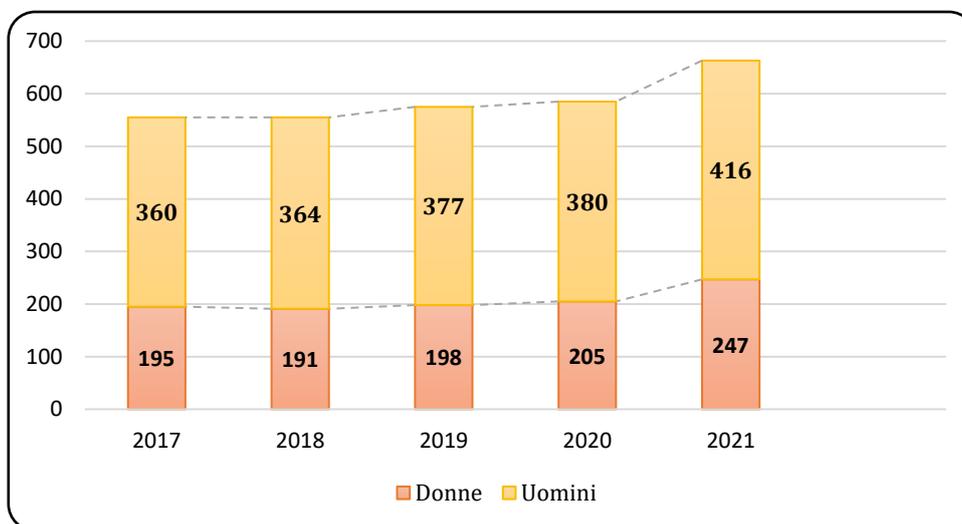
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Come emerge dalla lettura dei dati, la categoria del personale docente si distingue per una netta prevalenza del genere maschile. Negli ultimi cinque anni, a fronte di un complessivo aumento di unità del personale, da 551 a 663, l'incidenza femminile resta pressoché stabile e si attesta al 37,2%.

**Nella tabella 24 è mostrato anche il rapporto di femminilità (RF%), il cui valore per l'Ateneo sassarese è costantemente inferiore a 100, ad indicare lo sbilanciamento della presenza maschile rispetto a quella femminile.**



Figura 14 - Serie storica del personale docente per genere. Valori assoluti



Dall'elaborazione dei dati dell'Ufficio statistica del MIUR è stato possibile ricostruire il quadro relativo al personale docente e ricercatore negli anni 2017 e 2020 distinto per genere rispetto a tutti gli Atenei italiani. **I dati evidenziano come, sia a livello nazionale sia per quanto attiene Uniss, le donne siano presenti in misura maggiore e talvolta in condizioni di parità rispetto agli uomini nei ruoli di ingresso all'accademica (ricercatore a tempo indeterminato) con una progressiva riduzione, in termini percentuali, in particolare nell'ordinariato.**

Tabella 25 - Composizione del personale docente degli atenei italiani e di Uniss per genere e per ruolo (anni 2017 e 2020)

ANNO		DONNE				UOMINI				RAPPORTO DI FEMMINILITÀ(RF%)			
		RTI	PA	PO	TOT	RTI	PA	PO	TOT	RTI	PA	PO	TOT
2017	Italia	7055	7546	2958	17559	7555	12573	9899	30027	93,0%	60,0%	30,0%	58,4%
	Uniss	72	88	21	181	95	149	98	342	58,4%	59,0%	21,4%	52,9%
2020	Italia	4466	9325	3586	13357	4531	13794	10572	28897	98,5%	71,2%	34,0%	46,2%
	Uniss	43	107	21	171	43	166	104	313	100%	64,4%	20,1%	54,6%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Anche la serie storica più estesa di dati illustrati nella tabella 26 illustra in modo efficace che le posizioni apicali della carriera in accademia restano di appannaggio maschile.

Tabella 26 - Serie storica della composizione del personale docente di Uniss per genere e per ruolo. Valori assoluti

PO - VALORI ASSOLUTI				PA - VALORI ASSOLUTI				RTI - VALORI ASSOLUTI			
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2012	32	146	178	2012	74	135	209	2012	133	181	314
2013	32	132	164	2013	73	135	208	2013	140	183	323
2014	29	124	153	2014	79	146	225	2014	138	173	311
2015	26	121	147	2015	78	146	224	2015	122	145	267



2016	21	105	126	2016	83	153	236	2016	103	127	230
2017	21	98	119	2017	88	149	237	2017	86	113	199
2018	19	97	116	2018	91	168	259	2018	81	99	180
2019	19	98	117	2019	109	182	291	2019	71	97	168
2020	21	104	125	2020	107	166	273	2020	77	110	187
2021	28	113	141	2021	100	157	257	2021	42	41	83
<b>TOT</b>	<b>248</b>	<b>1138</b>	<b>1386</b>	<b>TOT</b>	<b>882</b>	<b>1537</b>	<b>2419</b>	<b>TOT</b>	<b>993</b>	<b>1269</b>	<b>2262</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

*Tabella 27 - Serie storica della composizione del personale docente di Uniss per genere e per ruolo. Valori percentuali*

PO - VALORI PERCENTUALI			PA - VALORI PERCENTUALI				RTI - VALORI PERCENTUALI				
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2012	17,9%	82,1%	100,0%	2012	35,4%	64,6%	100,0%	2012	42,3%	57,7%	100,0%
2013	19,5%	80,5%	100,0%	2013	35,0%	65,0%	100,0%	2013	43,3%	56,7%	100,0%
2014	18,9%	81,1%	100,0%	2014	35,1%	64,9%	100,0%	2014	44,3%	55,7%	100,0%
2015	17,6%	82,4%	100,0%	2015	34,8%	65,2%	100,0%	2015	45,6%	54,4%	100,0%
2016	16,6%	83,4%	100,0%	2016	35,1%	64,9%	100,0%	2016	44,7%	55,3%	100,0%
2017	17,6%	82,4%	100,0%	2017	37,1%	62,9%	100,0%	2017	43,4%	56,6%	100,0%
2018	16,4%	83,6%	100,0%	2018	35,1%	64,9%	100,0%	2018	45,0%	55,0%	100,0%
2019	16,2%	83,8%	100,0%	2019	37,4%	62,6%	100,0%	2019	42,2%	57,8%	100,0%
2020	16,8%	83,2%	100,0%	2020	39,1%	60,9%	100,0%	2020	41,1%	58,9%	100,0%
2021	19,8%	80,2%	100,0%	2021	38,9%	61,1%	100,0%	2021	50,6%	49,4%	100,0%
<b>TOT</b>	<b>17,9%</b>	<b>82,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>TOT</b>	<b>36,5%</b>	<b>63,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>TOT</b>	<b>43,9%</b>	<b>56,1%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

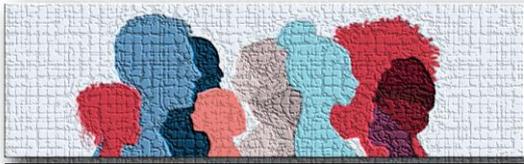


Figura 15 - Serie storica percentuale donne per ruolo

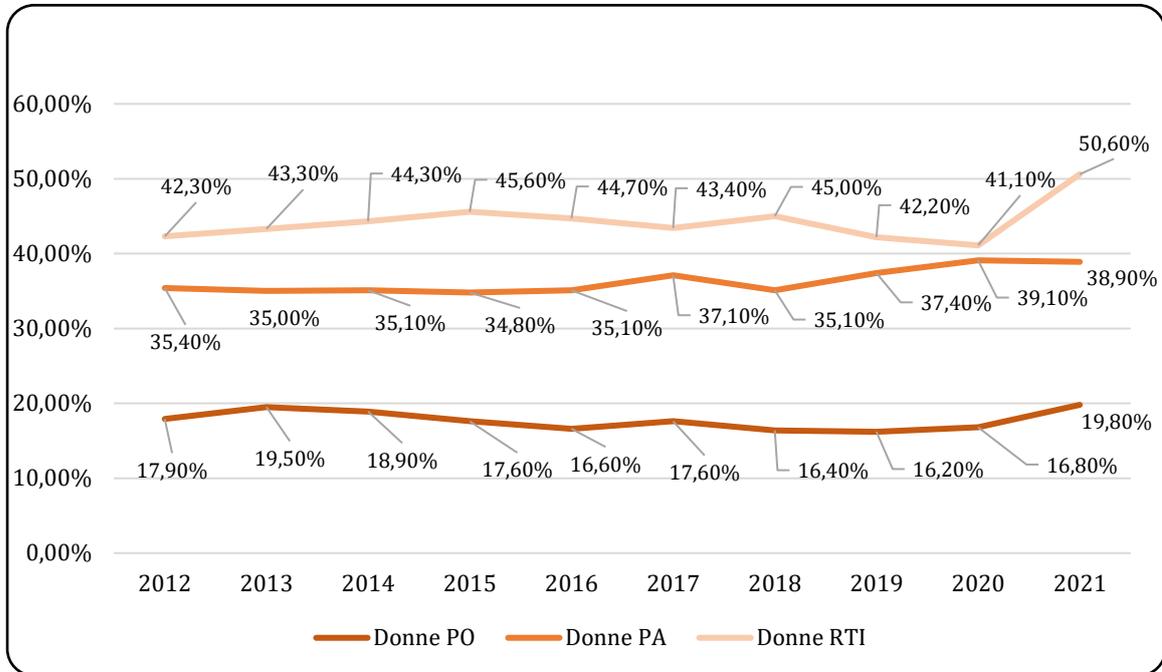
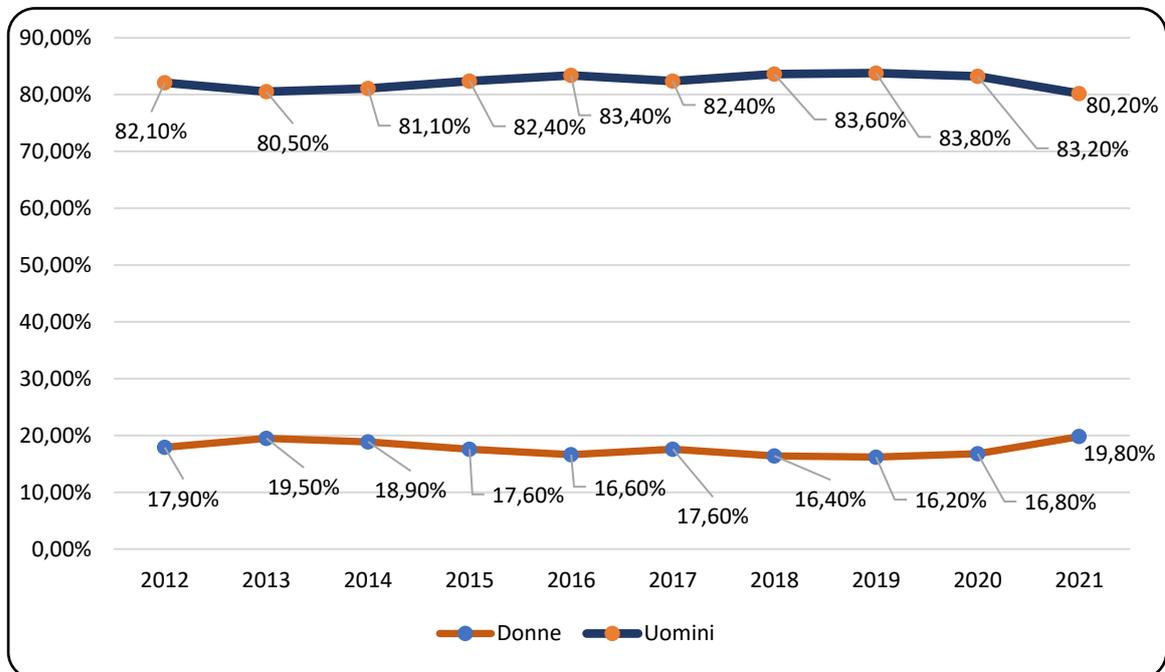


Figura 16 - Serie storica personale docente e ricercatore



I grafici di cui alle figure 15 e 16 propongono, distintamente per ogni singolo ruolo, l'evoluzione della distribuzione per genere.



Guardando al rapporto di femminilità che indica l'incidenza percentuale di personale di sesso femminile in una determinata posizione lavorativa, un'ulteriore conferma del *glass ceiling effect*, si rileva dalla lettura della tabella 29 in cui sono mostrati i rapporti di femminilità per i tre ruoli accademici, calcolati i dati del 2017 e del 2020 sia per Uniss sia per tutti gli altri atenei italiani. I rapporti di femminilità sono favorevoli alle donne solo per il ruolo di ricercatrici e va sottolineato come tale rapporto abbia assunto un andamento progressivo dal 2017 al 2020 passando dal 58,4% al 100% per il nostro Ateneo, così come anche per gli altri atenei italiani nel periodo di riferimento. Per contro, nell'ordinariato i rapporti di femminilità sono sfavorevoli alle donne e si registra una riduzione passando dal 21,4% del 2017 al 20,4%. Un dato in controtendenza considerato che il *trend* degli altri atenei italiani registra invece una crescita, seppur sensibile dal 2017 (30,0%) al 2020 (33,9%).

*Tabella 28 - Serie storica della composizione del personale docente di Uniss per genere e per ruolo (anni 2017 e 2021). Rapporto di femminilità (RF%)*

RUOLO	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	U	RF%												
Ric. a tempo ind.	72	95	75,7%	63	67	94,0%	39	49	79,5%	43	43	100%	42	41	102,4%
Ric. - t.det	14	18	77,7%	18	32	56,2%	26	48	54,1%	34	67	50,7%	42	71	59,1%
Prof.Associati/e	88	149	59,0%	91	168	54,1%	89	182	48,9%	107	166	64,4%	100	157	63,6%
Prof. Ordinari/e	21	98	21,4%	19	97	19,5%	18	98	18,3%	21	104	20,1%	28	113	24,7%
Tot. docenti	195	360	54,1%	191	364	52,4%	172	377	45,6%	205	380	53,9%	212	382	55,4%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Nel corso degli ultimi cinque anni, dal 2017 al 2021, il rapporto di femminilità cresce e quindi si avvicina sempre più al valore 100 nel ruolo di ricercatrici, dove la presenza femminile si rafforza diventando più significativa nel 2021 (102,4%). La distinzione di ruolo tra ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato e determinato, la distribuzione al loro interno per genere e ruolo, mettono in luce un decremento progressivo della presenza femminile in questa fascia dal 2017 (77,7%) al 2021 (59,1%).

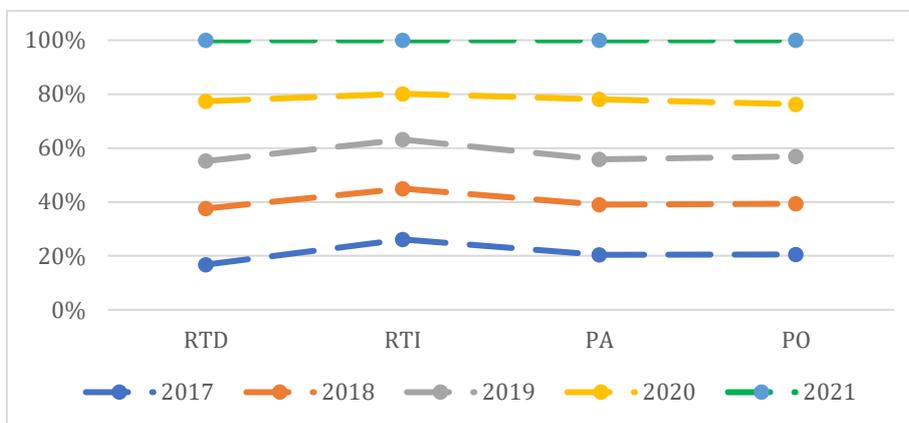
Per il ruolo di docente di II fascia i dati evidenziano, seppure con andamenti alterni nel periodo di rilevazione, una situazione vicina all'equilibrio tra i generi con un lieve incremento nel 2021 (63,6%) Tuttavia, giova ricordare che il rapporto di femminilità costituisce un valore relativo e pertanto l'incremento percentuale dell'ultimo anno di rilevazione, non necessariamente indica un aumento considerevole delle donne nei ruoli in esame.

Per il ruolo di docente di I fascia si rileva una importante disparità tra i generi, a favore degli uomini, considerato che, nel quinquennio di riferimento, il valore del rapporto di femminilità si attesta ben al di sotto del 50%.

Le peculiarità dell'evoluzione temporale del rapporto di femminilità del personale docente d'Ateneo nel quinquennio in esame si possono cogliere nel grafico in figura 17 in cui vengono indicati i valori dell'indicatore rispetto ai due collettivi.



Figura 17- Trend del rapporto di femminilità del personale docente di Uniss per ruolo rispetto ai due collettivi (anni 2017-2021)



Passando all'esame dell'**età del personale docente**, la tabella 29 ne riporta la distribuzione per genere e fasce d'età nell'anno 2021. In merito ai ruoli di accesso all'università (ricercatore e ricercatrici a tempo indeterminato e determinato) non si rilevano importanti divari tra uomini e donne. Infatti, sia gli uni che le altre si distribuiscono similmente in termini di anno di età nel ruolo di ricercatore o ricercatore. Si evidenzia una maggiore presenza di donne di età compresa tra 51 e 60 anni nel ruolo di professoresse associate; dinamica che si ripresenta analogamente tra il personale di pari ruolo nel genere maschile, ma con un importante distinzione: mentre la gran parte degli over 60 uomini sono professori ordinari (61), la gran parte delle over 60 donne sono professoresse associate (28), segno che la loro carriera non è andata di pari passo con l'età. Infatti, la distribuzione riferita alla fascia di età superiore ai 60 anni evidenzia che il genere maggiormente rappresentato è quello maschile (61) a fronte di una presenza femminile (15) molto più ridotta. **Un tale andamento è pertanto riconducibile al glass ceiling effect (Picardi 2019) secondo cui le barriere invisibili che si strutturano nell'ambito dell'organizzazione e degli stessi processi di governance dell'accademia rallenterebbero la carriera delle donne nel raggiungimento delle posizioni apicali.**

DONNE					
CLASSE D'ETÀ	PO	PA	RTI	RTD	TOT
Minore di 30 anni	0	0	0	0	0
Tra 31 e 40 anni	0	0	0	15	15
Tra 41 e 50 anni	2	26	7	24	59
Tra 51 e 60 anni	11	46	25	2	84
Maggiore di 60 anni	15	28	11	0	54
TOTALE	28	100	43	41	212
UOMINI					
CLASSE D'ETÀ	PO	PA	RTI	RTD	TOT



<b>Minore di 30 anni</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Tra 31 e 40 anni</b>	0	2	0	25	<b>27</b>
<b>Tra 41 e 50 anni</b>	6	41	12	44	<b>103</b>
<b>Tra 51 e 60 anni</b>	45	76	21	2	<b>144</b>
<b>Maggiore di 60 anni</b>	61	39	8	0	<b>108</b>
<b>TOTALE</b>	<b>112</b>	<b>158</b>	<b>41</b>	<b>71</b>	<b>382</b>

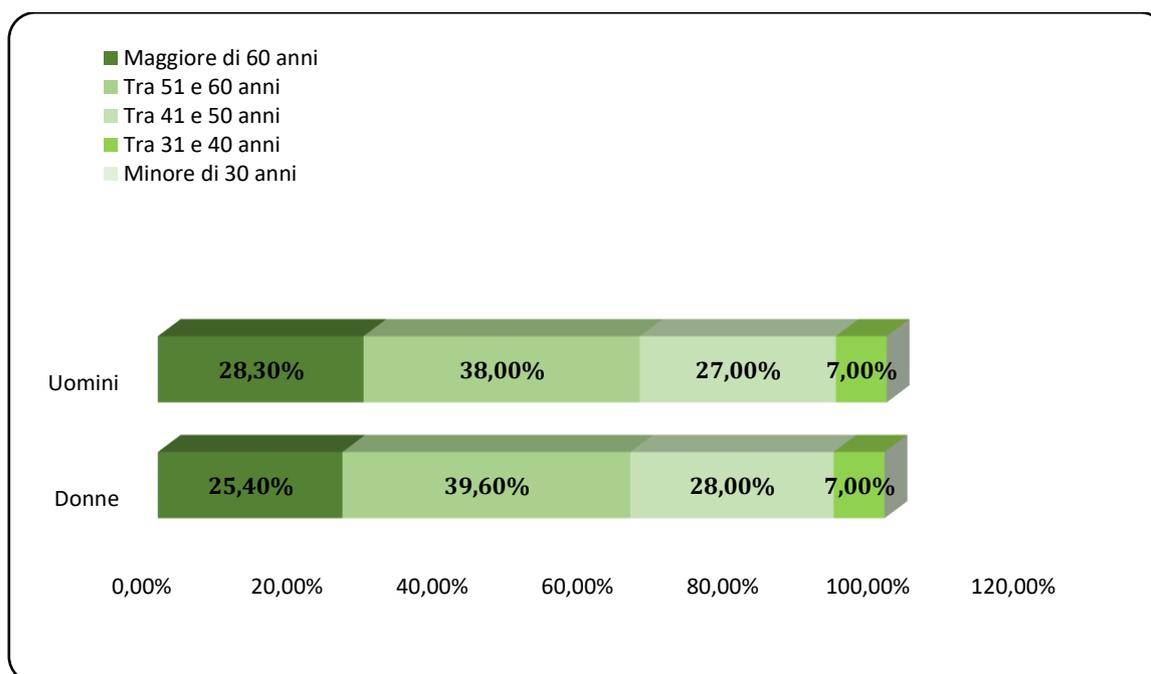
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

*Tabella 30 - Distribuzione per genere e classe d'età. Anno 2021. Valori percentuali*

	CLASSE D'ETÀ					TOT
	Minore di 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Maggiore di 60 anni	
<b>DONNE</b>	0	7,0%	28,0%	39,6%	25,4%	100,0%
<b>UOMINI</b>	0	7,0%	27,0%	38,0%	28,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

**Figura 18 - Distribuzione del personale per genere e classe d'età**



La tabella 31, prendendo in esame la serie storica riferita al triennio 2018-2020, evidenzia come l'età media cresca con il ruolo, non rilevando importanti divari tra i generi. Approfondendo l'analisi della distribuzione del personale attraverso la variabile riferita all'età delle/dei docenti, non emergono differenze significative tra uomini e donne nelle fasi iniziali della carriera seppure per ciascuna fascia gli uomini riescano ad accedere sempre anticipatamente rispetto alle donne.



*Tabella 31 - Ripartizione per genere dell'età media del personale docente*

RUOLO	2018		2019		2020	
	D	U	D	U	D	U
Prof. Ordinari/Ordinarie	61,1	59,5	60,6	59,8	60,5	59,5
Prof. Associati/Associate	54,1	53,7	53,6	53,9	54,2	54,2
Ricercatori/Ricercatrici t.i.	51,7	50,6	53,4	51,5	54,4	52,4
Ricercatori/Ricercatrici t.d. lett. b	41,0	39,9	39,0	41,2	41,4	43,4
Ricercatori/Ricercatrici t.d. lett. a	41,6	41,1	41,1	40,3	41,0	39,4

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Le ricerche sociologiche del settore (Picardi 2019; Poggio 2018) sottolineano a livello nazionale l'accentuazione dell'asimmetria di genere registrata nel reclutamento accademico dopo l'attuazione della c.d. riforma Gelmini, mettendo in evidenza come i criteri di valutazione della ricerca rafforzati in senso meritocratico dalla Legge 240/2010 (Picardi 2020) non costituiscono dei correttivi ai fenomeni a cui sono riconducibili le forme di segregazione occupazionale nelle istituzioni. Per quanto attiene l'Ateneo sassarese, l'innalzamento della età di stabilizzazione che si evince nel triennio preso in esame nel passaggio dalle posizioni precarie di ricerca a quella di docente di II fascia, evidenzia quanto gli standard di *performance* scientifica richieste dagli attuali criteri di valutazione per il conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale abbiano un impatto differenziale per genere, con esiti significativi sul reclutamento delle donne che coincide con il loro periodo di fertilità. Pertanto, questi dati mettono in luce il carattere non neutrale dell'eccellenza scientifica e della meritocrazia nell'accademia (Nielsen 2017; Picardi 2016 e 2017) e di come queste impattano sui percorsi di carriera delle donne e degli uomini.

Esaminando i **dati relativi alla ripartizione del personale docente**<sup>53</sup> **per area CUN**<sup>54</sup> aggiornati al 31.12.2021, per poi passare ad evidenziare la presenza femminile nelle aree STEM<sup>55</sup>, possiamo iniziare a rilevare la scarsa presenza della componente femminile rispetto a quella maschile nelle seguenti aree disciplinari di Uniss:

- Area 02 – *Scienze Fisiche* (2)
- Area 06 – *Scienze della Terra* (1)
- Area 09 – *Ingegneria Industriale e dell'Informazione* (2)

Una preponderante presenza del genere maschile è invece concentrata nelle seguenti aree disciplinari:

- Area 06 – *Scienze Mediche* (65)

<sup>53</sup> Si specifica che: 1) i dati inerenti il personale docente e ricercatore nelle aree CUN non includono le/gli assegnist\* di ricerca; 2) non è stato possibile proporre un confronto con i valori delle Aree CUN del collettivo nazionale poiché i dati relativi all'anno 2021 non sono ancora disponibili nella banca data MIUR.

<sup>54</sup> Consiglio Nazionale Universitario. Nella classificazione per il personale docente e ricercatore, le Linee guida CRUI 2019 alle pp. 25 e ss. applicano il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari).

<sup>55</sup> Così come indicato nelle linee guida CRUI e analogamente alle analisi di altri BdG Atenei (Cfr Bilancio di genere dell'Università di Torino, p. 83. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organidi-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/bilancio-di-genere-e-gep>) le aree STEM qui considerate sono *science technology, engineering and mathematics* (area 1 – Scienze Matematiche e Informatiche; area 2- Scienze Fisiche; area 8 – Ingegneria Civile e Architettura; area 9 – Ingegneria industriale e dell'Informazione).



- Area 07 – Scienze Agrarie e Veterinarie (85)
- Area 12 – Scienze Giuridiche (38)
- 

*Tabella 32 – Ripartizione del personale docente per area CUN (2021). Valori assoluti*

AREA CUN	UOMINI					DONNE				
	PO	PA	RU	RTD	Tot.	PO	PA	RU	RTD	Tot.
01. Scienze matematiche e informatiche	2	0	3	0	5	0	1	1	1	3
02. Scienze Fisiche	1	3	0	2	6	0	1	0	1	2
03. Scienze Chimiche	5	12	3	3	23	2	5	6	1	14
04. Scienze della Terra	1	2	1	2	6	0	1	0	0	1
05. Scienze Biologiche	6	20	5	3	34	4	10	7	5	26
06. Scienze Mediche	24	25	8	8	65	2	18	6	3	29
07. Scienze Agrarie e Veterinarie	22	36	9	18	85	2	23	8	14	47
08. Ingegneria Civile e Architettura	1	10	1	3	15	1	6	0	2	9
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	5	2	1	5	13	0	1	0	1	2
10. Scienze dell'Antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche	9	12	3	2	26	3	9	4	6	22
11. Scienze storiche, pedagogiche, filosofiche, psicologiche	9	8	1	8	26	4	10	1	0	15
12. Scienze Giuridiche	17	11	3	7	38	4	8	5	3	20
13. Scienze economiche e statistiche	9	12	2	9	32	5	2	1	4	12
14. Scienze Politiche e Sociali	2	4	1	1	8	1	5	3	1	10
<b>Totale personale docente</b>	<b>113</b>	<b>157</b>	<b>41</b>	<b>71</b>	<b>382</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>212</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

I dati della tabella 32 evidenziano come, in tutte le aree disciplinari, la componente maschile sia sempre in numero maggiore rispetto a quella femminile, sin dai primi gradini della scala gerarchica, seppure il numero delle ricercatrici a tempo indeterminato (42) superi di una sola unità (41), il numero dei ricercatori.

L'analisi delle aree STEM per Uniss di cui alla tabella 33 evidenzia che complessivamente, il personale docente e ricercatore impegnato in questi settori disciplinari, rappresenta il 9,2% (n. 55 di docenti e ricercatrici/ricercatori) sul totale del collettivo (594 n. complessivo personale docente e ricercatore). Nello specifico, la componente femminile rappresenta il 29,0% e quindi in netta minoranza rispetto a quella maschile che costituisce il 70,9% del collettivo in argomento. L'area 08 e 09 sono quelle a maggiore caratterizzazione maschile mentre per la presenza femminile risulta più significativa solo per l'area 08.

*Tabella 33 - Distribuzione del personale docente e ricercatore per aree STEM (2021). Valori assoluti*

AREA CUN	UOMINI					DONNE				
	PO	PA	RU	RTD	Tot.	PO	PA	RU	RTD	Tot.
01. Scienze matematiche e informatiche	2	0	3	0	5	0	1	1	1	3
02. Scienze Fisiche	1	3	0	2	6	0	1	0	1	2
08. Ingegneria Civile e Architettura	1	10	1	3	15	1	6	0	2	9
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	5	2	1	5	13	0	1	0	1	2
<b>Totale personale docente</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss



Per fornire un'analisi più accurata della distribuzione del personale docente per area disciplinare nella tabella 34 è illustrato il rapporto di femminilità per ciascuna Area CUN, attraverso cui cogliere ulteriori disparità di genere:

*Tabella 34 – Ripartizione del personale docente per area CUN (2021). Rapporto di femminilità (RF%)*

AREA CUN	DONNE	UOMINI	RAPPORTO DI FEMMINILITÀ
	Tot. docenti	Tot. docenti	% per Area CUN
01. Scienze matematiche e informatiche	3	5	60,0%
02. Scienze Fisiche	2	6	33,3%
03. Scienze Chimiche	14	23	60,8%
04. Scienze della Terra	1	6	16,6%
05. Scienze Biologiche	26	34	76,4%
06. Scienze Mediche	29	65	44,6%
07. Scienze Agrarie e Veterinarie	47	85	55,2%
08. Ingegneria Civile e Architettura	9	15	60,0%
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	2	13	15,3%
10. Scienze dell'Antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche	22	26	88,8%
11. Scienze storiche, pedagogiche, filosofiche, psicologiche	15	26	57,6%
12. Scienze Giuridiche	20	38	52,6%
13. Scienze economiche e statistiche	12	32	37,5%
14. Scienze Politiche e Sociali	10	8	125,0%
<b>TOTALE</b>	<b>212</b>	<b>382</b>	<b>55,4%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

In particolare, si evince l'incidenza femminile nei settori delle scienze biologiche (76,4%), delle scienze dell'antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche (88,8%) e delle scienze e politiche e sociali (125%) che, in questo settore, va ben oltre la presenza maschile. **I dati della tabella 33 trovano conferma nei valori del rapporto di femminilità di cui alla tabella 34 che mettono in luce la maggiore presenza delle donne, a prescindere dal ruolo, nelle aree SSH piuttosto che in quelle STEM.** Si rileva quindi il fenomeno del *gender gap* la preponderanza di uomini rispetto alle donne. Tale disuguaglianza, purtroppo non riguarda solo il nostro Ateneo ma costituisce una costante a livello nazionale. **L'Italia, come evidenziato anche dal recente *Global Gender Gap Report 2020* (World Economic Forum) è posizionata al 70° posto su 149 Paesi.**

La tabella 35 illustra la distribuzione del personale docente e ricercatore nei Dipartimenti di Uniss nell'anno 2021 (al netto delle/degli *assegnist*\* di ricerca, ruolo a cui si dedicherà una sezione *ad hoc* nelle pagine successive). I Dipartimenti più numerosi sono, in ordine decrescente: Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali (98); Agraria (81); Scienze Biomediche (68). Il numero di PO donna è sempre inferiore a quello degli uomini, in tutti i Dipartimenti seppure si rilevi una modesta (7 donne su 12 uomini) presenza femminile nel ruolo di PO nel Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali. la presenza maschile prevale in tutti i Dipartimenti anche nel ruolo di PA. Un leggero bilanciamento si registra nel ruolo di RTI, dove i generi sono quasi in parità. Per il ruolo di RTD invece la situazione diventa nuovamente a caratterizzazione maschile (71 ricercatori su 42 ricercatrici). Un tale andamento però deve essere rapportato anche alla capacità dell'Ateneo di attrarre fondi per la ricerca per attivare le procedure di reclutamento per questo ruolo.



*Tabella 35 – Ripartizione del personale docente e ricercatore per Dipartimento. 2021. Valori assoluti*

DIPARTIMENTI	PO		PA		RTI		RTD		TOT
	U	D	U	D	U	D	U	D	
Scienze Chimiche, Fisiche, Materiali e Naturali	6	2	12	10	4	2	6	2	<b>44</b>
Scienze Biomediche	15	3	16	10	4	4	11	5	<b>68</b>
Architettura, Design e Urbanistica	3	1	11	8	4	0	3	3	<b>33</b>
Scienze Economiche e Aziendali	12	7	10	6	3	2	9	3	<b>52</b>
Agraria	14	2	20	10	4	5	15	11	<b>81</b>
Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione	8	1	17	13	3	3	4	1	<b>50</b>
Scienze Umanistiche e Sociali	10	7	11	6	2	4	7	9	<b>56</b>
Medicina Veterinaria	10	0	19	14	5	4	4	3	<b>59</b>
Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali	20	3	31	15	10	12	6	1	<b>98</b>
Giurisprudenza	15	2	9	9	2	6	6	4	<b>53</b>
<b>TOTALE</b>	<b>113</b>	<b>28</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>71</b>	<b>42</b>	<b>594</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Rispetto alla **distribuzione del personale docente di I fascia tra *Fields of Research and Development (FoRD)* secondo la classificazione *She Figures***, dalle tabelle 34 e 35 emerge che nella fascia dell'ordinariato, le donne non raggiungono il 50% di presenza in nessun ambito disciplinare, neanche in quelli tradizionalmente ad elevata presenza femminile. Si rileva invece una maggiore presenza di uomini tra i professori ordinari in tutte le aree disciplinari.

*Tabella 36 - Distribuzione del personale docente di I fascia tra Fields of Research and Development. Anno 2020. Valori assoluti*

FIELD OF RESEARCH AND DEV	Donne PO	Uomini PO	TOT
01. Natural Science	3	16	19
02. Engineering and technology		6	6
03. Medical and Health Sciences	3	21	24
04. Agricultural sciences	1	20	21
05. Social sciences	10	30	40
06. Humanities and the arts	4	11	15
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>104</b>	<b>125</b>

*Tabella 37 - Distribuzione del personale docente di I fascia tra Fields of Research and Development. Anno 2020. Valori percentuali*

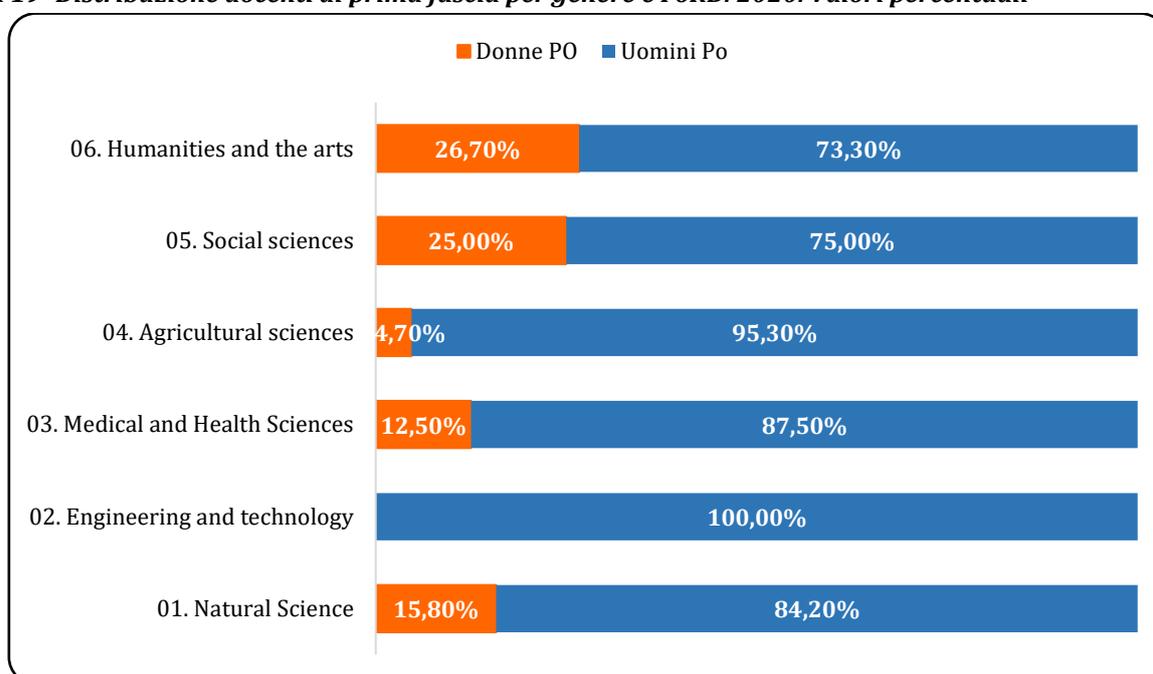
FIELD OF RESEARCH AND DEV	Donne PO	Uomini PO	TOT
01. Natural Science	15,8%	84,2%	100,0%
02. Engineering and technology		100,0%	100,0%
03. Medical and Health Sciences	12,5%	87,5%	100,0%
04. Agricultural sciences	4,7%	95,3%	100,0%
05. Social sciences	25,0%	75,0%	100,0%
06. Humanities and the arts	26,7%	73,3%	100,0%



<b>TOTALE</b>	<b>16,8%</b>	<b>83,2%</b>	<b>100,0%</b>
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR			

I dati indicati nelle tabelle sopra esposte confermano il fenomeno della cosiddetta **segregazione verticale** ovvero la **significativa e persistente difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni più stabili e a quelle apicali della scala gerarchica anche negli ambiti tipicamente a forte connotazione femminile.**

**Figura 19- Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD. 2020. Valori percentuali**



Guardando ora nello specifico alla base di quella che potremmo definire “piramide della ricerca universitaria”, ci soffermeremo sui ruoli di accesso alle posizioni apicali, riferiti cioè alle posizioni di ricercatrici/ricercatori a tempo determinato di tipo A (d’ora in poi RTDA) e di tipo B (d’ora in poi RTDB), nonché sulla posizione dell’assegnista di ricerca quale porta di accesso alla carriera accademica.

Al 31.12.2021 il personale ricercatore a tempo determinato (A+B) dell’Ateneo sassarese conta complessivamente 113 unità, di cui 42 donne e 71 uomini, pari rispettivamente al 37,1% e al 62,8% del numero complessivo dei/delle componenti di questa fascia. Come di evince dalla tabella 36 il rapporto di femminilità, per entrambe le categorie di ruolo, mostrano valori inferiori a 100, in particolare per quanto riguarda alla tipologia B (34,4%), posizione necessaria per l’accesso al ruolo di docente associato. **Un dato riconducibile sia alla presenza del *glass ceiling effect* nella progressione di carriera delle donne in accademia, sia alle questioni sulla pianificazione strategica del fabbisogno delle risorse umane nel contesto organizzativo correlato altresì alle esigenze della didattica.**



*Tabella 38 - Composizione del personale ricercatore a tempo determinato di Uniss per genere e per ruolo (2021)*

ANNO	DONNE			UOMINI			RAPPORTO DI FEMMINILITÀ (RF%)		
	RUOLO			RUOLO			RUOLO		
	RTDA	RTDB	TOT	RTDA	RTDB	TOT	RTDA	RTDB	TOT
2021	32	10	42	42	29	71	76%	34,4%	59,1%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss

Le tabelle 37 e 38 evidenziano la presenza delle donne, ripartita per ruolo, nelle diverse Aree CUN. Come si evince dalla tabella 40 la percentuale delle ricercatrici a tempo determinato varia tra le due posizioni (RTDA e RTDB) e tra le diverse discipline, in particolare per il ruolo di RTDB. In questa posizione, infatti la presenza delle donne si riduce drasticamente, soprattutto nelle aree STEM 01 e 02 dove è assente. **Un tale andamento potrebbe rappresentare un'ulteriore conferma del fenomeno denominato *leaky pipeline* (tubo che perde), metafora che si riferisce al problema del graduale abbandono delle carriere accademiche da parte delle donne, dall'università al successivo ingresso nel mondo lavorativo (Blickenstaff 2005).** Se si valuta la presenza delle donne nei percorsi accademici e professionali di tipo STEM si assiste infatti a una progressiva riduzione che può essere bene riassunta dall'immagine di un tubo che perde sempre più acqua: la presenza femminile, che nelle posizioni iniziali, con l'iscrizione ai corsi di studio universitari fino al conseguimento della laurea risulta maggioritaria, si contrae progressivamente dal dottorato in poi, fino a ridursi notevolmente tra i professori ordinari.

*Tabella 39 - Ripartizione del personale ricercatore a tempo determinato per aree CUN (2021)*

AREA CUN	DONNE			UOMINI		
	RTDA	RTDB	TOT	RTDA	RTDB	TOT
01. Scienze matematiche e informatiche	1	0	1	0	0	0
02. Scienze Fisiche	1	0	2	2	0	2
03. Scienze Chimiche	1	0	1	1	2	3
04. Scienze della Terra	0	0	0	2	0	2
05. Scienze Biologiche	5	0	5	3	0	3
06. Scienze Mediche	2	1	3	4	4	8
07. Scienze Agrarie e Veterinarie	11	3	14	12	6	18
08. Ingegneria Civile e Architettura	1	1	2	1	2	3
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	1	0	1	2	3	5
10. Scienze dell'Antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche	4	2	6	1	1	2
11. Scienze storiche, pedagogiche, filosofiche, psicologiche	0	0	0	5	3	8
12. Scienze Giuridiche	2	1	3	3	4	7
13. Scienze economiche e statistiche	2	2	4	6	3	9
14. Scienze Politiche e Sociali	1	0	1	0	1	1
<b>TOTALE</b>	32	10	42	42	29	71

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss



*Tabella 40 - Ripartizione del personale ricercatore a tempo determinato per aree CUN (2021). Percentuale femminile (D%)*

AREA CUN	RTDA				RTDB			
	D	U	TOT	D%	D	U	TOT	D%
01. Scienze matematiche e informatiche	1	0	1	100%	0	0	0	0
02. Scienze Fisiche	1	2	3	33,3%	0	0	0	0
03. Scienze Chimiche	1	1	2	50,0%	0	2	2	0
04. Scienze della Terra	0	2	2	0	0	0	0	0
05. Scienze Biologiche	5	3	8	62,5%	0	0	0	0
06. Scienze Mediche	2	4	6	33,3%	1	4	5	20,0%
07. Scienze Agrarie e Veterinarie	11	12	23	47,82%	3	6	9	33,3%
08. Ingegneria Civile e Architettura	1	1	2	50,0%	1	2	3	33,3%
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	1	2	3	33,3%	0	3	3	0
10. Scienze dell'Antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche	4	1	5	80,0%	2	1	3	66,6%
11. Scienze storiche, pedagogiche, filosofiche, psicologiche	0	5	5	0	0	3	3	0
12. Scienze Giuridiche	2	3	5	40,0%	1	4	5	20,0%
13. Scienze economiche e statistiche	2	6	8	25,0%	2	3	5	40,0%
14. Scienze Politiche e Sociali	1	0	1	100,0%	0	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>42</b>	<b>74</b>	<b>43,2%</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>25,6%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss

Per concludere l'analisi dei ruoli accademici, da quelli apicali a quelli che riguardano l'accesso nella carriera accademica, illustriamo ora la posizione dell'assegnista di ricerca. Tale figura si caratterizza per essere dentro e fuori la carriera accademica, ma soprattutto fuori il sistema di welfare (Bellè *et al.* 2017). Gli assegni di ricerca infatti sono stati istituiti con L. 449/97 per disciplinare la collaborazione ad attività di ricerca. Tuttavia, le modifiche apportate dalla L. 240/10 non hanno certamente migliorato la situazione perché nonostante sia previsto il pagamento dei contributi previdenziali da parte degli/delle assegnist\*, questi non sono comunque considerati lavoratori. Nel 2007 e nel 2008 infatti le norme che hanno previsto le stabilizzazioni dei lavoratori e delle lavoratrici precarie della Pubblica Amministrazione non hanno preso in considerazione la categoria in esame, che non è stata equiparata neppure ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

*Tabella 41 - Serie storica delle/degli assegnist\* di ricerca di Uniss per genere*

	ANNO						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DONNE	65	46	46	39	38	30	34
UOMINI	46	37	45	40	30	21	35
<b>Totale</b>	<b>111</b>	<b>83</b>	<b>91</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>51</b>	<b>69</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Nell'Ateneo sassarese, dal 2015 al 2021 si registra un forte decremento del numero complessivo delle/degli assegnist\* di ricerca e un dimezzamento del numero di donne nell'arco temporale di riferimento, seppure il rapporto di femminilità, come evidenziato nella tabella 42 mostri quasi costantemente valori superiori alla soglia, fatta eccezione per l'anno 2021, il cui dato risulta inferiore per lo scostamento di una sola unità femminile.



*Tabella 42 - Serie storica delle/degli assegnist\* di ricerca per genere. Rapporto di femminilità (RF%)*

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
RF%	141%	124,3%	102,2%	97,5%	126,6%	142,0%	97,1%

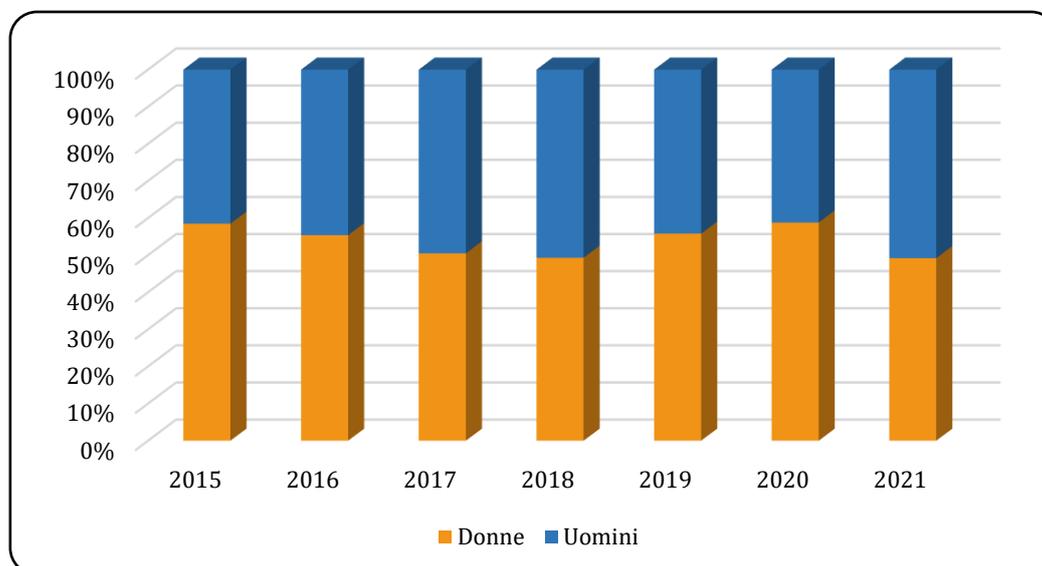
Fonte: Elaborazione IGEA su dati MIUR e CUG Uniss

*Tabella 43 - Serie storica delle/degli assegnist\* di ricerca per genere. Valori percentuali sulla presenza femminile*

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
D%	58,5%	55,4%	50,5%	49,3%	55,8%	58,8%	49,2%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MUR

**Figura 20 - Serie storica delle/degli assegnist\* di Uniss per genere. Composizione percentuale**



La tabella 44 mette in evidenza una presenza equilibrata tra i generi per i Dipartimenti di Scienze Chimiche, Fisiche, Materiali e Naturali., Scienze Biomediche. I dati considerati negativi riguardano la scarsa presenza delle assegniste nei Dipartimenti afferenti all'area SSH quali Scienze Economiche e Aziendali e Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione fino alla totale assenza nel Dipartimento di Giurisprudenza.

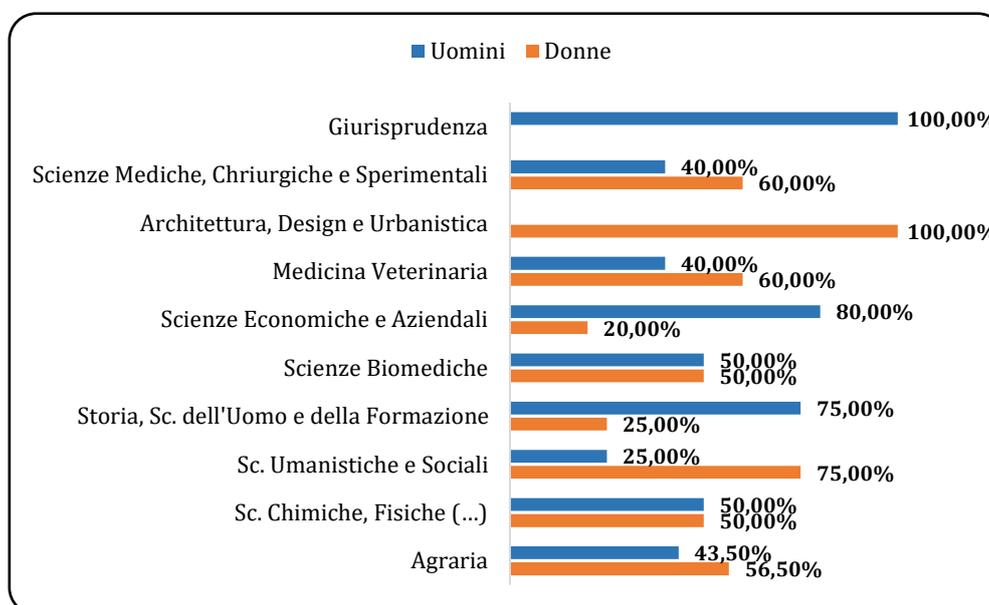
*Tabella 44 - Percentuale delle/degli assegnist\* di ricerca per Dipartimento (.2021)*

DIPARTIMENTI	D	U	TOTALE	D%	U%	TOT
Agraria	10	13	23	56,5%	43,5%	100,0%
Scienze Chimiche, Fisiche, Materiali e Naturali	3	3	6	50,0%	50,0%	100,0%
Scienze Umanistiche e Sociali	3	1	4	75,0%	25,0%	100,0%
Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione	1	3	4	25,0%	75,0%	100,0%
Scienze Biomediche	4	4	8	50,0%	50,0%	100,0%
Scienze Economiche e Aziendali	1	4	5	20,0%	80,0%	100,0%
Medicina Veterinaria	3	2	5	60,0%	40,0%	100,0%
Architettura, Design e Urbanistica	3	0	3	100,0	0	100,0%
Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali	6	4	10	60,0%	40,0%	100,0%
Giurisprudenza	0	1	1	0	100,0%	100,0%
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>69</b>	<b>49,3%</b>	<b>50,7%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss



Figura 21- Percentuale delle/degli assegnist\* di ricerca per Dipartimento (2021)



Approfondendo l'analisi della distribuzione delle/degli assegnist\* nei Dipartimenti Uniss attraverso l'osservazione della variabile riferita all'età media di cui alla tabella 44 si notano differenze significative tra uomini e donne in questa fase iniziale della carriera. Infatti, l'età media è più alta per le donne nei dipartimenti SSH, in cui tradizionalmente è più facile che si concentri la presenza femminile, a causa delle barriere culturali e sociali che si frappongono tra le donne e l'accesso alla carriera nelle discipline STEM.

Tabella 45 - Ripartizione delle/degli assegnist\* per dipartimento ed età media (2021)

DIPARTIMENTI	D	U	TOT. Età media
Agraria	37,8	37,0	37,4
Scienze Chimiche, Fisiche, Materiali e Naturali	35,0	39,3	37,1
Scienze Umanistiche e Sociali	44,3	53,0	48,6
Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione	48,0	41,6	44,8
Scienze Biomediche	35,5	31,0	33,2
Scienze Economiche e Aziendali	33,0	38,0	35,5
Medicina Veterinaria	38,0	47,0	42,5
Architettura, Design e Urbanistica	46,3	0	46,3
Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali	35,5	34,2	34,8
Giurisprudenza	0	44,0	44,0

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Nella serie storica di cui alla tabella 46, i dati riferiti al triennio 2018-2020 evidenziano un innalzamento dell'età media, per entrambi i generi, con un incremento maggiore per le donne. Per queste ultime, infatti l'età media è passato dal valore di 36,2 del 2018 al 38,6 del 2020. **Un andamento che si riconduce e giustifica l'innalzamento dell'età media del genere femminile nei livelli superiori della carriera accademica.**



*Tabella 46 - Ripartizione per genere dell'età media delle/degli assegnist\* di ricerca*

RUOLO	2018		2019		2020	
	D	U	D	U	D	U
Assegnist* di ricerca	36,2	36,8	38,2	36,7	39,1	38,6

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Ritornando ora agli indicatori suggeriti dalle Linee guida CRUI (di cui alla relativa appendice A-Indicatori alle pp. 84 e ss.), passiamo ora al calcolo del rapporto Donne-Uomini o **Rapporto di femminilità**<sup>56</sup> nelle aree CUN, con l'applicazione di una formula diversa rispetto a quella percentuale finora applicata nel presente documento (tabella 47)<sup>57</sup>.

L'applicazione di questo indicatore evidenzia come tali differenze siano ancora significative al livello più elevato della carriera accademica, quello di PO. Per tale ruolo il rapporto è quasi sempre inferiore all'unità, fatta eccezione per l'area 9 e l'area 08. Per il ruolo PA, negli anni 2017 e 2019, i valori sono sempre minore dell'unità, per poi assumere un andamento crescente nell'anno 2021 nelle aree 01 e 11, sia STEM sia SSH. Per il ruolo RTI il rapporto, rispetto alla I e II fascia, è più frequentemente maggiore di 1. Le donne prevalgono nel 2017 nelle aree STEM 01 e 02. La presenza femminile è inoltre prevalente nelle aree SSH, aree 10,11,12. Per i/le RTD, il valore per è pari zero negli anni 2017 e 2019 nelle aree 01, 02, 03, 4, 05 mentre cresce nel 2021 fino a raggiungere l'unità nell'anno 2021 per l'area 1 e superare il valore di detta unità per l'area 0,5. Il valore esprime una condizione di parità tra i generi per l'area 12 per tutto il triennio.

*Tabella 47- Rapporto di femminilità del personale docente e ricercatore. Valori assoluti (anni 2017,2018,2019)*

AREA CUN	RTD			RTI			PA			PO		
	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0	0	1	2	0,66	0,33	0,16	0,66	1	0	0	0
02 - Scienze fisiche	0	0	0,5	1	1	0	0	0	0,33	0	0	0
03 - Scienze chimiche	0	0	0,3	1,42	1,5	2	0,36	0,5	0,41	0,2	0,2	0,4
04 - Scienze della terra	0	0	0	1	0	0	0	0,5	0,5	0	0	0
05 - Scienze biologiche	0	0,4	1,6	0,75	1,75	1,4	0,57	0,57	0,5	0,4	0,33	0,66
06 - Scienze mediche	0	2,5	0,3	0,92	0,88	0,75	0,48	0,56	0,72	0,83	0,15	0,08
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	0,15	0,7	13	0,61	0,88	18	0,63	0,63	2	0,04	0,09
08 - Ingegneria civile e Architettura	1	2	0,6	0	0	0	0	0,46	0,6	0,2	0	1
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2	4	0,2	3	0	0	0	0	0,5	0	0	0
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0	1	3	1,6	3	1,33	0,85	0,75	0,75	0,28	0,14	0,33

<sup>56</sup> Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57>.

<sup>57</sup> Come indicato dalle Linee guida CRUI l'indice è esaminato su un arco temporale di tre anni. Un codice di colori, così come indicato a p. 92 del predetto documento, viene adottato per sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne (R<1), colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (R>1), mentre la parità numerica (R=1) è indicata in rosa.



11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,6	2	0	2	0,5	1	0,8	0,9	1,25	0,37	0,42	0,44
12 - Scienze giuridiche	0,3	0,5	0,4	1,75	2,5	1,66	1	0,9	0,72	0,06	0,12	0,23
13 - Scienze economiche e statistiche	1	0	0,4	1	0,5	0,5	0,44	0,28	0,16	0,57	0,66	0,55
14 - Scienze politiche e sociali	5	0	1	0	3	3	0,6	0,83	1,25	0,5	0,5	0,5
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR e CUG Uniss												

LEGENDA		
RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

La **forbice delle carriere** (figure 22 e 23) riferita agli anni 2020 e 2017, primo e ultimo degli anni considerati evidenzia, rispetto a tutte le aree di studio, come a fronte di un maggior numero di donne studentesse e laureate, si verifichi un graduale superamento della componente maschile nell'ingresso alla carriera accademica fin dal ruolo ricercatore<sup>58</sup>. Tale andamento prosegue nel livello di PA per diventare ancor più significativa nel passaggio al livello PO in cui le donne rappresentano solo il 16,8%. In particolare, in questo livello, nel 2020 si passa dal 16,8% della componente femminile all'83,2% di quella maschile. Analogo andamento si rileva nel 2020 rispetto alle specifiche aree STEM<sup>59</sup> dove il sensibile superamento della componente maschile nel ruolo di ricercatore, progredisce nel ruolo di PA per poi rappresentare una percentuale considerevole nel ruolo di PO (88,0%). Questa situazione, nota come effetto *leaky pipeline* (conduttura che perde) metafora che si riferisce al problema del graduale abbandono delle carriere accademiche da parte delle donne, dall'università al successivo ingresso nel mondo lavorativo (Blickenstaff 2005).

<sup>58</sup> Il dato riferito a ricercatrici e ricercatori, così come indicato nell'appendice delle Linee guida CRUI 2019, comprende RTI e RTD di tipo A e tipo B.

<sup>59</sup> In questo passaggio, così come indicato nell'appendice delle Linee guida CRUI 2019, per aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), si considerano i seguenti Fields of Education: natural sciences, mathematics and statistics, information and communication technologies and engineering, and manufacturing and construction.



<b>TUTTE LE AREE DI STUDIO</b>							
Valori assoluti							
Colonna1	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	8484	1537	130	30	77	107	21
Uomini 2020	5023	776	89	15	107	166	104
Donne 2017	8330	1328	120	65	86	88	21
Uomini 2017	4790	725	80	54	113	149	98
Valori percentuali							
Colonna1	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	62,8%	66,5%	59,4%	66,7%	41,8%	39,2%	16,8%
Uomini 2020	37,2%	33,5%	40,6%	33,3%	58,2%	60,8%	83,2%
Donne 2017	63,5%	64,7%	60,0%	54,6%	43,2%	37,1%	17,6%
Uomini 2017	36,5%	35,3%	40,0%	45,4%	56,8%	62,9%	82,4%
<b>AREA DI STUDIO STEM (Ford 1 e 2)</b>							
Valori assoluti							
Colonna1	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	904	178	34	3	22	29	3
Uomini 2020	885	133	23	5	33	52	22
Donne 2017	843	197	28	11	25	21	3
Uomini 2017	639	126	17	10	35	46	21
Colonna1	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	50,5%	57,2%	59,6%	37,5%	40,0%	35,8%	12,0%
Uomini 2020	49,5%	42,8%	40,4%	62,5%	60,0%	64,2%	88,0%
Donne 2017	56,9%	61,0%	62,2%	52,4%	41,7%	31,3%	12,5%
Uomini 2017	43,1%	39,0%	37,8%	47,6%	58,3%	68,7%	87,5%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR



Figura 22- Forbice delle carriere su tutte le aree di studio. Valori percentuali. Anni 2020 e 2016

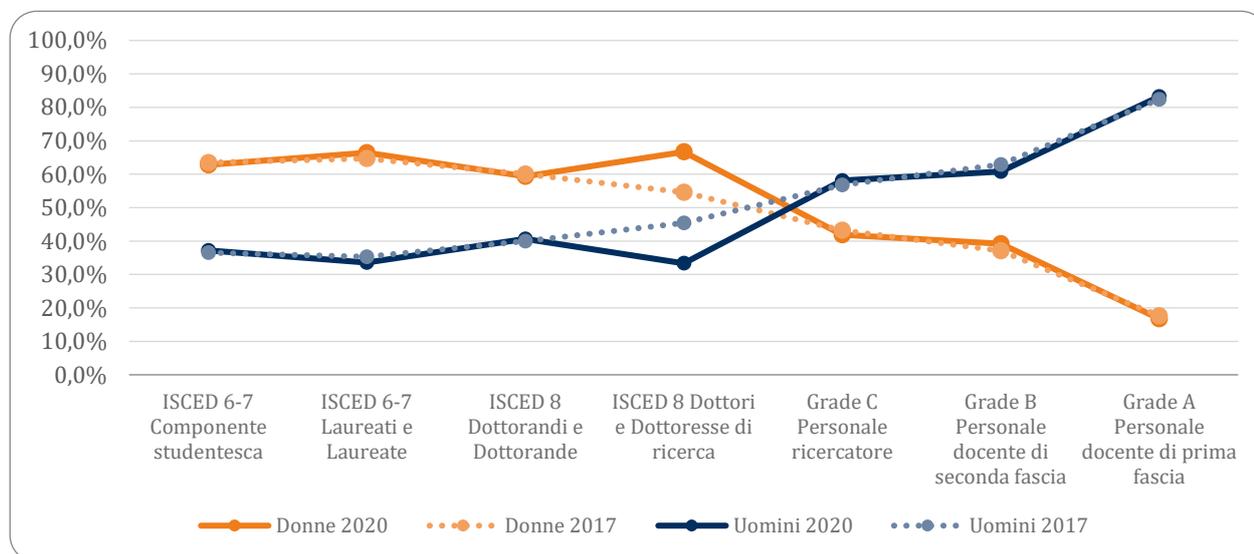
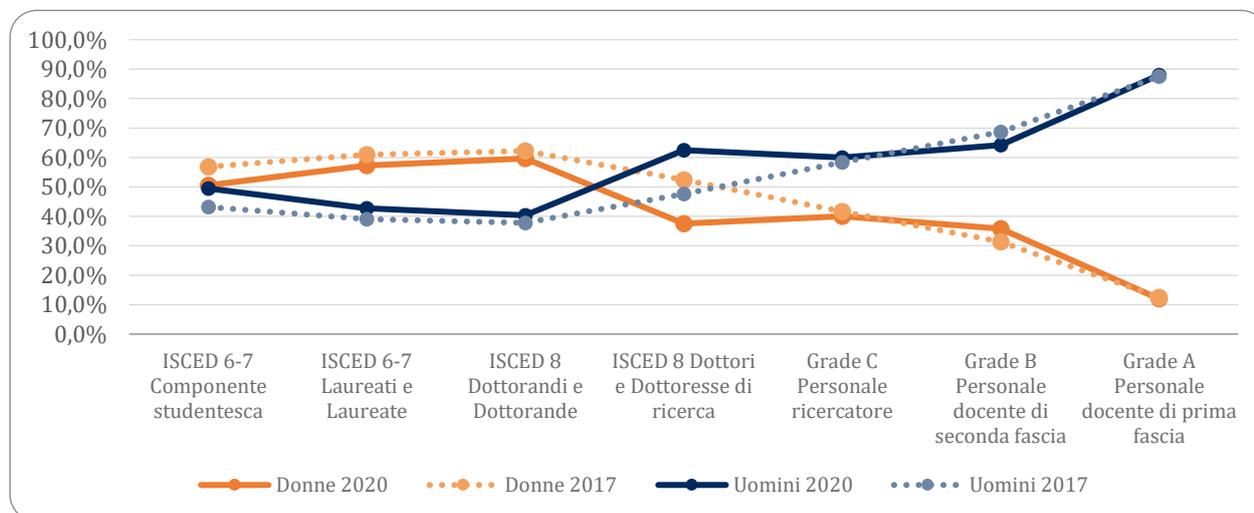


Figura 23- Forbice delle carriere su tutte sulle aree STEM. Valori percentuali. Anni 2020 e 2016



Alla luce dei dati sopra esposti, distinti per genere per ciascuna fascia accademica della popolazione accademica qui analizzata, possiamo ragionare sull'analisi del personale docente confermando l'esistenza degli ostacoli che contraddistinguono la carriera accademica delle donne nell'Ateneo sassarese, così come a livello nazionale. Gli ostacoli in questione possono essere sintetizzati molto efficacemente in due indici: il *Glass Ceiling Index* (d'ora in poi GCI) e il *Glass Door Index*.

Il GCI è un'ulteriore misura utilizzata per monitorare la segregazione verticale e si basa sulla probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere la qualifica più elevata nella carriera



accademica<sup>60</sup>. L'indicatore si ottiene rapportando la percentuale di donne rispetto al totale del personale docente e la percentuale di donne nella prima fascia. Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice pari a 1 segnala che non vi è alcuna differenza tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (Professore/essa Ordinario/a); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo massimo raggiungibile (Professore/essa Ordinario/a) è superiore alla loro presenza tra il personale docente (PA + PO + RTI e RTD); un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "soffitto di cristallo" (*glass ceiling effect*), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (PA) rispetto alla loro presenza nell'ambito del personale docente complessivo. Maggiore è il valore assunto sopra all'unità dal GCI più forte è l'effetto del soffitto di cristallo e più difficoltoso è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica<sup>61</sup>.

Nel caso di Uniss, i valori dell'indice nel periodo 2018-2021 illustrati nella tabella 49, denotano per le donne la costante esistenza del soffitto di vetro nella carriera accademica. Nel 2019 è infatti pari a 2,0 e pertanto superiore alla media nazionale (1,55).

Tabella 49 - Calcolo del Glass Ceiling Index di Uniss. Anni 2018-2021

RUOLO	VALORI ASSOLUTI							
	2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RTI	63	67	39	49	43	43	42	41
RTD	18	32	26	48	34	67	42	71
PA	91	168	89	182	107	166	100	157
PO	19	97	18	98	21	104	28	113
<b>Totale</b>	191	364	172	377	205	380	212	382
	2018		2019		2020		2021	
<b>TOTALE DOCENTI</b>	555		549		585		594	
<b>% TOTALE DI DONNE</b>	34,4%		31,3%		35,0%		35,6%	
<b>% DONNE PA</b>	16,3%		15,5%		16,8%		19,8%	
<b>GCI</b>	<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	2,1		2,0		2,1		1,79	

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss e MUR

<sup>60</sup> Si tratta di un indice definito ed approvato a livello internazionale ed utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale "She Figures".

<sup>61</sup> Cfr. *She Figures 2018*, European Commission, p.125. Testo disponibile al sito: <https://op.europa.eu/o/portal-service/download-handler?identifier> (ultimo accesso 21.04.2022).



Esistono anche difficoltà nella fase iniziale di stabilizzazione nel ruolo accademico, cioè nella transizione da *early career* ad *advanced career* e per esprimere questa difficoltà si farà riferimento a un indice proposto in letteratura da Picardi (2019, 2020): il *Glass Door Index* che si ottiene con il rapporto della percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee (RTDa + RTDb+Assegnista) sulla percentuale di donne in contratti che portano alla stabilizzazione (RTDb+Ricercatore a tempo indeterminato).

Un valore del GDI superiore a 1 indica la presenza di una *porta di cristallo* che restringe il varco per le donne, ovvero di un processo di selezione nel reclutamento accademico non favorevole per le donne. Maggiore è il valore del GDI, maggiore è l'effetto della porta di cristallo nell'ingresso in accademia (Picardi 2019).

Il GDI può variare da 0 a infinito	GCI = 1 Assenza di soffitto di cristallo	GCI < 1 sovrarappresentazione delle donne tra i PO	GCI > 1 le donne sono sottorappresentate tra i PO
------------------------------------	--	--	---

**Nel caso di Uniss, il valore dell'indice per l'anno 2021 è pari a 2,6 e pertanto denota per le donne la costante esistenza della porta di cristallo nella progressione della carriera accademica.**

	VALORI ASSOLUTI	
	2021	
	Uomini	Donne
<b>RU</b>	42	41
<b>RTDA</b>	42	32
<b>RTDB</b>	29	10
<b>PA</b>	100	157
<b>PO</b>	28	113
<b>AR</b>	35	34
<b>Totale</b>	276	387
<b>TOTALE PERSONALE</b>	663	
<b>% D RTDA+RTDB+AR</b>	0,80%	
<b>% D RTDB+RTI</b>	0,30%	
<b>GDI</b>	2021	
	2,6	
Fonte: elaborazione IGEA su dati MIUR		



Con riferimento ai **passaggi di ruolo** dell'anno 2021, le tabelle 51 e 52 evidenziano che il ruolo di PO è per il passaggio che ha interessato sia le donne che gli uomini ma con un maggiore incremento per i secondi. Per gli/le RU il passaggio a PA nei valori assoluti vede prevalere sensibilmente gli uomini mentre per gli/le RTD vi è un significativo incremento della componente maschile.

*Tabella 51 - Passaggi di ruolo per genere e area scientifico-disciplinare. Valori assoluti. Anno 2021*

AREA SCIENTIFICO-DISCIPLINARE	RTD-PA		RU-PA		PA-PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze Matematiche e Informatiche						1
Scienze fisiche					1	
Scienze chimiche		1				
Scienze della terra						
Scienze biologiche	1				2	
Scienze mediche		1	1	1		3
Scienze agrarie e veterinarie		4		1	1	3
Ingegneria civile e architettura					1	
Ingegneria industriale e dell'informazione						
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1			1	2
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche					1	3
Scienze giuridiche		1			2	1
Scienze economiche e statistiche						1
Scienze Politiche e sociali						
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>14</b>

Fonte: elaborazione IGEA su dati Uniss

*Tabella 52 - Turnover. Valori percentuali. Anno 2021*

TURNOVER	Donne	Uomini	Tot	D%	U%	Tot
<b>RTD-PA</b>	3	8	11	27,3%	72,7%	100,0%
<b>RTI-PA</b>	1	2	3	33,3%	66,7%	100,0%
<b>PA-PO</b>	9	14	23	39,1%	60,9%	100,0%
<b>Totale</b>	13	24	37	35,1%	64,9%	100,0%

Fonte: elaborazione IGEA su dati Uniss

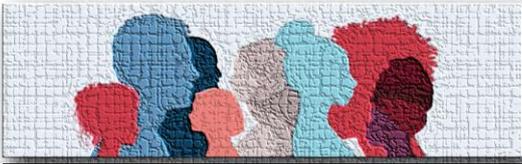


Figura 24 - Passaggio di ruolo. Valori percentuali. Anno 2021

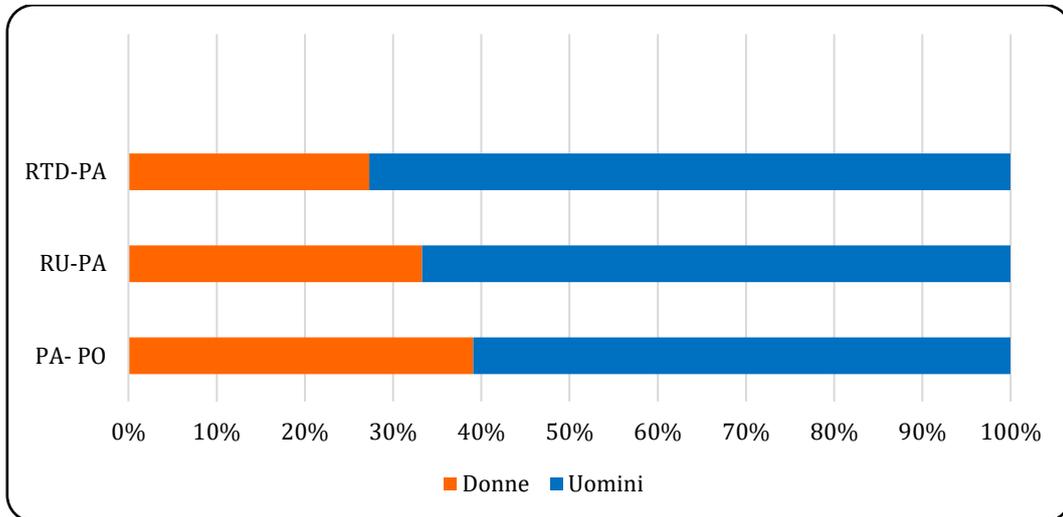


Figura 25 - Passaggio di ruolo per genere RTD-PA. Valori assoluti. Anno 2021

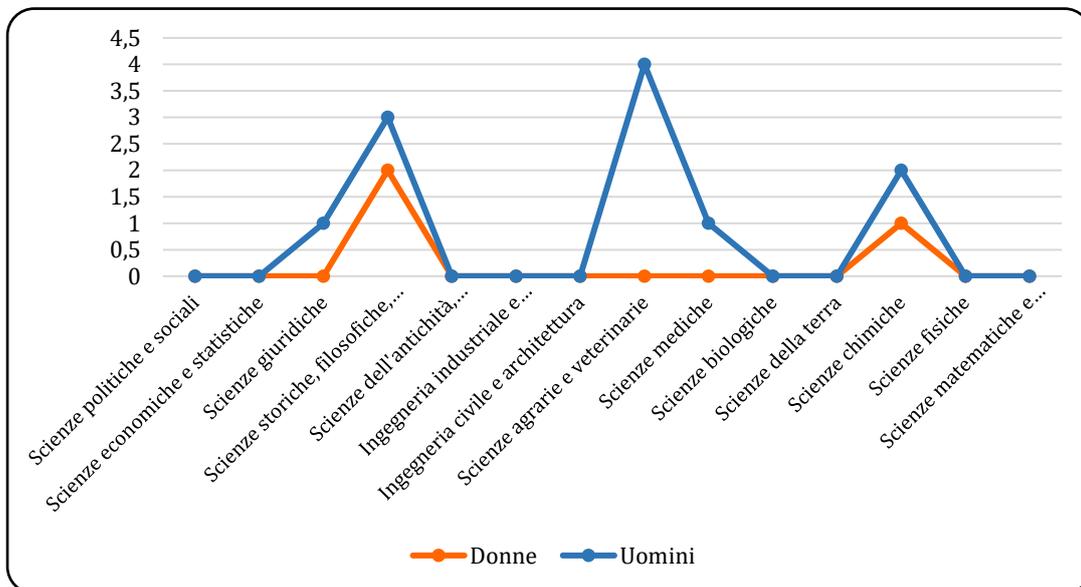




Figura 26 - Passaggio di ruolo per genere RTI-PA. Valori assoluti. Anno 2021

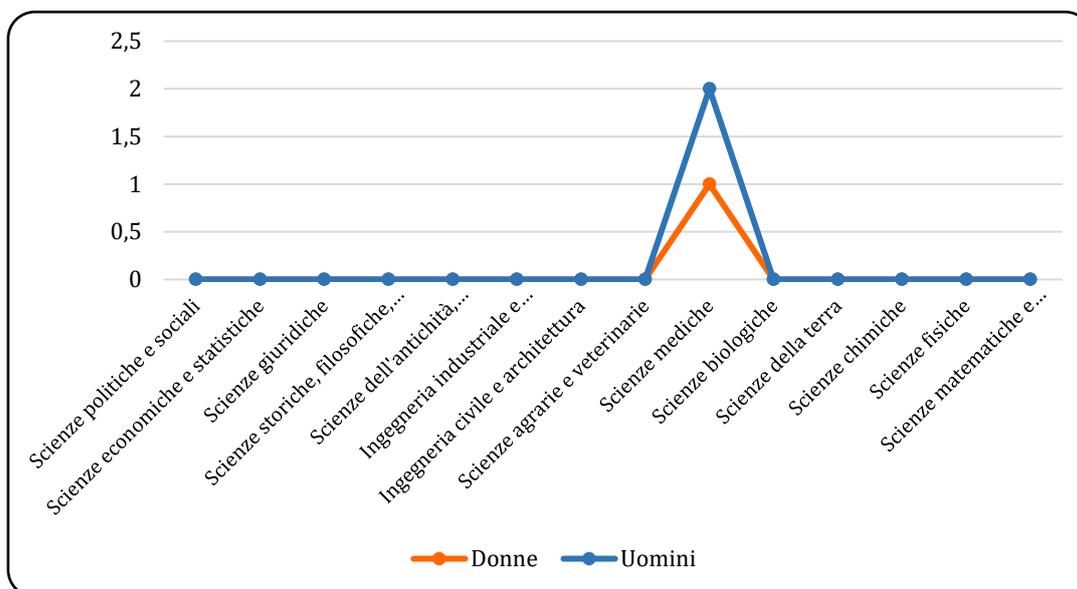
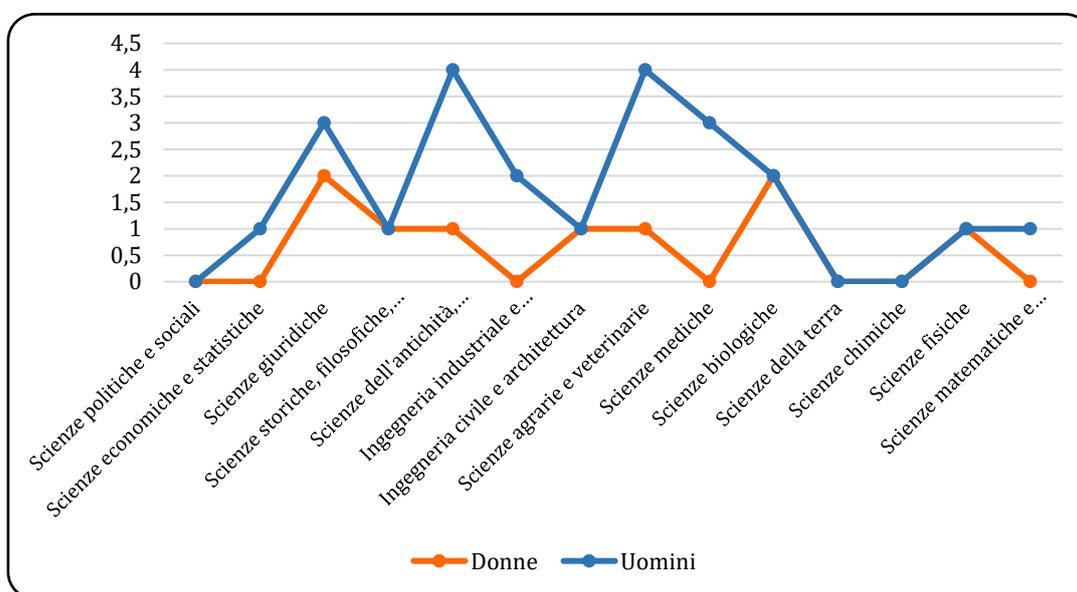


Figura 27 - Passaggio di ruolo per genere PA-PO. Valori assoluti. Anno 2021



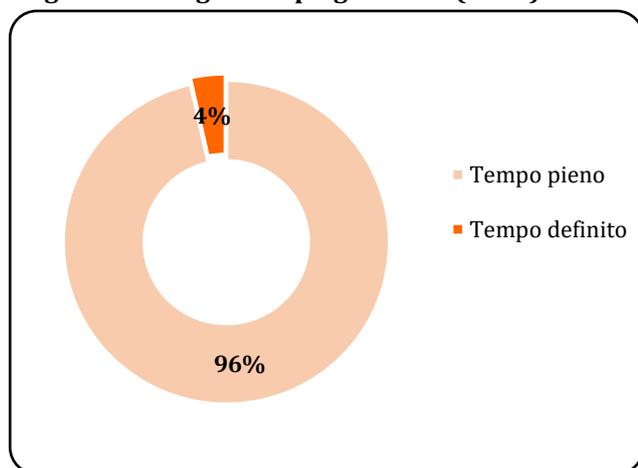
Rispetto al regime di impiego del personale docente e ricercatore nel 2021 prevale, per tutti ruoli considerati, il regime di impiego Tempo Pieno (TP), anche se la lettura più minuziosa dei dati evidenzia differenze tra i generi. Il Tempo Definito (TD) è infatti scelta più maschile che femminile per PO (79,2%), PA (60,4%) e RTD (66,1%). Per le donne appartenenti a tali tre ruoli il dato percentuale varia dal 20,7% al 39,5%. Per il ruolo RTI, il TD è scelto dal 54,2% delle donne.



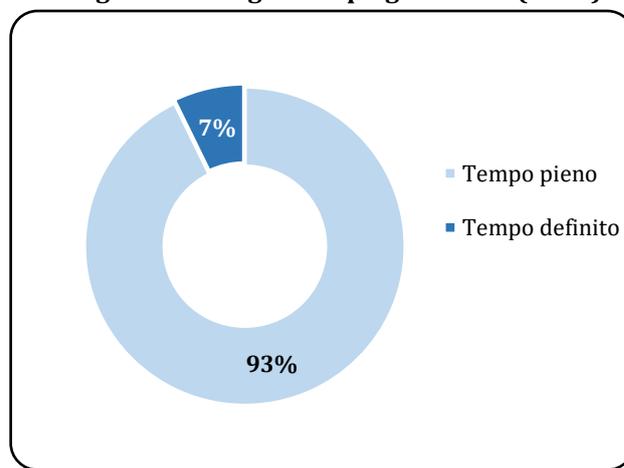
	DONNE	UOMINI
Tempo definito	96,0%	93,0%
Tempo pieno	4,0%	7,0%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione IGEA su dati Uniss

**Figura 28 - Regime impiego Donne (2021)**



**Figura 29 - Regime impiego Uomini (2021)**



Andando ad approfondire l'analisi rispetto al **settore della ricerca**, è possibile affermare come il periodo in esame conferma, a livello nazionale, una ampia variabilità degli strumenti di finanziamento della ricerca che rende difficile comparare i dati. A fronte di questo, per l'Ateneo sassarese al momento, con un desk work, abbiamo rilevato solo i dati sui Bandi PRIN<sup>62</sup>, quale fonte a cui attingere, indicata dalle Linee guida CRUI, per l'approfondimento di questa sezione.

Dalla lettura dei dati di cui alla tabella 54 emerge, seppure in lieve misura, un numero maggiore di Principal Investigator (d'ora in poi PI) nel ruolo di coordinatore principale del progetto per i progetti finanziati a PI uomini (5) piuttosto che a PI donne (3). Per quanto attiene i settori disciplinari di afferenza delle donne PI che hanno ottenuto il finanziamento, segnaliamo l'afferenza degli stessi all'area SSH (Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, Medicina Veterinaria, Scienze Economiche e Aziendali). Tale andamento è seguito dall'afferenza dei settori disciplinari degli uomini PI che hanno ricevuto il finanziamento (Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali, Dipartimento di Scienze Biomediche).

<sup>62</sup> Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito dedicato: <https://prin.mur.gov.it/> (ultimo accesso 29.04.2022).



*Tabella 54 - Progetti finanziati con Bandi PRIN*

TIPOLOGIA PROGETTO	ANNO 2015		ANNO 2017		ANNO 2020	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
PRIN – progetto finanziato	0	1	3	3	0	1

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ricerca del MUR

Un’ulteriore analisi utile alla predisposizione del BdG è quella relativa alle **assenze del personale docente strutturato e alle misure di conciliazione fruite nel 2021**, anno in cui la persistenza dell’emergenza sanitaria da Covid-19, ha sicuramente inciso. In questo ambito abbiamo rilevato e analizzato i dati relativi alle tipologie di assenza per genere e ruolo nell’anno di riferimento, così come indicato nella tabella 56. La tabella 55 riporta le diverse tipologie di congedi e aspettative rilevate e raggruppate in 3 macroaree.

*Tabella 55 - Tipologie di assenze/misure di conciliazione rilevate nel personale docente strutturato Uniss. Anno 2021*

<b>Assenze per malattia</b>	Congedo straordinario per gravi motivi di salute ai sensi del TU3
	Aspettativa per motivi di salute (100%)
	Assenza per gravi patologie (100%)
	Aspettativa per ricovero
	Infortunio sul lavoro/malattia per causa di servizio (100%)
<b>Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, congedo per gravi motivi di famiglia</b>	Congedo straordinario per gravi motivi di famiglia
	Congedo assistenza portatori di handicap art. 42 c. 5 Dlgs 151/2001
	Congedo obbligatorio per maternità art. 16 del D.Lgs 151/2001
	Congedo di maternità post-partum a norma del D.Lgs. 151/01
<b>Altre assenze non retribuite</b>	Aspettativa senza assegni, art. 7, comma 2, Legge 240/2010
	Aspettativa per motivi di famiglia (art. 69 T.U. n. 3/1957)

Fonte: Rielaborazione IGEA su dati Uniss

Nel complesso emerge che la percentuale maggiore di persone che si è assentata nell’anno di riferimento si evidenziano in ordine crescente i professori associati, seguiti dai ricercatori a tempo indeterminato e dai professori ordinari. Dall’esame delle assenze del personale docente emerge che i docenti rappresentano il 60,0% sul numero complessivo del personale che ha fruito di congedi o aspettative.

Tra i docenti di I fascia sono pari a zero per entrambi i generi i giorni di assenza legati ai congedi per maternità, congedi parentali, malattia di un familiare. Il dato può essere spiegato considerando due variabili: 1) l’età anagrafica più avanzata rispetto alle altre fasce di coloro che ricoprono detto ruolo, così come evidenziato nella tabella 36, dove la fascia di età prevalente è quella oltre i 60 anni; 2) il ricorso a forme di assistenza esterna per eventuali esigenze di cura dei figli e/o di altri familiari con fragilità, data la maggiore disponibilità economica legata a stipendi più elevati.

Considerando il ruolo di II fascia possiamo notare che i giorni legati alle “altre assenze non retribuite” sono state fruite sia dagli uomini sia dalle donne.



*Tabella 56 - Assenze/misure di conciliazione rilevate nel personale docente strutturato nel 2021. Valori percentuali*

TIPOLOGIA ASSENZA/ CONCILIAZIONE FRUITA	MISURA	DI	PO		PA		RTI	
			D	U	D	U	D	U
<b>Assenze per malattia</b>			54,0%	46,0%	50,0%	50,0%	42,8%	57,2%
<b>Assenze retribuite (...)</b>					29,5%	70,5%		100,0%
<b>Altre assenze non retribuite</b>					100,0%	100,0%		

Fonte: Rielaborazione IGEA su dati Uniss



### 3.5 Il Personale TAB e CEL<sup>63</sup>

Al 31.12.2021 il personale TAB e CEL si compone complessivamente di 501 unità, di cui 216 uomini e 285 donne. Diversamente per quanto accade nella *gender composition* del personale docente in cui è prevalente il numero degli uomini soprattutto nell'ordinariato, il personale TAB ed esperto linguistico (CEL) si caratterizza per una maggiore presenza femminile ed una condizione di bilanciamento tra i generi nei ruoli dirigenziali.

Tabella 57 - Personale TAB e CEL per genere e area d'impiego (2021)

Personale TAB e CEL per genere e area funzionale (Valori assoluti)	Donne	Uomini	Totale
01 - Dirigenza amministrativa	2	2	4
02 - Amministrativa ed Amministrativa- gestionale	185	95	280
03 - Biblioteche	28	9	37
04 - Servizi Generali e Tecnici	2	19	21
05 - Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio-sanitaria	8	3	11
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	46	85	131
Collaboratrici/Collaboratrici Linguistici	14	3	17
<b>Totale</b>	<b>285</b>	<b>216</b>	<b>501</b>

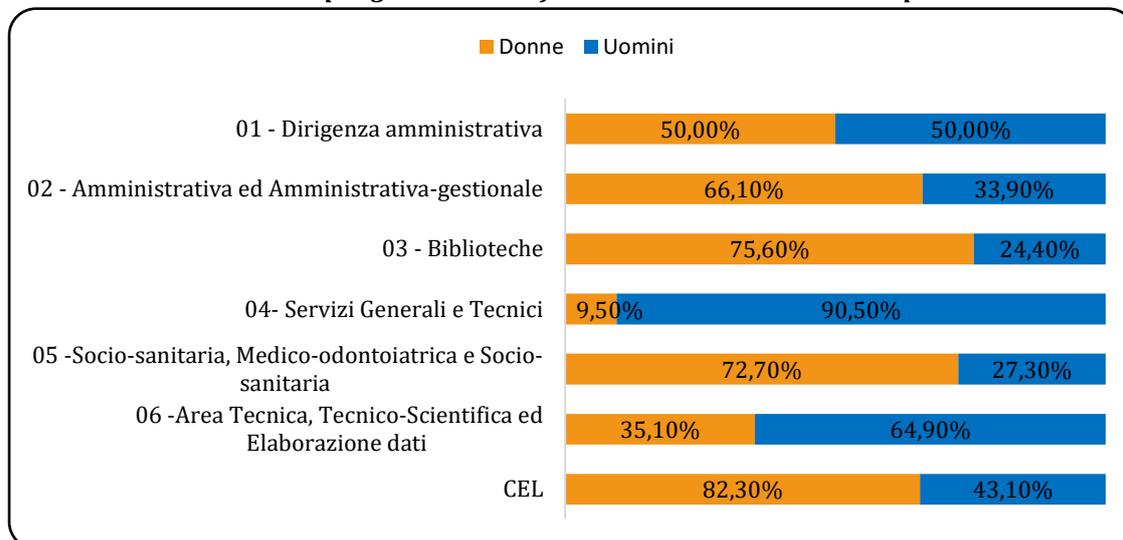
Personale TAB e CEL per genere e area funzionale (Valori percentuali)	Donne	Uomini	Totale
01 - Dirigenza amministrativa	50,0%	50,0%	100,0%
02 - Amministrativa ed Amministrativa- gestionale	66,1%	33,9%	100,0%
03 - Biblioteche	75,6%	24,4%	100,0%
04 - Servizi Generali e Tecnici	9,5%	90,5%	100,0%
05 - Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio-sanitaria	72,7%	27,3%	100,0%
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	35,1%	64,9%	100,0%
Collaboratrici/Collaboratori Linguistici	82,3%	17,7%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>56,9%</b>	<b>43,1%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

<sup>63</sup> Per gli indicatori e la rappresentazione grafica dei dati relativi al personale tecnico amministrativo ed esperto linguistico sono state seguite le indicazioni operative di cui alle Linee guida CRUI 2019 alle pp. 107-121. La sottosezione in questione è stata quindi predisposta con la rilevazione e l'analisi quantitativa di dati utili a ricostruire alcune delle aree "suggerite" dalla CRUI a p. 29: composizione (segregazione orizzontale e verticale); situazione occupazionale; assenze. Al momento non sono stati rilevati i dati riguardanti in turnover e le retribuzioni. Gli indicatori suggeriti dalle predette linee guida comprendono: area; forbice carriere; età, titolo di studio, contratto TI-TD, regime impiego, anzianità di servizio, assenze, turnover, indennità. Nel presente documento sono stati esaminati i seguenti indicatori: area, età, titolo di studio, tipologia contratto, assenze.



Figura 30 - Personale TAB e CEL per genere e area funzionale. Anno 2021. Valori percentuali



Il sistema di classificazione del personale TAB, definito dal CCNL stipulato il 09/08/2000 (quadriennio normativo 2006-2009), è articolato in quattro categorie, di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP. Analizzando la distribuzione del genere all'interno delle differenti categorie contrattuali (B, C, D, EP) i dati della tabella 58 mostrano come la percentuale delle donne va oltre la maggioranza nella categoria C e, in particolare nella posizione economica c1 (65,9%) e nella posizione economica C3 (56,8%). Si registra una presenza maggiore della componente femminile anche nella categoria D e, nello specifico, nella posizione economica D1 (79,2%).

In riferimento alla classe dirigenziale (Categoria EP) occorre sottolineare come i dati si siano mantenuti costanti, poiché dal 2017 al 2021 le posizioni apicali erano ricoperte, in misura leggermente maggiore dagli uomini, mentre negli ultimi due anni la presenza dei generi è paritaria. **Tuttavia, la presenza femminile è superiore a quella degli uomini (58,3%) solo per la posizione economica E1. Un dato che conferma il fenomeno di segregazione verticale, diffuso in molti ambienti di lavoro (Anker 1997; Chang 2000), rappresentato dalle barriere invisibili del cosiddetto "soffitto di cristallo" delle donne. Un andamento comune alle carriere della componente femminile del personale docente, in particolare nel passaggio da docente di II a docente di I fascia.**

Tabella 58 - Distribuzione del genere nelle categorie contrattuali (2021)

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOT.
Collaboratrice/Collaboratore Madre lingua a 500 ore tempo ind.	3	1	4
Collaboratrice/Collaboratore Madre lingua a 700 ore tempo ind.	1	0	1
Collaboratrice/Collaboratore Madre lingua a 750 ore tempo ind.	10	2	12
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica B3	2	6	8
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica B4	0	1	1
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica B5	0	2	2
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica B6	11	13	24
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica C1	31	16	47
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica C2	5	13	18



Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C3	25	19	<b>44</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C4	23	17	<b>40</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C5	22	22	<b>44</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C6	20	16	<b>36</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C7	28	30	<b>58</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D1	42	11	<b>53</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D2	9	4	<b>13</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D3	11	5	<b>16</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D4	13	10	<b>23</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D5	4	8	<b>12</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D6	10	8	<b>18</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D7	5	1	<b>6</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP1	7	5	<b>12</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP2	0	0	<b>0</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP3	0	0	<b>0</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP4	1	3	<b>4</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP5	0	0	<b>0</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP6	0	0	<b>0</b>
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP7	0	1	<b>1</b>
Dirigenti	2	2	<b>4</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>285</b>	<b>216</b>	<b>501</b>

FONTE: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Focalizzando l'attenzione sulla distribuzione del personale TAB per area funzionale al 31.12.2021, dal rapporto percentuale di cui alla tabella 59, emerge come la presenza femminile rappresenti complessivamente oltre la metà (60,0%) del personale, la cui maggiore concentrazione si rileva nell'area amministrativa della categoria contrattuale B (68,5%).

*Tabella 59 - Distribuzione del PTAB genere nelle aree funzionali (2021)*

Cat.	AREA FUNZIONALE	D	U	TOT	D%
	Dirigenti	2	2	4	<b>50,0%</b>
B	Area Amministrativa	7	3	10	<b>70,0%</b>
B	Area Servizi Generali e Tecnici	2	19	21	<b>10,5%</b>
B	Area Socio-Sanitaria	4	0	4	<b>100,0%</b>
C	Area Amministrativa	101	55	156	<b>64,7%</b>
C	Area Biblioteche	19	9	28	<b>67,5%</b>
C	Area Socio-Sanitaria	4	3	7	<b>57,1%</b>
C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	30	66	96	<b>31,2%</b>
D	Area Amministrativa-gestionale	72	34	105	<b>68,5%</b>
D	Area Biblioteche	7	0	7	<b>100,0%</b>
D	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	15	13	28	<b>53,5%</b>
EP	Area Amministrativa	5	3	8	<b>62,5%</b>
EP	Area Biblioteche	2	0	2	<b>100,0%</b>
EP	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	1	6	7	<b>16,6%</b>
<b>TOTALE</b>		<b>271</b>	<b>213</b>	<b>484</b>	<b>60,0%</b>

FONTE: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Se guardiamo al rapporto di femminilità riferito all'anno 2021 per posizione economica del PTAB e al personale CEL, così come indicato nella tabella 60 si rileva che il valore soglia si mantiene costantemente elevato, confermando la maggiore presenza femminile in 5 categorie contrattuali su 6.



Infatti, per quanto attiene la classe dirigenziale, categoria EP, il cui accesso è previsto per coloro che sono in possesso di laurea e qualificazione professionale, il valore in argomento è pari a 88,8% e quindi al di sotto della soglia, a conferma della minore presenza femminile, seppure di una sola unità.

*Tabella 60 - Rapporto di femminilità per posizione economica (2021)*

<b>CATEGORIA CONTRATTUALE</b>																	
<b>CEL</b>			<b>PTAB</b>														
			<b>CAT B</b>			<b>CAT C</b>			<b>CAT D</b>			<b>EP</b>			<b>DIRIGENTI</b>		
<b>D</b>	<b>U</b>	<b>RF%</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>RF%</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>RF%</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>RF%</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>RF%</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>RF%</b>
14	3	466,6%	13	22	59,0%	154	133	115%	94	47	200,0%	8	9	88,8%	2	2	100,0%
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss																	

Esaminando il collettivo nell'arco del quinquennio 2017-2021, emerge che a fronte di una progressiva diminuzione complessiva di PTAB dal 2017 (310 donne) al 2021 (268 donne), dalla lettura dei dati della tabella 60 si evince come il rapporto di femminilità che varia dal 113,9 del 2017 al 131,9% del 2021 si mantiene elevato, facendo registrare un aumento della presenza delle donne in questo settore. Un andamento in linea con il fenomeno meglio conosciuto come "femminilizzazione del pubblico impiego" (Santoro 2014) che riconduce la preferenza femminile verso questo settore sia perché contraddistinto per un modello organizzativo con un sistema di tutele, permessi e congedi orientati a favorire la doppia presenza tra famiglia e lavoro (Balbo 1978; Bimbi 1977), sia per una maggiore predilezione del genere nelle attività logico-sintetiche, nelle conoscenze tecniche, quasi esclusivamente di natura giuridica, richieste nelle procedure concorsuali di accesso all'impiego in questione. Una condizione generalizzata nel nostro Paese, ancorché le donne siano per lo più presenti e inquadrare nei livelli medi e bassi, un andamento rispetto al quale dell'Ateneo sassarese non si discosta dal profilo nazionale.

*Tabella 61 - Serie storica del personale TAB e CEL distinto per genere e ruolo. Valori assoluti*

<b>RUOLO</b>	<b>2017</b>			<b>2018</b>			<b>2019</b>			<b>2020</b>			<b>2021</b>		
	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>TOT</b>												
Dirigenti/dir a contr	3	5	8	3	5	8	3	3	6	3	3	6	2	2	4
Add. Stampa	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
PTAB a t.det	23	20	43	11	6	17	2	2	4	0	0	0	0	0	0
PTAB a t.ind	262	243	505	267	237	504	238	229	467	280	221	501	268	211	479
CEL a t.det	13	2	15	5	1	6	11	3	14	0	0	0	0	0	0
CEL a t.ind.	8	2	10	8	2	10	8	2	10	18	8	26	14	3	17
<b>Totale</b>	310	272	582	295	251	546	263	239	502	302	232	534	285	216	501
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MIUR															

*Tabella 62 - Serie storica del personale TAB e CEL distinto per genere e ruolo. Valori percentuali*

<b>RUOLO</b>	<b>ANNO</b>									
	<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>D</b>	<b>U</b>								
Dirigenti	37,5%	62,5%	37,5%	62,5%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Add. Stampa	100,0%	0	100,0%	0	100,0%	0	100,0%	0	100,0%	100,0%
PTAB a t.det	53,4%	46,6%	64,7%	35,3%	50,0%	50,0%	0	0	0	0
PTAB a t.ind	51,8%	48,2%	52,9%	47,1%	50,9%	49,1%	55,8%	44,2%	55,9%	44,1%
CEL a t.det	86,6%	13,4%	83,3%	16,7%	78,5%	21,5%	0	0	0	0
CEL a t.ind.	80,0%	20,0%	80,0%	20,0%	80,0%	20,0%	69,2%	30,8	82,3%	17,7%
<b>Totale</b>	53,2%	46,8%	54,0%	46,0%	52,3%	47,7%	56,5%	43,5%	56,8%	43,2%
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MIUR										

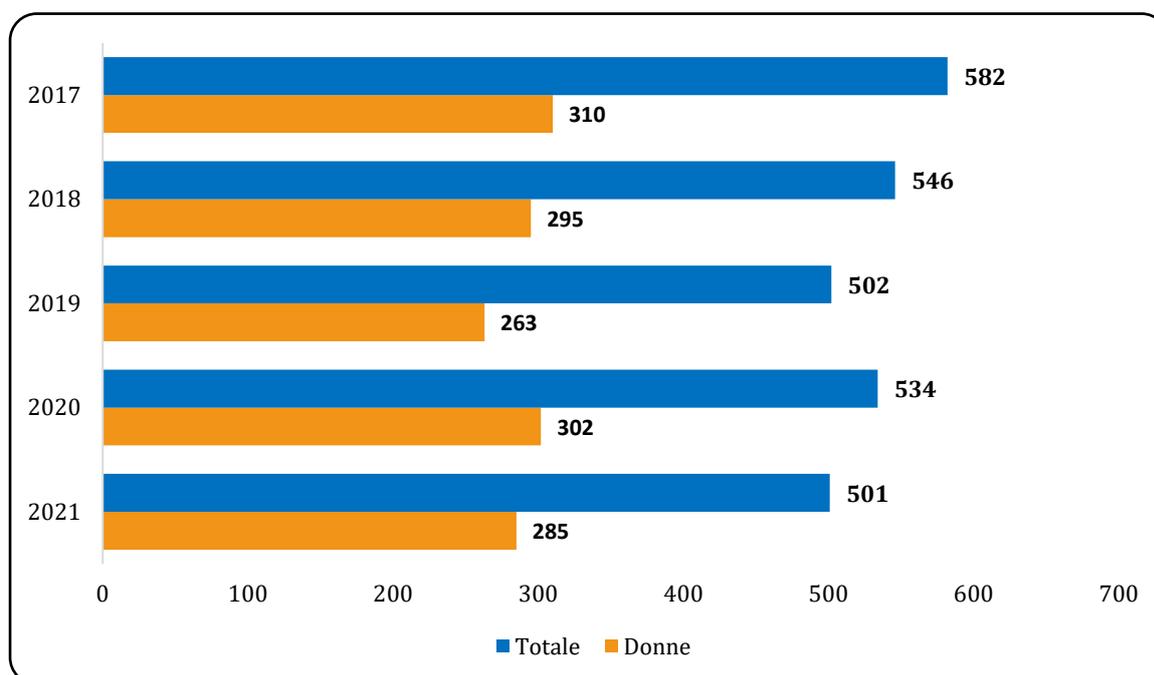


*Tabella 63 - Rapporto di femminilità nella serie storica del personale TAB E CEL*

Totale PTAB e CEL	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	U	RF%												
	310	272	113,9%	295	251	117,5%	263	239	110,0%	302	232	130,1%	285	216	131,9%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

**Figura 31- Presenza femminile nel personale TAB e CEL nella serie storica 2017-2021. Valori assoluti**



Se consideriamo l'età del personale TAB e CEL, come si evince dalla tabella 59, gli ultracinquantenni risultano essere prevalenti per entrambi i generi anche all'interno delle diverse categorie professionali. L'innalzamento progressivo dell'età delle/dei dipendenti, a prescindere dal genere dai cinquant'anni in poi, riguarda esclusivamente il personale TAB. Un dato riconducibile al più ampio fenomeno dell'esplosione demografica che ha investito l'Europa e quindi anche l'Italia a partire dagli anni Sessanta, noto con il termine di "baby boom" che proseguì parallelo al boom economico registrato in questi paesi nel secondo dopoguerra (Mandelli *et al.* 2021). Nel 1964, infatti, si registrò a livello nazionale e non solo un picco di nascite, ragion per cui gli ultracinquantenni rappresentano le coorti più popolose.

*Tabella 64 - Ripartizione del personale PTAB e CEL per genere ed età (2021)*

DONNE					
CLASSE D'ETÀ	Dirigenti	PTA	Personale Biblioteche	CEL	TOT
Minore di 30 anni					
Tra 31 e 40 anni		11			11
Tra 41 e 50 anni		76	6	6	88



<b>Tra 51 e 60 anni</b>	2	103	16	5	126
<b>Maggiore di 60 anni</b>		51	6	3	60
<b>TOTALE</b>	2	241	28	14	285
<b>UOMINI</b>					
<b>CLASSE D'ETÀ</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>PTA</b>	<b>Personale Biblioteche</b>	<b>CEL</b>	<b>TOT</b>
<b>Minore di 30 anni</b>					
<b>Tra 31 e 40 anni</b>		2			2
<b>Tra 41 e 50 anni</b>		50	5		55
<b>Tra 51 e 60 anni</b>	2	110	2	3	117
<b>Maggiore di 60 anni</b>		40	2		42
<b>TOTALE</b>	2	202	9	3	216

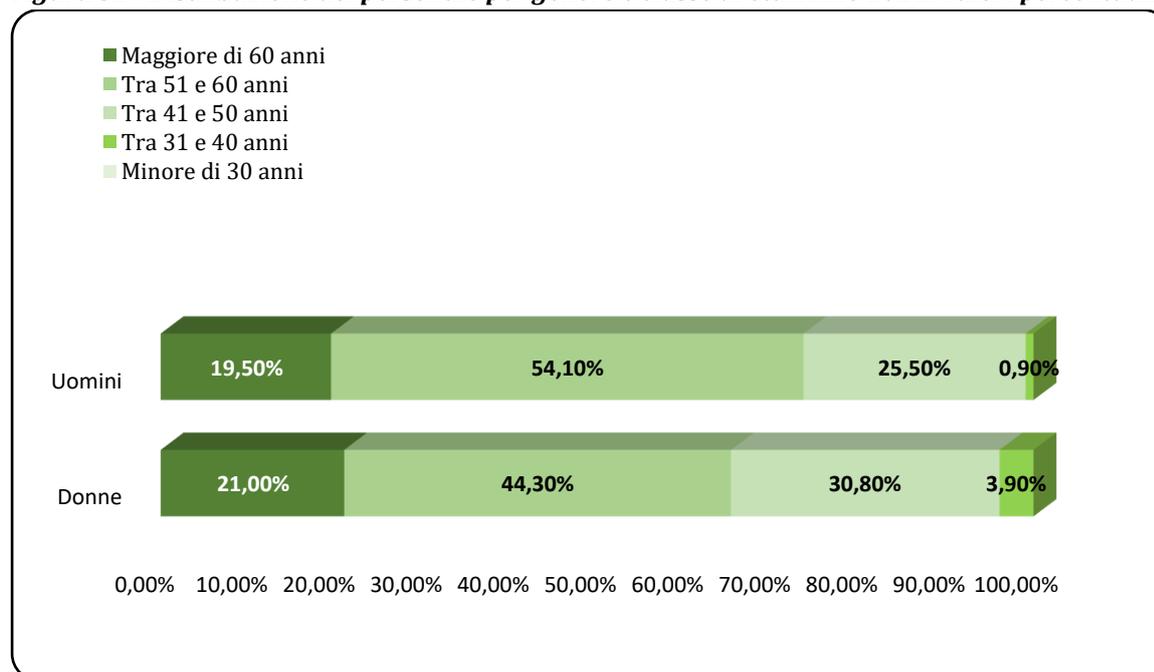
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

*Tabella 65 - Distribuzione per genere e classe d'età. Anno 2021. Valori percentuali*

	CLASSE D'ETÀ					TOT
	Minore di 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Maggiore di 60 anni	
<b>DONNE</b>	0	3,9%	30,8%	44,3%	21,0%	100,0%
<b>UOMINI</b>	0	0,9%	25,5%	54,1%	19,5%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

*Figura 32 - Distribuzione del personale per genere e classe di età. Anno 2021. Valori percentuali*



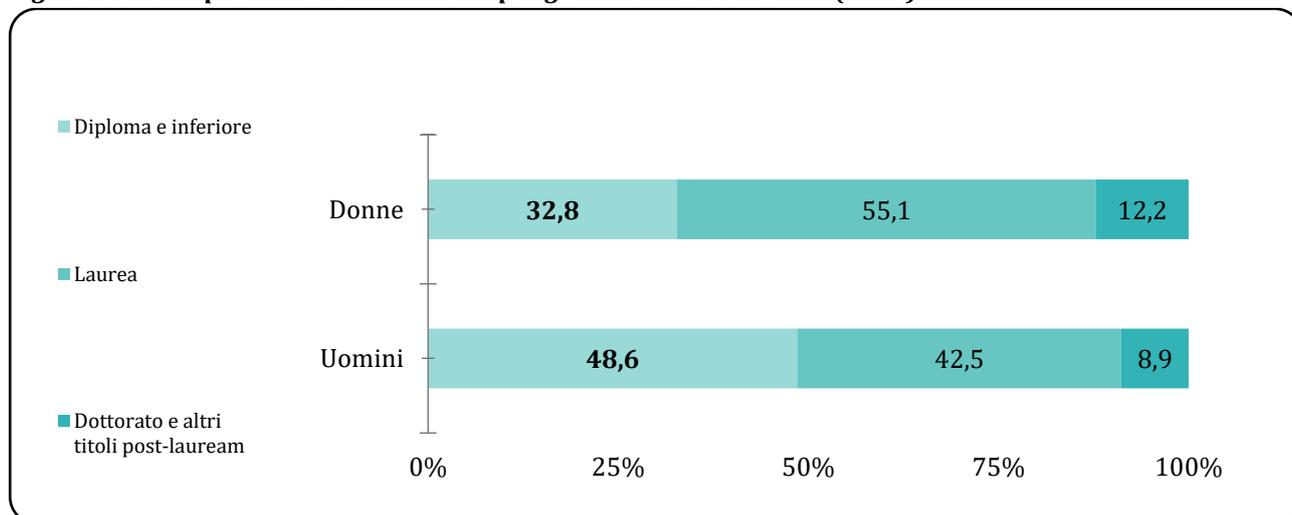


Per quanto riguarda i dati al 31.12.2021 relativi al **titolo di studio del personale TAB e CEL**, la tabella 66 evidenzia come la percentuale di donne (55,1%) in possesso di una laurea triennale o a ciclo unico sia sensibilmente superiore a quella maschile (42,5%). La componente maschile prevale per i titoli di studio legati alla scuola dell'obbligo nella misura del 48,6% a fronte del 32,8% rappresentato dalla componente femminile. Quest'ultima presenta punti percentuali sensibilmente superiori (12,2%) rispetto agli uomini (8,9%) nell'ambito dei titoli studio legati all'alta formazione (dottorato/master/diploma di abilitazione).

<i>Tabella 66 - Distribuzione per genere e titolo di studio (2021)</i>			
<b>Valori assoluti</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	
FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO	25	41	
LICENZA MEDIA SUPERIORE	69	63	
LAUREA BREVE	5	1	
LAUREA A CICLO UNICO	153	90	
SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA	1	4	
ALTRI TITOLI POST LAUREA	34	15	
<b>Totale complessivo</b>	<b>287</b>	<b>214</b>	
<b>Valori assoluti</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Diploma e inferiore	94	104	198
Laurea triennale e a ciclo unico	158	91	249
Dottorato e altri titoli post-lauream	35	19	54
<b>Totale</b>	<b>287</b>	<b>214</b>	<b>501</b>
<b>Valori percentuali</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Diploma e inferiore	48,6 %	32,8 %	39,5 %
Laurea triennale e a ciclo unico	42,5 %	55,1 %	49,7 %
Dottorato e altri titoli post-lauream	8,9 %	12,2 %	10,8 %
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss			



Figura 33 – Composizione % PTAB E CEL per genere e titolo di studio (2021)



Rispetto alla fruizione delle misure di conciliazione vita lavoro previste a livello nazionale, la tabella 67 mostra come le stesse siano richieste prevalentemente dal personale femminile, nella misura dell'88,5%. Il ricorso agli strumenti di *work life balance* riguarda i permessi previsti dalla Legge n. 104/92<sup>64</sup> che, all'art. 33, co. 3 concede ai familiari della persona con disabilità (cd. *caregivers*) il diritto di usufruire di tre giorni di riposo al mese anche frazionabili in ore o, in alternativa, in riposi giornalieri di una o due ore. Tali permessi lavorativi sono a tutti gli effetti retribuiti in base alla propria paga oraria o giornaliera, sia per lavoratori con disabilità grave sia per i familiari fino al 3° di parentela che assistono una persona con disabilità in situazione di gravità. Per quanto attiene a questi specifici permessi, come si evince dalla tabella 66 il dato significativo è rappresentato dal numero di donne che fanno ricorso a queste misure di conciliazione maggiore rispetto agli uomini soprattutto per quanto attiene la fruizione dei permessi orari. **Le donne, quindi beneficiano in misura decisamente maggiore non solo dei congedi parentali giornalieri (81,9%) ma soprattutto dei permessi orari previsti dalla legge sopra indicata per svolgere attività di cura dei propri figli e familiari con disabilità, confermando il costume diffuso a livello nazionale. È evidente, ancora, la difficoltà delle lavoratrici italiane a conciliare tempi di vita e di lavoro, seppure il pubblico impiego consenta alle sue dipendenti margini di gestione dei microsistemi di vita assai più flessibili rispetto ad altri comparti economico-produttivi e ad altre condizioni contrattuali.**

I dati relativi alla scelta del tempo parziale evidenziano come, nell'anno 2021, siano in prevalenza le donne a optare per il part-time sia orizzontale sia verticale, seppure entrambi i generi mostrino una maggiore propensione per il regime di part-time verticale e quindi la riduzione dell'orario di lavoro concentrandolo solo in determinati giorni.

Tipologia misura di conciliazione	DONNE	UOMINI	TOTALE	D%
Part-time verticale	3	2	5	60,0%
Part-time orizzontale	0	0		
Part-time orizzontale su base annua	2	0	2	100,0%

<sup>64</sup> Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.



Congedi parentali orari	0	0		
Congedi parentali giornalieri	9	2	<b>11</b>	<b>81,9%</b>
Permessi L. 104/92 giornalieri	33	12	<b>45</b>	<b>73,3%</b>
Permessi L.104/92 orari	30	4	<b>24</b>	<b>125,5%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>77</b>	<b>20</b>	<b>87</b>	<b>88,5%</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

I dati relativi alla scelta del tempo parziale evidenziano come, nell'anno 2021, siano in prevalenza le donne a optare per il part-time sia orizzontale sia verticale, seppure entrambi i generi mostrino una maggiore propensione per il regime di part-time verticale e quindi la riduzione dell'orario di lavoro concentrandolo solo in determinati giorni.



### 3.6 Organi di governo e posizioni di vertice nella didattica e nella ricerca<sup>65</sup>

L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo in carica al 31.12.2021 conferma lo squilibrio a favore della componente maschile (tabella 62). Gli uomini rappresentano il 50,7% del totale dei componenti degli Organi esaminati; inoltre sono la maggioranza in 8 degli 11 Organi analizzati. In particolare, i due Organi monocratici principali sono ricoperti da uomini: Rettore e Direttore Generale. Per quanto attiene specificatamente il governo dell'Ateneo sassarese giova altresì precisare come non sia mai stata eletta una rettrice, ma soltanto una pro-rettrice.

La componente femminile costituisce il 49,03% dei componenti degli 11 Organi osservati. Una condizione di parità tra i generi riguarda il Nucleo di Valutazione (50,0%) mentre si rileva una maggiore presenza femminile nel CUG (78,5%), nel Collegio dei Revisori dei Conti (80,0%), nella carica di Garante degli studenti (100,0%). Nel Consiglio di Amministrazione abbiamo 6 donne e 7 uomini mentre uno sbilanciamento più accentuato si rileva nel Senato Accademico, con 9 donne e 13 uomini.

*Tabella 68 - Organi dell'Ateneo in carica al 31.12.2021*

N	ORGANI DELL'ATENEO	DONNE	UOMINI	TOTALE	D%
1	Rettore		1	1	0
2	Prorettori e Prorettrici	2	6	8	25,0%
3	Senato Accademico	9	13	22	40,9%
4	Consiglio di Amministrazione	6	7	13	46,1%
5	Collegio Revisore dei Conti (triennio 2019/2022)	4	1	5	80,0%
6	Nucleo di Valutazione (triennio 2019/2022)	3	3	6	50,0%
7	Direttore Generale		1	1	0
8	Presidente Consiglio del PTAB		1	1	0
9	Presidente Consiglio degli Studenti		1	1	0
10	Comitato Unico di Garanzia (2020/2024)	11	3	14	78,5%
11	Garante degli Studenti (biennio 2021/2022)	1		1	100,0%
<b>TOTALE</b>		<b>36</b>	<b>37</b>	<b>73</b>	<b>49,3%</b>

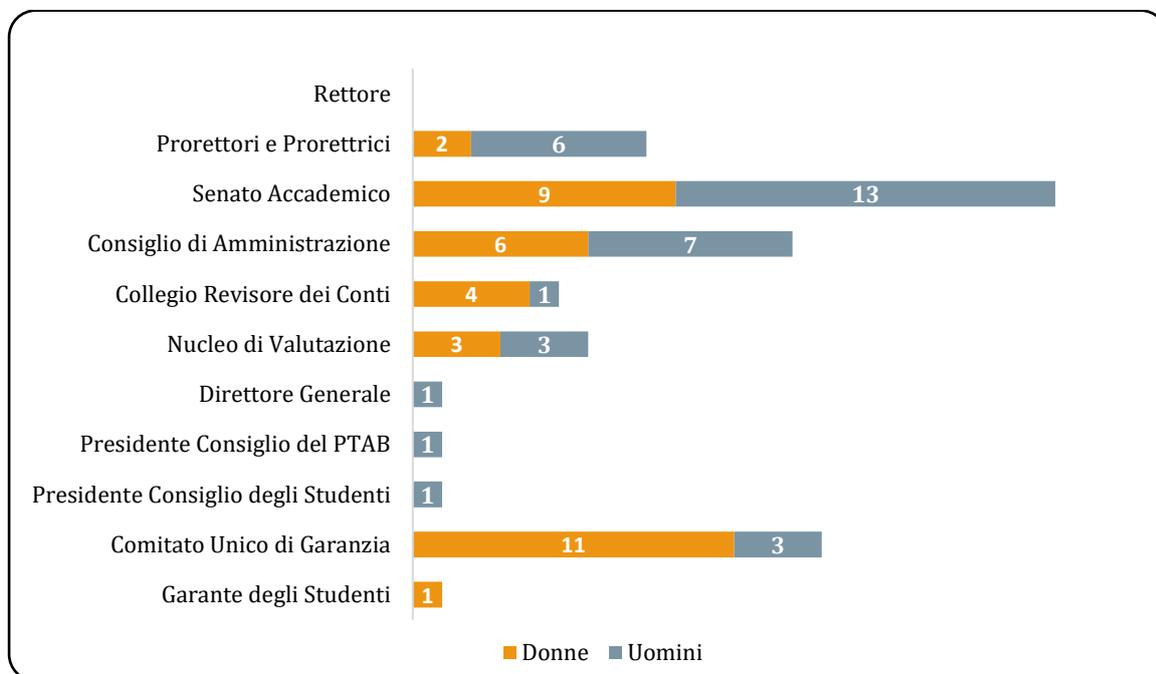
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss al 31.12.2021

Dai dati sopra esposti emerge come i principali Organi dell'Ateneo si compongano di 68 unità, di cui 32 donne e 36 uomini, rispettivamente pari al 49,3%% e al 50,7% con un'incidenza sensibilmente maggiore del genere maschile.

<sup>65</sup> Gli Organi esaminati sono quelli indicati dalle Linee guida CRUI, p. 35. Per gli indicatori e la rappresentazione grafica dei dati relativi agli incarichi istituzionali e di governo sono state seguite le indicazioni operative di cui alla p. 122 delle predette Linee guida. La sottosezione in questione è stata quindi predisposta con la rilevazione e l'analisi quantitativa di dati volta a ricostruire le aree "suggerite" dalla CRUI di cui alle pp. 34-36 a cui si aggiungono focus specifici sulla composizione di ciascun Organo esaminato.



Figura 34 - Componenti degli Organi di Ateneo per genere. Valori assoluti (2021)



Anche rispetto alle posizioni apicali ricoperte al 31.12.2021 nelle strutture dedicate alla didattica e alla ricerca, la componente femminile risulta sottorappresentata. Solo 3 dei 10 dipartimenti dell'Ateneo sono diretti da una donna (Chimica e Farmacia; Scienze Economiche e Aziendali; Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione). Focalizzando l'attenzione sulla guida dei 10 Dipartimenti, abbiamo invece 3 direttrici a fronte di 7 direttori.

Tabella 69 - Direttrici/Direttori di Dipartimento

DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI
AGRARIA	0	1
ARCHITETTURA, DESIGN, URBANISTICA	0	1
CHIMICA E FARMACIA	1	0
GIURISPRUDENZA	0	1
MEDICINA VETERINARIA	0	1
Sc. BIOMEDICHE	0	1
Sc. ECONOMICHE E AZIENDALI	1	0
Sc. MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	0	1
Sc. UMANISTICHE E SOCIALI	0	1
STORIA, Sc. DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss (dati al 31.12.2021)

Tabella 70 - Coordinatrici/Coordinatori di Dottorato/Corsi

CORSO DI DOTTORATO	DONNE	UOMINI
Architettura e Ambiente	0	1
Archeologia, Storia e Scienze dell'uomo	1	0
Culture, Letterature, Turismo e Territorio	0	1
Economics, Management and Quantitative Methods	0	1
Life Sciences and Biotechnologies	0	1



Scienze Agrarie	0	1
Scienze Biomediche	1	0
Scienze Giuridiche	1	0
Scienze e Tecnologie Chimiche	1	0
Scienze Veterinarie	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss (dati al 31.12.2021)

*Tabella 71 - Presidenti di Corso di Laurea*

DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE
AGRARIA	0	8	8
ARCHITETTURA, DESIGN, URBANISTICA	2	2	4
CHIMICA E FARMACIA	5	4	9
GIURISPRUDENZA	3	3	6
MEDICINA VETERINARIA	0	3	3
SC. BIOMEDICHE	1	5	6
SC. ECONOMICHE E AZIENDALI	3	2	5
SC. MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	0	6	6
SC. UMANISTICHE E SOCIALI	3	4	7
STORIA, SC. DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	4	2	6
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>60</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss (dati al 31.12.2021)

**La presidenza dei corsi di laurea è guidata da 60 docenti di cui 21 donne e 39, rispettivamente pari al 35,0% e al 65,0% sul numero totale dei presidenti, confermando l'incidenza maggiore del genere maschile.** Un andamento che contraddistingue anche la direzione dei centri di ricerca dell'Ateneo dove, sul totale di 10 unità di personale, solo 3 sono donne, come evidenziato nella tabella 66.

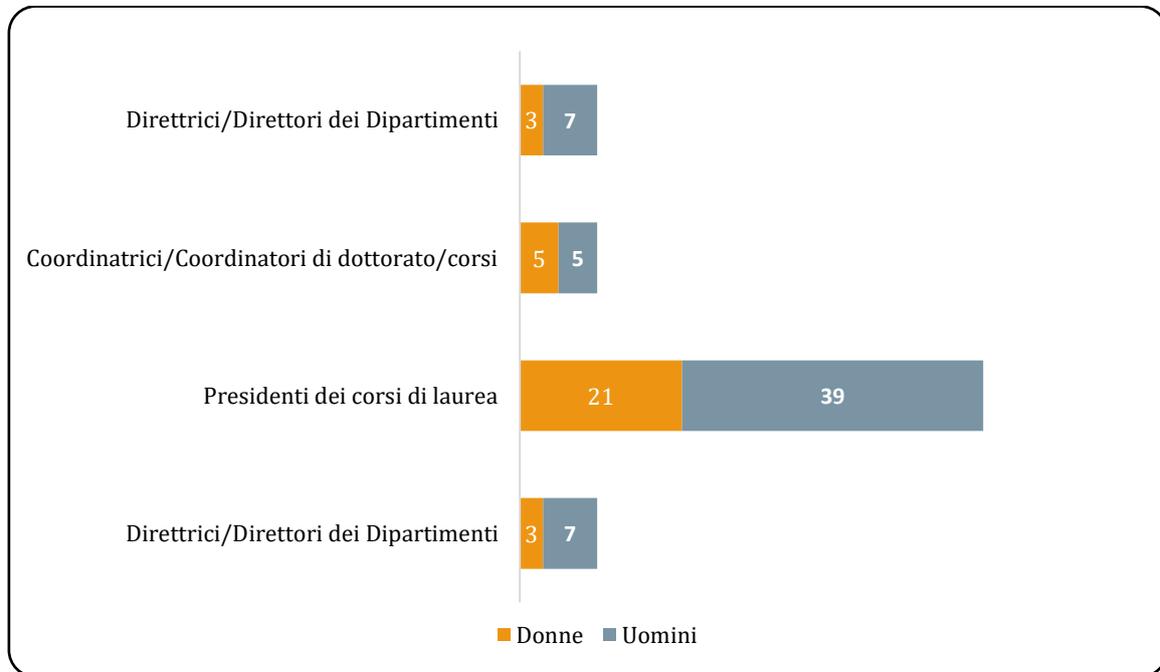
*Tabella 72 - Direttrici/Direttori dei Centri di ricerca*

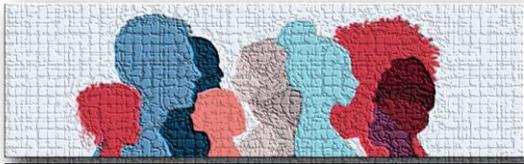
DENOMINAZIONE CENTRI DI RICERCA	DONNE	UOMINI
Centro Interdipartimentale Innovative Agriculture	0	1
Centro Interdipartimentale "Mediterranean Center for Disease Control" (MCDC)	0	1
Centro Interdipartimentale per la conservazione e valorizzazione della biodiversità vegetale	0	1
Centro per il paesaggio bioculturale terrestre e marino	1	0
Centro per la ricerca sulla neuromodulazione auricolare e sulle terapie complementari	0	1
Centro Servizi di Ateneo per la Ricerca CESAR	0	1
Centro Studi Antropologici Paleontologici e Storici dei Popoli del Mediterraneo	0	1
Centro Universitario di Mediazione	1	0
Nucleo di Ricerca sulla Desertificazione	0	1
Centro Studi di Genere Advanced Research on Gender Inequalities and Opportunities (ARGINO)	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss (dati al 31.12.2021)



Figura 35 - Vertici dei Dipartimenti, dei Corsi di Dottorato, dei Centri di Ricerca, per genere. Valori assoluti (2021)





### 3.7 Riflessioni conclusive: costruire ponti di accoglienza

L'analisi in chiave di genere del contesto organizzativo di Uniss offre diversi spunti di riflessione: se da un lato l'istituzione è attiva nella ricerca sul genere e propone, nei contenuti didattici e nell'autonomia dei singoli docenti, svariati insegnamenti sul tema, le carriere femminili sono evidentemente non prive di ostacoli, come si evince dai dati suddivisi per ruolo nel personale docente di cui alla sezione 3.4 presente documento.

Nel complesso, tenendo presenti le risultanze di questa prima analisi che necessita di ulteriori approfondimenti nonché della validazione finale delle UUOO di progetto, l'Ateneo non presenta dati non troppo incoraggianti in merito alla presenza femminile nelle posizioni apicali, soprattutto nell'ordinariato, a riprova delle ancora persistenti disparità che richiedono misure *ad hoc*.

L'istantanea di genere sopra delineata ci pone davanti alla persistenza delle profonde ragioni dello sbilanciamento, problema al quale viene dedicata scarsa attenzione nel suo divenire processuale: si continua ad ignorare lo iato tra diritti formalmente riconosciuti e ostacoli reali alla cittadinanza di genere. Infatti, l'approccio *post equity* e gli studi sulle *gendered organisations* di Joan Acker (1990, 2009) evidenziano che, per indagare la ri-produzione delle strutture di genere, è necessario esaminare le pratiche organizzative, i siti di funzionamento istituzionale e i *gendering processes* attraverso cui le asimmetrie di genere si costruiscono nelle organizzazioni e nelle strutture normative e relazionali che definiscono le istituzioni. I risultati di questi studi mettono in luce processi *strutturali*, *organizzativi* e *culturali* che riproducono e alimentano la persistenza di pratiche *gender blind* all'interno dell'accademia e dei settori della ricerca (Maran 2009).

Intervenire concretamente con innovative strategie di *governance*, in linea con la prospettiva del *gender mainstreaming*, potrebbe essere la strada da percorrere nell'Ateneo per ristabilire un corretto equilibrio degli impegni individuali, attraverso misure destinate alla promozione dell'accoglienza dei bisogni del personale e della popolazione studentesca:

- 1) **Facendo leva sulla flessibilità oraria**, sulla concessione delle misure per la conciliazione - soprattutto in periodi sensibili come una nascita e/o l'affidamento o l'adozione di un/a minore;
- 2) **"Armonizzando" le relazioni sociali** tanto del personale quanto della popolazione studentesca, favorendo il passaggio da un tessuto organizzativo che produce formazione/informazione ad un contesto organizzativo capace di innescare e garantire processi circolari di comunicazione, utili anche all'emersione dei bisogni individuali che, se tempestivamente individuati, possono scongiurare la cronicizzazione di situazioni di fragilità legate anche all'ambiente di lavoro;
- 3) **"Curando" la formazione sui generi** tanto per la popolazione studentesca quanto per il personale, a partire dall'ingresso degli stessi nel contesto didattico/organizzativo.

**Seguendo queste tre direzioni (e non solo) si potrebbero costruire "ponti di accoglienza"** e creare contestualmente un diretto beneficio delle *performances* individuali, consentendo in particolare alle lavoratrici e alle studentesse (madri e non) di gestire ragionevolmente il carico assistenziale



familiare, mantenendo alto il livello della produttività in ambito lavorativo e formativo, senza per questo dover rinunciare alla continua rimodulazione “positiva” del proprio progetto di vita.



## Riferimenti bibliografici

### Testi

- Acker J. (2009), From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*. 51(2):199-217. DOI:10.1016/j.socotra.2009.03.004.
- Acker J. (1990), Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2):139-158. DOI:10.1177/089124390004002002.
- Addis, E., Waldmann, R. (1996), "Struttura salariale e differenziale per sesso in Italia", in *Economia e lavoro*, vol. 30, n.1-2, pp. 87-103.
- Anker R. (1997), "Theories of occupational segregation by sex", in *International Labour Review*, Vol.136, No.3 pp. 315-339, Geneva.
- Chang M.L. (2000), "The evolution of sex segregation regimes", in *American Journal of Sociology*, Vol. 105, No. 6 (May), pp.1658-1701.
- Balbo L. (1978), La doppia presenza, «Inchiesta», 32, pp. 3-6.
- Bellè E., Bozzon R., Murgia A., Peroni C., Rapetti E. (2017), Inside/Out Storie di precarietà nell'università italiana, *Culture del lavoro* 4, pp 59-74. DOI 10.14277/6969-136-2. Testo disponibile al sito: <https://edizionicafoscari.unive.it/media/pdf/books/978-88-6969-137-9/978-88-6969-137-9-ch-03.pdf> (ultimo accesso 12.04.2022).
- Blickenstaff J.C. (2005), Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?, *Gender and Education*, 17(4), 369-386.
- Bimbi F., a cura di (1977), *Dentro lo specchio. Lavoro domestico, riproduzione del ruolo e autonomia delle donne*, Milano, Mazzotta.
- Blau, F.D., Kahn, L.M. (2003), "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", in *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n. 1, pp. 106-144.
- Buzzacchi C., Provasi R., a cura di (2021), *Dalle gender alle diversity quotas. Un impegno per società e istituzioni*, Giappichelli Editore, Torino.
- Calabrò A.R., a cura di (2012), *Oltre il soffitto di cristallo. Il difficile cammino delle donne*, Rubbettino Editore, Roma.
- Connell R.W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Standford University Press, Standford CA.
- Gherardi S., Nicolini D., Odella F. (1998), Toward a Social Understanding of how People learn in Social Organisations: the Notion of Situated Curriculum. *Management Learning*, 29(3):273-297. DOI:10.1177/1350507698293002.
- Hymowitz C., Schellhardt T.D. (1986), The glass ceiling. *The Wall Street Journal*. Special Report on the Corporate Woman.
- Mandelli E., De Rosa P., Re V. (2021), *Aging girls: identità femminile, sessualità e invecchiamento*, Meltemi Editore, Roma.
- Maran L. (2009), *Economia e management dell'Università. La governance interna tra efficienza e legittimazione*. Milano:FrancoAngeli.
- Nielsen M. W. (2017), Scientific performance assessments through a gender lens: A case study on evaluation and selection practices in academia, «Science and Technology Studies», 20, pp. 1-29.
- Picardi I. (2020), *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, FrancoAngeli, Milano.
- Picardi I. (2019), La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica. *Quaderni di Sociologia*. DOI: <https://doi.org/10.4000/qds.2639>.
- Picardi I. (2016), *Per una dimensione di genere nella valutazione della ricerca*, in Avveduto S. et al. (a cura di), *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve*, IRPPS Monografie.
- Picardi I. (2017), *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA*, Napoli, Italy: FedOAPress.
- Poggio B., Selmi G. (2012). Sfidare i confini del genere. *About Gender*. Vol.1 N° 2, p. I-VIII. Testo disponibile al sito: <http://www.aboutgender.unige.it/ojs> (ultimo accesso 11.04.2022).
- Poggio B. (2018), Gender Politics in Academia in the Neoliberal Age, «Gender Reckonings: New Social Theory and Research», 173.



World Economic Forum "Global Gender Gap Report 2020". Testo accessibile al sito <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (ultimo accesso 11.04.2022)

Santoro P. (2014), *Deboli ma forti. Il pubblico impiego in Italia fra fedeltà politica e ammortizzatore sociale*, FrancoAngeli, Milano.

### Fonti documentali

CRUI (2019), Linee guida per il Bilancio di Genere degli Atenei italiani. Testo disponibile al seguente link: <https://www.crui.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html> (ultimo accesso 22.04.2022).

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*. Testo disponibile al sito: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf) (ultimo accesso 21.04.2022)

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari sulla situazione del personale, anno 2019. Testo disponibile al sito: [https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/relazione\\_cug2020](https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/relazione_cug2020) (ultimo accesso 11.04.2022).

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari, anno 2018. Testo disponibile al sito: [https://www.uniss.it/sites/default/files/bando/cug\\_relazione\\_annuale\\_2018definitiva.pdf](https://www.uniss.it/sites/default/files/bando/cug_relazione_annuale_2018definitiva.pdf) (ultimo accesso 11.04.2022).

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari sulla situazione del personale, anno 2017. Testo disponibile al sito: [https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/relazionefinale2017\\_definitiva.pdf](https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/relazionefinale2017_definitiva.pdf) (11.04.2022).

*She Figures 2018*, European Commission. Testo disponibile al sito: <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier> (ultimo accesso 21.04.2022).

### Sitografia

[http://dati.ustat.miur.it/dataset/personale-universitario/resource/46015a92-abe3-411c-af07-2532164cab59?filters=AREA\\_GEO%3AISOLE](http://dati.ustat.miur.it/dataset/personale-universitario/resource/46015a92-abe3-411c-af07-2532164cab59?filters=AREA_GEO%3AISOLE) (ultimo accesso 12.04.2022).

[http://dati.ustat.miur.it/dataset/2015-2019-personale-universitario/resource/7b6ef846-5942-46aa-80bb-95029af7764f?filters=AREA\\_GEO%3AISOLE%7CCOD\\_QUALIFICA%3A4AR](http://dati.ustat.miur.it/dataset/2015-2019-personale-universitario/resource/7b6ef846-5942-46aa-80bb-95029af7764f?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CCOD_QUALIFICA%3A4AR) (ultimo accesso 12.04.2022).

[http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496?filters=AREA\\_GEO%3AISOLE%7CREGIONE%3ASardegna%7CNOME\\_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2020%7CTIPO\\_CONTRATTO%3APersonale%20TA%20a%20tempo%20determinato](http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CREGIONE%3ASardegna%7CNOME_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2020%7CTIPO_CONTRATTO%3APersonale%20TA%20a%20tempo%20determinato) (ultimo accesso 12.04.2022).

[http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA\\_GEO%3AISOLE%7CNOME\\_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%3%A0%20degli%20studi%7CANN0%3A2020](http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CNOME_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%3%A0%20degli%20studi%7CANN0%3A2020) (ultimo accesso 12.04.2022).

[http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA\\_GEO%3AISOLE%7CNOME\\_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%3%A0%20degli%20studi%7CANN0%3A2019](http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CNOME_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%3%A0%20degli%20studi%7CANN0%3A2019) (ultimo accesso 12.04.2022).

[http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA\\_GEO%3AISOLE%7CNOME\\_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%3%A0%20degli%20studi%7CANN0%3A2018](http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CNOME_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%3%A0%20degli%20studi%7CANN0%3A2018) (ultimo accesso 12.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/iscritti/resource/32d26e28-a0b5-45f3-9152-6072164f3e63?filters=AteneoNOME%3ASassari> (ultimo accesso 12.04.2022)

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590?filters=AteneoNOME%3ASassari%20%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2016%2F2017> (ultimo accesso 12.04.2022)



<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590?filters=AteneoNOME%3ASassari%20-%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2017%2F2018>(ultimo accesso 12.04.2022).

<https://www.uniss.it/ateneo/governo/giunta-di-ateneo> (ultimo accesso 13.04.2022).

<https://www.uniss.it/ateneo/organizzazione/governo/nucleo-di-valutazione> (ultimo accesso 13.04.2022).

<https://www.uniss.it/ateneo/organizzazione/governo/garante-degli-studenti> (ultimo accesso 13.04.2022).

<https://www.uniss.it/ateneo/organizzazione/governo/collegio-dei-revisori-dei-conti> (ultimo accesso 13.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/laureati/resource/21a6312b-29c0-45e0-aa0a-8904653ecc65?filters=AteneoNOME%3ASassari%7CAnnoS%3A2020> (ultimo accesso 14.04.2022).

[http://dati.ustat.miur.it/dataset/laureati/resource/88acd482-9d75-44d1-ab16aa04524f5d94?inner\\_span=True&filters=AteneoNOME%3ASassari](http://dati.ustat.miur.it/dataset/laureati/resource/88acd482-9d75-44d1-ab16aa04524f5d94?inner_span=True&filters=AteneoNOME%3ASassari) (ultimo accesso 14.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/74fc14c9-571f-4181-888e-ef17e014793e?filters=AteneoNOME%3ASassari%20-%20Universit%C3%A0%20degli%20studi> (ultimo accesso 14.04.2022).

<https://www.uniss.it/didattica/offerta-formativa/archivio-corsi-di-studio/corsi-20202021> (ultimo accesso 14.04.2022).

<https://www2.almalaurea.it/cgi-php/lau/sondaggi/intro.php?config=profilo> (ultimo accesso 14.04.2022).

<https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality> (ultimo accesso 14.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/immatricolati/resource/14938cd2-7683-4fff-b5e0-0741402a0dd2?filters=AteneoNOME%3ASassari> (ultimo accesso 15.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/f6d27b3d-6393-418d-abf1-4e6cc9af57de?filters=AteneoNOME%3ASassari%20-%20Universit%C3%A0%20degli%20studi> (ultimo accesso 15.04.2022).

<https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=>

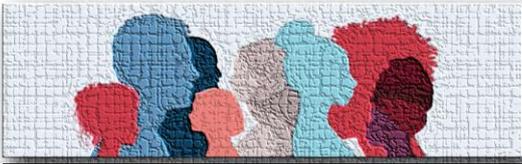
[http://dati.ustat.miur.it/dataset/a60a221d-1c0d-4abb-bc8b-2199f61c205d/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f/download/bdg\\_provenienza\\_iscritti\\_serie-triennale](http://dati.ustat.miur.it/dataset/a60a221d-1c0d-4abb-bc8b-2199f61c205d/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f/download/bdg_provenienza_iscritti_serie-triennale) (ultimo accesso in data 22.04.2022).

<https://prin.mur.gov.it/Ricerca?Filtro.Anno=2017&Filtro.Ateneo=Universit%C3%A0+degli+Studi+di+SASSARI&Filtro.Argomento=&Filtro.Cognome=>(ultimo accesso in data 22.04.2022).



## PARTE IV

### **I bisogni di *Work Life Balance* dell'Ateneo**



## 4.1. Introduzione

La Cabina di regia del progetto IGEA in capo al Centro ARGINO, partendo dall'applicazione dei metodi standardizzati di rilevazione dei dati di cui al **Work Package 1 (Analisi dei servizi offerti dall'organizzazione di servizio per garantire l'uguaglianza di genere)**, ha predisposto un questionario per la rilevazione dei dati sulla condizione personale e familiare, sulla condizione lavorativa, sulle condizioni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sulla mediazione dei conflitti, sulle azioni per le pari opportunità attive in Uniss.

L'indagine in argomento è finalizzata alla rilevazione dei dati utili a ricostruire una prima mappatura dei servizi di conciliazione vita/lavoro presenti in Uniss e a sviluppare, con un approccio partecipativo, strategie di *governance* volte a garantire pari opportunità in ambito accademico con la redazione del primo BdG dell'Ateneo<sup>66</sup>.

Il questionario è stato sottoposto al personale docente di Uniss sia strutturato che non strutturato. In particolare, per quanto riguarda il personale strutturato, i ruoli accademici di interesse sono stati quelli di professore/a ordinario/a, professore/a associato/a, ricercatore/rice universitario/a; ricercatore/rice a tempo determinato (di tipo a e b). Per quanto riguarda il personale non strutturato ci si è rivolti a docenti a contratto, assegnist\*, dottorand\*, borsist\*. L'indagine è stata rivolta altresì al personale TAB e CEL.

L'invito alla compilazione del questionario, introdotto da una mail di accompagnamento (trasmessa per conto della Referente del GEP di Ateneo) che ne illustrava le finalità, è stato inviato al personale di Uniss il 02.11.2021. La sperimentazione online sul sito istituzionale dell'Ateneo è stata avviata in pari data e rimasta attiva fino al 09.11.2021, **registrando la compilazione di 240 questionari su 1000 invii tra docenti e PTAB.**

## 4.2 Breve nota metodologica

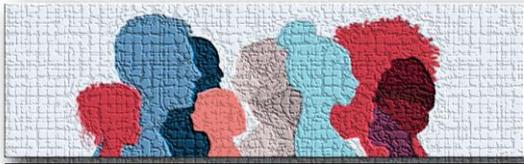
Il questionario è stato preparato con un modulo Google in modo da garantire la possibilità di compilazione in formato elettronico e registrare automaticamente le informazioni in un data-set in forma anonima.

Il *pretesting* è stato sottoposto ad un ventaglio ristretto di persone, costituite dai/dalle componenti del team di ricerca del progetto e da *stakeholder* rappresentativi della varietà dei soggetti che hanno poi costituito il campione di riferimento.

In questa fase è stato possibile disporre di rilievi utili e arrivare alla definizione operativa dello strumento con quelle accortezze procedurali necessarie per ridurre sensibilmente i rischi di distorsione.

Lo strumento di rilevazione, costituito da 21 *items* (di cui 19 a risposta multipla e 2 domande aperte), ha offerto alle persone intervistate la possibilità di indicare anche **quali servizi di Work Life Balance (d'ora in poi WLB) vorrebbero trovare in Ateneo** nonché offerto l'opportunità di fornire ulteriori osservazioni e suggerimenti sull'argomento. L'utilizzo delle domande a risposta chiusa è stato

<sup>66</sup> Questionario inviato a tutti@uniss.it.



fondamentale per conoscere l'importanza relativa di un insieme di problemi definito in modo omogeneo (genere/generi, pari opportunità, conciliazione vita/lavoro; discriminazioni) per il campione di riferimento.

L'inserimento residuale di domande aperte è stato invece funzionale alla rilevazione delle risposte spontanee delle persone intervistate. Lasciando spazio alla narrazione individuale con un grado di dettaglio e profondità che la domanda chiusa non permette è stato possibile ricostruire, in via generale, il fabbisogno di conciliazione vita/lavoro dell'Ateneo. Il rischio che il personale intervistato lasciato libero di raccontare con le domande aperte, potesse rispondere a proprietà differenti rispetto a quelle preordinate, è stato contenuto con l'operazione di codifica a posteriori delle risposte raccolte.

### 4.3. Le risultanze dell'indagine

I dati vengono resi disponibili, al fine di favorire una riflessione comune sul tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e sulle ricadute sull'organizzazione del lavoro, offrendo un contributo alla definizione di interventi futuri volti alla costruzione del primo BdG dell'Ateneo<sup>67</sup>. **Preme sottolineare che quella presentata qui è la prima indagine quantitativa della ricerca dedicata al personale Uniss sui temi delle pari opportunità e della conciliazione vita/lavoro e va quindi considerata come una prima sperimentazione rispetto alla sensibilizzazione sulle tematiche in questione, oggetto di un maggiore approfondimento valutativo con il focus qualitativo da sviluppare nelle fasi successive del progetto.** Partendo da questa premessa, illustriamo di seguito le risultanze descrittive delle risposte ricevute per le singole sezioni, aggregate in classi per garantire l'anonimato<sup>68</sup>.

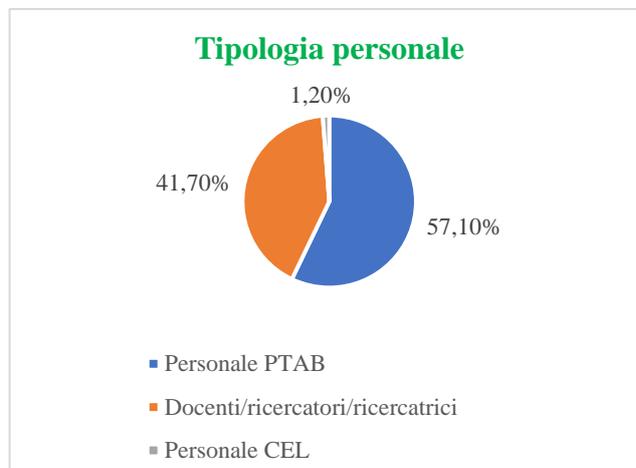
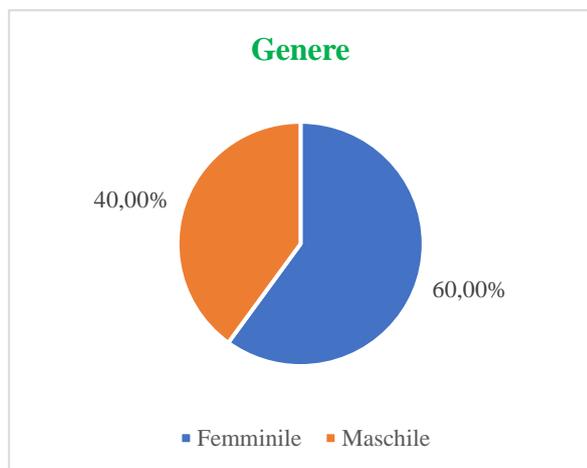
#### 4.3.1 Il profilo del personale intervistato (items 01-4)

**Il campione di riferimento è costituito da 240 rispondenti su 1000 destinatari del modulo Google spedito a docenti e PTAB. Il 60,0% è rappresentato dal genere femminile (144) e il 40,0% dal genere maschile (96). La maggioranza delle persone intervistate afferisce all'area PTAB (57,1%). Il 41,7% è costituito da docenti/ricercatori/ricercatrici<sup>69</sup>. L'1,2% è costituito dal personale CEL. L'orario di lavoro prevalente è il tempo pieno (94,6%), configurandosi l'orario parziale (5,4%) come condizione contrattuale residuale.**

<sup>67</sup> L'attività di rielaborazione dei dati decorre dal 15.11.2021, data di conferimento dell'incarico all'assegnista di ricerca (Daniela Pisu) preposta al progetto IGEA per l'Unità Operativa 1 - Dumas.

<sup>68</sup> Si precisa che rispetto ai 21 items di cui si costituisce il questionario, 16 domande hanno ottenuto le risposte da tutte le persone intervistate. Solo laddove il numero di risposte è variabile si trova in nota l'indicazione del numero delle risposte ottenute.

<sup>69</sup> In questa area sono compresi anche docenti a contratto, assegnist\*, borsist\* e dottorand\*.

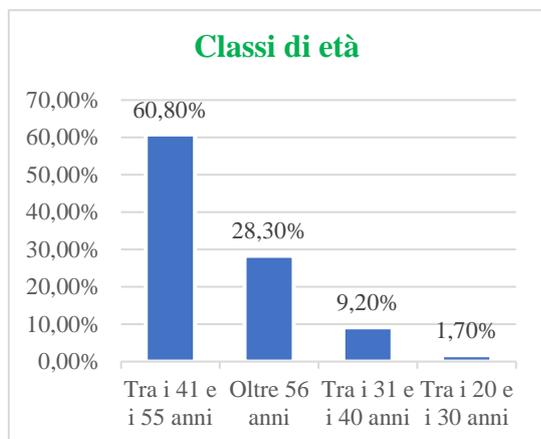


La frequenza delle risposte da parte del personale docente e ricercatore presenta il seguente quadro dipartimentale, in ordine decrescente:

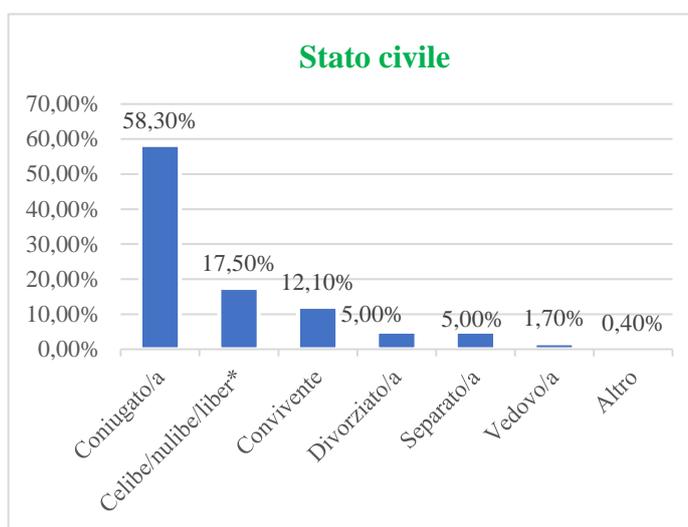
Dipartimenti	Valori percentuali
Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali	10,0%
Agraria	7,9%
Chimica e Farmacia	7,9%
Scienze biomediche	7,5%
Scienze umanistiche e sociali	6,3%
Medicina veterinaria	6,3%
Giurisprudenza	5,4%
Architettura, design e urbanistica	5,4%
Storia e Scienze dell'uomo e della formazione	3,8%
Scienze economiche e aziendali	3,8%
<b>TOT</b>	<b>64,30%</b>

Le Aree più rappresentative delle risposte ottenute dal PTAB sono, in ordine decrescente, le seguenti:

Aree/Uffici	Valori percentuali
Didattica e orientamento agli studenti	6,7%
Risorse umane	6,3%
Ricerca e terza missione	5,2%
Sistema bibliotecario	5,0%
Bilancio, programmazione e controllo di gestione	3,8%
Edilizia e sostenibilità	3,3%
Centro servizi informatici	2,1%
Uffici comunicazione/archivi/gestione documentale e protocollo/organi collegiali/segreteria direzione generale/centrale acquisti, contratti e affari generali	2,1%
Servizio di Prevenzione e protezione	1,2%
<b>TOT</b>	<b>35,70%</b>



La maggioranza (60,8%) delle persone intervistate ha un'età compresa tra i 41 e i 55 anni e risulta coniugata nel 58,3% dei casi.



**Il titolo di studio posseduto dal campione di riferimento è prevalentemente il dottorato di ricerca (41,3%).**

Titolo di studio personale intervistato	Valori percentuali
Dottorato di ricerca	41,3%
Laurea specialistica/magistrale	22,1%
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	15,4%
Diploma di laurea Vecchio Ordinamento	12,1%
Diploma di laurea triennale	3,8%
Altro (master, specializzazioni, ecc...)	4,1%
Licenza media inferiore	1,2%
<b>TOT</b>	<b>100,00%</b>

**Il questionario è stato compilato dal 24% della popolazione accademica selezionata, dato dal quale si evince la necessità di porre in essere una più incisiva azione di promozione delle tematiche riguardanti i generi, le pari opportunità, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze, i bisogni di conciliazione vita/lavoro.**

#### 4.3.2 Il quadro familiare del personale intervistato (items 5-7)

**Il/la partner del personale intervistato risulta per la maggioranza occupat\* (82,6%) in ambiti che spaziano dall'esercizio della libera professione, all'insegnamento in ambito accademico e nelle scuole secondarie di secondo grado, allo svolgimento della professione sanitaria nel settore pubblico spesso con ruoli dirigenziali<sup>70</sup>.**

<sup>70</sup> Le risposte pervenute per questa domanda sono 176.



<b>Status lavorativo partner</b>	<b>Valori percentuali</b>
Occupat*	82,6%
Pensionat*	6,9%
Casaling*	4,0%
Impegnat* in incarico post dottorato	2,3%
Disoccupat*	2,3%
Lavoratore/lavoratrice precari*	1,9%
<b>TOT</b>	<b>100,00%</b>

**Il titolo di studio del/della partner è prevalentemente la laurea specialistica/magistrale (40,7%)<sup>71</sup>.**

<b>Titolo di studio partner</b>	<b>Valori percentuali</b>
Laurea specialistica/magistrale	40,7%
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	26,4%
Dottorato di ricerca	20,5%
Diploma di laurea Vecchio Ordinamento	4,3%
Diploma di laurea triennale	4,3%
Licenza media inferiore	3,8%
<b>TOT</b>	<b>100,00%</b>

**La composizione familiare più diffusa (57,5%) è quella della coppia con figli.**

<b>Composizione familiare</b>	<b>Valori percentuali</b>
Coppia con figli	57,5%
Coppia senza figli	15,4%
Nucleo unipersonale	12,1%
Famiglia monogenitoriale	9,2%
Persona sola che convive con altre persone con bisogni di cura	4,2%
Coppia che convive con altre persone con bisogni di cura	1,6%
<b>TOT</b>	<b>100,00%</b>

#### **4.3.3 Responsabilità di cura del personale intervistato (items 8-9)**

Rispetto all'organizzazione del *ménage* familiare per la gestione e la cura dei figli minori quando il personale è impegnato a lavoro **emerge un dato sociodemografico importante, considerato che oltre la maggioranza degli/delle intervistat\* (65,9%) non ha figli minori e nell'1,2% dei casi non ha figli.**

<b>La gestione della cura dei figli minori in orario di servizio</b>	<b>Valori percentuali</b>
Non si hanno figli minori	65,9%
Delega al partner	10,8%
Delega ai/alle nonn*	10,8%
Delega alla scuola	8,8%
Servizio di baby-sitter	2,5%
Non si hanno figli	1,2%

<sup>71</sup> Le risposte pervenute per questa domanda sono 185.



<b>TOT</b>	<b>100,00%</b>
------------	----------------

In merito alla gestione delle responsabilità o degli impegni di cura in orario di servizio nei confronti di anziani, persone con disabilità o non autosufficienti, si rileva che **sulla maggioranza delle persone intervistate (77,0%) non grava questa tipologia di carico assistenziale**. Tra coloro che gestiscono il lavoro di cura, il 10,8% fruisce della collaborazione di altri familiari (coniuge/sorelle/fratelli/famiglia allargata) e dell'assistenza fornita da badanti e collaboratrici familiari (6,8%). Facendo ricorso ai permessi per l'assistenza ad un familiare con disabilità di cui alla legge 104/92 e, non potendo contare su ulteriori supporti, il 5,0% delle persone intervistate asserisce di gestire in completa solitudine il carico di cura, senza possibilità di delega e/o di co-gestione delle responsabilità con altri familiari.

<b>La gestione della cura degli anziani e/o persone con disabilità in orario di servizio</b>	<b>Valori percentuali</b>
Nessuna responsabilità di cura	77,0%
Collaborazione di altri familiari	10,8%
Assistenza fornita da personale retribuito	6,8%
Nessun supporto	5,0%
Fruizione di struttura residenziale a bassa intensità assistenziale	0,4%
<b>TOT</b>	<b>100,00%</b>

#### 4.4.4 Condizione lavorativa e fruizione permessi e/o periodi di assenza da lavoro (items 10-12)

Per quanto attiene al ruolo ricoperto, **la maggioranza delle persone intervistate (58,3%) afferisce all'area PTAB<sup>72</sup>**.

<b>Ruolo ricoperto</b>	<b>Valori percentuali</b>
PTAB	58,3%
Professori/professoressa di II fascia	15,7%
Professori/professoressa di I fascia	6,2%
Ricercatori/ricercatrici a tempo indeterminato	5,4%
Ricercatori/ricercatrici a tempo determinato di tipo a	5,0%
Ricercatori/ricercatrici a tempo determinato di tipo b	3,7%
Docenti a contratto	2,9%
Assegnist* di ricerca	1,6%
Dottorand* e borsist*	1,2%
<b>TOT</b>	<b>100,00%</b>

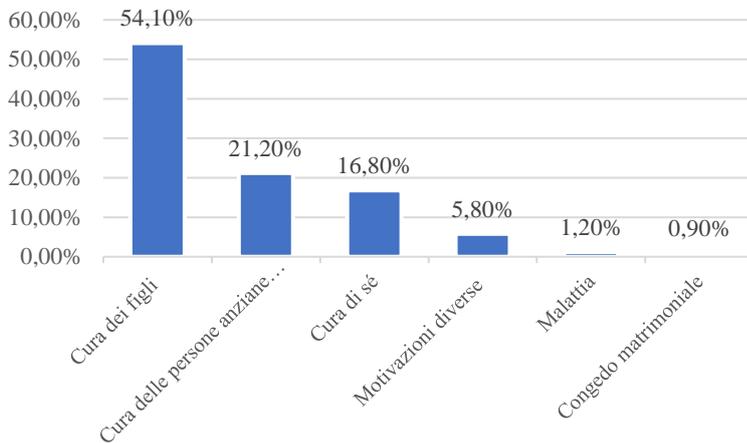
**La maggioranza delle persone intervistate (53,0%) dichiara di non aver fatto richiesta di permessi o di interruzioni di lavoro, mentre le richieste risultano presentate nel 47,0% dei casi.** Tuttavia, talvolta emerge il ricorso alle ferie e al riposo compensativo per far fronte alle esigenze personali e familiari. Già da questo dato possiamo osservare che il fabbisogno di conciliazione vita/lavoro dell'Ateneo non sempre assume le caratteristiche di una domanda consapevole ed esplicita<sup>73</sup>.

<sup>72</sup> Il dato comprende anche la percentuale residuale di personale CEL.

<sup>73</sup> Le risposte pervenute per questa domanda sono 113.



### Motivazioni delle richieste di permessi o interruzioni di lavoro

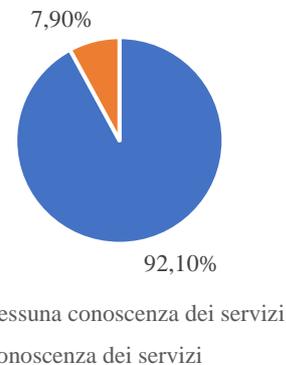


Secondo il 54,1% delle risposte, i benefici sono richiesti per la cura dei figli, il 21,2% per la cura delle persone delle persone anziane o con disabilità e per il 16,8% per la cura di sé. Nel 5,8% dei casi sono richiesti per motivazioni diverse: da adempimenti istituzionali correlati a cariche pubbliche, all'attivazione delle 150 ore per il diritto allo studio, fino al congedo parentale dopo la maternità, all'astensione obbligatoria per legge per maternità, all'astensione da lavoro per gravidanze a rischio.

#### 4.4.5 La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (items 13-16)

La quasi totalità delle persone intervistate (92,1%) dichiara di non conoscere i servizi per la conciliazione offerti dall'Ateneo. Questo dato fa riflettere, rispetto alle pratiche di WLB, sulla necessità di analizzare tanto i processi comunicativi quanto i meccanismi organizzativi attuali dell'ente, così da individuare le lacune da cui

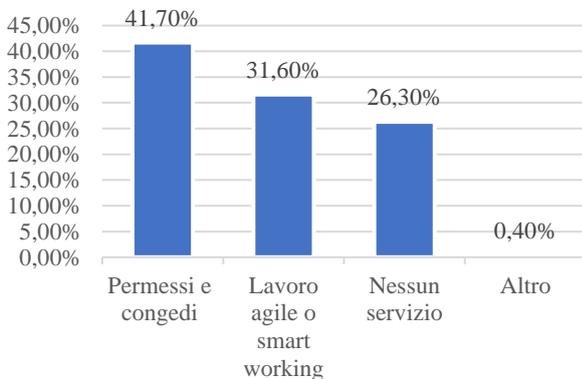
### Conoscenza dei servizi per la conciliazione offerti da Uniss



ripartire per progettare gli stessi in una prospettiva di tipo *gendered processes*.

Tra i servizi per la conciliazione erogati dall'Ateneo, il 41,7% delle persone intervistate dichiara di aver fruito di permessi e congedi, il 31,6% del lavoro agile o *smart working*. Nel 26,3% dei casi non è stato utilizzato alcun servizio mentre nessuna risposta è stata rilevata rispetto alla fruizione di centri estivi, doposcuola, *baby-sitting* convenzionati con l'Ateneo<sup>74</sup>. In casi residuali (0,4%) le risposte fanno riferimento a servizi (sport) riguardanti aree non attinenti alla presente analisi.

### Tipologia di servizi per la conciliazione fruiti

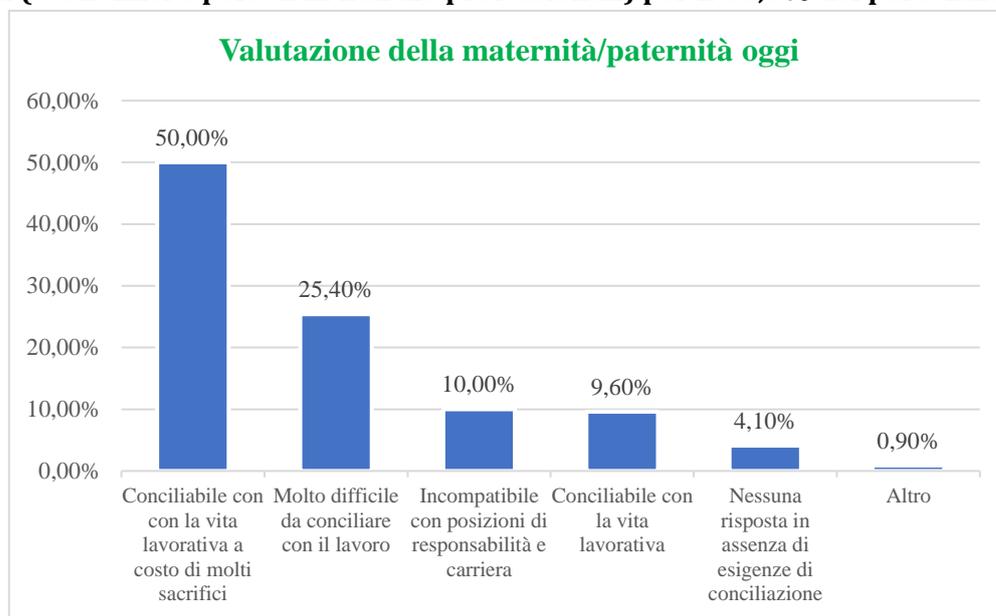


<sup>74</sup> Le risposte pervenute per questa domanda sono 19.



**La maternità/paternità è considerata come una condizione conciliabile con la vita lavorativa a costo di molti sacrifici (economici e personali nonché professionali) per il 50,0% del personale intervistato.**

Per il 25,4% rappresenta una condizione molto difficile da conciliare con il lavoro, per il 10,0% risulta incompatibile con posizioni di responsabilità e con la carriera; per il 9,6% è conciliabile con la vita lavorativa. In misura residuale (0,9%) sono indicate altre visioni della genitorialità:



- 1) Condizione che richiede un'organizzazione personale ben strutturata;
- 2) Maternità che continua ad essere vista come difficile da conciliare con la vita lavorativa mentre per la paternità, secondo le risposte fornite, le «cose sono ancora oggi molto diverse».

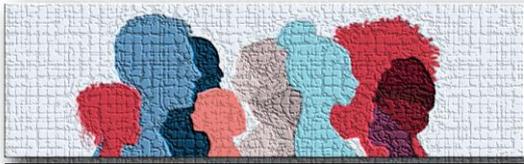
Il 4,1% degli/delle intervistati, dichiarando di non avere figli e/o altro carico di cura, non risponde alla domanda.

Guardando ai processi organizzativi dell'ente, il 42,1% del personale intervistato ritiene che Uniss favorisca la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La flessibilità lavorativa (riconosciuta soprattutto ai/alle docent\* e non anche al personale Tecnico Amministrativo) costituisce un'opportunità per organizzare, seppure con alcuni limiti, sia le esigenze lavorative che quelle familiari. La possibilità di lavorare da casa e di usufruire dell'orario continuato, per il PTAB intervistato, favorisce un certo livello di conciliazione vita/lavoro.

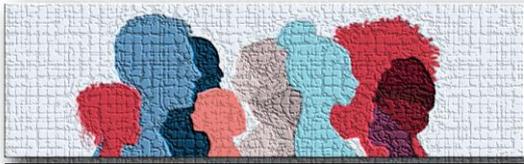
**Tuttavia, la maggioranza del personale (57,9%) non ritiene l'organizzazione interna dell'ente funzionale alla conciliazione dei tempi richiesti dai microsistemi in argomento.**

Le motivazioni sottese a questa affermazione sono state codificate nelle dimensioni di seguito enunciate:





- *Una politica dell'ente impostata sul ceteris paribus*: le strategie di *policy* attualmente in vigore non considerano il carico di cura delle donne e l'Ateneo non offre gli ammortizzatori sociali necessari (flessibilità orario, asilo nido, stanze arcobaleno, convenzioni mediche/sportive/servizi) per far fronte ai bisogni delle famiglie, soprattutto se si tratta di nuclei monogenitoriali con figli minori. L'organizzazione della didattica e della ricerca non prende in considerazione come "serie problematiche" quelle istanze che appaiono ancora profondamente legate alla figura femminile. Pertanto, si ritiene che l'organizzazione di servizio dovrebbe sviluppare al riguardo una maggiore sensibilità e implementare il sistema di comunicazione sul tema. In una delle risposte pervenute si sottolinea altresì la persistenza di una **«concezione antiquata del lavoro e della professionalità»**, a cui si potrebbe rimediare con la previsione di innovativo modello di subordinazione contrattuale, dove cioè l'alternanza tra lavoro in presenza e *home working* possa fungere da strumento utile per la conciliazione non solo in condizioni di emergenza sanitaria. Emerge poi l'assenza di dialogo sull'argomento all'interno di alcuni Dipartimenti nonché una mancanza di attenzione da parte del contesto accademico in generale ai bisogni e alle esigenze di tutela delle donne con figli. La scarsa presenza delle donne nelle posizioni apicali, a cui corrisponde inevitabilmente una scarsa attenzione nei confronti delle esigenze di cura in capo alla figura femminile, risulta una delle innumerevoli cause della difficoltà di conciliazione tra i microsistemi di vita;
- *Mancanza di un programma integrato di interventi per la conciliazione e di servizi aziendali per l'infanzia*: assenza di un asilo nido aziendale, di convenzioni con le strutture pubbliche che gestiscono servizi per l'infanzia, di un servizio educativo aziendale. Manca altresì un programma di interventi per la conciliazione a tutto campo con conseguenze ben delineate da una persona intervistata: **«Impossibile e impensabile dover consumare i giorni di ferie per accudire il figlio di 4 anni malato con dei nonni anziani, di cui uno allettato. Corse a perdifiato per accompagnare e ritirare i figli, ore a debito che non verranno mai recuperate, se non scontandole dallo stipendio. Io non lo so come facciano gli altri ma davvero io non ci riesco. Per non parlare degli inserimenti o il doverli collocare in estate da qualche parte le cui attività iniziano alle ore 9 e terminano alle 13. Insomma, è impossibile, gli orari sono troppo discordanti»**. L'orario di lavoro non è flessibile affatto, neppure per il personale docente. Non si ha la possibilità di fruire del lavoro agile nei periodi di malattia dei figli e non vi è la previsione di permessi specifici oltre al congedo di paternità. Da questo punto di vista, risulta difficile gestire imprevisti dovuti ad eventuali malattie dei figli minori;
- *Difficoltà di fruizione dei servizi per l'infanzia attivi nel territorio*: lavorando in un comune diverso dalla propria residenza, il personale pendolare evidenzia il ricorso alle ferie o al recupero ore lavorative per far fronte alle esigenze dei figli minori. Dovendo fruire dei servizi pubblici per l'infanzia, considerato che Uniss non dispone di servizi a tal riguardo, nella maggioranza delle risposte si sottolinea che gli orari degli stessi mal si conciliano con la maternità delle donne impegnate in ambito accademico. Per chi ha figli minorenni è problematico conciliare i tempi di lavoro con la cura e la gestione dei figli, soprattutto nei mesi



estivi, quando le scuole sono chiuse o durante l'anno scolastico, quando le scuole chiudono per le festività;

- *Orario di lavoro non conciliabile con il carico di cura familiare:* non esiste una «*respect zone* di orario», come si evince da una delle risposte ottenute: **«Non ho avuto mai la possibilità di avere un aiuto nel mio lavoro di ricerca. Per chi ha figli in età scolare spesso mancano i servizi, gli impegni sono troppo pressanti, la burocrazia immensa»**. L'orario di lavoro è troppo rigido, molte attività accademiche e le relative modalità di partecipazione e svolgimento (fisico/virtuale/distanza) non consentono di coniugare le diverse necessità e non "rispettano" le esigenze di gestione del *ménage* familiare. Secondo la risposta fornita da un'altra persona emerge che **«Non sono previsti servizi e modalità di lavoro che consentano di contemperare le esigenze familiari e lavorative. In casi motivati sarebbe più comodo un orario più flessibile»**. Non sono tenute in considerazione modalità di lavoro a distanza che consentono una migliore conciliazione fra lavoro e vita privata. La sofferenza degli uffici in termini di personale comporta spesso la presenza oltre l'orario contrattualmente prestabilito. Talvolta poi la disorganizzazione di alcuni uffici e la frammentazione delle procedure Uniss porta a sovraccaricare il lavoro. Le riunioni di lavoro che si protraggono o vengono fissate oltre le 17.00, durano all'infinito e spesso sono organizzate a ridosso di pranzo e cena se non anche oltre. In altri casi le riunioni terminano nell'orario di uscita dei figli dalla scuola o iniziano alle ore 15.00. Un'organizzazione del tempo di lavoro di questo tipo non permette di conciliare i tempi del lavoro didattico con le esigenze della vita familiare, soprattutto per la necessità di seguire i figli negli adempimenti scolastici. Gli orari di inizio servizio coincidono con gli orari delle scuole e quanto queste sono fuori portata Uniss, per accompagnare i figli a scuola, si perdono circa 30 minuti al mattino, con conseguente problema del recupero ore e dell'incertezza di collocare i figli nell'orario di lavoro da recuperare;
- *Il privilegio della flessibilità e l'eccessiva reperibilità del personale docente:* il lavoro, soprattutto per il personale docente (e non anche per il PTAB) permette una certa flessibilità che di sicuro ottimizza l'organizzazione di tutte le attività lavorative da portare avanti. Questo porta però ad essere costantemente reperibili, tutti i giorni a tutte le ore, restando operativi a lungo termine, anche nei momenti da trascorrere con la famiglia. Accade poi che i ritmi siano troppo frenetici, si pretendono risposte in tempi sempre più rapidi anche su tematiche e situazioni che richiederebbero più tempo e attenzione;
- *Gestione disfunzionale del personale e carichi di lavoro non equilibrati:* la distribuzione del personale non tiene conto delle specifiche caratteristiche delle aree di lavoro. Vi è personale dislocato in esubero in settori dove la quantità di lavoro non è ingente e altri settori, con un carico di lavoro superiore, che sono in sofferenza soprattutto per carenza di risorse umane. In questo modo, il poco personale presente è chiamato a sopperire a tutte le esigenze, lavorando oltre l'orario di lavoro standard, causando stress e conseguenze negative anche nella sfera personale e familiare;



- *Smart working appannaggio di pochi*: la possibilità di eseguire una percentuale di lavoro da casa, nella misura del 25-30% sarebbe molto utile, come già sperimentato durante il *lockdown*, tanto per i/le docenti quanto per il personale TAB. L'interruzione del lavoro agile anche per Uniss impone di rinunciare alla presenza del/della lavoratore/lavoratrice che è costrett\* a richiedere le ferie o il tempo di lavoro part time quando potrebbe conciliare le esigenze lavorando da casa per una modesta quota dell'orario lavorativo. La convinzione, al contrario di quanto accade nelle grandi multinazionali interessate al profitto, è che il lavoro svolto da casa sia "scadente". Il personale che non lavora a casa è lo stesso che non lavora in ufficio: la differenza sta nella deresponsabilizzazione di coloro che sono preposti a stabilire e verificare gli obiettivi di *performance*. Il riconoscimento dello *smart working* come privilegio di alcune categorie trascura poi la sua funzionalità per il personale con problemi di vario tipo a prescindere dall'accudimento di figli e familiari anziani. Con il lavoro agile attivato a partire dal primo *lockdown*, sostengono le persone intervistate, era possibile conciliare vita e lavoro, organizzando al meglio tanto la gestione del *ménage* familiare quanto il carico di lavoro;
- *Questioni di ergonomia*: la sospensione dello *smart working*, imposta dal governo centrale, appare un sintomo di regresso perché in alcuni settori, si è lavorato sicuramente meglio e con più serenità da casa, piuttosto che in un contesto organizzativo in cui non si ha la possibilità neppure di avere a disposizione una stanza, come spesso accade in ambito universitario. La condivisione degli spazi di lavoro, dove solo il fatto di rispondere al telefono crea distrazione e a volte confusione, impedisce di concentrarsi su pratiche particolarmente impegnative, con il costante rischio di compiere errori e incrementare i livelli di stress da lavoro;
- *Precarietà dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo determinato*: il poco tempo dedicato alla vita privata, sostengono le persone intervistate, non dipende dall'organizzazione interna dell'Ateneo ma proprio dal lavoro di ricerca. La carriera accademica non prende in considerazione la vita familiare, né i carichi di cura, né la "cattiva bilancia" che li distribuisce. Le attività di studio e di ricerca appaiono sicuramente penalizzate in caso di maternità;
- *Eccessivo carico didattico e burocratizzazione dell'insegnamento*: troppe riunioni per commissioni e altri adempimenti; necessità di doversi far carico, per il personale docente, di compiti che dovrebbero essere di competenza del personale Tecnico Amministrativo. Gli impegni lavorativi sono molteplici e quelli di natura amministrativa-burocratica in costante aumento, a discapito non solo della conciliazione tempi vita/lavoro, ma anche di conciliazione dei tempi di lavoro rispetto ai diversi compiti istituzionali. La relativa flessibilità nell'organizzazione dei tempi di lavoro di cui gode un docente universitario si sconta necessariamente in tutti quei momenti che per altri possono essere dedicati alla famiglia e al riposo;
- *Condizione lavorativa del personale sanitario*: per chi la convenzione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Sassari, i turni di reparto notturni/festivi non consentono la conciliazione e, in alcuni casi, le richieste di poter fruire delle misure previste per legge, non vengono accolte.



Le variabili sopra delineate fanno emergere le fragilità della gestione e della distribuzione delle risorse umane e degli stessi processi di *governance* non ancora maturi per sviluppare buone prassi finalizzate all'ottimizzazione dei tempi di lavoro. La razionalizzazione del tempo del lavoro, se negoziato già nella dimensione micro del lavoro (équipe di ricerca o ufficio), potrebbe rendere il personale più efficiente e, nel contempo, lasciare lo spazio alla gestione del *ménage* familiare.

#### 4.4.6 Le azioni di promozione per le pari opportunità attive nell'Ateneo (item 17)

In tema di pari opportunità, la maggioranza degli/delle intervistat\* (51,0%) dichiara l'assenza nei Dipartimenti e negli uffici dell'Ateneo di interventi realizzati in questo campo, mentre l'11,2% asserisce di non esserne a conoscenza.

Il 13,7% riscontra invece la realizzazione di attività di informazione e formazione che promuovono la cultura delle pari opportunità; il 10,0% segnala l'attivazione di sensibilizzazione pubblica sui temi della violenza di genere (es: Comitato per le Diversità e l'Accoglienza istituito nel Dipartimento di Agraria), il 5,0% indica l'esistenza di corsi di formazione sulle tematiche di genere nonché convegni, seminari, scuole estive su *gender studies* (5,0%); il 3,7% rileva la promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere; lo 0,4% indica genericamente l'attivazione di buone pratiche.

**Non rilevano al riguardo specifiche attività di orientamento, considerata l'impossibilità di classificare le risposte ottenute perché troppo generiche.**

#### 4.4.7 Le azioni di contrasto alle discriminazioni attive nei Dipartimenti (item 18)

Tra le azioni di contrasto alle discriminazioni attive nei Dipartimenti vengono indicate: lo sportello d'ascolto (10,8%), organizzazione o patrocinio di eventi finalizzati al contrasto delle discriminazioni basate sull'identità di genere (10,0%), corsi di formazione per il management di Ateneo per prevenire discriminazioni e mobbing (5,4%), servizio di mediazione (2,9%). Il 4,3% delle persone intervistate indica altresì: il confronto tra i colleghi; i momenti di condivisione; l'adozione del linguaggio di genere; **le azioni portate avanti sui temi della diversità e dell'accoglienza dal Comitato DivA nel Dipartimento di Agraria anche attraverso la "stanza dei diritti" dove, con il supporto di una counselor, si offre al personale la possibilità di essere ascoltato ed eventualmente di mediare le situazioni di conflitto.**

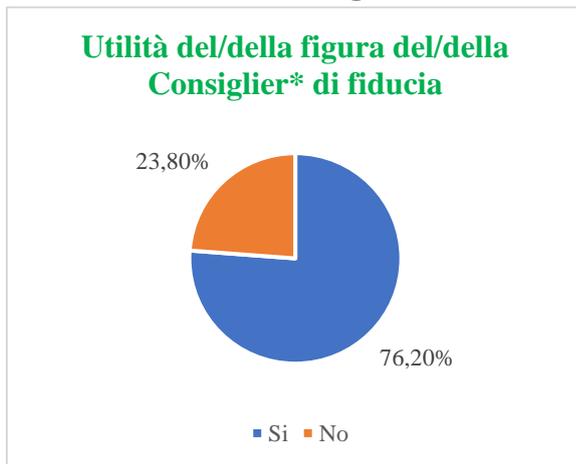
**Il 35,4% delle persone intervistate dichiara che nei Dipartimenti di appartenenza non è attiva alcuna azione di contrasto alle discriminazioni mentre il 31,2% sostiene di non avere informazioni al riguardo.**

Oltre la maggioranza degli intervistati non dispone di informazioni in merito e pertanto si presuppone la necessità di un **incisivo piano di comunicazione, di tipo multicanale e capillare**, per favorire la conoscenza di interventi già in atto nell'Ateneo, tra cui gli adempimenti del Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG), le azioni di formazione e sensibilizzazione portate avanti dal Centro ARGINO nel Dumas, il Centro Universitario di Mediazione attivo nel Dipartimento di Giurisprudenza, ecc.



4.4.8 L'istituzione del ruolo di Consigliere\* di fiducia in ambito lavorativo per contrastare le discriminazioni (item 19)

**Il 76,2% delle persone intervistate ritiene che l'istituzione del/della Consigliere\* di fiducia in ambito lavorativo potrebbe essere utile per contrastare le discriminazioni mentre il 23,8% non ritiene necessaria detta figura.**



Le motivazioni con cui si accoglie positivamente la proposta di istituire tale figura sono riconducibili a:

- 1) Necessità di disporre di una figura *super partes*, lontana dagli interessi della *governance* di ateneo, ma abbastanza interna al mondo accademico, con funzioni di interfaccia che operi per prevenire, gestire e risolvere i casi di *mobbing*, molestie sessuali, discriminazioni e disagio lavorativo negli ambienti di studio, ricerca, lavoro;
- 2) Possibilità di rappresentare, in rapporto al potere e alle funzioni riconosciute, un tentativo per dare ascolto ai lavoratori e alle lavoratrici che vivono particolari condizioni di disagio nei luoghi di lavoro;
- 3) Possibilità di aiutare ad analizzare meglio i problemi con una figura autorevole e competente in materia di diritto antidiscriminatorio, capace di leggere le dinamiche del contesto accademico ma contestualmente libera da interessi in gioco o conflitti di interesse;
- 4) Opportunità di costruire un programma strutturato di interventi attraverso un/una referente per le problematiche sulle discriminazioni di genere.

Nel novero delle ragioni per cui non si ritiene opportuna l'istituzione della figura in questione rientrano:

- 1) Assenza di informazioni sul ruolo e sulle funzioni riconosciute alla stessa dal legislatore;
- 2) Possibilità di rivolgersi al CUG che già si occupa di queste tematiche.

In altri casi si ritiene più opportuno imporre la lettura dei relativi regolamenti e codici (es: il Codice etico) - che non sempre il personale conosce - all'atto della firma del contratto di lavoro.

4.4.9 Gli strumenti e/o servizi di conciliazione vita/lavoro da trovare in Uniss (item 20 - domanda aperta)

**Il 10,8% delle persone intervistate non offre alcuna risposta al quesito in argomento perché, non avendo carichi di cura legati alle esigenze di figli minori, considerano sufficienti quelli esistenti.**

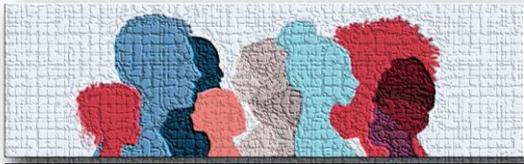
L'89,2% dei rispondenti indica, tra i servizi di conciliazione che vorrebbero trovare nell'Ateneo sassarese i seguenti, presentati in ordine decrescente:



<b>I servizi di cui Uniss dovrebbe dotarsi</b>	<b>Valori percentuali</b>
<i>Smart working/home working/flessibilità oraria/ passaggio al tempo di lavoro part time</i>	30,4%
Nido aziendale e/o convenzioni Uniss con gli asili nido cittadini	28,3%
Stanze rosa, stanze "amiche della famiglia", servizi di baby-sitting aziendale, centri estivi e serali per minori, servizio di "baby-sitter a chiamata"	14,1%
Sportello d'ascolto	7,0%
Istituzione di una "respect zone"	4,5%
Mensa aziendale, parcheggi, convenzioni con strutture sanitarie private per offrire assistenza ai propri congiunti anziani o con disabilità a prezzi calmierati, servizi a disposizione del personale per snellimento pratiche lavorative e sanitarie	2,5%
Strategie di <i>policy</i>	2,4%

Di seguito riportiamo la descrizione analitica delle misure e dei servizi di conciliazione di cui Uniss dovrebbe dotarsi, così come proposti dal personale intervistato:

- *Smart working/home working/flessibilità oraria/ passaggio al tempo di lavoro part time*: il lavoro agile (orizzontale e verticale) si configura come lo strumento che maggiormente si presta a conciliare vita e lavoro, mantenendo con la sua alternanza, il contatto con la sede, i colleghi e le colleghe di lavoro. Una modalità che, se concepita nel quadro delle strategie di *governance* e alternata al lavoro in presenza, può alleviare sia il carico assistenziale di coloro che si occupano dei propri congiunti con disabilità, sia favorire la conciliazione delle famiglie con figli minori, soprattutto se le madri sono giovani ricercatrici a tempo determinato;
- *Nido aziendale e/o convenzioni Uniss con gli asili nido cittadini*: il nido aziendale è concepito come uno spazio dipartimentale dove il genitore può lasciare serenamente i propri figli, attrezzato al tal scopo e dotato di personale qualificato. In questo modo il genitore può avere i bambini vicini al proprio luogo di lavoro, non spendere cifre ingenti per il loro mantenimento e quando è a lavoro può dedicarsi più efficacemente al proprio impiego. Le convenzioni con gli asili nido del territorio potrebbero consentire l'accesso al servizio con prezzi calmierati;
- *Stanze rosa, stanze "amiche della famiglia", servizi di baby-sitting aziendale, centri estivi e serali per minori, servizio di "baby sitter a chiamata"*: concepiti come ambienti dove accogliere i figli minori dei dipendenti negli orari non coperti da scuola o nido. Il servizio di "baby sitter a chiamata" è inteso come un servizio di selezione dei professionisti da parte dell'Ateneo e formalizzato in un elenco dal quale il/la dipendente può attingere per fruire a ore di un supporto educativo per i figli minori;
- *Sportello d'ascolto*: servizio inteso come 1) supporto psicologico collegato con il territorio che funge da ponte con i servizi sociali per richieste di aiuti e supporto alla famiglia per la gestione delle problematiche familiari (quali la cura dei figli, dei familiari fragili, delle violenze



domestiche, delle dipendenze); 2) servizio di informazione e consulenza legale per i casi di discriminazione; 3) supporto psicologico per la gestione dello stress da lavoro correlato; 4) servizio di assistenza psicologica e di mediazione sociale e culturale per studenti e personale;

- *Istituzione di una "respect zone"*: concepita nell'ambito delle *policy* di ateneo e finalizzata alla definizione di una fascia oraria libera da impegni lavorativi. Una misura con cui delineare buone prassi su tutte le attività, dalla scelta delle ferie non obbligatoriamente coincidente con la sospensione programmata delle attività didattiche, al diritto alla disconnessione fuori dall'orario di servizio, fino a interventi volti a disincentivare l'organizzazione di riunioni importanti in orari poco praticabili per chi deve prendersi cura di minori, anziani, persone con disabilità.
- *Mensa aziendale, parcheggi, convenzioni con strutture sanitarie private per offrire assistenza ai propri congiunti anziani o con disabilità a prezzi calmierati, servizi a disposizione del personale per snellimento pratiche lavorative e sanitarie*: l'istituzione della mensa aziendale permetterebbe di far fronte alle esigenze quotidiane del personale pendolare mentre le convenzioni con strutture sanitarie e i servizi di consulenza per le pratiche lavorative e sanitarie permetterebbero di avere in ateneo un punto di riferimento per questa tipologia di adempimenti.

Il 2,4% delle persone intervistate indica altresì come strategie di *policy* misure volte a tutelare la famiglia e la genitorialità, tra cui:

- La maggiore flessibilità e possibilità di astensione (su richiesta) dei congedi di maternità e paternità rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale, anche per il personale a tempo determinato;
- Finestre temporali da poter utilizzare dinamicamente in caso di necessità (es: visite mediche dei propri congiunti o altri eventi importanti documentabili);
- Maternità più lunga e retribuita anche per contrattiste, borsiste e assegniste.

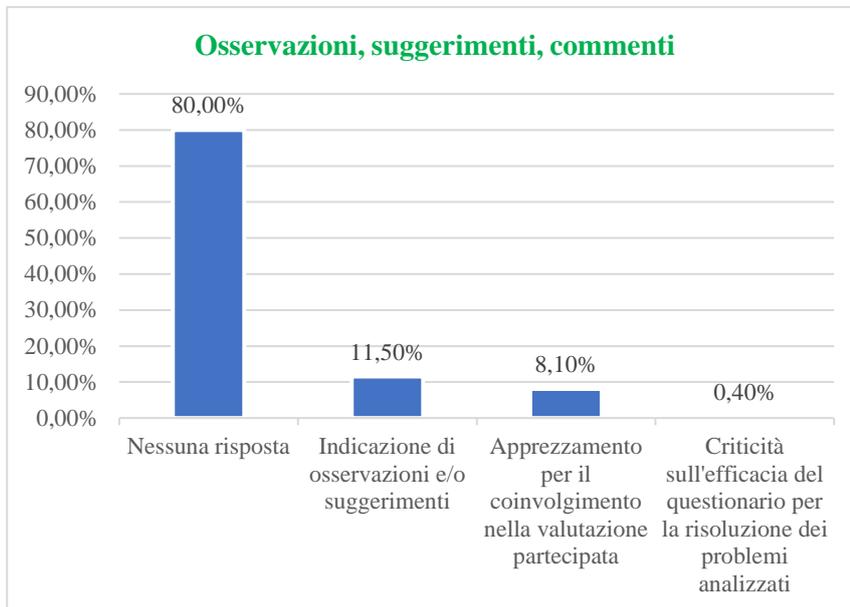
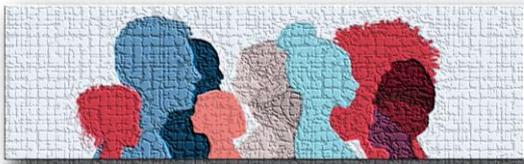
#### 4.4.10 Osservazioni, suggerimenti o commenti (item 21 - domanda aperta)

**Considerata la non obbligatorietà della compilazione della sezione illustrata nel presente paragrafo, si rileva che l'80,0% delle persone intervistate non ha fornito alcun riscontro in merito a osservazioni, suggerimenti o commenti<sup>75</sup>.**

L'8,10% delle persone intervistate esprime, in vista della crescita dell'Ateneo, considerazioni positive per aver acceso i riflettori sul focus del genere nonché per la sensibilità rispetto alle tematiche fin qui trattate, ancora principalmente sentite dalle donne lavoratrici.

---

<sup>75</sup> Le risposte pervenute per questa domanda sono 65.



Molto apprezzata è poi l'opportunità di coinvolgimento con il questionario nella valutazione partecipata del tema/problema della conciliazione in ambito universitario, alla condizione però di tradurre in azione i feedback ricevuti. Nel 0,4% dei casi il questionario è considerato uno strumento inefficace per colmare le lacune persistenti negli ambiti analizzati.

**L'11,5% degli/delle intervistat\* considera questa**

**sezione come uno spazio comunicativo dove esprimere proposte per "perimetrare" una rinnovata cultura organizzativa delle esigenze dei generi, tra i generi e rispetto al "genere di professionalità" considerato che all'interno dell'universo accademico il PTAB dichiara una certa sofferenza legata soprattutto al *gap* salariale rispetto al personale docente.**

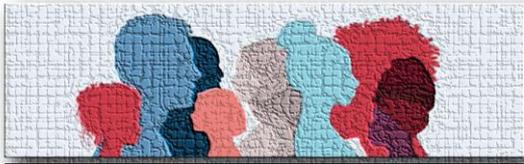
Le risultanze sono state codificate a posteriori nelle dimensioni di seguito enucleate che sintetizzano le proposte volte a costruire una cultura organizzativa rispettosa delle differenze tra i generi:

- *Formazione sulle disparità e sul linguaggio di genere:* formare tutti, dal personale docente e TAB, fino a coloro che sono impegnat\* nella *governance*, sulle tematiche che riguardano la questione del genere e le discriminazioni, iniziando dal linguaggio e dall'uso corretto delle parole fino allo studio delle modalità più inclusive di lavoro. I seminari dovrebbero essere obbligatori per tutto il personale, al fine di evidenziare in maniera inconfutabile le disparità di genere in generale, e in accademia in particolare, in quanto questa tematica è sostanzialmente purtroppo ancora fortemente sminuita in troppi contesti organizzativi;
- *Costruzione di un piano di comunicazione efficace:* l'intervento sull'aspetto culturale della società aiuterebbe a radicare meglio il cambiamento auspicato nelle questioni di genere e pertanto in ambito accademico è necessario migliorare il sistema d'informazione su documenti, azioni, attività e opportunità legati al tema;
- *Applicazione della flessibilità degli orari di lavoro:* orari ridotti o basati sul carico di lavoro potrebbero incrementare il livello di produttività individuale. Quando l'organizzazione di servizio richiede al lavoratore flessibilità e disponibilità oltre l'orario in ragione della particolarità della sua mansione, questa flessibilità si dovrebbe riflettere nella concessione di una maggiore autonomia organizzativa riguardante il luogo e l'orario di lavoro. Anche solo la



possibilità di poter scegliere i giorni di rientro pomeridiano durante la settimana sarebbe un aiuto. Inevitabilmente la stanchezza e lo stress dovuti alla difficoltà di conciliazione di vita e lavoro si ripercuotono sul rendimento lavorativo. Nel mondo universitario poi non c'è solo il dipendente sia esso docente o altro. Ci sono anche gli studenti che possono avere gli stessi problemi a conciliare studio e vita privata. Oltre alla figura dello studente lavoratore ci dovrebbe essere una figura simile, magari a tempo determinato, per intraprendere azioni utili al riconoscimento di alcuni diritti per coloro che hanno figli e/o familiari anziani o malati;

- *Attivazione dello smart working come strumento di conciliazione non solo in condizioni emergenziali*: il lockdown ha insegnato che i risultati e la produttività non sono direttamente proporzionali alla presenza fisica in ufficio per un numero indefinito di ore, anzi, alcune volte lavorare a casa, senza tempi di trasferta, per esempio, garantisce migliori risultati e maggiore serenità del lavoratore. Lo *smart working* post pandemia è attualmente concesso solo alle cosiddette categorie "fragili" ma sarebbe utile rivedere la percentuale di chi ha diritto al lavoro agile (già istituito pre-pandemia da diverse normative, si ricorda per la precisione che il regolamento per il "telelavoro" era già stato proposto dal CUG 2014-2016, presidente la prof.ssa Piga, e approvato dagli organi accademici). Potrebbe rivelarsi utile un orario di servizio con una quota di lavoro da espletare a distanza, per esempio, per gestire la parte più strettamente burocratica: preparazione di richieste d'ordine, conteggi vari, stesura di referti, contatti e-mail o telefonici;
- *Attivazione di azioni per le "pari opportunità" nel mondo accademico*: l'Ateneo sassarese in generale come il suo personale docente non è adeguatamente informato e aggiornato rispetto alle tematiche che riguardano la parità di genere, a partire dal linguaggio. Un'ampia attività di sensibilizzazione alla tematica delle pari opportunità potrebbe contribuire a superare il cosiddetto "soffitto di cristallo", molto presente nell'organizzazione universitaria. Alcuni ambienti poi risultano abbastanza discriminatori rispetto all'orientamento sessuale e il ruolo (docenti vs tecnici), con comportamenti non inclusivi a scapito del personale tecnico. Esiste poi una disparità stipendiale e di trattamento del personale tecnico molto radicata e ancora non superata;
- *Attivazione di azioni per l'affermazione di una cultura organizzativa basata sul "valore della differenza"*: iniziando a prendere in considerazione e a riconoscere le incombenze che gravano sulle donne, andando a costruire una cultura rispettosa delle differenze legate al ruolo femminile in ambito familiare e lavorativo. Finché le posizioni apicali continueranno ad essere ricoperte da uomini, sostiene una persona intervistata «**sarà difficile far capire che il lavoro può essere organizzato diversamente**»;
- *Attivazione di servizi specialistici contro le discriminazioni*: l'attivazione di un servizio di ascolto o di mediazione in merito a forme di discriminazione percepite o provate potrebbe offrire aprire canali di confronto e migliorare il clima organizzativo in termini di benessere delle risorse umane e prevenire le situazioni spesso legate all'effetto logorante del *mobbing* sul lavoro;



- *Implementazione degli strumenti per la valorizzazione delle identità di genere:* la normativa italiana che regola la transizione di genere (legge n° 164 del 14 Aprile 1982) non prevede, ad oggi, l'aggiornamento dei documenti anagrafici in accordo con l'identità eletta, se non previa riattribuzione chirurgica del sesso biologico o comunque in tempi estremamente lunghi. L'istituzione della carriera "alias" ovvero del doppio libretto per studenti/studentesse transessuali e transgender può rappresentare un dovuto gesto di civiltà e un forte segnale ad una normativa non più al passo con i tempi;
- *Istituzione di servizi per l'infanzia:* disporre di una struttura per l'infanzia con personale specializzato o, in alternativa, poter fruire di una convenzione a prezzi calmierati con qualche asilo già attivo nella città sassarese, dove poter lasciare i bambini nelle ore di lavoro. Utile sarebbe anche avere il parcheggio interno fisso e non soggetto a bando/turnazione. La presenza di asili, punti di ristoro, palestre, negozi, esterni ricchi di spazi verdi, rendono la vita più semplice, favoriscono gli scambi relazionali e migliorano anche il rendimento nel lavoro;
- *Prendersi "cura" delle carriere dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo determinato:* ridurre e far rispettare il tetto contrattuale di ore di docenza del personale precario, talora impossibilitato ad esimersi dallo svolgimento di compiti aggiuntivi, con conseguenze che si riversano sulla vita delle giovani famiglie;
- *Costruzione di un sistema di valutazione della "produttività accademica":* andrebbe rivista l'organizzazione del lavoro che ha portato a un aumento esponenziale dei carichi di lavoro amministrativo e di routine. Sarebbe poi interessante studiare (anche facendo riferimento ad esperienze già in atto in altre strutture accademiche) un sistema di valutazione dei percorsi professionali e della "produttività" accademica capace di tenere in adeguato conto i diversi carichi familiari e di cura. Intervenire sul tema privilegiando attività partecipative tese a produrre un'analisi condivisa delle problematiche e a stimolare un processo di elaborazione collettiva di strategie e pratiche volte al cambiamento. Se l'azione didattica deve essere il più possibile in presenza (salvo certificate deroghe), si dovrebbe incentivare maggiormente le attività a distanza che riguardano sia il ricevimento studenti sia tutte le attività gestionali.



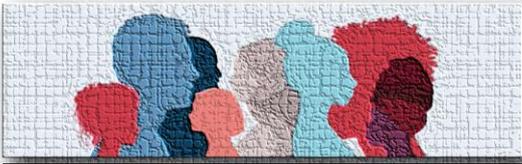
#### 4.4 Riflessioni conclusive: il manifesto delle opportunità inclusive

I dati sopra esposti restituiscono una prima istantanea del grado di *gender equality* della struttura universitaria e della mappatura dei servizi presenti in Ateneo per la parità di genere evidenziando lacune sotto il profilo comunicativo, operativo, organizzativo.

**Il questionario è stato compilato dal 24% della popolazione accademica selezionata e questo dato mette in luce una cultura organizzativa non ancora matura per accogliere ad ampio raggio le questioni sui generi, sulle identità di genere, sul genere di professionalità, sulle condizioni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sulla mediazione dei conflitti, sulle azioni per le pari opportunità.**

Le teorie del *gender*, di derivazione statunitense, sottolineando che per ottenere la parità dei diritti, non è necessaria l'identificazione dei generi sotto-valorizzati in quello maschile dominante, ma è possibile se non addirittura inevitabile contrassegnare le differenze e consentire alle diverse identità di genere di venir rappresentate e valorizzate in modo autonomo. Partendo da questa premessa, sulla base di questa prima analisi, è possibile delineare (a titolo esemplificativo ma non esaustivo) alcune macroaree su cui intervenire nell'Ateneo sassarese per gettare le basi di un possibile percorso volto a costruire un "focus sul genere, sulle identità di genere, tra i generi":

- 1) **CIRCOLARITÀ DELLE INFORMAZIONI:** costruzione e validazione di un piano di comunicazione d'ateneo per portare, alla conoscenza di tutti gli *stakeholder*, gli interventi e i servizi attualmente attivi nel contesto accademico sassarese nell'ambito della conciliazione vita/lavoro, delle discriminazioni, della violenza di genere, delle pari opportunità;
- 2) **PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI "DI GENERE" E VALUTAZIONE PARTECIPATA:** sviluppo di una programmazione di interventi capace di mettere a sistema le iniziative portate avanti dai singoli Dipartimenti e/o Uffici nel campo della conciliazione vita/lavoro, delle pari opportunità, delle discriminazioni. La valutazione partecipata, già portata avanti - seppure ancora in forma embrionale - con la presente rilevazione, permette di restituire alle risorse umane il ruolo di soggetto attivo nella costruzione di una struttura organizzativa impostata su strategie di *gender mainstreaming*;
- 3) **APPROCCIO DI GENERE AL LINGUAGGIO:** azione sul linguaggio di genere volto valicare i confini linguistici e culturali correlati alla dicotomia maschile/femminile, mancando attualmente l'inclusione della categoria "non binario". Nelle fonti normative e amministrative di Uniss si utilizza massicciamente una lingua androcentrica. Il maschile neutrale è il genere grammaticale dominante, tanto nel plurale - soprattutto sotto la veste di plurale inclusivo - quanto nel singolare, in riferimento agli atti che concernono una persona di genere femminile o che comunque non si identifica con il genere maschile (transgender);
- 4) **SVILUPPO ORGANIZZATIVO IMPOSTATO SUL DIVERSITY MANAGEMENT (d'ora in poi DM) E SULL'APPROCCIO INTERSEZIONALE:** il riconoscimento delle diversità ed il



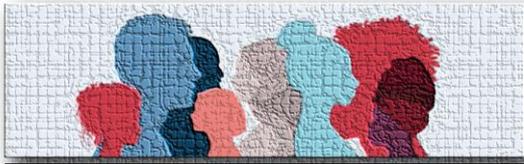
conseguente potenziamento delle specificità alla base del DM può produrre, a partire dalle attività formative/informative e di sensibilizzazione, lo sviluppo di un tessuto organizzativo libero da pregiudizi e stereotipi di genere. La sfida intercategoriale lanciata dagli *studi sull'intersezionalità* aiuta poi a scavalcare le tradizionali categorizzazioni disciplinari perché non riguarda le sole due variabili del genere e della razza/etnia. Nel contrasto alla discriminazione tiene insieme tutte le categorie che stanno alla base delle diseguaglianze sociali: oltre al genere e alla razza/etnia, anche l'età, la nazionalità, l'orientamento sessuale, la disabilità, la classe sociale, la religione, la cultura, l'educazione e altre caratteristiche simultaneamente presenti e interagenti a molteplici livelli;

- 5) **RAZIONALIZZAZIONE DEI CARICHI DI LAVORO CON STRUMENTI DI VALUTAZIONE PARTECIPATA:** l'applicazione di strumenti volti a rilevare (con periodicità programmata) il clima/benessere organizzativo, favorisce l'individuazione dei settori con maggiori criticità e permette di riequilibrare i carichi di lavoro, sviluppando altresì buone pratiche di valutazione di tipo bottom-up, tese cioè a recepire le proposte del personale. L'analisi dei carichi di lavoro potrebbe pertanto essere impostata su un approccio metodologico di tipo multidimensionale e multidisciplinare così da tenere insieme sia gli aspetti quantitativi sia altre variabili di ordine strutturale ed umano;
- 6) **RIVALUTAZIONE DELLO *SMART/HOME WORKING* IN CONDIZIONI ORDinarie DI LAVORO:** con una mappatura delle prestazioni "smartabili" in ambito accademico si potrebbero sviluppare nuove concettualizzazioni della subordinazione contrattuale. In questa direzione, il lavoro agile potrebbe configurarsi anche come strumento di conciliazione la cui concessione non dovrebbe quindi essere limitata alle condizioni di lavoro straordinarie dettate dalla pandemia da Covid-19;

I punti sopra delineati potrebbero convergere in un "**Manifesto delle opportunità inclusive**" inteso come prodotto dell'attivazione di un sistema dialogico aperto anche ai servizi del territorio sassarese, con tavoli di confronto e la definizione di rinnovate sinergie con il settore privato impegnato nelle aree di interesse della presente ricerca. L'ascolto dei bisogni di uguaglianza del personale e della popolazione studentesca dell'Ateneo, contestualizzato rispetto al territorio e alla comunità di appartenenza, partendo dall'individuazione e dal riconoscimento della stessa specificità di queste istanze, potrebbe costituire un ulteriore tassello per lo sviluppo di strategie di *policy* di tipo bottom-up, utili ad un'azione di *budgeting* orientata ad offrire servizi inclusivi.



**ALLEGATI**  
**Strumenti di rilevazione**



**Allegato 1**

*Questionario per la rilevazione del fabbisogno conciliazione vita/lavoro del personale universitario*

- 0.1. INDICARE SE PERSONALE DOCENTE/RICERCATORE, PTA O TAB \_\_\_\_\_**  
**0.2. SPECIFICARE SE A TEMPO PIENO O PARZIALE \_\_\_\_\_**  
**0.3. INDICARE DIPARTIMENTO O UFFICIO DI APPARTENENZA \_\_\_\_\_**

**SEZIONE A)**

**CONDIZIONE PERSONALE E FAMILIARE**

**1. SESSO**

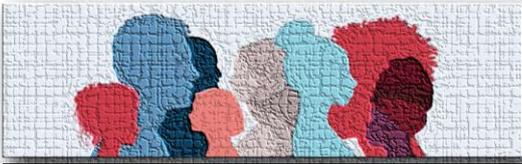
- Maschio  
 Femmina  
 Altro \_\_\_\_\_

**2. ETÁ**

- Da 20 a 30 anni  
 Da 31 a 40 anni  
 Da 41 a 55 anni  
 Oltre i 56

**3. STATO CIVILE**

- Celibe/nubile/libero  
 Coniugato/a  
 Separato/a  
 Divorziato/a  
 Vedovo/a  
 Convivente



Altro (specificare) \_\_\_\_\_

#### **4. TITOLO DI STUDIO**

- Dottorato di ricerca
- Laurea specialistica/magistrale
- Diploma di laurea (V.O.)
- Diploma di laurea triennale
- Diploma di istruzione secondaria di II grado
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

#### **5. STATO OCCUPAZIONALE DEL CONIUGE O PARTNER**

Specificare \_\_\_\_\_

#### **6. TITOLO DI STUDIO DEL CONIUGE O PARTNER**

- Dottorato di ricerca
- Laurea specialistica/magistrale
- Diploma di laurea (V.O.)
- Diploma di laurea triennale
- Diploma di istruzione secondaria di II grado
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

#### **7. COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE**

- Coppia senza figli
- Coppia con figli
- Solo/a
- Solo/a con figli
- Coppia con altre persone presenti nel nucleo, con bisogni di cura
- Solo/a con altre persone presenti nel nucleo, con bisogni di cura
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_



**8. SE HAI FIGLI MINORI, A CHI LI AFFIDI ABITUALMENTE NELL'ORARIO DI LAVORO?**

(è possibile più di una risposta)

- Coniuge/Convivente
- Nonni
- Baby sitter*
- Asilo Nido
- Scuola dell'Infanzia
- Altro \_\_\_\_\_

**9. SE HAI RESPONSABILITÀ (O IMPEGNI) DI CURA NEI CONFRONTI DI ANZIANI, PERSONE DISABILI O NON AUTOSUFFICIENTI, CHI SE NE OCCUPA QUANDO SEI AL LAVORO?**

Specificare \_\_\_\_\_

**SEZIONE B)**

**CONDIZIONE LAVORATIVA**

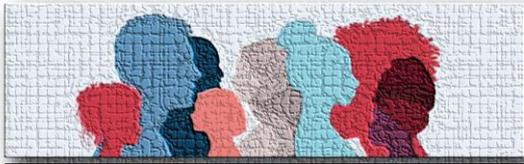
**10. QUALE È LA TUA POSIZIONE LAVORATIVA?**

- Professore/Professoressa di I fascia
- Professore/Professoressa di II fascia
- Ricercatore/Ricercatrice a tempo indeterminato
- Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo B
- Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo A
- Assegnista di ricerca
- Amministrativo
- Docente a contratto
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**11. HAI MAI RICHIESTO PERMESSI O INTERRUZIONI DI LAVORO?**

- Sì
- No

Solo in caso di risposta affermativa:



**12. PER QUALE MOTIVO HAI RICHIESTO PERMESSI O INTERRUZIONI DI LAVORO?**

- Cura dei figli
- Cura delle persone anziane o con disabilità
- Motivi personali
- Altro (specificare)\_\_\_\_\_

**SEZIONE C)**

**LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

**13. CONOSCI I SERVIZI PER LA CONCILIAZIONE OFFERTI DA UNISS?**

- Sì
- No

Solo in caso di risposta affermativa:

**14. QUALI SERVIZI PER LA CONCILIAZIONE EROGATI DA UNISS HAI UTILIZZATO?**

- Centri estivi, doposcuola, *baby-sitting* convenzionati con l'Ateneo
- Lavoro agile o *smart working* (legge n.81/2017)
- Permessi e congedi
- Altro (specificare)\_\_\_\_\_

**15. COME VALUTI LA CONDIZIONE DI MATERNITÀ/PATERNITÀ OGGI?**

- Conciliabile con la vita lavorativa
- Conciliabile con la vita lavorativa a costo di molti sacrifici (economici e personali)
- Molto difficile da conciliare con il lavoro
- Incompatibile con posizioni di responsabilità e con la carriera
- Altro (specificare)\_\_\_\_\_



**16. L'ORGANIZZAZIONE INTERNA DI UNISS SECONDO TE FAVORISCE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO?**

Sì, perché \_\_\_\_\_

No, perché \_\_\_\_\_

**SEZIONE D)**

**AZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

**17. QUALI AZIONI DI PROMOZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ SONO ATTIVE NEL TUO DIPARTIMENTO O NEL TUO UFFICIO?**

Attività di informazione e formazione che promuovono la cultura delle pari opportunità

Corsi di formazione sulle tematiche di genere

Convegni, seminari, scuole estive su *gender studies*

Promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere

Attivazione di sensibilizzazione pubblica sui temi della violenza di genere

Attività di orientamento (specificare) \_\_\_\_\_

Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**18. QUALI AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI SONO ATTIVE NEL TUO DIPARTIMENTO O NEL TUO UFFICIO?**

Corsi di formazione per il *management* di Ateneo per prevenire discriminazioni e *mobbing*

Organizzazione o patrocinio di eventi finalizzati al contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale

Sportello d'ascolto

Servizio di mediazione

Altro (specificare) \_\_\_\_\_



**19. L'ISTITUZIONE DEL/DELLA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA O DI UN SERVIZIO DI MEDIAZIONE DEI CONFLITTI IN AMBITO LAVORATIVO POTREBBE ESSERE UTILE PER CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI?**

Sì, perché \_\_\_\_\_

No, perché \_\_\_\_\_

**SEZIONE E)**

**SUGGERIMENTI E PROPOSTE**

**20. QUALI STRUMENTI E/O SERVIZI PER CONCILIARE VITA/LAVORO VORRESTI TROVARE NELLA TUA UNIVERSITÀ?**

---

---

---

---

**21. ULTERIORI OSSERVAZIONI, SUGGERIMENTI O COMMENTI**

---

---

---

---

**Informativa privacy ai sensi dell'art. del 13 GDPR - Trattamento dei dati personali.**

L'équipe di ricerca del progetto I.G.E.A provvederà al trattamento dei dati personali, anche con l'ausilio di strumenti informatici, esclusivamente ai fini della rilevazione in oggetto ed in misura pertinente, non eccedente e strettamente necessaria al perseguimento delle proprie funzioni istituzionali.



## **Allegato 2**

*Struttura della traccia dell'intervista per il focus group semplice con i/le testimoni privilegiati\**

### **1. PRESENTAZIONE**

Breve presentazione delle finalità della ricerca e dell'articolazione del focus group, specificazione dei ruoli di osservatore/osservatrice e conduttore/conduttrice, rilevazione del consenso verbale al trattamento dei dati personali e del materiale empirico, presentazione dei/delle partecipanti

### **2. APERTURA E DIBATTITO**

#### **2.1 Quali azioni vi proponete di realizzare per sostenere l'Ateneo nello sviluppo di una cultura inclusiva?**

- 2.1.1 Nel campo della conciliazione vita/lavoro*
- 2.1.2 Nel campo delle pari opportunità tra i generi e le identità di genere*
- 2.1.3 Nel campo del benessere organizzativo*
- 2.1.4 Nell'ambito di una prospettiva intersezionale*

#### **2.2 Nell'ambito del progetto IGEA, dalla somministrazione al personale universitario della web survey volta a ricostruire un quadro generale sui temi della conciliazione vita-lavoro/pari opportunità/discriminazioni di genere nell'Ateneo è emerso quanto segue. Voi cosa ne pensate?**

- 2.2.1 Su 1000 invii sono state 240 le persone che hanno risposto al questionario*
- 2.2.2 La maggioranza delle persone intervistate (53,0%) dichiara di non aver fatto richiesta di permessi o di interruzioni di lavoro, mentre le richieste risultano presentate nel 47,0% dei casi. Emerge però anche il ricorso alle ferie e al riposo compensativo per far fronte alle esigenze personali e familiari*
- 2.2.3 La quasi totalità delle persone intervistate (92,1%) dichiara di non conoscere i servizi per la conciliazione offerti dall'Ateneo*
- 2.2.4 La maternità/paternità è una condizione conciliabile con la vita lavorativa a costo di molti sacrifici (economici e personali nonché professionali) per il 50,0% del personale intervistato*
- 2.2.5 La maggioranza del personale (57,9%) non ritiene l'organizzazione interna dell'ente funzionale alla conciliazione dei tempi richiesti dai microsistemi di vita*
- 2.2.6 In tema di pari opportunità, la maggioranza delle persone intervistate (51,0%) dichiara l'assenza nei Dipartimenti e negli uffici dell'Ateneo di interventi realizzati in questo settore mentre l'11,2% asserisce di non esserne a conoscenza*
- 2.2.7 In tema di azioni di contrasto alle discriminazioni il 35,4% delle persone intervistate dichiara che nei Dipartimenti di appartenenza non è attivo alcun intervento al riguardo mentre il 31,2% sostiene di non avere informazioni in merito*



*2.2.8 L'89,2% delle persone intervistate indica, tra i servizi/interventi di conciliazione che vorrebbero trovare nell'Ateneo sassarese: smart working; servizi per l'infanzia; strategie di policy nel segno del genere*

*2.2.9 Nella sezione "suggerimenti e osservazioni" emerge l'implementazione di strumenti per la valorizzazione delle identità di genere, tra cui l'istituzione della carriera "alias" ovvero del doppio libretto per studenti/studentesse transessuali e transgender*

## **2.3 Pensate ora alla struttura, seppur provvisoria, del Bilancio di genere di Uniss. Come pensate debba essere?**

*3.1 Presentazione del Rettore*

*3.2 Presentazione del Direttore Generale*

*3.3 Introduzione al Bdg*

*3.4 Il Bdg in pandemia*

*3.5 Nota metodologica e struttura del documento*

*3.6 Il quadro normativo delle politiche di genere*

*3.7 Le azioni per la parità di genere realizzate dal Comitato Unico di Garanzia*

*3.8 Incarichi istituzionali e di governo*

*3.9 Analisi della gender composition dell'Ateneo*

*3.10 Il fabbisogno di salute dell'Ateneo*

*3.11 Il fabbisogno dei servizi di conciliazione vita-lavoro nell'Ateneo*

*3.12 Proposte condivise per una governance d'Ateneo nel segno dei generi e delle identità di genere*

*3.13 Appendice con allegati (traccia questionario, traccia focus group e interviste semi-strutturate)*

## **2.4 C'è qualcos'altro che si potrebbe aggiungere e che non è stato detto?**

*2.4.1 Rispetto ai contenuti dell'intervista da remoto*

*2.4.2 Rispetto all'organizzazione dell'intervista da remoto*

*2.4.3 Rispetto alla conduzione dell'intervista da remoto*

*2.4.4 Rispetto all'interazione nell'intervista da remoto*

## **CHIUSURA DELL'INTERVISTA**

Condivisione della tempistica di disseminazione delle risultanze della ricerca IGEA utili alla predisposizione del Bdg