

Anna Maria Cherubini, Maria Carmela Catamo, Monica Croce,  
Camilla Gaiaschi, Giuseppe Grassi, Ivana Ingrosso,  
Sabina Mastrolia, Gianni Mega, Manuela Mosca, Andrea Ventura

# BILANCIO DI GENERE

2024



UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO



**Anna Maria Cherubini, Maria Carmela Catamo, Monica Croce,  
Camilla Gaiaschi, Giuseppe Grassi, Ivana Ingrosso,  
Sabina Mastrolia, Gianni Mega, Manuela Mosca, Andrea Ventura**

# **BILANCIO DI GENERE**

**2024**



**UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO**

I documenti. Pari Opportunità UniSalento  
N. 3 n.s.

**Il presente Bilancio è stato redatto dal Gruppo di Lavoro  
coordinato dalla Delegata alle Politiche di Genere Anna Maria Cherubini,  
composto da**

Maria Carmela Catamo  
Monica Croce  
Camilla Gaiaschi  
Giuseppe Grassi  
Ivana Ingrosso  
Sabina Mastrolia  
Gianni Mega  
Manuela Mosca  
Andrea Ventura

Si ringraziano:  
Antonio Caiuli  
Marilina Colazzo  
Miriam Coluccia  
Salvatore Coluccia  
Paola De Matteis



*Questa edizione del Bilancio di Genere è dedicata  
alla memoria di Monica McBritton*



# INDICE

---

BILANCI E PROSPETTIVE	<b>19</b>
UN IMPEGNO CONCRETO	<b>20</b>
INTRODUZIONE	<b>21</b>
IL QUADRO DELLE POLITICHE DI GENERE IN ATENEO	<b>22</b>
STUDENTESSE E STUDENTI	<b>26</b>
Descrizione del contesto	26
Scelte di studio	28
Mobilità internazionale	30
Performance studentesca	31
Dottorati e scuole di specializzazione	34
Occupazione	38
Il contesto salentino: estrazione sociale e capacità reddituale	41
In pillole	43
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	<b>44</b>
Distribuzione e dinamica delle carriere	44
Governance	52
Distribuzione per settori disciplinari	52
Dinamica di reclutamento e di carriera	56
Collegi e scuola di dottorato di ricerca	58
Didattica	59
Ricerca e finanziamenti	60
In pillole	62
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	<b>63</b>
Composizione	63
Situazione occupazionale	69
Turnover	70
Progressione economica orizzontale e verticale	72
Retribuzione	74
In pillole	76
I COSTI DI ATENEO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE	<b>77</b>
Il quadro economico del bilancio dell'Università del Salento	77
La catalogazione dei costi e la loro riclassificazione	79
La riclassificazione delle unità previsionale di base in una prospettiva di genere	82
Retribuzioni	85
In pillole	91
CONCLUSIONI	<b>92</b>
NOTA GIURIDICA RELATIVA AL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	<b>95</b>
NOTA METODOLOGICA	<b>100</b>
APPENDICE	<b>106</b>



# INDICE TABELLE

---

Tabella 1 Dati di iscritte/i per genere e Dipartimento a UniSalento (a.a. 2023/24)	28
Tabella 2 Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere - Area STEM senza Ingegneria (2023)	30
Tabella 3 Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere - Area STEM (2023)	30
Tabella 4 Dati per genere e voto di laurea (2021-2023)	32
Tabella 5 Dati per genere e voto di laurea e tipologia di corso di laurea (2021-2023)	33
Tabella 6 Iscritte ed iscritti al Dottorato per genere, per Dipartimento e per ciclo dal 37° al 39°	36
Tabella 7 Abbandoni del dottorato per genere, dottorato e ciclo dal 37° al 39° (solo dipartimenti con abbandoni)	37
Tabella 8 Estrazione sociale di laureate/i triennali, magistrali, a ciclo unico e complessivi (confronto con il benchmark nell'anno 2023)	43
Tabella 9 Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2021/2023)	44
Tabella 10 Docenti e Ricercatori per Dipartimento (2023)	45
Tabella 11 Percentuali di donne per Dipartimento (2023)	45
Tabella 12 Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca e confronto con il dato nazionale, escluse le università private e telematiche (2023)	46
Tabella 13 Distribuzione del personale docente per genere e regime di impiego (2021/2023)	50
Tabella 14 GCI per Dipartimento (anno 2023)	51
Tabella 15 Numero di docenti di prima fascia per area e genere a UniSalento e in Italia	53
Tabella 16 Distribuzione di domande abilitazioni per fasce e genere (tornata 2018, dati 2021-2023)	57
Tabella 17 Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti, triennio 2021/2023)	57
Tabella 18 Componenti dei collegi di dottorato per genere	58
Tabella 19 Relatrici e relatori di tesi di dottorato	58
Tabella 20 Distribuzione percentuale dei/lle relatori/trici di tesi per genere e per tipologia di corso (2021/2023)	60
Tabella 21 Composizione personale tecnico-amministrativo per area funzionale e genere (2021/2023)	63

<b>Tabella 22</b>	<b>69</b>
Distribuzione del personale in regime di impiego a tempo pieno e a tempo definito (2021/2023)	69
<b>Tabella 23</b>	<b>69</b>
Giorni di assenza per congedo parentale e altri permessi retribuiti	69
<b>Tabella 24</b>	<b>70</b>
Indice di compensazione per genere e categoria (2021/2023)	70
<b>Tabella 25</b>	<b>71</b>
Indice di turnover complessivo per genere e categoria (2021/2023)	71
<b>Tabella 26</b>	<b>72</b>
Assunti/e e cessati/e per genere e categoria (2021/2023)	72
<b>Tabella 27</b>	<b>74</b>
Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2021/2023)	74
<b>Tabella 28</b>	<b>75</b>
Indennità di responsabilità per il Personale delle Categorie C e D (2021/2023)	75
<b>Tabella 29</b>	<b>76</b>
Indennità di Posizione e di Risultato del personale appartenente alla categoria EP per genere (2021/2023)	76
<b>Tabella 30</b>	<b>78</b>
Rappresentazione sintetica dei costi e dei ricavi (2021/2023)	78
<b>Tabella 31</b>	<b>79</b>
I costi del personale (2021/2023)	79
<b>Tabella 32</b>	<b>81</b>
Codifica attribuita alle Unità Previsionali di Base	81
<b>Tabella 33</b>	<b>82</b>
Riclassificazione dei costi registrati nell'ambito delle Unità Previsionale di Base (Amministrazione Centrale - 2021/2023)	82
<b>Tabella 34</b>	<b>83</b>
Finalità dei costi registrati nell'ambito delle UPB "sensibili" (2021/2023)	83
<b>Tabella 35</b>	<b>86</b>
Emolumenti corrisposti al personale docente, ricercatori/trici ed assegnisti/e per genere (2021/2023)	86
<b>Tabella 36</b>	<b>89</b>
Emolumenti corrisposti al personale dirigente, tecnico amministrativo e collaboratori linguistici per genere (2021/2023)	89
<b>Tabella 37</b>	<b>101</b>
Indicatori e Fonte dati per la sezione "Studentesse e studenti"	101
<b>Tabella 38</b>	<b>102</b>
Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Docente e Ricercatore"	102
<b>Tabella 39</b>	<b>104</b>
Descrizione delle aree CUN	104
<b>Tabella 40</b>	<b>104</b>
Field of Research and Development (FoRD) e corrispondenza con Aree CUN	104
<b>Tabella 41</b>	<b>104</b>
Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Tecnico Amministrativo"	104
<b>Tabella 42</b>	<b>105</b>
Offerta Formativa Lauree a.a. 2023/2024	105
<b>Tabella 43</b>	<b>106</b>
Offerta Formativa Lauree a.a. 2023/2024	106

<b>Tabella 44</b>	107
Offerta Formativa Lauree a.a. 2024/2025	
<b>Tabella 45</b>	108
Offerta Formativa Post-Laurea a.a. 2023/2024	
<b>Tabella 46</b>	108
Dottorati di ricerca e Scuole di Specializzazione	
<b>Tabella 47</b>	109
Dottorati di ricerca (39° ciclo)	
<b>Tabella 48</b>	109
Unità Previsionale di base “neutre” (2021/2023)	
<b>Tabella 49</b>	111
Unità Previsionale di base “sensibili” (2021/2023)	
<b>Tabella 50</b>	113
Unità Previsionale di base “potenziali” (2021/2023)	
<b>Tabella 51</b>	113
Unità Previsionale di base “neutre/potenziali” (2021/2023)	
<b>Tabella 52</b>	114
Unità Previsionale di base “sensibili/potenziali” (2021/2023)	

# INDICE FIGURE

---

Figura 1	26
Serie storica della percentuale di genere della componente studentesca (2015/2016 al 2023/2024)	
Figura 2	27
Classificazione dei corsi di laurea in base al genere (2021/22-2023/24)	
Figura 3	27
Provenienza degli/lle studenti/sse di UniSalento suddivisa per genere (dall'a.a. 2021/22 all'a.a. 2023/24)	
Figura 4	29
Percentuale iscritte/i per genere e Dipartimento (a.a. 2023/24)	
Figura 5	29
Percentuale iscritte/i per genere e per tipologia di corso di studio nelle aree disciplinari (a.a. 2023/24)	
Figura 6	31
Percentuale di studenti e studentesse UniSalento in programmi internazionali, in entrata e in uscita (dall'a.a. 2021/22 all'a.a. 2023/24)	
Figura 7	31
Numeri di studenti stranieri/e arrivati a UniSalento attraverso programmi specifici o umanitari nel biennio 2022/23 e 2023/24	
Figura 8	32
Distribuzione percentuale di Laureate/i per voto di laurea (2023)	
Figura 9	33
Percentuale di Laureate/i in corso rispetto al totale delle Laureate/i per tipologia di corso di laurea (2021/2023)	
Figura 10	34
Percentuale di iscritte/i che abbandonano gli studi dopo il primo anno, per genere e per tipologia di corso di laurea (2021/2023)	
Figura 11	34
Distribuzione per genere delle/i dottorande/i nei Dipartimenti di UniSalento - Cicli 37°, 38° e 39°	
Figura 12	35
Distribuzione per genere delle/i dottorande/i di UniSalento – Cicli 37°, 38° e 39°	
Figura 13	37
Percentuale di iscritte/i nelle scuole di specializzazioni attive in UniSalento (dall'a.a. 2021/22 all'a.a. 2023/24)	
Figura 14	38
Percentuale di Laureate/i Magistrali che lavora a 1 anno dal 2021 al 2023	
Figura 15	38
Percentuale di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico che lavora a 1 anno dal 2021 al 2023	
Figura 16	38
Percentuale di Laureate/i Magistrali che lavora a 5 anni dal 2021 al 2023	
Figura 17	38
Percentuale di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico che lavora a 5 anni dal 2021 al 2023	
Figura 18	38
Confronto tra percentuali di laureati/e e laureati/e STEM occupati ad un anno dalla laurea magistrale (anno 2023)	
Figura 19	38
Confronto tra percentuali di laureati/e e laureati/e STEM occupati a 5 anni dalla laurea magistrale (anno 2023)	
Figura 20	39
Confronto di percentuali occupazionali ad un anno dalla laurea magistrale con gli atenei del <i>benchmark</i>	

Figura 21 Confronto di percentuali occupazionali a cinque anni dalla laurea magistrale con gli atenei del <i>benchmark</i>	39
Figura 22 Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 1 anno dal 2021 al 2023 e Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno dal 2021 al 2023	39
Figura 23 Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 1 anno dal 2021 al 2023 e Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno dal 2021 al 2023	40
Figura 24 Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 5 anni dal 2021 al 2023 e Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 5 anni dal 2021 al 2023	40
Figura 25 Confronto tra retribuzioni e retribuzioni in area STEM rispettivamente a 1 e 5 anni dalla laurea per l'anno 2023	40
Figura 26 Confronto con le retribuzioni degli atenei del benchmark rispettivamente a 1 e 5 anni dalla laurea per l'anno 2023	41
Figura 27 Distribuzione ISEE per genere (2023)	41
Figura 28 Quadro complessivo dell'estrazione sociale di laureate/i UniSalento in confronto con benchmark (anno 2023)	42
Figura 29 Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2016/2023)	47
Figura 30 Serie storica del personale femminile per ruolo (2016/2023)	47
Figura 31 Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento al 2021 e al 2023)	48
Figura 32 Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento al 2021 e al 2023)	48
Figura 33 Classi di età del personale docente per genere e ruolo (2023). Confronto tra UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale	49
Figura 34 Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego personale docente (2023)	50
Figura 35 <i>Glass Ceiling Index</i> per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2021/2023)	51
Figura 36 Governance di Ateneo per genere (dicembre 2023)	52
Figura 37 Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2023)	53
Figura 38 Percentuale di donne PO e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2023)	53
Figura 39 Distribuzione docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2021/2023)	54
Figura 40 Valori assoluti dei docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2021/2023)	54
Figura 41 Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione (2021-2023)	55

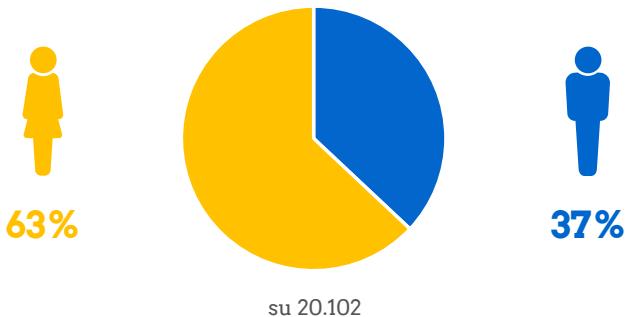
<b>Figura 42</b>	56
Percentuale delle commissioni di concorso che rispettano la rappresentanza di genere (2021/2023)	
<b>Figura 43</b>	57
Percentuali passaggi di ruolo per genere (2021/2023)	
<b>Figura 44</b>	59
Percentuale dei/lle relatori/trici delle tesi di laurea (2021-2023)	
<b>Figura 45</b>	60
Distribuzione percentuale dei/lle responsabili di Progetto per genere (2021/2023)	
<b>Figura 46</b>	61
Distribuzione percentuale dei/lle responsabili per tipologia, genere e dipartimento sui totali degli anni 2021/2023	
<b>Figura 47</b>	61
Distribuzione percentuale dei finanziamenti da progetto per tipologia, genere e dipartimento (sommati sugli anni 2021/2023)	
<b>Figura 48</b>	64
Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2021/2023)	
<b>Figura 49</b>	64
Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo	
<b>Figura 50</b>	65
Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2015-2023)	
<b>Figura 51</b>	65
Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo. UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale. Anno 2023	
<b>Figura 52</b>	66
Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico -amministrativo (2021-2023)	
<b>Figura 53</b>	67
Composizione percentuale del personale per genere ed età (2023)	
<b>Figura 54</b>	68
Composizione percentuale del personale per genere e fascia d'anzianità (2021-2023)	
<b>Figura 55</b>	68
Distribuzione del personale per genere categoria funzionale ed anzianità nel ruolo	
<b>Figura 56</b>	78
Composizione percentuale dei costi operativi nel triennio 2021/2023	
<b>Figura 57</b>	79
Composizione percentuale dei costi del personale nel triennio 2021/2023	
<b>Figura 58</b>	83
Composizione percentuale dei costi di genere registrati dalle UPB dell'Amministrazione Centrale (2021 e 2023)	
<b>Figura 59</b>	86
Le retribuzioni del personale accademico in percentuale per genere e per ruolo (2021/2023)	
<b>Figura 60</b>	87
Composizione percentuale della spesa per emolumenti corrisposti al personale accademico (2021/2023)	
<b>Figura 61</b>	88
Variazioni percentuali della spesa per emolumenti corrisposti al personale accademico (2021/2023)	
<b>Figura 62</b>	89
Composizione percentuale della spesa per emolumenti corrisposti al personale tecnico-amministrativo e CEL (2021/2023)	
<b>Figura 63</b>	90
Retribuzione in percentuale per genere e per ruolo (2021/2023)	
<b>Figura 64</b>	90
Variazioni percentuali della spesa per emolumenti corrisposti al personale tecnico-amministrativo e CEL (2021/2023)	



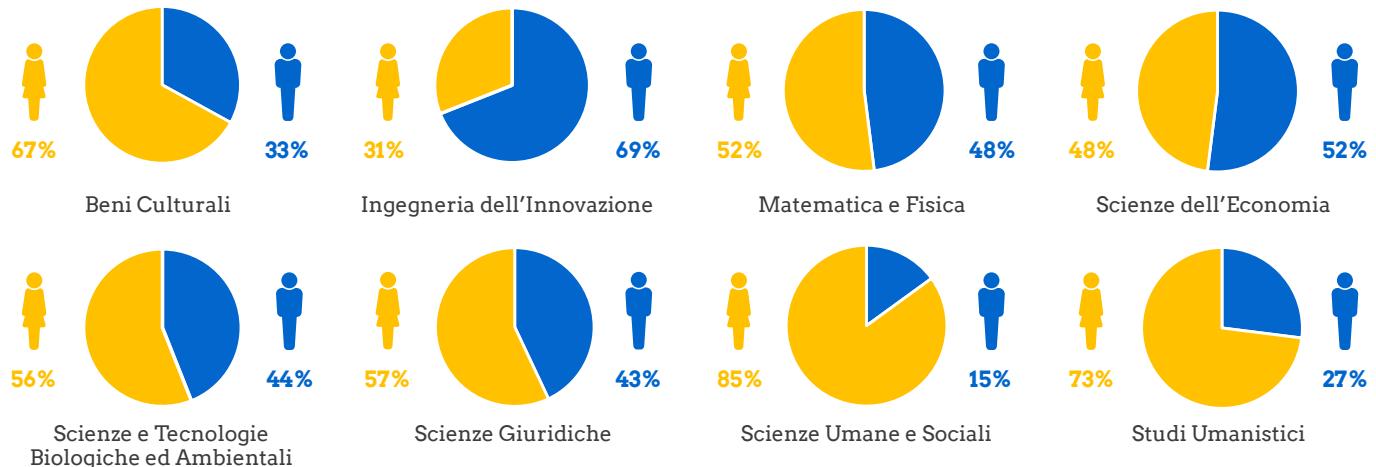
# COMPONENTE STUDENTESCA

A.A. 2023/2024

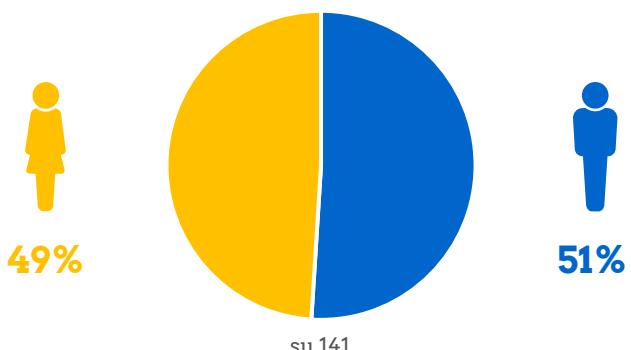
## Iscritti/e ai corsi di laurea e ai corsi di laurea magistrale



## Iscritti/e per Dipartimento



## Dottorato di Ricerca: 39° ciclo



## Scuole di Specializzazioni

Beni Archeologici "Dinu Adamesteanu"

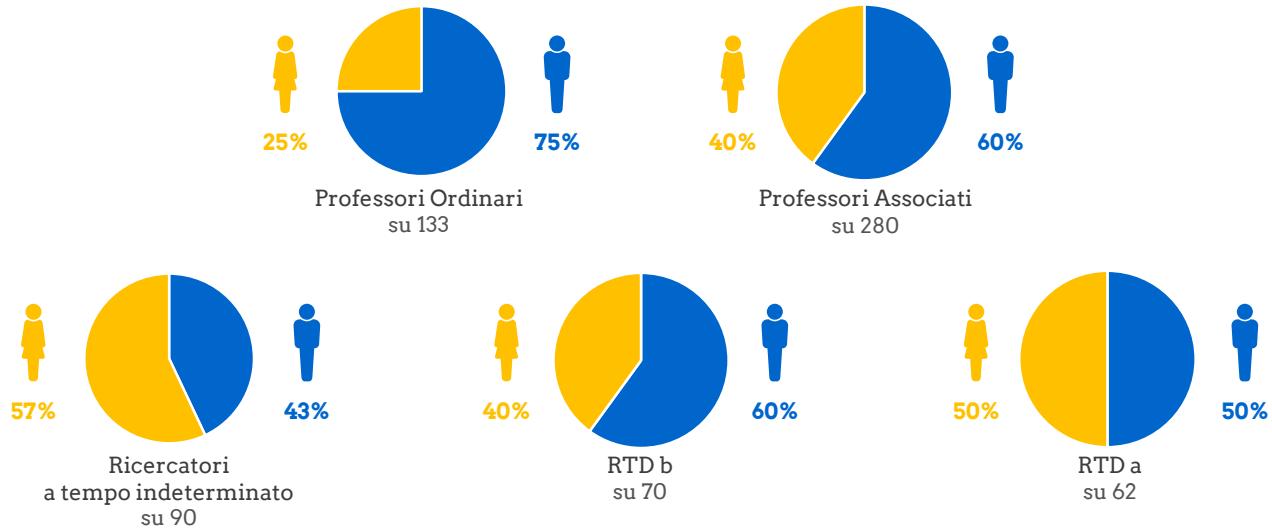


Professioni Legali "Vittorio Aymone"



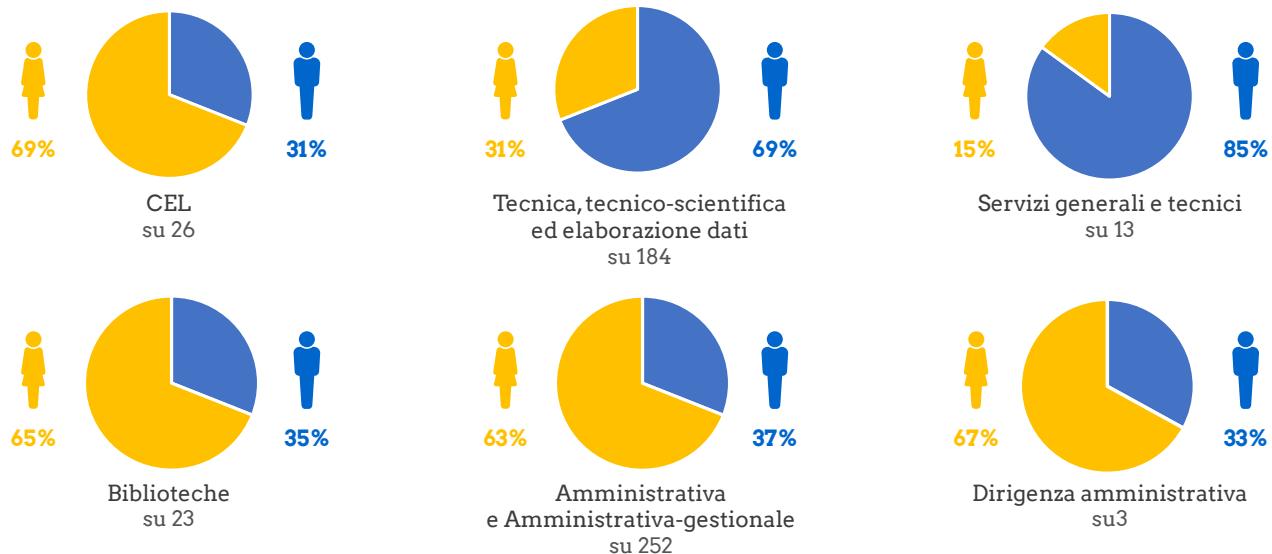
## PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

ANNO 2023



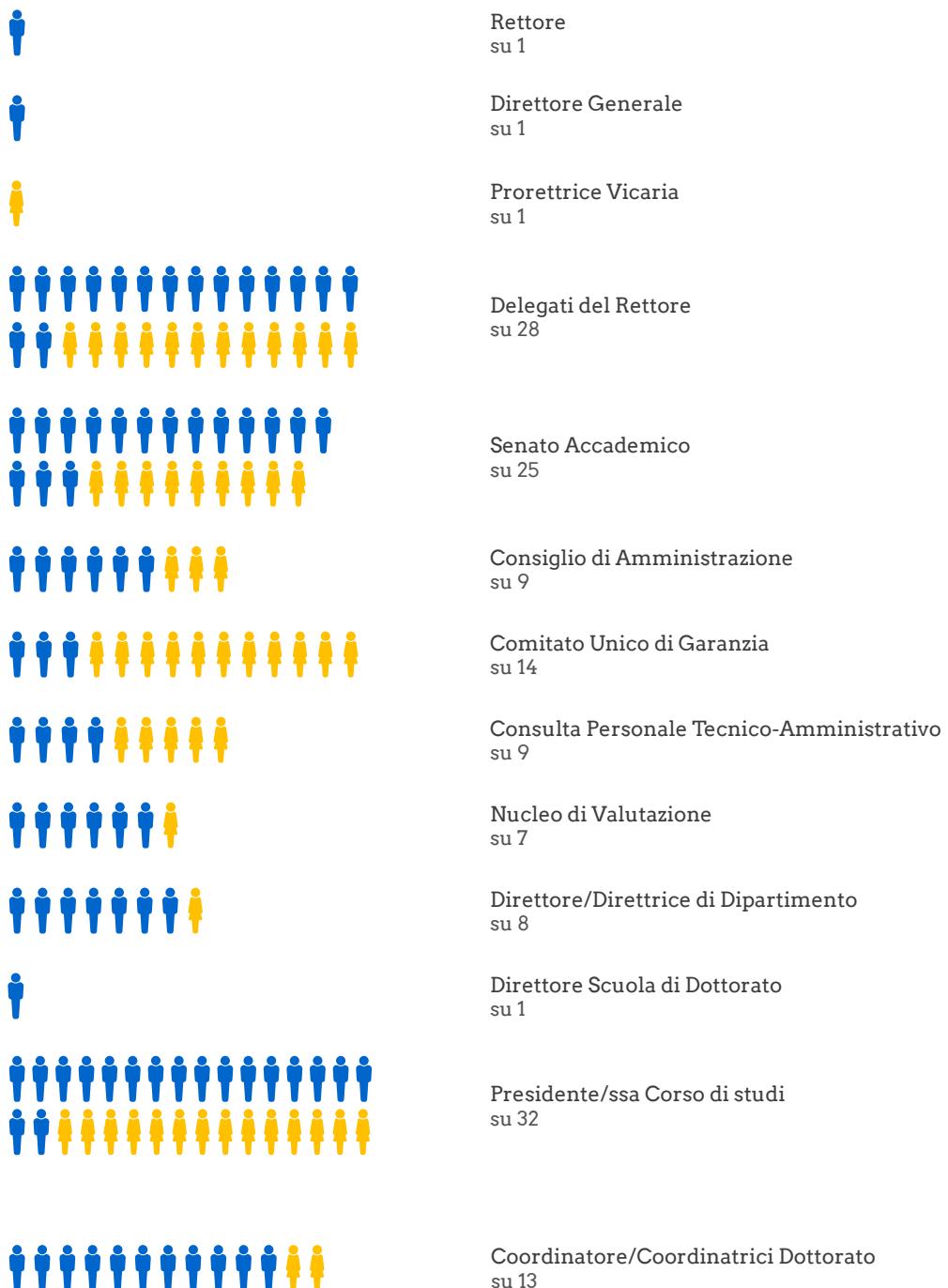
## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

ANNO 2023



# ORGANI DI GOVERNO

## ANNO 2023





## BILANCI E PROSPETTIVE

Un Bilancio di Genere non è solo un'occasione per riflettere sullo stato di attuazione del nostro Gender Equality Plan, ma è anche un momento per ridefinirne gli obiettivi, per rafforzare in tutti noi l'impegno a portarne avanti le azioni e a fare in modo che il nostro Ateneo possa davvero distinguersi all'interno del sistema universitario nazionale per la sua capacità di affrontare una questione così importante per il futuro della nostra organizzazione.

La nostra credibilità come istituzione che aspira ad essere un faro culturale per la propria comunità, viene ad essere indissolubilmente legata alla sua capacità di realizzare al proprio interno un equilibrio di genere, ad offrire pari opportunità a tutti coloro che ne fanno parte. Non è un risultato che può ottenersi in pochi anni, soprattutto quando si parte da una condizione di forte squilibrio e si è all'interno di un contesto culturale che stenta financo a riconoscere il problema, ma è indubbio che occorre lavorare con determinazione in questa direzione e farlo con tutte le risorse a disposizione. Il Bilancio di Genere dell'Università del Salento per l'anno 2024 rappresenta uno strumento di analisi e trasparenza fondamentale per comprendere quanto si è fatto in materia di pari opportunità all'interno della nostra comunità accademica.

Nel corso di questo mandato, sono stati compiuti progressi significativi nel perseguitamento degli obiettivi delineati nel Gender Equality Plan, segno di un impegno concreto verso una maggiore equità e inclusione. Tuttavia, i dati raccolti evidenziano ancora la persistenza di marcati divari di genere, che si manifestano in vari ambiti della vita universitaria: dalla distribuzione delle carriere accademiche, all'accesso alle posizioni apicali, fino alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali criticità non possono essere affrontate attraverso interventi isolati, ma richiedono un'azione collettiva, sistematica e continuativa.

Il superamento delle disuguaglianze di genere costituisce una sfida culturale oltre che organizzativa, e chiama in causa la responsabilità condivisa di tutta la comunità universitaria: personale docente, tecnico-amministrativo, ricercatrici e ricercatori, studentesse e studenti. Solo attraverso una partecipazione attiva e consapevole sarà possibile costruire un ambiente accademico equo, valorizzante e inclusivo per tutte e tutti. Sono certo che il loro, il vostro contributo non mancherà e confido che la strada tracciata nel corso degli ultimi anni possa essere percorsa con sempre maggiore determinazione negli anni a venire.

Mi sia consentito di ringraziare Anna Cherubini, Delegata alle Politiche di Genere, per l'impegno profuso in questi anni, per la sua determinazione nel portare avanti molte iniziative, alcune delle quali - come la "carriera alias" - in rappresentanza non solo del nostro Ateneo, ma dell'intero sistema universitario italiano. Assieme a lei vorrei ringraziare quanti l'hanno coadiuvata e sostenuta con il proprio impegno, con la propria professionalità, a partire dal Comitato Unico di Garanzia che ha svolto in questi anni un lavoro prezioso e imprescindibile. E a tal proposito non posso non ricordare colei che ne è stata la guida per molti anni, prima che la presidenza passasse ad Irene Strazzeri; Monica Mc Britton, una persona che abbiamo amato incondizionatamente per le sue qualità professionali e umane, esempio di come interpretare al meglio la professione universitaria, ponendosi sempre al servizio degli altri. A te Monica, che ci hai lasciato prematuramente, dedichiamo questo rapporto e l'impegno di tutte le colleghi e i colleghi che vi hanno lavorato. Porteremo sempre con noi il tuo sorriso e il tuo insegnamento.

*Fabio Pollici  
Rettore, Università del Salento*

## UN IMPEGNO CONCRETO

Condividere questo Bilancio di Genere significa dare continuità a un impegno che coinvolge l'intera comunità accademica. Un impegno che non si esaurisce nella raccolta di dati, ma che punta a generare consapevolezza, responsabilità e cambiamento reale. Questa seconda edizione si inserisce in un percorso ormai avviato, fatto di riflessione, ascolto e azioni concrete.

Questo documento prosegue, infatti, un percorso di analisi e responsabilità condivisa, volto a costruire un ambiente accademico più equo, inclusivo e consapevole delle proprie dinamiche interne.

Il Bilancio di Genere è uno strumento essenziale per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche del nostro Ateneo. Non si tratta solo di rendicontare dati, ma di attivare un processo culturale e organizzativo capace di incidere realmente sul modo in cui lavoriamo, studiamo e viviamo la comunità universitaria.

Rispetto alle prime edizioni, questa terza pubblicazione ci permette di leggere i cambiamenti, cogliere segnali di miglioramento, ma anche riconoscere le aree in cui dobbiamo ancora impegnarci in molte direzioni: aumentare la consapevolezza di studentesse e studenti, personale tecnico-amministrativo e docente, e tradurla in attività capaci di superare pregiudizi, disposizioni e atteggiamenti che ancora oggi ostacolano una riduzione decisiva delle iniquità e delle diseguaglianze.

Dobbiamo dunque continuare a elaborare strumenti e sviluppare conoscenze critiche, a sostenere diritti vecchi e nuovi, e soprattutto ad ascoltare: ascoltare i bisogni, le esperienze e le prospettive di chi vive l'Ateneo ogni giorno, perché solo così possiamo orientarci verso scelte davvero inclusive.

Desidero ringraziare tutti coloro che hanno contribuito alla redazione di questo bilancio e chi, con il proprio impegno quotidiano, rende concreto il principio di pari opportunità nella nostra istituzione. La continuità del nostro lavoro si traduce in un atto di responsabilità collettiva e in un'opportunità concreta di cambiamento.

*Donato De Benedetto*  
Direttore Generale

# INTRODUZIONE

Il *Bilancio di Genere 2024 dell'Università del Salento* si inserisce nel percorso strutturato e progressivo di analisi e promozione dell'equità di genere, avviato nel nostro Ateneo anche con il primo Bilancio di Genere del 2020, che seguiva in modo esteso le linee guida le linee guida della CRUI\*, integrando analisi specifiche calibrate sul contesto e sulle peculiarità di UniSalento.

Quell'edizione iniziale ha rappresentato un punto di svolta, individuando aree critiche e fornendo le basi conoscitive per la definizione del primo *Piano di Eguaglianza di Genere (Gender Equality Plan 2022–2025)*. Disporre di strumenti di analisi disaggregati per genere è essenziale per promuovere un ambiente accademico equo, capace di valorizzare i talenti e offrire a tutte e tutti pari opportunità di crescita e partecipazione: le evidenze raccolte permettono non solo di valutare l'efficacia delle politiche già attuate, ma anche di orientare in modo più consapevole le scelte future.

Questa nuova edizione consolida e sviluppa ulteriormente il lavoro avviato, seguendo l'impostazione metodologica delle pubblicazioni precedenti. Raccoglie e analizza i dati relativi al triennio 2021–2023 offrendo una lettura trasversale e aggiornata dei molteplici aspetti della vita universitaria, dalla didattica alla ricerca, dalla composizione del personale alla governance dal punto di vista delle dinamiche di genere.

Una significativa novità di questo Bilancio di Genere è l'introduzione, per la prima volta, di una sezione dedicata all'analisi economica, che esplora la classificazione delle articolazioni di bilancio attraverso le unità previsionali di base (le cosiddette UPB) secondo una prospettiva di genere. Si tratta di un passaggio cruciale: un primo passo operativo verso l'integrazione del Bilancio di Genere nel ciclo complessivo del bilancio di Ateneo, condizione essenziale per rendere le politiche di equità realmente strutturali e trasversali a tutti i processi decisionali e gestionali.

Dopo un capitolo che riassume il quadro delle politiche di genere di Ateneo, questo Bilancio si articola in quattro sezioni, dedicate rispettivamente alla componente studentesca, al personale docente e ricercatore, al personale tecnico e amministrativo e all'analisi dei costi in ottica di genere. Ogni sezione si chiude con una sintesi dei principali risultati emersi, presentati in forma di "pillole" per facilitarne la lettura e la comprensione. Nel capitolo conclusivo si propone un esame complessivo dei risultati emersi, anche in correlazione con le evidenze già rilevate nelle precedenti edizioni del Bilancio di Genere. Tale analisi comparativa pone le basi per valutare in modo puntuale l'evoluzione delle dinamiche di genere all'interno dell'Ateneo e di identificare le aree che richiedono il proseguimento degli interventi strategici già in atto, la loro rimodulazione o la pianificazione di ulteriori misure.

Il documento si completa con una nota giuridica relativa al personale tecnico e amministrativo e una nota metodologica dettagliata, che include glossario, definizione degli indici utilizzati e descrizione delle fonti dati. In appendice è riportato l'elenco aggiornato dei corsi di studio e dei dottorati dell'Ateneo.

Con il Bilancio di Genere 2024, l'Università del Salento rinnova l'impegno a integrare stabilmente la prospettiva di genere nei processi decisionali e di governance d'Ateneo, riconoscendo nell'equità un presupposto essenziale per una gestione strategica efficace e trasparente, orientata alla qualità complessiva del 'sistema UniSalento' e all'inclusione e al benessere di tutte le sue componenti.

Buona lettura

*Anna Maria Cherubini*  
Delegata alle Politiche di Genere

---

\* Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (settembre 2019) reperibili al link <https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html>

# IL QUADRO DELLE POLITICHE DI GENERE IN ATENEO<sup>I</sup>

## Il GEP 2022-2025 dell'Università del Salento

Dal 2022 le politiche di genere di UniSalento sono state raccolte e messe a sistema all'interno del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP 2022-2025<sup>II</sup>), il piano strategico per le politiche di genere approvato dal Senato Accademico il 18/1/2022 e dal Consiglio di Amministrazione il 27/1/2022. In *Gender Equality Plan* è stato integralmente acquisito dall'Agenda di Sostenibilità dell'Ateneo approvata nel novembre del 2023.

Il GEP risponde in pieno sia alle indicazioni europee che alle linee guida del *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan* negli Atenei italiani<sup>III</sup> della CRUI. Si articola in sei aree di intervento, ciascuna finalizzata al raggiungimento di obiettivi strategici individuati sulla base dei bisogni emersi durante la fase di audit:

- AREA 1: Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- AREA 4: Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione
- AREA 5: Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali
- AREA 6: Comunicazione istituzionale

Le sei aree si suddividono ulteriormente in 8 workpackage, 15 macro-azioni e relative sotto-azioni. Per ciascuna azione sono state definite le responsabilità istituzionali e amministrative, le risorse operative e le tempistiche. Le aree si intersecano, molte azioni sono intrinsecamente a largo spettro e rispondono a diversi obiettivi.

Il Senato ha nominato un Tavolo di coordinamento GEP composto da Rettore, Prorettore, Direttore Generale, Presidente del CUG, Delegata alle Politiche di genere, Delegata all'Inclusione e Disabilità, Delegato al Bilancio e Delegato alla Performance d'Ateneo e, inizialmente, da personale della Segreteria Particolare del Rettore: a seguito della riorganizzazione amministrativa, la gestione dei piani strategici, tra cui il GEP, è stata assegnata all'Ufficio di Supporto Strategico.

Il Tavolo promuove, coordina e monitora regolarmente le attività previste dal GEP.

Uno dei principi informatori nel processo di pianificazione e implementazione del GEP è stato quello di coinvolgere tutte le componenti dell'università, in vari ruoli e assegnando la responsabilità istituzionale dell'implementazione di ciascuna azione a varie figure di governance, organismi o gruppi di lavoro, mentre le responsabilità amministrative hanno coinvolto diversi uffici.

## Responsabili principali dell'implementazione del GEP

- Il Tavolo di coordinamento
- La Delegata alle Politiche di genere
- Il CUG
- La Consigliera di Fiducia
- Il Team *EOS-Eguali Opportunità UniSalento*, composto da docenti rappresentanti per le politiche di genere scelti da ogni dipartimento
- Vari/e Delegati/e del Rettore sono stati investiti della responsabilità diretta di azioni specifiche; ricordiamo tra le altre le deleghe a Inclusione, Ricerca, Offerta formativa, Proiezione Internazionale, Personale e Patrocini.

Ricordiamo inoltre il ruolo fondamentale giocato nella pianificazione e implementazione del GEP dal Progetto CALIPER (Linking Research and Innovation for Gender Equality), call H2020-SwafS-2018-2020/H2020-SwafS-2019-1, attraverso la coordinatrice e il gruppo di lavoro.

<sup>I</sup> In questo capitolo si farà una sintesi dell'impianto di politiche di genere e di alcune delle azioni principali ad oggi (giugno 2025).

<sup>II</sup> Il GEP è reperibile alla pagina di Politiche di Genere <https://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere> e all'indirizzo <https://www.unisalento.it/documents/20143/3500738/GEP22-25.pdf>

<sup>III</sup> Reperibile alla pagina <https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l-elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

Nel seguito metteremo in evidenza alcune delle misure e delle azioni realizzate nell'implementazione del GEP, o che ne hanno posto le basi. Tra le azioni privilegeremo quelle sistematiche, anche se in alcuni casi indicheremo azioni singole, tra le più recenti e significative. La lista, non esaustiva, è organizzata per aree di intervento che intersecano le aree in cui si articola il GEP.

#### **Misure istituzionali per promuovere il riequilibrio di genere**

- Aggiornamento dei Bilanci di Genere ogni due anni; il primo è stato il *Bilancio di Genere 2020*, presentato a marzo 2020: uno dei documenti alla base del GEP
- Approvazione di linee guida per garantire un adeguato equilibrio fra i generi nei convegni, negli eventi di divulgazione scientifica e i seminari, e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'Università del Salento, sia attraverso un'equa rappresentanza di ciascuno dei generi tra i relatori invitati che nei comitati scientifici e organizzativi con la delibera 109/2022 (n. prot. 161908) del Senato Accademico
- Le linee guida sono state fatte proprie dalla Guida operativa per l'uso del nome e del logo dell'Università del Salento e per la concessione del patrocinio gratuito, approvata dal CdA il 30/5/2023 e dal Senato Accademico il 13/6/2023.
- L'adozione delle Linee Guida è stata la base per la firma del Protocollo 'No women, no panel' tra RAI, UniSalento, Comune e Provincia di Lecce (3/10/2023).

#### **No women no panel**

L'Università ha firmato nel 2023, assieme alla Provincia di Lecce e al Comune di Lecce, il protocollo d'intesa "No women no panel – Senza donne non se ne parla", proposto dalla Rai – Radio televisione italiana. Il protocollo ha l'obiettivo di valorizzare competenze, esperienze e talenti femminili per una più compiuta attuazione dei principi di democrazia paritaria e pluralismo, garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, dibattiti pubblici e talk show. Il protocollo prevede una procedura di monitoraggio attuata dall'Ufficio Comunicazione Istituzionale.

#### **Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa; salute, benessere e inclusione; sostegno alla genitorialità**

- Presidio Medico, istituito in collaborazione con l'AUSL di Lecce e l'egida del Comune di Lecce, inaugurato a febbraio 2023 presso il campus extraurbano. Il centro offre servizi medici di base, tra cui vaccinazioni, e alcune consulenze specialistiche. Inoltre, ospita eventi informativi su tematiche legate alla salute, aperti al personale e agli studenti, e il Servizio Psicologico
- Servizio Psicologico, iniziato anch'esso a febbraio 2023, offre servizi di counseling psicologico gratuito agli studenti. Ha una sede presso il complesso Olivetani per il polo urbano.
- Misure per studenti genitori. Nella Delibera n. 94/2024 del Senato Accademico si è stabilito che gli studenti genitori con figli fino ai tredici anni di età o le madri in gravidanza dall'ottavo mese o con diagnosi di gravidanza a rischio possono: usufruire degli appelli straordinari, degli esoneri o prove parziali con riduzione dell'obbligo di frequenza e richiedere il tempo parziale. Gli studenti genitori possono chiedere la sospensione degli studi per l'anno accademico corrispondente o successivo alla data di nascita del/la figlio/a.
- Indagini sul benessere lavorativo del personale PTA commissionate dal CUG

#### **Il modello di carriera alias di UniSalento**

Dedichiamo uno spazio particolare alla nostra carriera alias. La carriera alias colma una lacuna della normativa italiana, garantendo il diritto alla riservatezza per studenti in transizione di genere, i cui documenti di identità ufficiali riportano ancora il nome anagrafico. Le università italiane che lo implementano seguono vari modelli, in genere consentendo l'utilizzo di un badge con un nome di elezione come documento di riconoscimento valido per le attività accademiche. Tuttavia, combinare il diritto alla massima riservatezza con la normativa vigente non è semplice, e non tutte le forme di carriera alias oggi esistenti garantiscono un'effettiva tutela della privacy. Per questo motivo, un gruppo di lavoro ha proposto un nuovo modello, che massimizza la riservatezza e include anche scelte non binarie: in sintesi, ogni viene identificato/a, a

fini amministrativi e accademici, esclusivamente tramite numero di matricola e cognome. Questo approccio è applicato in modo universale, e non prevede richieste esplicite di modifica del nome anagrafico.

La proposta è stata approvata dal Senato Accademico con la Delibera n. 28 del 15.3.2022. Si tratta di un modello innovativo, già presentato in workshop ed eventi dedicati alle pari opportunità e al benessere universitario. La sua attuazione richiede rilevanti modifiche ai software gestionali utilizzati dall'Ateneo, richieste al CINECA. Una prima implementazione parziale, resa possibile da un aggiornamento tecnico recentemente completato, sarà avviata a breve; il completamento è previsto con il rilascio del nuovo sistema di gestione carriere studentesche previsto per il 2026.

#### **Promozione dell'egualianza di genere e valorizzazione della diversità nello studio e nelle carriere.**

Inseriamo qui azioni di supporto alle carriere e contrasto alla dispersione, di valorizzazione di giovani ricercatrici, di formazione al PTA, e di orientamento per promuovere scelte di studio e lavoro al di là di stereotipi tradizionali.

- Contributo di ricerca per docenti e ricercatrici che riprendono servizio dopo il periodo obbligatorio di astensione per maternità. Le docenti ricevono un finanziamento una tantum di 5.000 euro, da destinare alla ricerca di base. Il contributo è finalizzato a facilitare la ripresa delle attività di ricerca e a mitigare le difficoltà legate all'interruzione lavorativa. La misura è stata approvata, con una rimodulazione del FUR, nel novembre 2024
- Premi annuali per le due migliori tesi di dottorato discusse da dottorande, istituito nel 2022, assegna un premio per l'area tecnico scientifica e uno per l'area umanistico-sociale.
- L'incontro *Ricerca. Femminile, plurale*, organizzato l'8 marzo 2025 durante il quale le ricercatrici, da dottorande a professoresse di prima fascia, hanno condiviso in talk di pochi minuti le proprie ricerche. Salento University Radio ha pubblicato il podcast completo dell'evento
- Adesione al progetto *Scuole in Ste@m*, finanziato dalla Regione Puglia, per la formazione di docenti di scuola primaria e media volta a ridurre il gap di genere nell'educazione scientifica di bambini e bambine. Il progetto è stato realizzato per UniSalento dal Dipartimento di Matematica e Fisica, tra maggio e settembre 2023.
- Numerosi eventi di formazione dedicati al PTA su temi di genere, molti organizzati dal CUG. Si ricorda, come significativo per la promozione di carriera femminili, il percorso formativo asincrono *Ruoli apicali della pubblica amministrazione sul tema della leadership femminile* (prot. N. 22691/2024)

#### **Integrazione di una prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca**

- Costituzione della rete *Questioni di genere* per il programma *UniSalento Plus*, progetto interdisciplinare e transdisciplinare su temi strategici. La rete ha organizzato cicli di seminari ed eventi singoli, aperti a tutti i corsi di studio, con attribuzione di crediti (a discrezione dei corsi di studio). Dal 2021 si sono organizzate quattro edizioni, per un totale di 75 seminari.
- La *Notte europea dei ricercatori e delle ricercatrici*, organizzata a UniSalento dai progetti ERN-APULIA e ERN-APULIA MED, oltre a presentare al pubblico la ricerca di uomini e donne di UniSalento, organizza eventi dedicati e incontri con scienziate e ricercatrici di varie discipline.
- Non esistendo studi in tale campo, è stata intrapresa la ricerca storica *Ateneo al femminile*, sulla presenza di docenti donne a UniSalento, i cui risultati saranno presentati a novembre 2025 in occasione delle celebrazioni per i 70 anni dalla fondazione.
- Attivazione del corso *Sociologia e politica di genere* dall'anno accademico 2024/25, presente nell'offerta formativa di tutti i corsi di studio (delibera n.102/2024 il CDA)
- Attivazione del *Laboratorio su teorie e linguaggi di genere* nel corso di laurea magistrale in Educazione sociale e tecniche dell'intervento educativo, dall'anno accademico 2024/25
- Gli studi di genere a UniSalento sono sviluppati anche all'interno di centri dedicati quali il Centro studi Osservatorio Donna "Bianca Rosa Gelli" presso il Dipartimento di Scienze Umane e Sociali; in corsi di dottorato come il Phd in *Human and Social Sciences* del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali e in progetti come *Alla scuola delle donne*, sulle donne nella Grecia antica, del Dipartimento di Beni Culturali.

Un segnale del valore degli studi relativi al genere in questo Ateneo è dato anche dal numero di progetti di ricerca finanziati su bando competitivo esplicitamente dedicati a temi di genere (a nostra conoscenza 5 progetti nell'ultimo bando PRIN).

#### **Prevenzione e contrasto di molestie, discriminazioni, e conflitti nelle relazioni di studio e lavoro. Prevenzione e contrasto della violenza di genere.**

- Nomina della Consigliera di Fiducia (2021), figura prevista dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni,

molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio. La Consigliera è la figura di riferimento per studenti, personale docente e PTA in ogni caso di discriminazione e molestie. La Consigliera redige annualmente un report.

- Organizzazione dei primi corsi di formazione contro la violenza a UniSalento, finanziati dal Dipartimento Welfare della Regione Puglia e in collaborazione con Centri Antiviolenza del Territorio. Il primo corso *Violenza sulle donne, un approccio di genere* si è tenuto da settembre a dicembre 2022. Il secondo da marzo a maggio 2024. I corsi prevedono lezioni teoriche e laboratoriali in presenza, tenute da docenti di UniSalento o esperti/e esterni/e, oltre a due tavole rotonde all'inizio e alla fine. Sono frequentati da studenti e personale di UniSalento, operatori/trici CAV e persone esterne a UniSalento, tra cui agenti di Pubblica Sicurezza.
- Formazione organizzata dal CUG: ricordiamo la serie di seminari *Le sfide dell'inclusione*, tra dicembre 2023 e aprile 2024
- Organizzazione dei programmi *Protagoniste. Il novembre di UniSalento contro la violenza di genere*.

#### **Protagoniste. Il novembre di UniSalento contro la violenza di genere**

Il programma è stato progettato nella consapevolezza che le azioni di contrasto alla violenza e alle discriminazioni di genere richiedano interventi strutturati, partecipati e continuativi, superando la logica delle sole ricorrenze simboliche. In tale prospettiva, è stato promosso un ciclo di iniziative lungo l'intero mese di novembre, con l'obiettivo di offrire una riflessione articolata sulle molteplici dimensioni e sfaccettature della violenza di genere. Per evitare il fenomeno della vittimizzazione secondaria (il messaggio implicito che le vittime di violenza siano deboli, inermi, inevitabilmente vittime), si sono proposti programmi di incontri ed eventi ad ampio spettro che valorizzassero la forza e l'intelligenza delle donne. Il programma, aperto alla comunità accademica e alla cittadinanza, si è avvalso di molteplici linguaggi e modalità espressive, ponendo al centro le donne come protagoniste e soggetti di cambiamento.

#### **Comunicazione istituzionale**

- Pagina istituzionale del CUG, contenente normative, documenti, iniziative del comitato e la newsletter bimestrale *La voce del CUG*.
- Pagina istituzionale delle Politiche di Genere, creata nel 2020, di riferimento per tutto quanto riguarda le politiche di genere in ateneo, dalle azioni istituzionali, i documenti strategici come Bilanci di Genere e GEP e i singoli eventi.
- Tutti gli eventi con contenuti di genere pubblicati sulle pagine di Ateneo sono indicizzati dall'Ufficio Comunicazione, per facilitare la creazione di un database.
- La web radio di Ateneo registra e trasmette podcast con contenuti di genere, alcuni relativi a iniziative previste dal GEP.
- L'Ufficio Comunicazione Istituzionale presta particolare attenzione a modalità di comunicazione inclusiva e rispettosa delle differenze, nei comunicati interni ed esterni, nei social di Ateneo e nelle pagine web.
- I documenti ufficiali vanno progressivamente adeguandosi all'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo. Nel 2024 un gruppo di lavoro ha redatto le Linee Guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze, acquisite con Nota Protocollare N. 41689 del 19/02/2024 e trasmesse ai Dipartimenti per l'adeguamento dei verbali dei Consigli.

#### **Il network**

Il GEP prevede esplicitamente di agire in rete e sinergia, anche con le realtà esterne all'università. Abbiamo ricordato sopra collaborazioni su azioni specifiche con la Regione, il Comune, l'Azienda Sanitaria, i Centri contro la violenza. La collaborazione con le scuole è costante, attraverso orientamento, programmi di formazione per docenti e il coinvolgimento in eventi specifici. Ricordiamo inoltre:

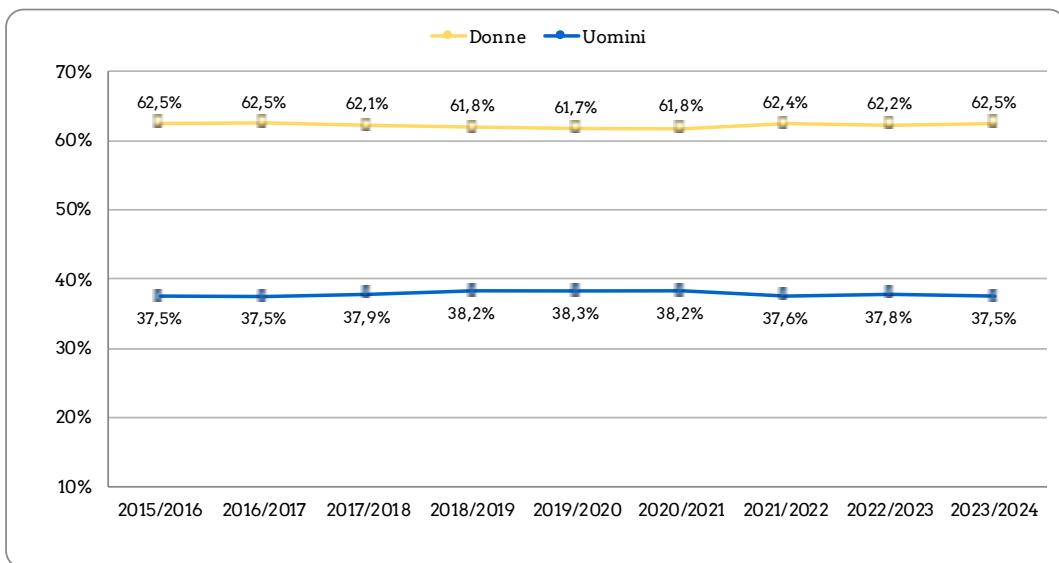
- La partecipazione alla Commissione Tematiche di genere della CRUI e a gruppi di lavoro tematici (Carriere scientifiche e Gender equality plan).
- La collaborazione continuativa con la Conferenza Nazionale degli Organi di Parità Universitaria, dal 2021 con la partecipazione al comitato di presidenza.
- Il contributo del CUG alla creazione della neonata Rete Regionale dei CUG. La Rete è stata presentata a UniSalento con il convegno Benessere in rete il 25/03/2025
- Il protocollo d'intesa siglato nel 2024 con la Consigliera di Parità della Provincia di Lecce, per la promozione di percorsi rivolti a favorire l'occupazione femminile, ridurre il divario di genere e favorire l'inclusione delle persone con disabilità.

## STUDENTESSE E STUDENTI

### DESCRIZIONE DEL CONTESTO

Dal punto di vista studentesco, l'Università del Salento si caratterizza per essere un ateneo generalista, in cui i corsi di laurea coprono un ampio spettro di discipline in ambito tecnico-scientifico, economico-giuridico, medico e umanistico-sociale. L'offerta formativa prevede corsi di laurea di tutte e tre le tipologie previste dal DM 270/2004: laurea triennale (durata 3 anni), laurea magistrale (durata 2 anni), laurea magistrale a ciclo unico (durata 5 anni).

La distribuzione della componente studentesca dell'Ateneo, caratterizzata da una forte preponderanza femminile, si mantiene pressoché costante: dalla Figura 1 si osserva il 62,5% di donne, su un totale di 20.102 iscrizioni nel 2023/24. Si può anche notare una costanza nel divario rispetto al genere, mentre il numero delle iscrizioni è aumentato.

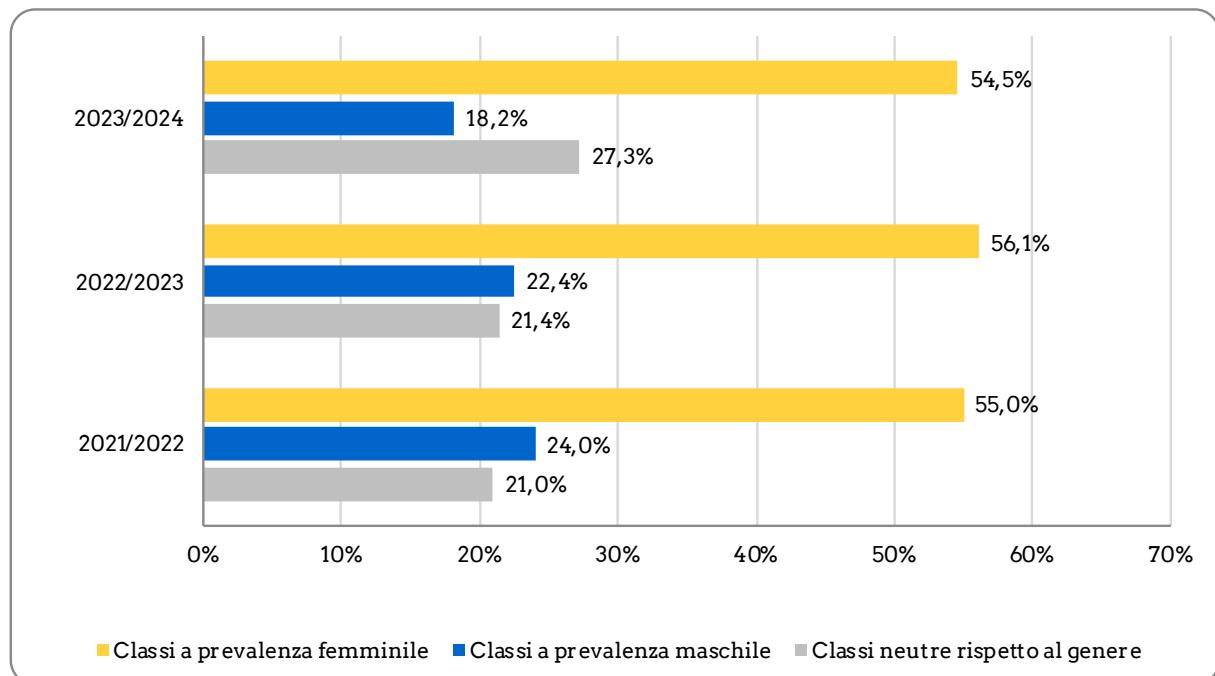


**Figura 1:** Serie storica della percentuale di genere della componente studentesca (dal 2015/2016 al 2023/2024)<sup>1</sup>

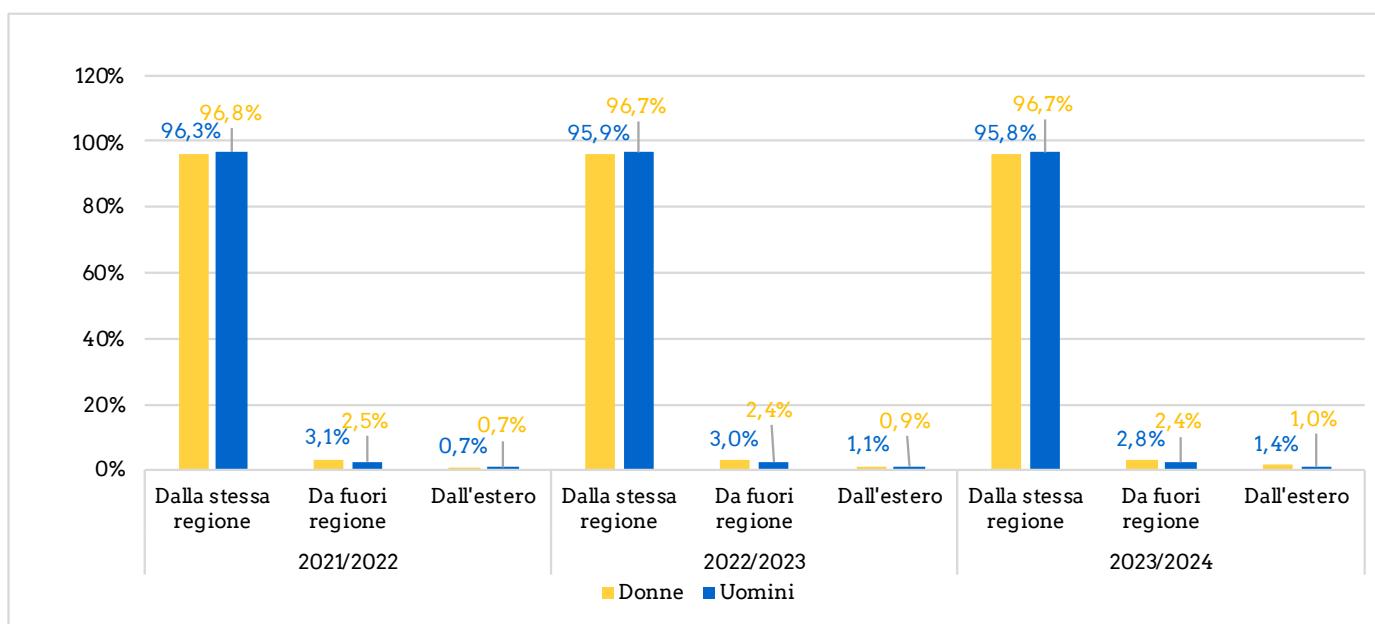
Ogni corso di laurea si definisce "segregato" (con una prevalenza femminile o maschile) se uno dei due generi supera la soglia del 60% del totale degli iscritti/e mentre, in caso contrario, viene definito "neutro rispetto al genere". Dalla Figura 2 si osserva che, rispetto all'anno accademico 2021/22, si registra un aumento delle classi neutre rispetto al genere (dal 21% al 27%), che verrà discusso più in dettaglio in Figura 5.

La provenienza delle iscritte e degli iscritti costituisce un dato che riflette, costantemente negli anni, la realtà geografica in cui l'Ateneo si colloca. Come si nota in Figura 3, nell'ultimo triennio la percentuale di studentesse e di studenti provenienti dalla Puglia è intorno al 96%. L'attrattività dall'estero, pur essendo ancora molto bassa, è aumentata per entrambi i generi (da 128 nel 2021/22 a 251 nel 2023/24) e, nel caso del genere femminile, è più che raddoppiata (da 76 a 177).

<sup>1</sup>A differenza dei bilanci precedenti, i dati di questa figura provengono dai database ESSE3.



**Figura 2:** Classificazione dei corsi di laurea in base al genere (2021/22-2023/24)<sup>2</sup>



**Figura 3:** Provenienza degli/le studenti/sse di UniSalento suddivisa per genere (dall'a.a. 2021/22 all'a.a. 2023/24).

<sup>2</sup>A differenza dei bilanci precedenti, i dati di questa figura provengono dai database ESSE3.

## SCELTE DI STUDIO

Le scelte di studio delle iscritte e degli iscritti di UniSalento sono descritte nella Tabella 1 (in termini assoluti) e nel grafico di Figura 4 (in percentuale), per le diverse aree disciplinari, raggruppate per Dipartimento di competenza. In questo bilancio inseriamo anche il recente corso di studi in Medicina e Chirurgia incluso, nel triennio qui considerato, all'interno del dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali. Le scelte di studio sono anche rappresentate nel grafico in Figura 5 in termini di aree disciplinari per le diverse tipologie di corsi di studio (lauree triennali, magistrali e a ciclo unico)<sup>3</sup>.

Nei corsi di laurea in area economica, matematico-fisica e biologica la composizione resta pressoché neutra e senza variazioni rilevanti rispetto al bilancio precedente. Si evidenzia una prevalenza femminile nelle altre aree non tecno-scientifiche, mentre si nota una netta prevalenza maschile nelle ingegnerie.

Rispetto al bilancio precedente si osserva però un aumento di 3 punti percentuali delle studentesse a Ingegneria (ora al 31%), dove le iscrizioni complessive continuano ad aumentare. La percentuale delle donne iscritte a Scienze giuridiche è scesa dal 61% al 57%, confermando il trend già osservato nel bilancio precedente ma indicando ora una classe di studi neutra e non più a segregazione femminile, mentre il numero totale di iscritti non è cambiato in modo rilevante: il dato indica quindi genuinamente una modifica nelle scelte di studio.

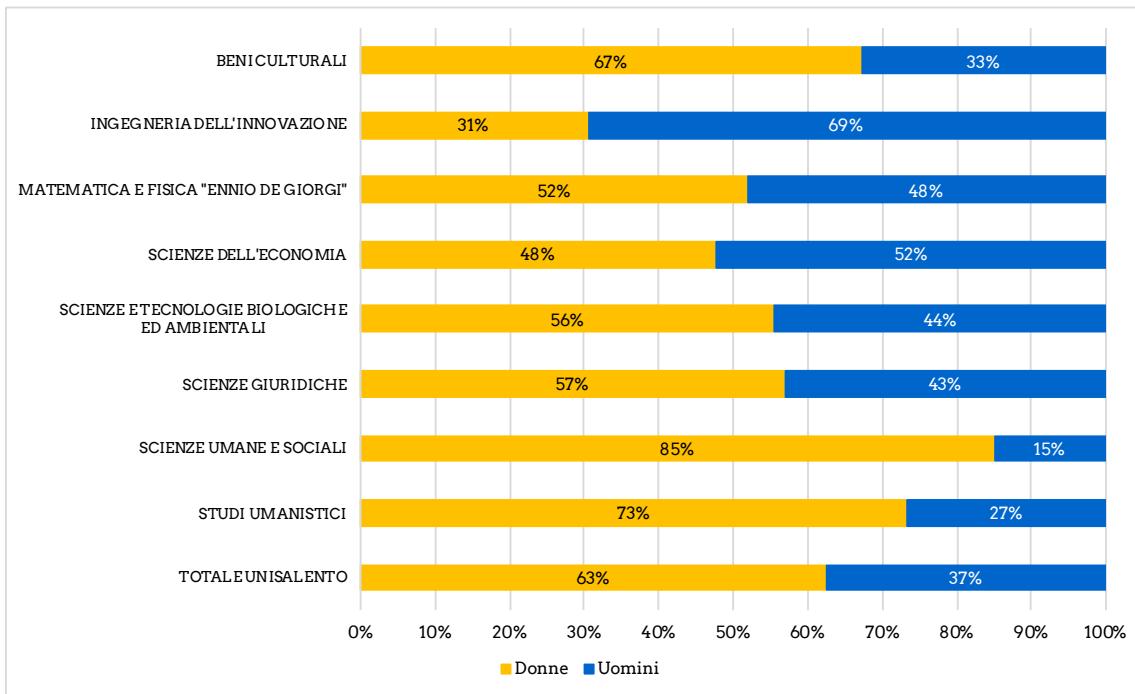
Tra i dipartimenti a segregazione femminile osserviamo un aumento di 2 punti percentuali di donne a Beni Culturali (67%), mentre a Scienze Umane e Sociali e a Studi Umanistici la percentuale di donne resta costante (rispettivamente l'85% e il 73%); in entrambi i casi le iscrizioni complessive sono aumentate, confermando il trend di prevalenza femminile.

Per quanto riguarda le aree (Figura 5), l'area pedagogica registra una segregazione con punte che toccano il 97% di iscritte: si osservi che nelle aree a segregazione maschile le percentuali di uomini non superano il 71% (le ingegnerie e agricoltura). Le discipline umanistiche e artistiche restano a segregazione femminile, con un calo percentuale di 3 punti nella magistrale. Nell'area di scienze sociali, giornalismo e informazione le alte percentuali di iscritte restano quasi invariate. Nel settore dei servizi e delle attività economiche si evidenzia una sostanziale neutralità, ad eccezione della laurea a ciclo unico. L'area delle scienze naturali vede una prevalenza femminile del 63% alla triennale e del 66% alla magistrale. L'area di sanità e assistenza sociale, che nel precedente bilancio, relativo all'a.a. 2021/22, vedeva una prevalenza femminile tra l'83% e il 91% ora vede percentuali nettamente minori: ricordiamo che la laurea in Medicina, con il 66% di iscritte, nell'a.a. 2023/24 era all'interno del dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali.

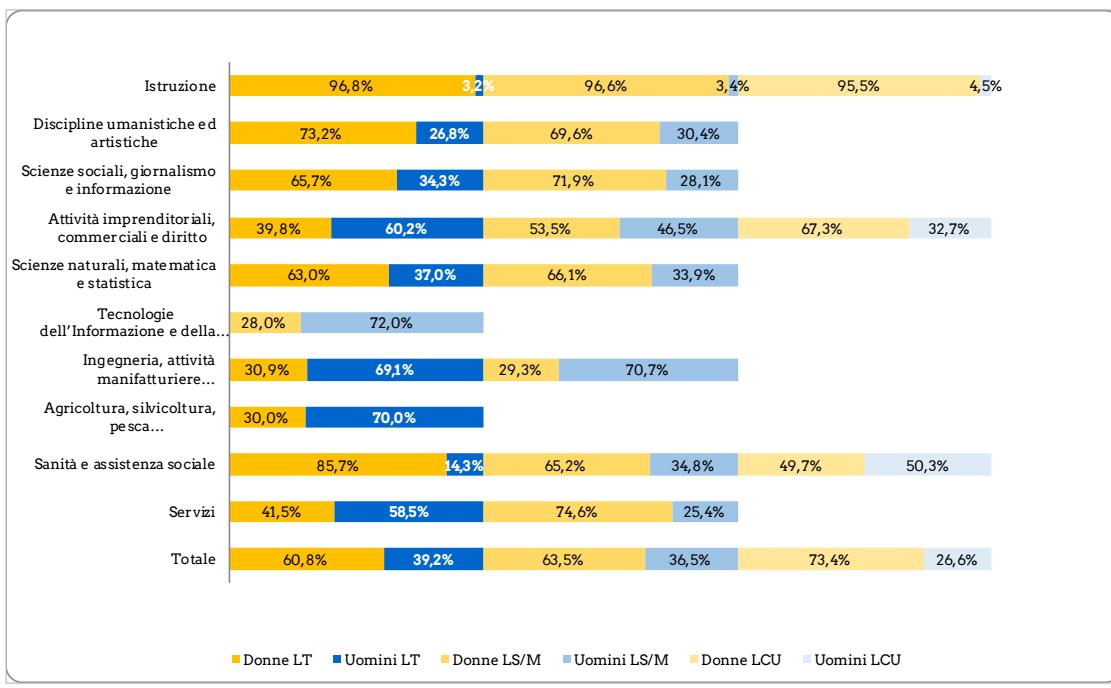
DIPARTIMENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
BENI CULTURALI	622	303	<b>925</b>
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	843	1.911	<b>2.754</b>
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	251	231	<b>482</b>
SCIENZE DELL'ECONOMIA	1.354	1.476	<b>2.830</b>
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	1.561	1.246	<b>2.807</b>
SCIENZE GIURIDICHE	974	738	<b>1.712</b>
SCIENZE UMANE E SOCIALI	4.706	816	<b>5.522</b>
STUDI UMANISTICI	2.253	817	<b>3.070</b>
<b>Totale UniSalento</b>	<b>12.564</b>	<b>7.538</b>	<b>20.102</b>

**Tabella 1:** Dati di iscritte/i per genere e Dipartimento a UniSalento (a.a. 2023/24)

<sup>3</sup>Un elenco dei corsi di laurea attivi a UniSalento è in Appendice.



**Figura 4:** Percentuale iscritte/i per genere e Dipartimento (a.a. 2023/24)



**Figura 5:** Percentuale iscritte/i per genere e per tipologia di corso di studio nelle aree disciplinari a.a. 2023/24)<sup>4</sup>

Nel 2023 si conferma una distribuzione che riprende la tendenza nazionale anche per le discipline scientifiche. La percentuale di studentesse STEM di UniSalento, escludendo ingegneria, resta costante in triennale, superando il dato nazionale, mentre è decisamente calata (di circa 11 punti) nella magistrale (Tabella 2). Confrontando questi dati con quelli della Tabella 3 che include le ingegnerie, possiamo attribuire questo andamento sia allo spostamento di studentesse dalle scienze naturali verso ingegneria, sia alla possibile loro iscrizione ad altre università per la laurea magistrale.

<sup>4</sup>A differenza dei bilanci precedenti, i dati di questa figura provengono dai database ESSE3.

UniSalento								Italia							
TRIENNALE				MAGISTRALE				TRIENNALE				MAGISTRALE			
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
STEM senza Ingegneria	65,8%	34,2%	57,6%	42,4%	58,3%	41,7%	59,9%	40,1%							

Tabella 2: Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere - Area STEM senza Ingegneria (2023)

UniSalento								Italia							
TRIENNALE				MAGISTRALE				TRIENNALE				MAGISTRALE			
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
STEM	47,4%	52,6%	43,9%	56,1%	39,7%	60,3%	42,3%	57,7%							

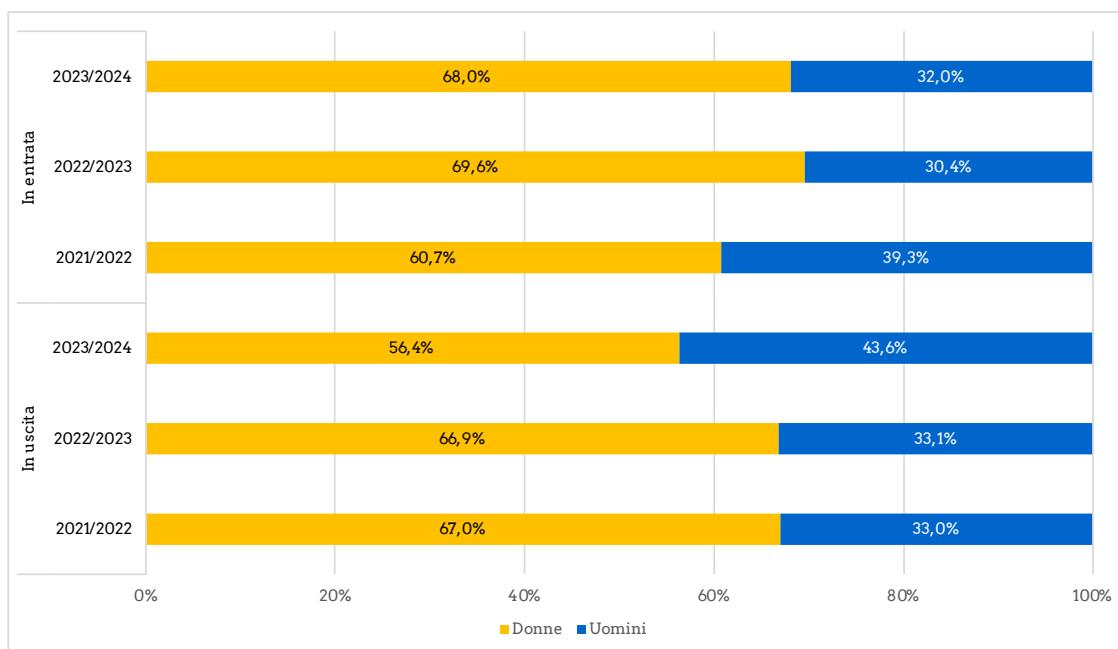
Tabella 3: Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere - Area STEM (2023)

## MOBILITÀ INTERNAZIONALE

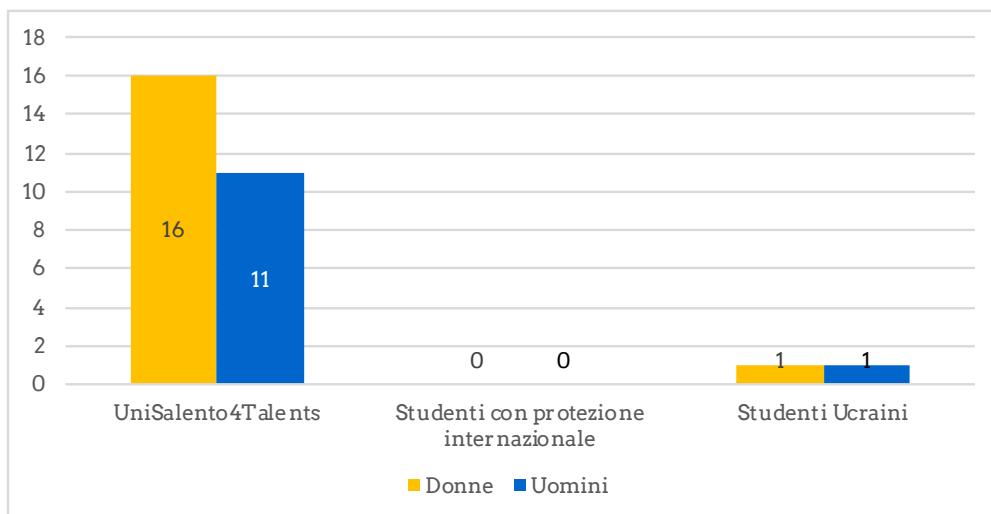
Dopo la ripresa della mobilità studentesca attraverso la fruizione di programmi di studio internazionali successiva alla flessione causata dalla pandemia, già osservata nel precedente bilancio, il numero totale degli arrivi è ulteriormente aumentato (da 178 nel 2021/22 a 197 nel 2023/24). Il numero delle uscite è anch'esso in aumento (da 230 nel 2021/22 a 314 nel 2023/24) pur restando al di sotto del dato pre-pandemia (345 nel 2019/20). Si noti che rispetto al numero delle iscrizioni il numero di studenti in uscita è basso.

Come evidenzia il grafico in Figura 6 la distribuzione per genere di studentesse e studenti in questi programmi conferma la prevalenza femminile: la percentuale di donne in entrata è aumentata di 10 punti dal 2020/21. Si conferma in uscita una maggiore presenza delle studentesse, ma si osserva nel 2023/24 un netto incremento numerico della componente maschile a fronte di una leggera diminuzione di quella femminile. Osserviamo comunque che a causa del limitato numero di studenti in mobilità questi dati sono molto fluttuanti.

UniSalento ha istituito nel 2020 il programma UniSalento4Talents per attrarre studenti meritevoli da altri paesi. Ha inoltre istituito programmi di accoglienza per studenti rifugiati/e o beneficiari/e di protezione internazionale. Nella Figura 7 si riportano i dati relativi agli arrivi grazie a questi programmi, nel biennio 2022/23 e 2023/24, dai quali si rileva una prevalenza di donne: in particolare 16 studentesse e 11 studenti per il programma UniSalento4Talents.



**Figura 6:** Percentuale di studenti e studentesse UniSalento in programmi internazionali, in entrata e in uscita (dall'a.a. 2021/22 all'a.a. 2023/24).

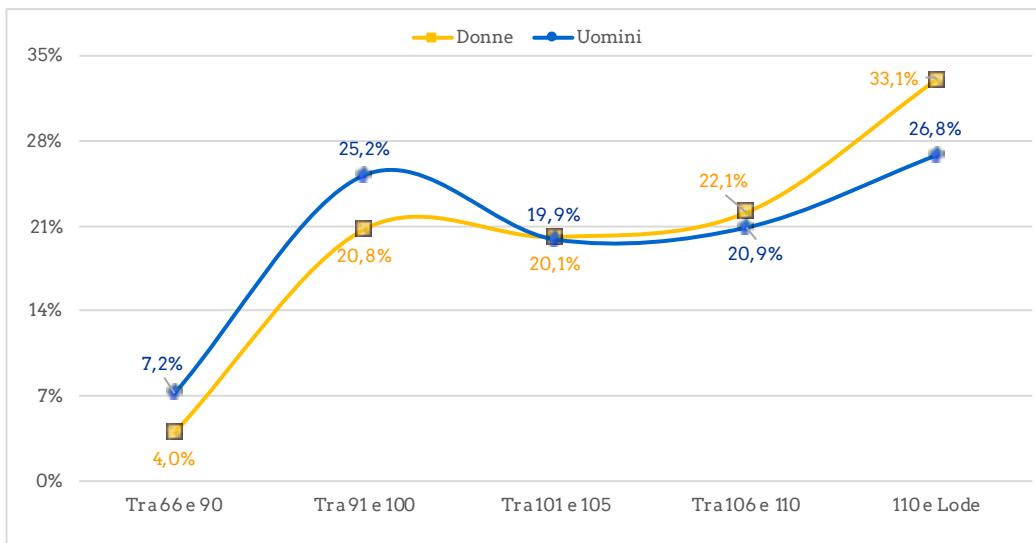


**Figura 7:** Numeri di studenti stranieri/e arrivati a UniSalento attraverso programmi specifici o umanitari nel biennio 2022/23 e 2023/24.

## PERFORMANCE STUDENTESCA

Il grafico in Figura 8 e anche la Tabella 4 evidenziano che il 55% delle laureate nel 2023 ha un voto di laurea maggiore o uguale a 106/110, contro il 48% dei laureati. Tale divario percentuale è leggermente diminuito nella fascia media rispetto ai dati del bilancio precedente. Sulla valutazione massima il divario resta costante a 6 punti percentuali.

La Tabella 5 disaggrega i dati per tipologia di corso di laurea. Si può notare che il divario percentuale nelle fasce di voto più alto aumenta con il progredire della tipologia di corso di laurea: nel 2023 il 44% di donne si laurea in triennale con voto superiore a 106 (21% con lode) contro il 40% di uomini (18% con lode), mentre nella magistrale, dove il numero di studenti si riduce notevolmente, l'84% di ragazze ottiene un voto maggiore di 106 (63% con lode) contro il 72% di ragazzi (48% con lode).



**Figura 8:** Distribuzione percentuale di Laureate/i per voto di laurea (2023)<sup>5</sup>

	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Voto compreso tra 66 e 90	77	84	68	62	83	80
Voto compreso tra 91 e 100	403	235	388	281	432	279
Voto compreso tra 101 e 105	362	159	342	191	418	220
Voto compreso tra 106 e 110	461	192	443	210	460	231
110 e Lode	661	256	645	297	688	297
<b>Totali</b>	<b>1.964</b>	<b>926</b>	<b>1.886</b>	<b>1.041</b>	<b>2.081</b>	<b>1.107</b>

**Tabella 4:** Dati per genere e voto di laurea (2021-2023)<sup>6</sup>

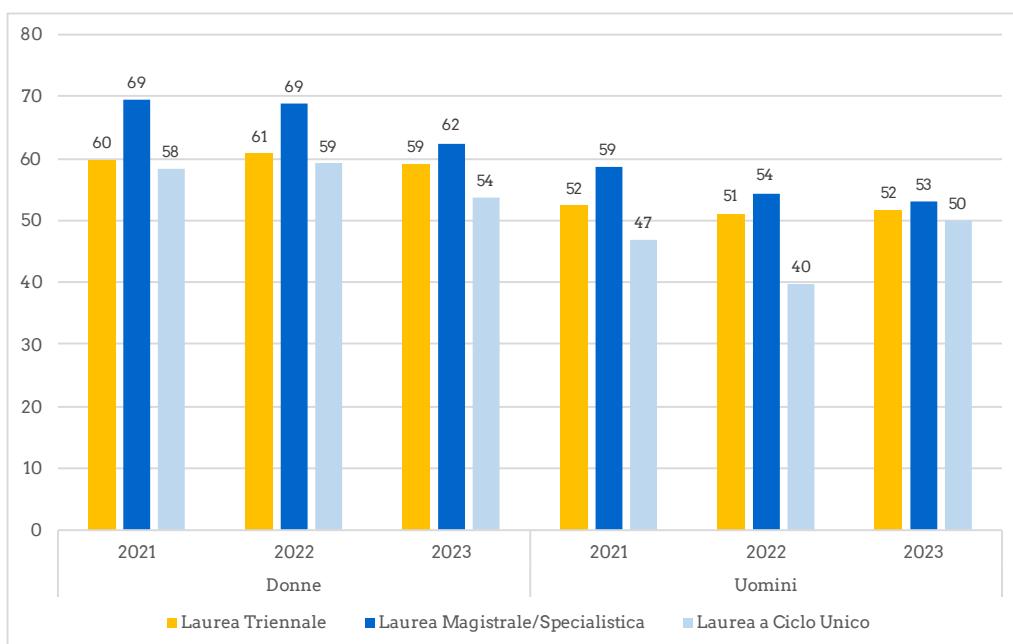
Questo indicatore, incrociato con gli indicatori di “regolarità degli studi” (in relazione al conseguimento del titolo di laurea nei tempi previsti), conferma una migliore performance femminile complessiva: il grafico riportato in Figura 9 mostra una netta prevalenza di laureate triennali in corso (nel 2023 superano il 59% del totale) rispetto ai laureati triennali, la cui percentuale resta pressoché invariata. Nelle lauree magistrali, pur confermandosi la migliore performance delle studentesse, la percentuale di laureati/e in corso cala nel triennio: infatti le donne scendono dal 69% al 62% e i ragazzi dal 59% al 53%. Osserviamo che mentre per i ragazzi il calo si spiega numericamente con l’aumento di studenti in magistrale mentre il numero di laureati in corso resta costante, per le ragazze anche il numero di iscritte si riduce, e il dato sembra corrispondere ad un calo effettivo di performance. Nel ciclo unico il numero di studenti è molto basso (meno di 120 per anno complessivamente): in ogni anno le laureate in corso superano percentualmente i laureati, ma le fluttuazioni non sono significative.

Un ulteriore indicatore di performance studentesca concerne la percentuale di abbandono degli studi al termine del primo anno del corso di studio intrapreso. Il grafico in Figura 10 dimostra, anche in questo caso, la migliore performance del genere femminile.

<sup>5</sup>A differenza dei bilanci precedenti, i dati di questa figura provengono dai database ESSE3.

<sup>6</sup>A differenza dei bilanci precedenti, i dati di questa tabella provengono dai database ESSE3.

TIPO CORSO	CLASSE VOTO	2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Triennale</b>	tra 66-90	66	71	54	51	67	63
	tra 91-100	353	196	339	239	378	229
	tra 101-105	281	118	269	139	333	167
	tra 106-110	298	118	243	129	313	158
	110 e lode	218	113	284	125	296	143
Totale Corso di Laurea		1216	616	1189	683	1387	760
<b>Specialistica/ Magistrale</b>	tra 66-90	4	8	0	4	6	6
	tra 91-100	21	24	26	34	23	33
	tra 101-105	61	30	47	39	55	43
	tra 106-110	128	69	158	70	113	67
	110 e lode	378	132	302	158	333	140
Totale Corso di Laurea Spec/Mag		592	263	533	305	530	289
<b>Magistrale Ciclo Unico</b>	tra 66-90	7	5	14	7	10	11
	tra 91-100	29	15	23	8	31	17
	tra 101-105	20	11	26	13	30	10
	tra 106-110	35	5	42	11	33	6
	110 e lode	65	11	59	14	60	14
Totale Corso di Laurea Magistrale CU		156	47	164	53	164	58
<b>TOTALE LAUREATI</b>		<b>1964</b>	<b>926</b>	<b>1886</b>	<b>1041</b>	<b>2081</b>	<b>1107</b>

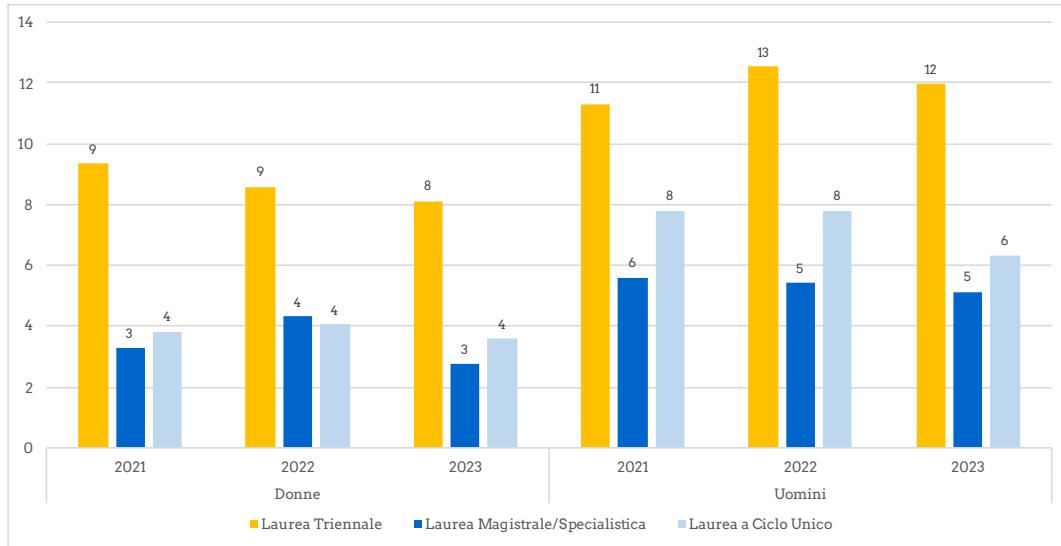
**Tabella 5:** Dati per genere e voto di laurea e tipologia di corso di laurea (2021-2023)

**Figura 9:** Percentuale di Laureate/i in corso rispetto al totale dell'Laureate/i per tipologia di corso di laurea (2021/2023)

Nell'ultimo triennio la percentuale di abbandoni al primo anno della laurea triennale è di circa il 9% per le studentesse con un valore nettamente migliore rispetto agli studenti, la cui percentuale negli anni è di circa il 12%. Si tratta di un dato più alto della media nazionale, che nell'a.a. 2022/23 era del 7,3% complessivo, cosa però non particolarmente indicativa vista la macroscopica differenza numerica dei campioni. Gli abbandoni al primo anno delle lauree magistrali risultano nettamente inferiori e cioè circa il 3% per le donne contro il 5% degli uomini.

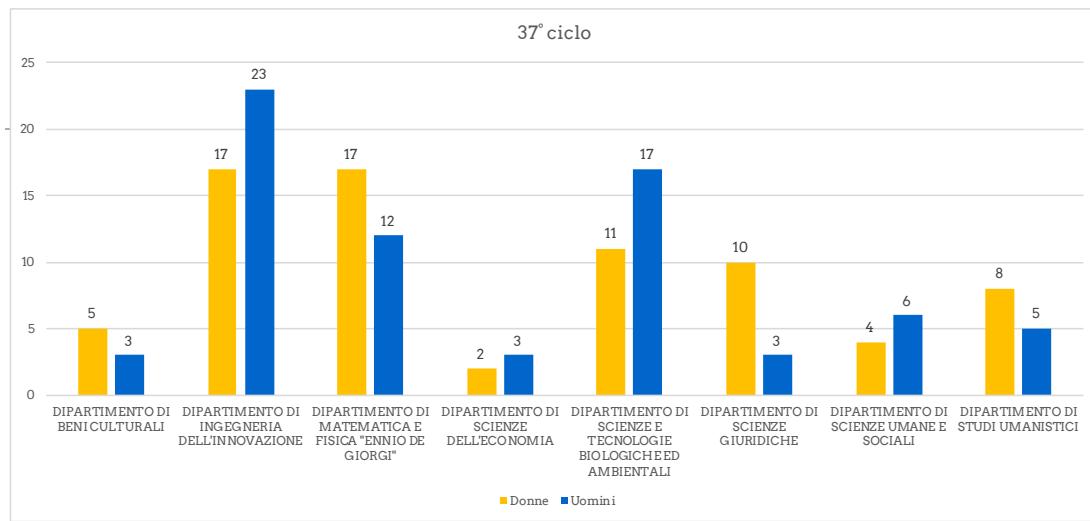
## DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE<sup>7</sup>

Dall'analisi dei dati generali per i dottorati dei cicli 37°, 38° e 39° (Figura 11, Figura 12 e Tabella 6) si osserva prima di tutto un picco nel numero dei posti nel 38° ciclo, dovuto alla nascita del dottorato nazionale in Regulation, management and law of public sector organizations e all'aggiunta di borse PNRR, di borse su centri e infrastrutture oltre che di borse esterne. Tale trend, che confermava una tendenza osservata nel precedente bilancio, si è esaurito nel 39° ciclo, nel quale, se si esclude il dottorato nazionale con 32 borse, si osserva un netto calo del totale da 146 nel 37° a 109 del 39°. Osserviamo quindi una tendenza di ritorno ai dati pre-pandemia: nel 36° ciclo avevamo infatti 93 borse totali di dottorato.

Si conferma in complesso il maggiore equilibrio di genere rispetto ai dati dei corsi di laurea, ma possiamo osservare comunque una dinamica di genere. Infatti nel picco di borse, corrispondente al 38° ciclo, si nota un aumento netto di uomini nei dipartimenti che hanno avuto borse addizionali: il dipartimento di Ingegneria è passato da 23 dottorandi a 43, per poi scendere a 14; nel dipartimento di Matematica e Fisica gli uomini sono passati da 12 a 22 per tornare a 15 e ad Economia gli uomini sono raddoppiati (da 3 a 6). Negli altri dipartimenti il totale delle borse dal 37° al 38° ciclo è diminuito. L'effetto complessivo del PNRR è stato quello di incrementare il numero dei posti di dottorato, con un vantaggio maggiore per gli uomini: le donne sono aumentate di 22 unità tra 36° e 39° ciclo, e gli uomini di 30 unità. Il calo di donne dal 37° al 39° è stato notevole soprattutto al dipartimento di Matematica e Fisica (da 17 a 6) mentre sono in lieve maggioranza nel dottorato nazionale.

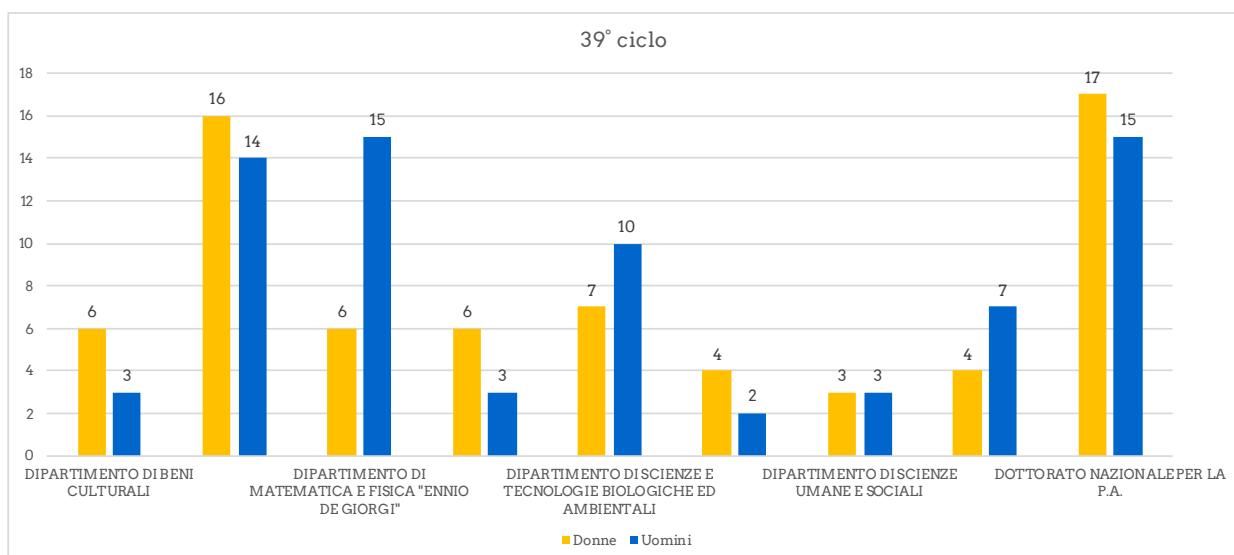
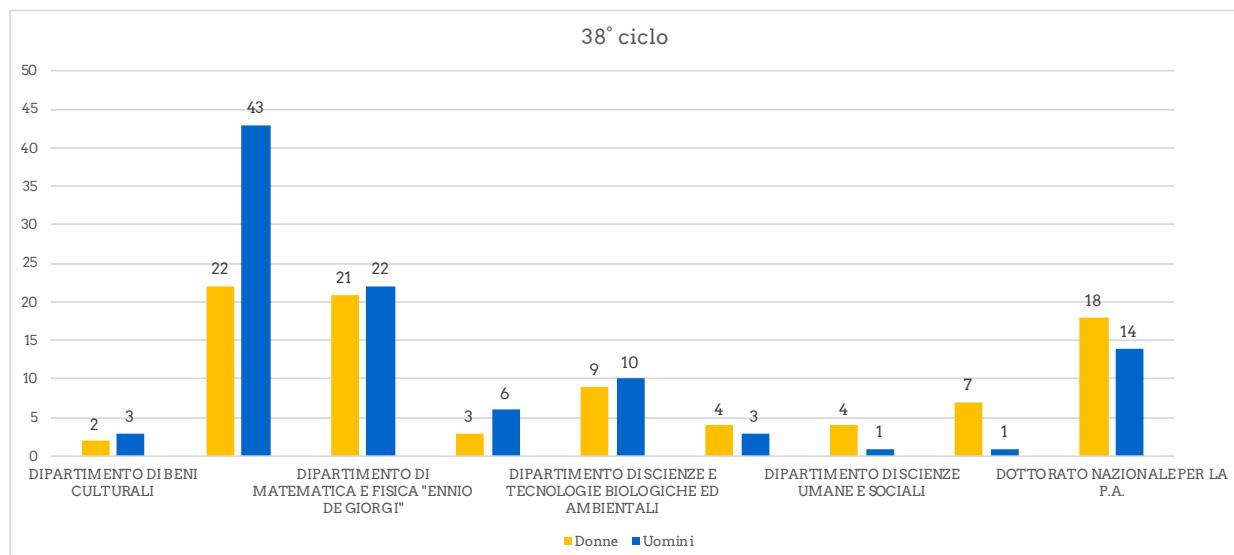


**Figura 10:** Percentuale di iscritte/i che abbandonano gli studi dopo il primo anno, per genere e per tipologia di corso di laurea (2021/2023)

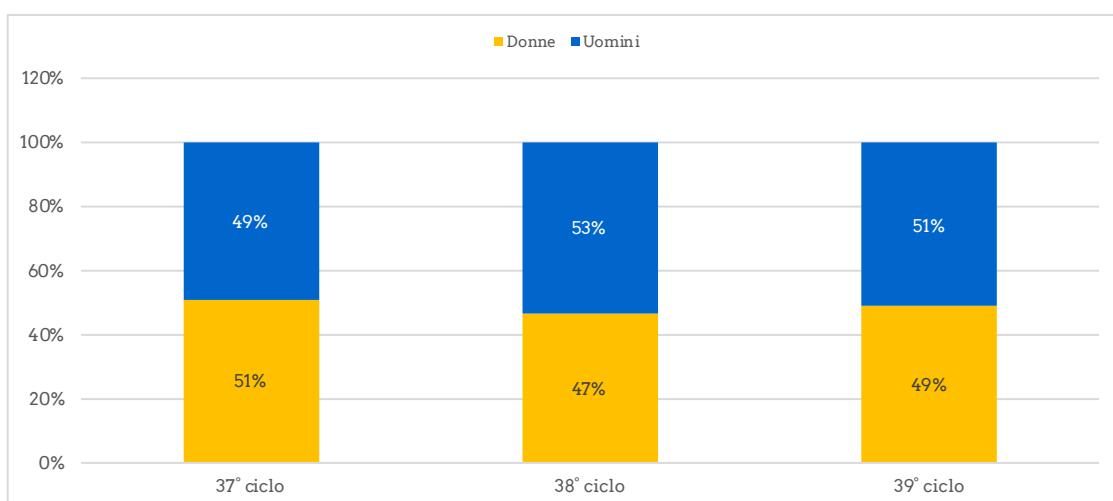


**Figura 11:** continua>>

<sup>7</sup> Per i dati di questa sezione ringraziamo Marilena Occhipinti dell'Area Placement e Dottorato, oltre che coordinatori e coordinatrici di dottorato.



**Figura 11:** Distribuzione per genere delle/i dottorande/i nei Dipartimenti di UniSalento - Cicli 37°, 38° e 39°



**Figura 12:** Distribuzione per genere delle/i dottorande/i di UniSalento – Cicli 37°, 38° e 39°

	37° CICLO			38° CICLO			39° CICLO		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>BENI CULTURALI</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
Scienze del Patrimonio Culturale	5	3	8	2	3	5	6	3	9
<b>INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>65</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>30</b>
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	9	5	14	11	11	22	4	7	11
Ingegneria dei sistemi complessi	8	18	26	11	32	43	12	7	19
<b>MATEMATICA E FISICA "E. DE GIORGI"</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>
Nanotecnologie	6	6	12	14	8	22	2	5	7
Fisica e nanoscienze	7	5	12	4	10	14	2	6	8
Matematica e informatica	4	1	5	3	4	7	2	4	6
<b>SCIENZE DELL'ECONOMIA</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
Transizione digitale e sostenibilità	2	3	5	3	6	9	6	3	9
<b>SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	11	17	28	9	10	19	7	10	17
<b>SCIENZE GIURIDICHE</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Diritti e sostenibilità	10	3	13	4	3	7	4	2	6
<b>SCIENZE UMANE E SOCIALI</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
Human and social sciences	4	6	10	4	1	5	3	3	6
<b>STUDI UMANISTICI</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	1	5	6	2	1	3	1	3	4
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	7		7	5		5	3	4	7
<b>DOTTORATO NAZIONALE PER LA P.A.</b>	-			<b>18</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>
Regulation, management and law of public sector organizations	-			18	14	32	17	15	32
<b>Totale complessivo</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>146</b>	<b>90</b>	<b>103</b>	<b>193</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>141</b>

Tabella 6: Iscritte ed iscritti al Dottorato per genere, per Dipartimento e per ciclo dal 37° al 39°

Il numero di persone che abbandonano il dottorato è cresciuto nel 38° ciclo in corrispondenza al picco di borse, in particolare si nota un numero doppio di abbandoni da parte degli uomini (Tabella 7). Per il resto, i numeri bassi di abbandoni non consentono una interpretazione generale, rispecchiando scelte individuali.

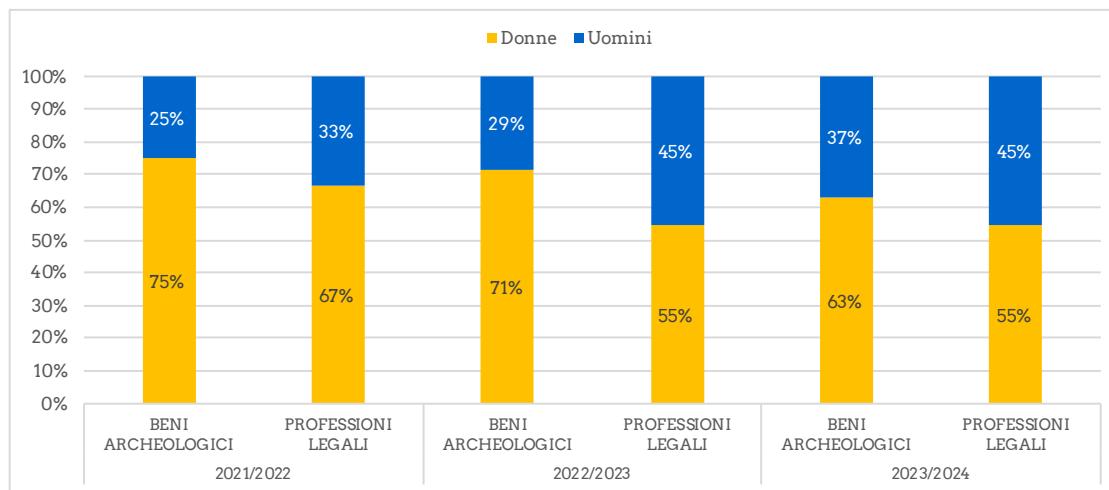
	37° CICLO			38° CICLO			39° CICLO		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>BENI CULTURALI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Scienze del Patrimonio Culturale	0	0	0	0	1	1	0	0	0
<b>INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	1	2	3	0	2	2	0	0	0
Ingegneria dei sistemi complessi	2	6	8	3	8	11	0	0	0
<b>MATEMATICA E FISICA "E. DE GIORGI"</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Fisica e nanoscienze	0	0	0	0	3	3	0	0	0
Nanotecnologie	0	2	2	3	1	4	0	0	0
<b>SCIENZE DELL'ECONOMIA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Transizione digitale e sostenibilità	0	0	0	0	0	0	2	0	2

Tabella 7: continua >>

	37° CICLO			38° CICLO			39° CICLO		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	0	1	1	0	1	1	0	0	0
<b>SCIENZE GIURIDICHE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Diritti e sostenibilità	0	0	0	1	1	2	1	1	2
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
0	0	0	1			1	0	0	7
<b>DOTTORATO NAZIONALE PER LA P.A.</b>	<b>-</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Regulation, management and law of public sector organizations	<b>-</b>			1	1	2	1	1	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

**Tabella 7:** Abbandoni del dottorato per genere, dottorato e ciclo dal 37° al 39° (solo dipartimenti con abbandoni)

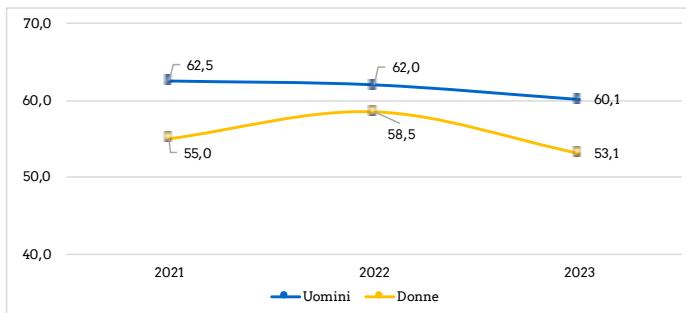
Mentre i dottorati hanno principalmente una funzione di avvio alla ricerca, le due scuole di specializzazione attive a UniSalento (Beni Archeologici e Professioni Legali) hanno un carattere marcatamente professionalizzante. La loro composizione per genere è raffigurata nella Figura 13 dove osserviamo un aumento della percentuale maschile: nel caso di Beni Archeologici i numeri delle iscritte sono rimasti pressoché costanti (circa 24) mentre gli iscritti sono saliti da 8 a 13; nel caso di Professioni Legali si nota un netto calo complessivo di entrambi i generi (da 42 nell'a.a. 2021/22 a 11 nel 2023/24) e una composizione praticamente paritaria ma su piccoli numeri (6 donne e 5 uomini nel 2023/24). Abbiamo osservato in precedenza anche a livello di corsi di laurea un riequilibrio in questa area che era a segregazione femminile.



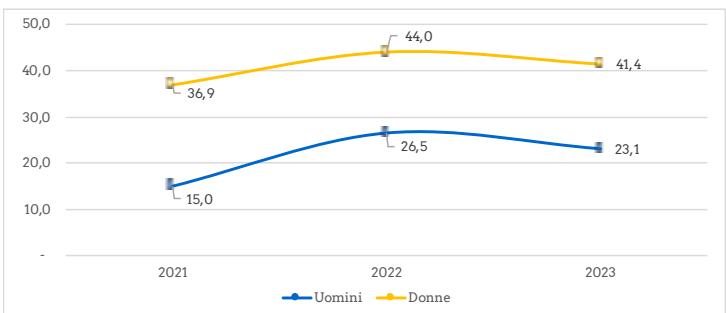
**Figura 13:** Percentuale di iscritte/i nelle scuole di specializzazioni attive in UniSalento (dall'a.a. 2021/22 all'a.a. 2023/24)

## OCCUPAZIONE

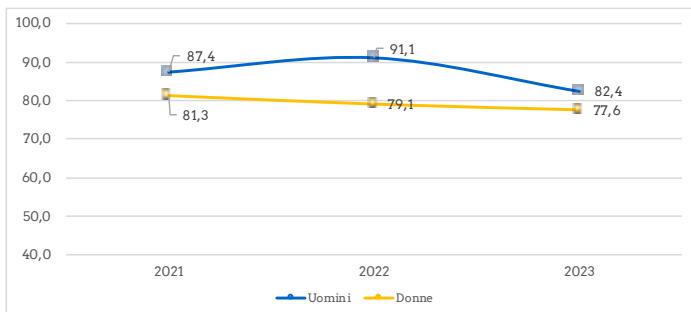
I dati sull'occupazione sono estratti dal database di AlmaLaurea: si ricorda che questo database raccoglie risposte fornite su base volontaria e il quadro fornito dal numero delle risposte è parziale. In questi grafici (a esclusione della Figura 20, della Figura 21 e della Figura 25 di confronto con il *benchmark*) consideriamo la definizione più restrittiva adottata da AlmaLaurea secondo la quale sono 'occupate' le persone che svolgono un'attività lavorativa retribuita, purché non si tratti di un'attività di formazione. I dati per laureati/e magistrali indicano in genere una percentuale maggiore di laureati maschi tra gli occupati, rispetto alle donne, sia dopo un anno dalla laurea che dopo cinque (Figura 14 e Figura 15), con l'eccezione della laurea magistrale a ciclo unico ad un anno dalla laurea, che mostra una prevalenza percentuale di donne occupate in tutto il triennio. A spiegazione l'anomalia di quest'ultimo dato rispetto all'andamento generale, ricordiamo che il numero di laureati/e magistrali a ciclo unico è molto piccolo e che la statistica AlmaLaurea per questo caso è stata fatta su un campione molto limitato. Confermiamo anche una progressiva riduzione del gap di genere nel tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea magistrale. Infine osserviamo che per le lauree magistrali si registra in generale un trend negativo per l'occupazione sia di uomini che di donne.



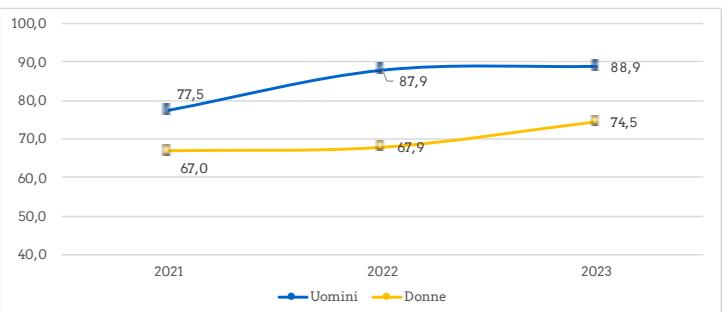
**Figura 14:** Percentuale di Laureate/i Magistrali che lavora a 1 anno dal 2021 al 2023



**Figura 15:** Percentuale di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico che lavora a 1 anno dal 2021 al 2023

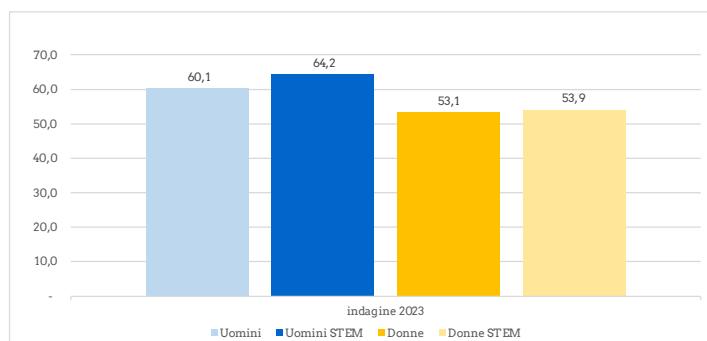


**Figura 16:** Percentuale di Laureate/i Magistrali che lavora a 5 anni dal 2021 al 2023

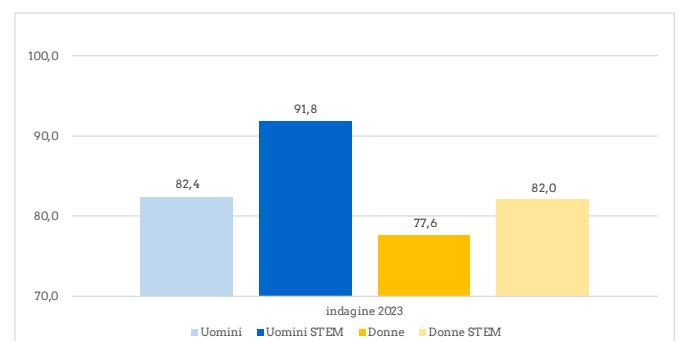


**Figura 17:** Percentuale di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico che lavora a 5 anni dal 2021 al 2023

Nella Figura 18 e nella Figura 19 vediamo il confronto con le percentuali di occupati/e provenienti da lauree STEM, rispettivamente ad uno e cinque anni dalla laurea, per l'anno 2023. Ad un anno dalla laurea l'effetto STEM si conferma



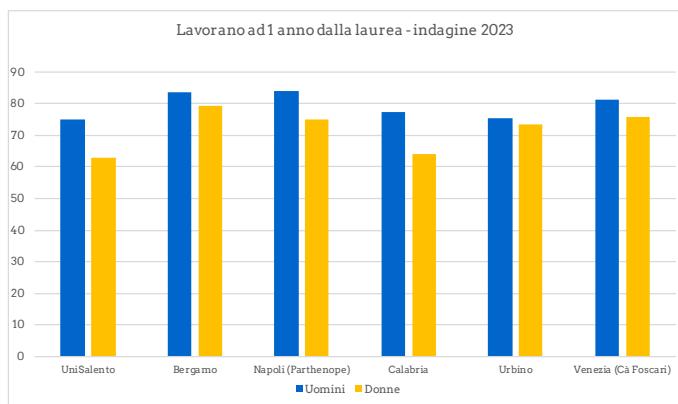
**Figura 18:** Confronto tra percentuali di laureati/e e laureati/e STEM occupati ad un anno dalla laurea magistrale (anno 2023)



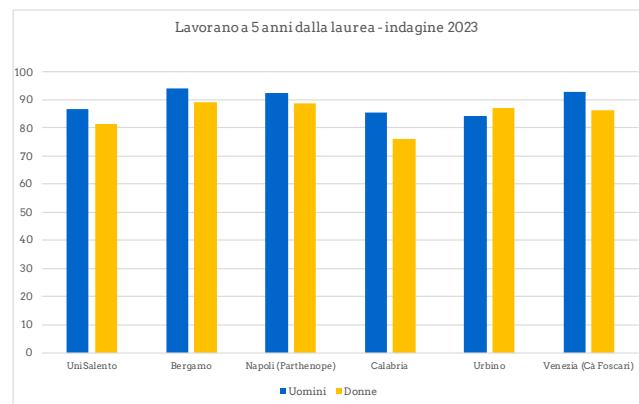
**Figura 19:** Confronto tra percentuali di laureati/e e laureati/e STEM occupati a 5 anni dalla laurea magistrale (anno 2023)

per gli uomini con un vantaggio di circa 4 punti percentuali mentre per le donne il vantaggio è minimo, mentre a 5 anni dalla laurea il vantaggio è per entrambi, ma rispettivamente di 9 e 4 punti percentuali circa. Questi ultimi dati sono molto diversi da quelli osservati in precedenza: nel 2021 il vantaggio a 5 anni dalla laurea era di 3 punti percentuali per gli uomini e 6 punti per le donne.

Come già segnalato, nella Figura 20 e nella Figura 21 risultano occupate le persone con un salario, anche se impegnate in attività di formazione: la ragione per questo cambio di criterio è che AlmaLaurea non pubblica più dati per la definizione restrittiva di occupazione a partire dall'anno 2023. In queste figure il confronto con le università del benchmark (università generaliste di medie dimensioni) mostra che UniSalento è passata all'ultimo posto per quanto riguarda la percentuale di occupati, sia uomini (75%) che donne (63%), ad un anno dalla laurea magistrale. La percentuale di uomini occupati a cinque anni dalla laurea (87%) invece è migliore di quelle dell'università di Calabria e di Urbino; per le donne (82%) è molto migliore di quella dell'università della Calabria.



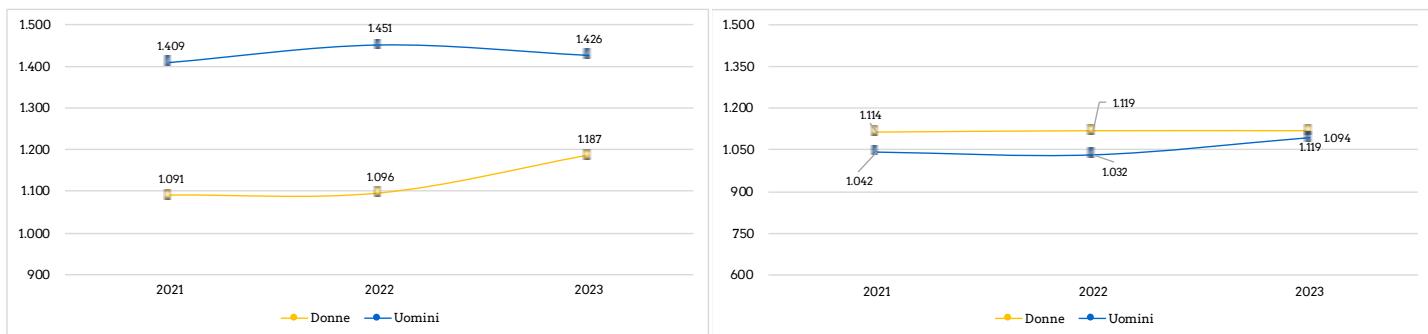
**Figura 20:** Confronto di percentuali occupazionali ad un anno dalla laurea magistrale con gli atenei del *benchmark*



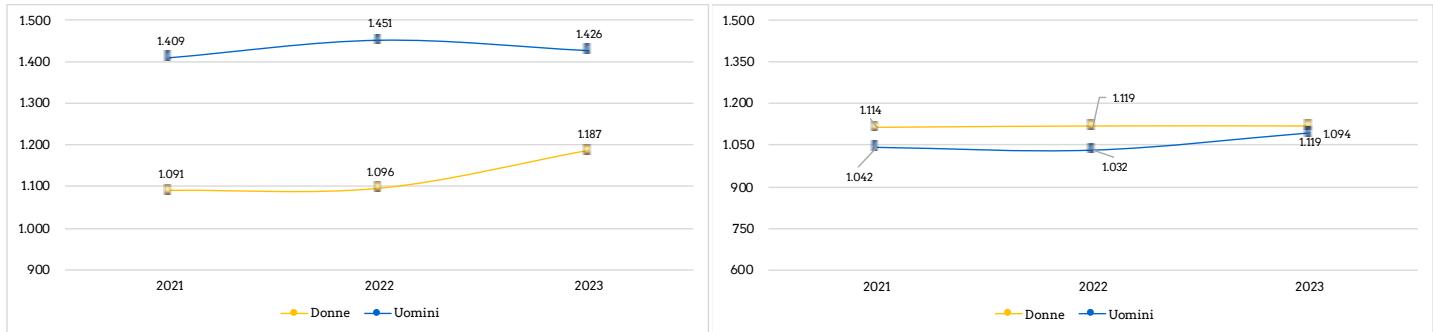
**Figura 21:** Confronto di percentuali occupazionali a cinque anni dalla laurea magistrale con gli atenei del *benchmark*

Confrontando questi dati con quelli di altre fonti sulla disoccupazione (che non riportiamo in quanto non comparabili con quelli di AlmaLaurea per la loro diversa definizione), si conferma che la formazione universitaria contribuisce, sia per le donne che per gli uomini, a diminuire in modo rilevante il rischio di disoccupazione.

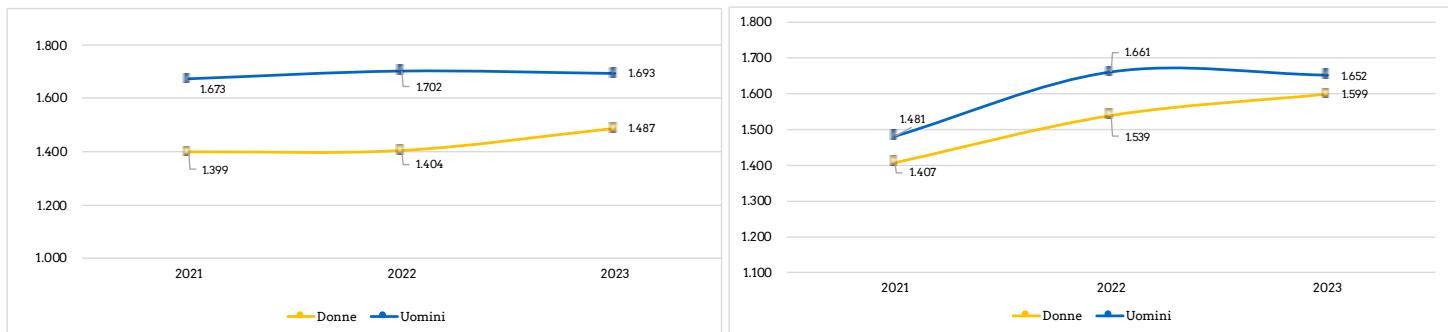
La retribuzione mensile netta evidenzia un divario a sfavore delle occupate che oscilla tra i 200 e i 300 euro, sia a uno che a 5 anni dalla laurea magistrale. L'anomalia già rilevata nei dati sulla condizione occupazionale per le lauree a ciclo unico, dovuta a nostro parere alla limitatezza del campione, si osserva anche nel caso delle retribuzioni, in particolare ad un anno dalla laurea (Figura 20 e Figura 22).



**Figura 22:** Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 1 anno dal 2021 al 2023 e Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno dal 2021 al 2023

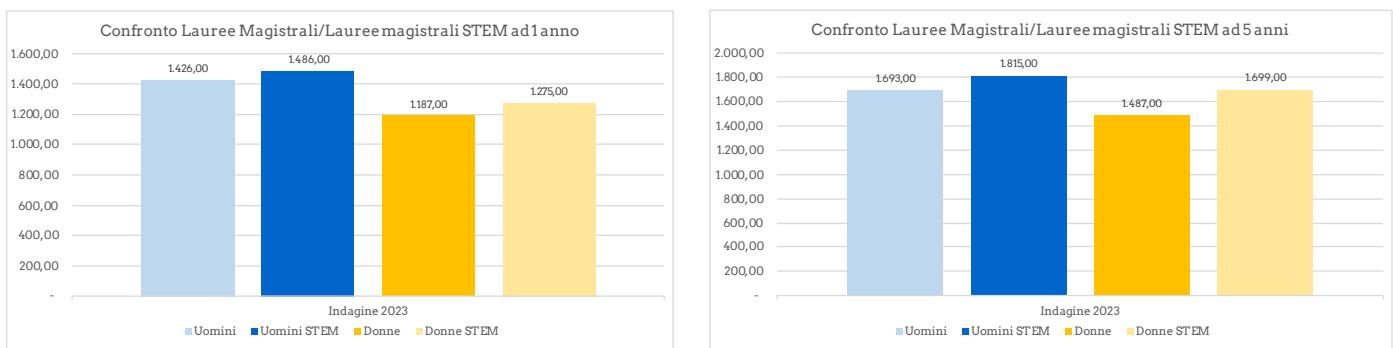


**Figura 23:** Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 1 anno dal 2021 al 2023 e Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno dal 2021 al 2023



**Figura 24:** Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 5 anni dal 2021 al 2023 e Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 5 anni dal 2021 al 2023

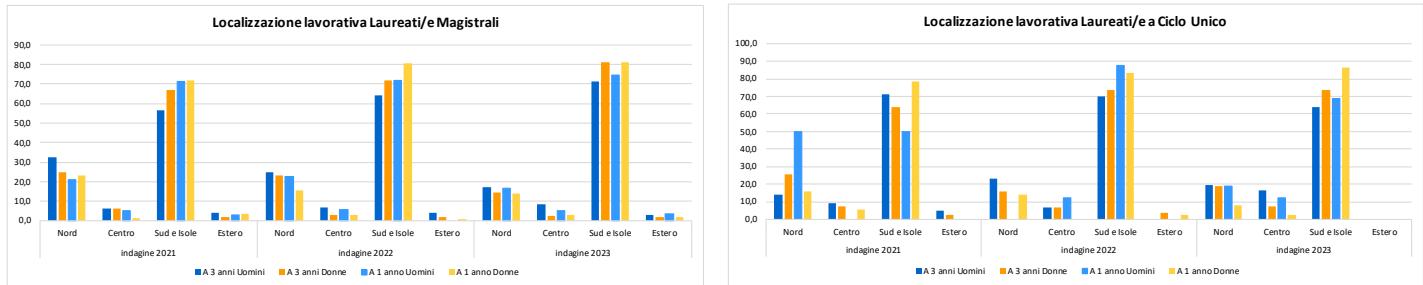
Nella Figura 24 vediamo il confronto tra la media delle retribuzioni complessive e la media delle retribuzioni in area STEM e osserviamo prima di tutto che queste ultime sono tuttora leggermente superiori anche se la differenza si è ridotta, passando da 100 a 60 euro per gli uomini a un anno dalla laurea e da 200 a 90 euro per le donne. A 5 anni dalla laurea il vantaggio per gli uomini è di circa 120 euro, mentre per le donne si registra un aumento di circa 210 euro. Il gap salariale in questo ambito si riduce decisamente a 5 anni dalla laurea scendendo a circa 115 euro.



**Figura 25:** Confronto tra retribuzioni e retribuzioni in area STEM rispettivamente a 1 e 5 anni dalla laurea per l'anno 2023

Come nella Figura 18 e nella Figura 19, anche nella Figura 25 i dati si riferiscono a persone occupate anche se in formazione. Il confronto con gli atenei del *benchmark* mostra che sia ad un anno che a 5 anni dalla laurea la retribuzione degli uomini è migliore di quella dei laureati a Napoli e Urbino, mentre il dato per le donne resta il peggiore ad un anno, e superiore solo ad Urbino a cinque anni.

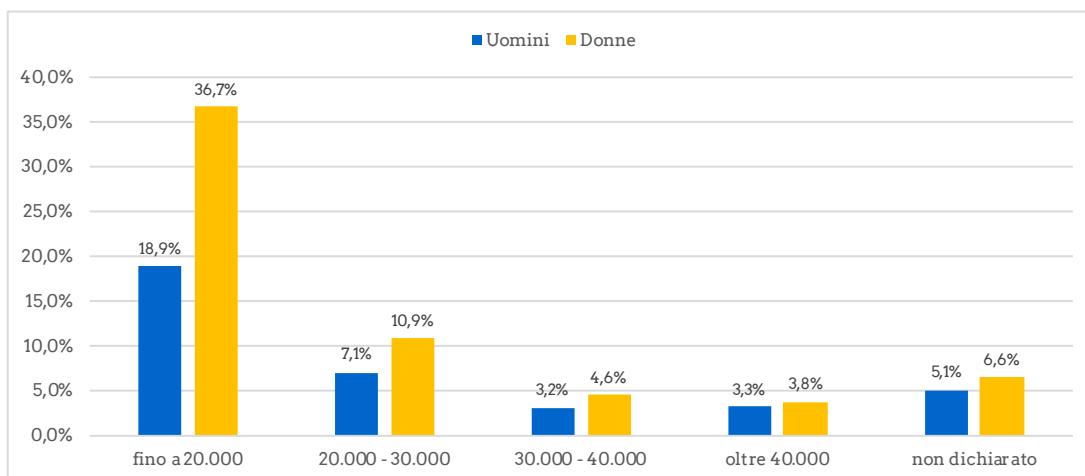
La Figura 26, che riporta la distribuzione geografica di occupati/e a 1 e 3 anni dalla laurea, conferma le osservazioni dei bilanci precedenti, vale a dire la maggiore tendenza delle laureate a rimanere al Sud dove la situazione lavorativa è in generale ancora più svantaggiata per le donne. L'effetto pandemia si vede nell'anno 2021, dove circa il 71% sia di uomini che di donne a un anno dalla laurea sono rimasti al Sud.



**Figura 26:** Confronto con le retribuzioni degli atenei del *benchmark* rispettivamente a 1 e 5 anni dalla laurea per l'anno 2023

## IL CONTESTO SALENTINO: ESTRAZIONE SOCIALE E CAPACITÀ REDDITUALE

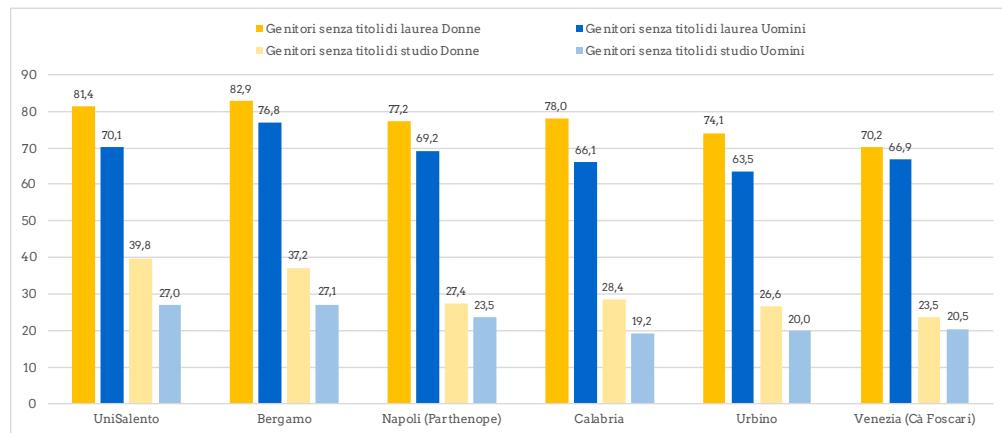
Per descrivere meglio il contesto, in Figura 27 viene riportata la distribuzione del reddito secondo il parametro ISEE per l'anno 2023, nella quale si evidenzia che il 56% degli/le studenti dichiara un ISEE inferiore a 20.000 euro, quindi un reddito che permette la totale o una significativa riduzione della tassazione universitaria. La distribuzione nel suo complesso conferma, come già osservato nei bilanci precedenti, il basso reddito dichiarato dalla maggior parte degli studenti, più precisamente, facendo le percentuali per genere, si osserva che il 60% delle iscritte donne dichiara un ISEE minimo, contro il 50% di iscritti uomini.



**Figura 27:** Distribuzione ISEE per genere (2023)

Nella Figura 28 e nella Tabella 8 si riporta il livello di studi delle famiglie di provenienza degli/le studenti di UniSalento, in confronto con gli altri atenei del *benchmark*. Rispetto al bilancio precedente si nota nel dato complessivo un aumento per entrambi i generi della quota degli/le studenti i cui genitori non hanno titolo di studio e/o di laurea, con l'unica eccezione degli iscritti maschi con genitori senza laurea scesi dal 72% al 70%.

L'aumento delle percentuali di genitori senza laurea si registra anche in altri due atenei del *benchmark* (Bergamo e Calabria) rispetto ai quali UniSalento occupa una posizione intermedia. Questo Ateneo è l'unico invece a registrare un aumento delle percentuali di genitori senza titolo di studio, dato che per gli altri Atenei resta stabile (Bergamo) o si riduce. La percentuale di genitori senza titoli è ora la più alta del *benchmark* per quanto riguarda le studentesse (40% circa) e la più alta (27%), insieme a quella di Bergamo, per quanto riguarda gli studenti.



**Figura 28:** Quadro complessivo dell'estrazione sociale di laureate/i UniSalento in confronto con *benchmark* (anno 2023)

La Tabella 8, in cui i dati sono disaggregati per lauree triennali, magistrali e a ciclo unico, permette di osservare più in dettaglio la differenza di contesti sociali con le altre università. Si noti per esempio il dato delle studentesse triennali con genitori senza titolo di studio, che nel 2023 registra un 39% per UniSalento contro il 23% di Venezia Ca' Foscari, aumentando il divario già osservato nel precedente bilancio.

Laurea I livello				
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	82,6	77,2	38,9	28,4
Bergamo	82,7	74,5	38,3	27,6
Napoli (Parthenope)	76,3	74,4	31,5	24,9
Calabria	80,6	68,5	29,6	17,7
Urbino	76,1	72,1	27,2	22,4
Venezia (Ca' Foscari)	69,8	63,9	22,9	18,4
Laurea II livello				
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	81,8	75	40,5	38,5
Bergamo	80,4	74,1	32	26,4
Napoli (Parthenope)	82,4	80,3	30	28,1
Calabria	78,6	73,5	26,4	24
Urbino	76,9	74,5	29,7	26,6
Venezia (Ca' Foscari)	70,5	69,8	24,1	22,6
Magistrale a Ciclo Unico				
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	79,7	58	39,9	14
Bergamo	85,5	81,8	41,4	27,3
Napoli (Parthenope)	72,9	52,9	20,8	17,6
Calabria	74,8	56,4	29,1	16
Urbino	69,2	43,8	22,9	10,9
Venezia (Ca' Foscari)	<i>corsi non presenti</i>			

	Complessivo			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	81,4	70,1	39,8	27,0
Bergamo	82,9	76,8	37,2	27,1
Napoli (Parthenope)	77,2	69,2	27,4	23,5
Calabria	78,0	66,1	28,4	19,2
Urbino	74,1	63,5	26,6	20,0
Venezia (Ca' Foscari)	70,2	66,9	23,5	20,5

**Tabella 8:** Estrazione sociale di laureate/i triennali, magistrali, a ciclo unico e complessivi (confronto con il *benchmark* nell'anno 2023)

L'alta percentuale di genitori senza laurea o altro titolo di studio non indica di per sé un territorio economicamente svantaggiato: i dati di Bergamo, per esempio, che si confermano sorprendentemente simili a quelli UniSalento a livello generale e di lauree triennali, possono riflettere due contesti molto diversi quanto alla presenza di alternative redditizie al percorso di laurea e alla possibilità che gli/le studenti provengano da famiglie a reddito elevato pur senza titolo di studio. Nel caso di UniSalento si osserva che la percentuale di studentesse provenienti da famiglie senza laurea o senza titoli è sensibilmente più alta rispetto ai ragazzi (fino a una differenza di 10 punti percentuali); questo dato, se incrociato con quello sull'ISEE di Figura 20 relativo alla fascia fino a 20.000 euro, evidenzia l'alta percentuale di studentesse per le quali la nostra università offre concrete possibilità di crescita culturale e sociale.

## IN PILLOLE

- Si conferma la forte preponderanza femminile che caratterizza la componente studentesca di UniSalento.
- La provenienza geografica per la quasi totalità di iscritti/e continua ad essere regionale; la mobilità in uscita nei programmi di studio internazionali rispecchia percentualmente la composizione studentesca, mentre quella in entrata vede un lieve aumento percentuale di studentesse. Nei programmi speciali di accoglienza dell'ultimo biennio le studentesse sono diventate una maggioranza.
- Per le scelte di studio, che da questo bilancio includono il nuovo corso di Medicina, si rileva una distribuzione che in generale riprende la tendenza nazionale, con una netta prevalenza femminile nelle aree non tecnico-scientifiche e una netta prevalenza maschile nelle ingegnerie, dove però si conferma l'aumento di studentesse già osservato.
- La migliore performance delle studentesse in termini di voto e tempi di laurea rimane evidente, anche se il divario con la performance degli studenti è in generale diminuito. Nel complesso si assiste a riduzione della performance per entrambi i generi.
- In complesso nei dottorati si rileva un maggiore equilibrio rispetto ai corsi di laurea, tuttavia l'incremento delle borse dovuto al PNRR sembra avere beneficiato soprattutto gli uomini. Nelle scuole di specializzazione continuano a prevalere le donne, ma si nota un lieve incremento maschile.
- I dati sull'occupazione e sulla retribuzione non rispecchiano il trend positivo di performance delle ragazze, confermando i divari lavorativi a svantaggio delle donne riscontrati anche a livello nazionale.
- Il 56% di iscritti/e dichiara redditi al di sotto dei 20.000 euro, che permette totale o significativa riduzione della tassazione universitaria; la percentuale di studenti e studentesse che non ha genitori con titolo di studio e/o di laurea è aumentata.
- La lettura incrociata dei dati relativi al reddito e alle condizioni sociali delle famiglie di origine, all'occupazione e alla provenienza geografica evidenzia l'alta percentuale di giovani del territorio per i/le quali la nostra università rappresenta una concreta possibilità di crescita culturale e sociale. In particolare, data la maggioranza di donne iscritte, UniSalento rappresenta una concreta occasione di ascesa sociale per le studentesse a basso reddito.

## PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

### DISTRIBUZIONE E DINAMICA DELLE CARRIERE

La percentuale di donne per tutte le fasce nel personale docente e ricercatore, rispetto alla situazione riscontrata nel 2021 (42,1%) è in leggero aumento ed ha superato il 43%, sia nel 2022 (43,5%) sia nel 2023 (43,2%), come si evince dalla Tabella 9, con una debole seppur costante crescita, salvo piccole variazioni, nella serie storica (Figura 22).

Se si osserva la distribuzione percentuale delle donne nelle diverse fasce della docenza, si conferma che la componente femminile varia molto nella gerarchia delle carriere. In generale, al crescere del livello di carriera, la percentuale di donne diminuisce considerevolmente (come risulta dalle Tabelle 9-11 e dalle Figure 30-32): le donne costituiscono il 50% dei ricercatori (considerando sia le posizioni a tempo determinato sia quelle a tempo indeterminato), ma tale percentuale scende al 40,4% tra i professori di II fascia e si riduce al 24,8% tra i professori di I fascia.

	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	<b>Totale</b>	Donne	Uomini	<b>Totale</b>	Donne	Uomini	<b>Totale</b>
PO	26	86	<b>112</b>	28	91	<b>119</b>	33	100	<b>133</b>
PA	97	155	<b>252</b>	115	177	<b>292</b>	113	167	<b>280</b>
Ricercatori	72	78	<b>150</b>	55	45	<b>100</b>	51	39	<b>90</b>
Ricercatori a tempo determinato									
di cui RTD a	31	28	<b>59</b>	38	34	<b>72</b>	31	31	<b>62</b>
di cui RTD b	12	9	<b>21</b>	26	41	<b>67</b>	28	42	<b>70</b>
Assegnisti di Ricerca	67	63	<b>130</b>	131	122	<b>253</b>	109	100	<b>209</b>
<b>Totale</b>	<b>305</b>	<b>419</b>	<b>724</b>	<b>393</b>	<b>510</b>	<b>903</b>	<b>365</b>	<b>479</b>	<b>844</b>
<b>Incidenza annuale di genere</b>	<b>42,1%</b>	<b>57,9%</b>	<b>100%</b>	<b>43,5%</b>	<b>56,5%</b>	<b>100%</b>	<b>43,2%</b>	<b>56,8%</b>	<b>100%</b>

**Tabella 9:** Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2021/2023)

I dati evidenziano che la maggiore variabilità delle carriere nel triennio considerato si registra a livello di ricercatori/trici a tempo determinato, in particolare a livello di RTD-A, figura intrinsecamente precaria. Nel 2023 le donne rappresentano il 50% degli RTD-A (31 su 62); in termini assoluti, il numero di donne è rimasto inalterato (31) rispetto al 2021, mentre gli uomini in questa fascia sono leggermente cresciuti in numero (da 28 a 31). Queste posizioni, ormai a esaurimento, sono state in generale finanziate da programmi specifici e discontinui, di tipo regionale, nazionale o europeo, e non dal finanziamento ordinario ministeriale. Gli RTD-B invece rappresentano sostanzialmente una tenure track, che garantisce agli/alle abilitati/e il passaggio alla seconda fascia della docenza a tempo indeterminato. Queste posizioni dipendono soprattutto da finanziamenti ministeriali e vedono, nel 2023, un forte aumento rispetto al 2021 (da 21 a 70). Tale aumento è spiegabile con il fatto che uno specifico programma assunzionale dal ministero è partito tra il 2022 e il 2023. Per quanto riguarda invece la categoria ad esaurimento di ricercatori/trici a tempo indeterminato (indicati in alcune figure di questo capitolo con RU), in termini assoluti i numeri calano, essenzialmente a causa dei passaggi di carriera alla seconda fascia, ma la percentuale di donne risulta in aumento, dal 48% (72 su 150) al 56,7% (51 su 90): questo riflette il fatto che si registra una maggior frazione di passaggi al ruolo di professore associato tra gli uomini che non tra le donne.

Nella fascia PA (Professore/ssa Associato/a) le donne nel 2023 rappresentano oltre il 40% della composizione, con un costante aumento percentuale rispetto ai valori che si registravano in passato (ad esempio prossimi al 34% tra il 2015 e il 2018). Questo trend in significativa crescita è il frutto della dinamica di passaggi di carriera e pensionamenti, e continua

positivamente anche nell'ultimo biennio: in termini assoluti, infatti, tra 2021 e 2023 si registra un aumento di ben 16 unità per le donne e di sole 12 unità per gli uomini.

L'accesso alla fascia PO (Professore/ssa Ordinario/a) continua ad interessare maggiormente gli uomini, ma la percentuale di donne tra coloro che vengono promosse a tale ruolo cresce ancor più velocemente rispetto al caso della fascia PA: nel 2023 tale percentuale è passata al 24,8%, mentre nel 2021 era solo il 23,2% (contro il 19,8% del 2019). In termini relativi, la crescita in dieci anni dal 15,4% del 2014 all'attuale 24,8% rappresenta un aumento di oltre tre quinti rispetto al valore di partenza. In tutto il numero di professoresse ordinarie del nostro ateneo nel 2023 è salito a 33, con una dinamica parzialmente influenzata anche dal pensionamento di un numero di uomini maggiore rispetto alle donne.

Nel seguito vengono riportati (prima in termini assoluti tra donne e uomini in , e poi in termini percentuali per le donne in Tabella 11) i dati numerici sulla composizione di ognuno dei nove Dipartimenti, in riferimento agli/alle afferenti a ciascuno dei ruoli accademici (Professori/sse ordinari/e e associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato e a tempo determinato di tipo "A" e "B")

Struttura di afferenza	Ordinari		Associati		Ricercatori		RTD-a		RTD-b		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
BENI CULTURALI	2	8	11	11	3	2	1	2	2	3	45
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	2	14	15	35	3	10	6	17	5	7	114
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	2	14	8	25	4	5	7	2	3	6	76
MEDICINA SPERIMENTALE	6	10	3	7	0	1	3	1	6	4	41
SCIENZE DELL'ECONOMIA	8	11	10	16	7	7	1	1	1	5	67
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	1	11	19	23	7	1	9	4	5	2	82
SCIENZE GIURIDICHE	4	15	10	14	3	5	1	1	1	4	58
SCIENZE UMANE E SOCIALI	3	11	16	20	11	3	3	1	2	5	75
STUDI UMANISTICI	5	6	21	17	13	5	0	2	3	6	78

Tabella 10: Docenti e Ricercatori per Dipartimento (2023)

Struttura di afferenza	% Donne Ordinari	% Donne Associati	% Donne Ricercatori	% Donne Ricercatori TD/a	% Donne Ricercatori TD/b	% Donne Totale
BENI CULTURALI	20%	50%	60%	33%	40%	42%
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	13%	21%	23%	26%	42%	27%
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	13%	16%	44%	78%	33%	32%
MEDICINA SPERIMENTALE	38%	21%	0%	75%	60%	44%
SCIENZE DELL'ECONOMIA	42%	31%	50%	50%	17%	40%
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	8%	41%	88%	69%	71%	50%
SCIENZE GIURIDICHE	21%	36%	38%	50%	20%	33%
SCIENZE UMANE E SOCIALI	21%	40%	79%	75%	29%	47%
STUDI UMANISTICI	45%	62%	72%	0%	33%	54%

Tabella 11: Percentuali di donne per Dipartimento (2023)

In area STEM, e in particolare per i Dipartimenti di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali, di Ingegneria dell’Innovazione e di Matematica e Fisica, appare evidente come la percentuale di donne tra i docenti di prima fascia raggiunga i valori più bassi in assoluto (al di sotto del 15%).

La Tabella 12 illustra la distribuzione delle diverse fasce di docenza in confronto con il contesto nazionale, e mostra che le donne sono percentualmente meno rappresentate nei ruoli PO e PA, mentre sono più rappresentate in quelli di RU, RTD-A e RTD-B. Succede, conseguentemente, il contrario per gli uomini, i quali per UniSalento sono più rappresentati rispetto alla media nazionale nei ruoli PO, PA e RU e meno rappresentati nelle categorie dei ricercatori. Questo scenario evidenzia per UniSalento, come già in passato, uno sbilanciamento che pone le donne nei livelli più bassi delle carriere ancora più pronunciato rispetto al contesto nazionale.

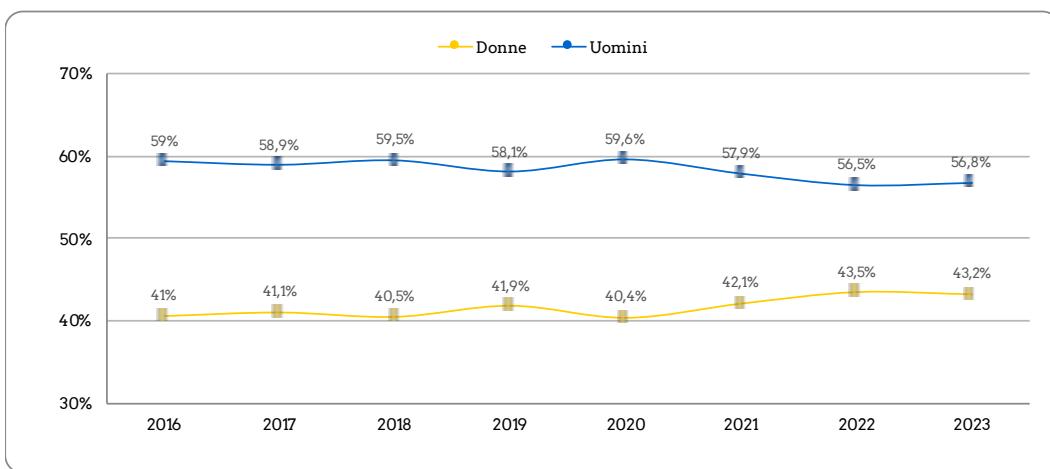
	<b>UniSalento</b>					
	Donne	Uomini	<b>Totale</b>	Donne	Uomini	<b>Totale</b>
Professori Ordinari	28	91	<b>119</b>	23,5%	76,5%	<b>100%</b>
Professori Associati	115	177	<b>292</b>	39,4%	60,6%	<b>100%</b>
Ricercatori a tempo indeterminato	55	45	<b>100</b>	55,0%	45,0%	<b>100%</b>
RTD a	38	34	<b>72</b>	52,8%	47,2%	<b>100%</b>
RTD b	26	41	<b>67</b>	38,8%	61,2%	<b>100%</b>
<b>Totale</b>	<b>262</b>	<b>388</b>	<b>650</b>	40,3%	59,7%	<b>100%</b>
Assegnisti di Ricerca	67	63	<b>130</b>	131	122	<b>253</b>
<b>Totale</b>	<b>305</b>	<b>419</b>	<b>724</b>	<b>393</b>	<b>510</b>	<b>903</b>

	<b>Italia</b>					
	Donne	Uomini	<b>Totale</b>	Donne	Uomini	<b>Totale</b>
Professori Ordinari	3.962	10.568	<b>14.530</b>	27,3%	72,7%	<b>100%</b>
Professori Associati	10.651	14.490	<b>25.141</b>	42,4%	57,6%	<b>100%</b>
Ricercatori a tempo indeterminato	2.429	2.504	<b>4.933</b>	49,2%	50,8%	<b>100%</b>
RTD a	2.860	3.205	<b>6.065</b>	47,2%	52,8%	<b>100%</b>
RTD b	2.617	3.751	<b>6.368</b>	41,1%	58,9%	<b>100%</b>
<b>Totale</b>	<b>22.519</b>	<b>34.518</b>	<b>57.037</b>	39,5%	60,5%	<b>100%</b>
Assegnisti di Ricerca	67	63	<b>130</b>	131	122	<b>253</b>
<b>Totale</b>	<b>305</b>	<b>419</b>	<b>724</b>	<b>393</b>	<b>510</b>	<b>903</b>

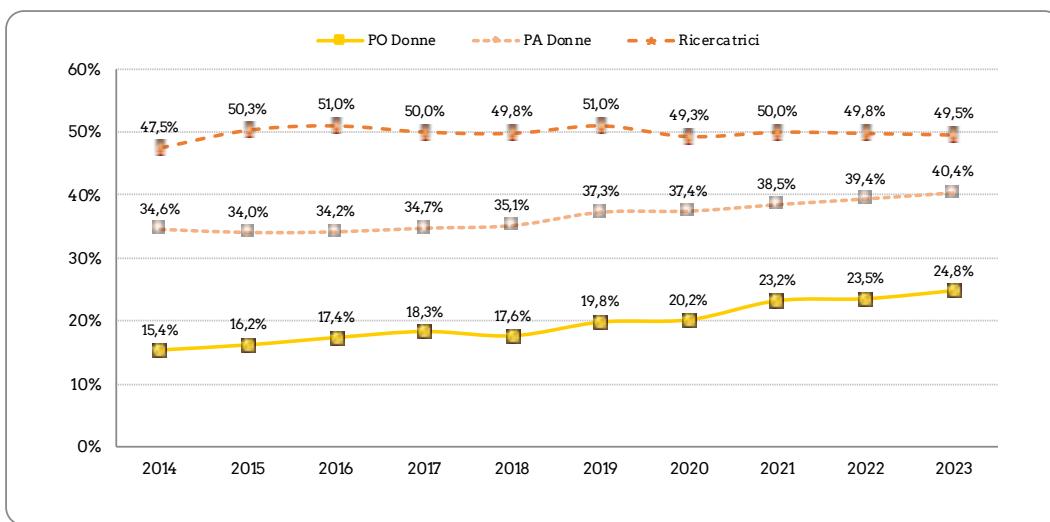
**Tabella 12:** Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca e confronto con il dato nazionale, escluse le università private e telematiche (2023)

Nella Figura 29 è rappresentata la serie storica relativa al Personale Docente e Ricercatore, in forma aggregata e per ruolo accademico. La dinamica delle carriere analizzate in un intervallo temporale di otto anni conferma un’iniziale stazionarietà a cui segue un leggero incremento della percentuale di personale femminile, di quasi tre punti percentuali tra il 2020 e il 2023 (dal 40,4% al 43,2%), a discapito di quello maschile nel medesimo periodo. Si tratta di una variazione complessivamente piccola, da confrontare con il divario di 6,8 punti percentuali che ancora mancano al raggiungimento della parità.



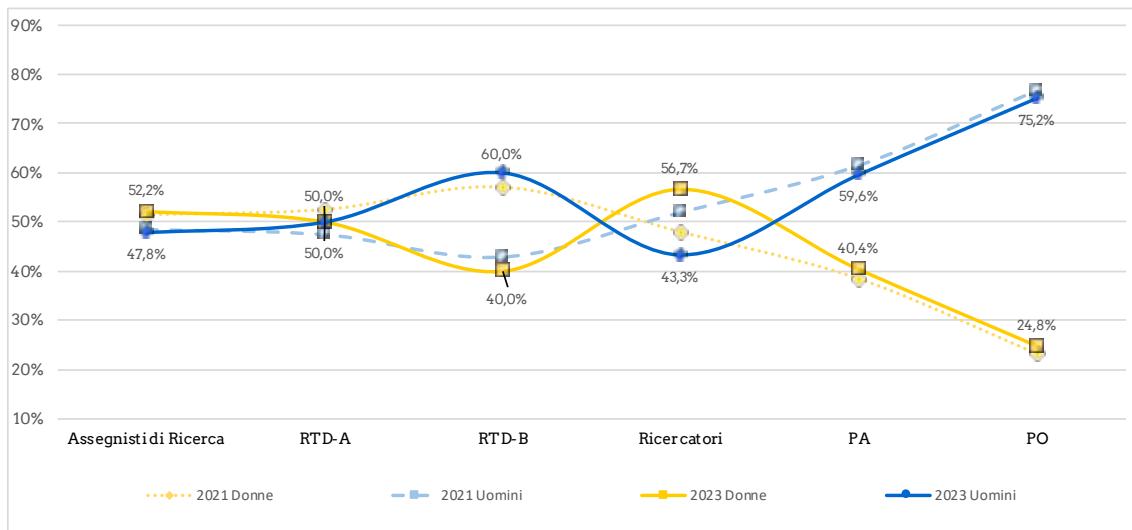
**Figura 29:** Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2016/2023)

Nella Figura 30 viene invece riassunta la serie storica relativa ai ruoli del personale femminile di Ateneo nel tempo che, come nel grafico precedente, segnala una sostanziale costanza nella ripartizione di genere tra i ricercatori/trici e una continua e consolidata crescita, soprattutto dal 2018 al 2023) sia per le professoresse associate (+5.3%) sia per le professoresse ordinarie (+7.2%).



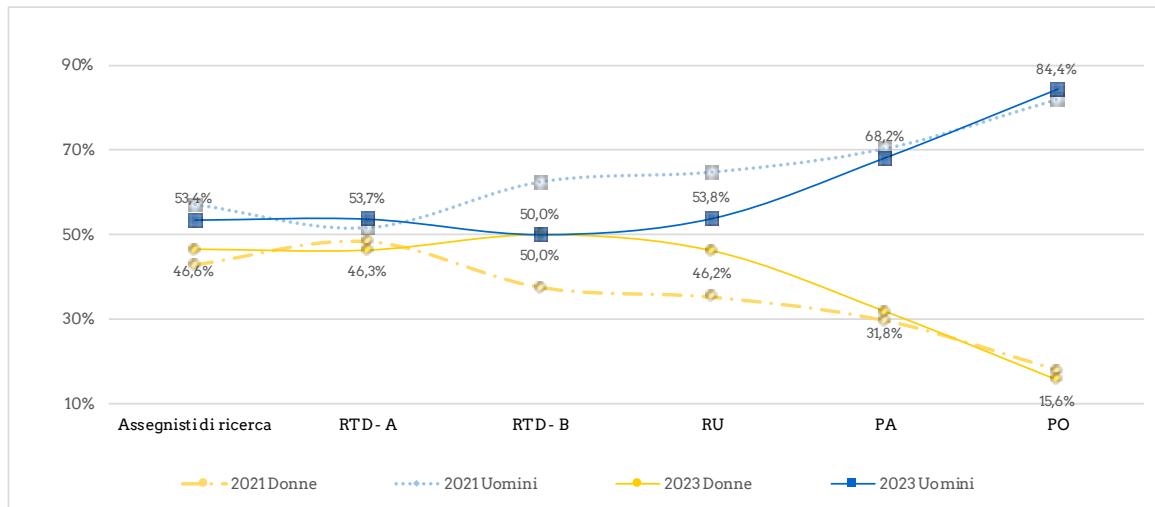
**Figura 30:** Serie storica del personale femminile per ruolo (2016/2023)

La dinamica delle carriere è riportata nella Figura 31 che rappresenta, tra il 2021 e il 2023, la progressione delle carriere dal ruolo di assegnista di ricerca fino alla prima fascia. Rispetto ai bilanci precedenti, si conferma a livello di ricercatori un gap a favore delle donne RTD-A, mentre il gap a livello di RTD-B ha subito un'inversione tra il 57% registrato nel 2021 e il 40% del 2023, ma questa fluttuazione si spiega facilmente per effetto della bassa numerosità di RTD-B (solo 21 nel 2021 contro i 70 nel 2023). La curva si incrocia al livello di ricercatori a tempo indeterminato (in corrispondenza del quale le donne costituiscono il 56,7%), con un divario che torna ad allargarsi a livello di docenza di seconda fascia (40,4% donne e 59,6% uomini) e ulteriormente a livello di PO (24,8% donne e 75,2% uomini), come già rilevato sopra.



**Figura 31:** Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento al 2021 e al 2023)

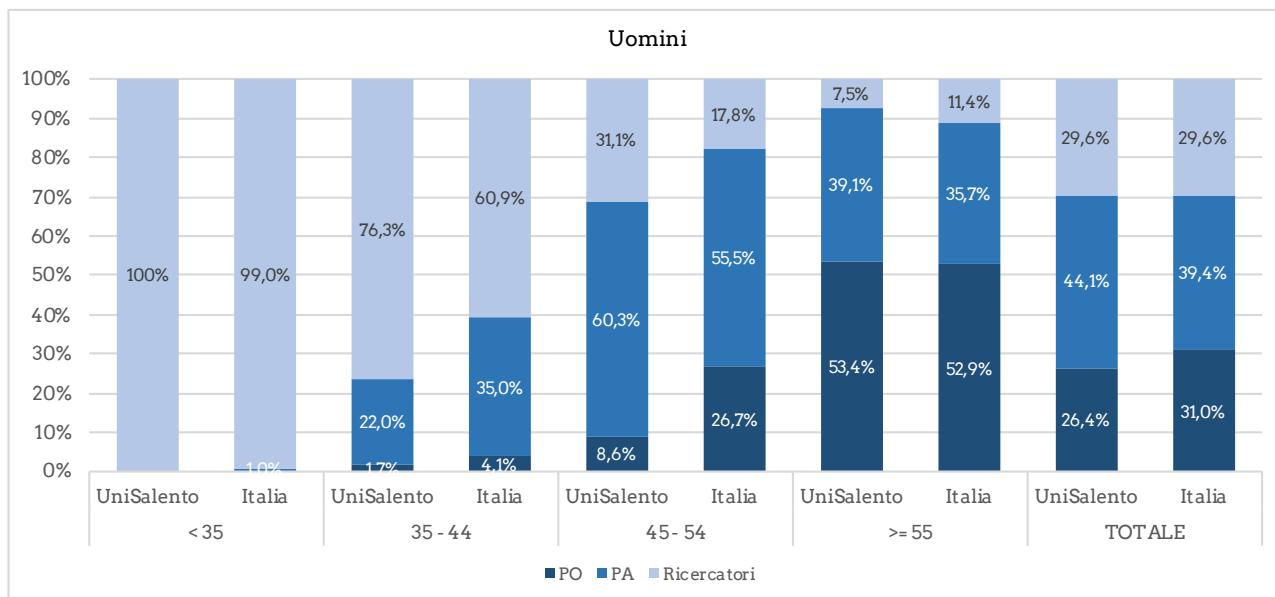
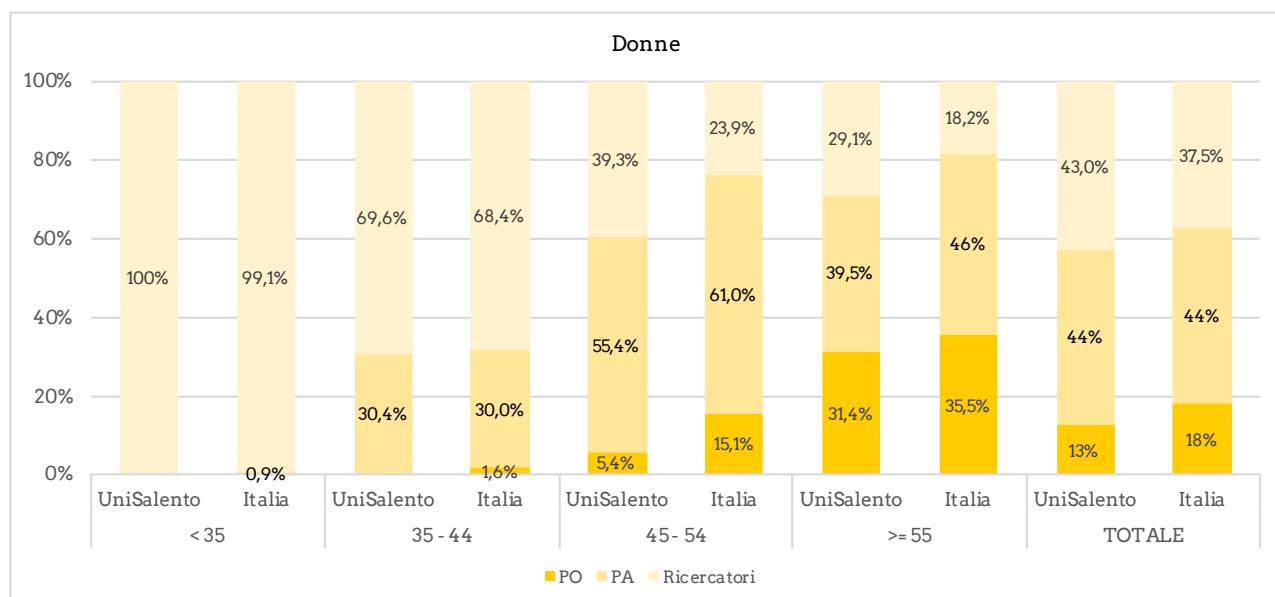
Il divario di genere nelle carriere STEM (Figura 32), diversamente da quanto si osserva in generale per l'intero Ateneo, conferma la prevalenza del numero di uomini rispetto al numero delle donne già prima dai primi livelli della carriera universitaria: a differenza di quanto si registrava nel 2021, la percentuale di donne tra gli assegnisti di ricerca è salita (dal 42,9% al 46,6%), ma è scesa tra i RTD-A (dal 48,4% al 46,3%), a tutto vantaggio del livello RTD-B (dal 37,5% al 50%); il miglioramento per fascia dei professori associati è marginale, con il 31,8% delle donne nel 2023 contro il 29,7% nel 2021, mentre peggiora la situazione per le professoresse ordinarie: erano il 17,9% nel 2021 e ora sono il 15,6%.



**Figura 32:** Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento al 2021 e al 2023)

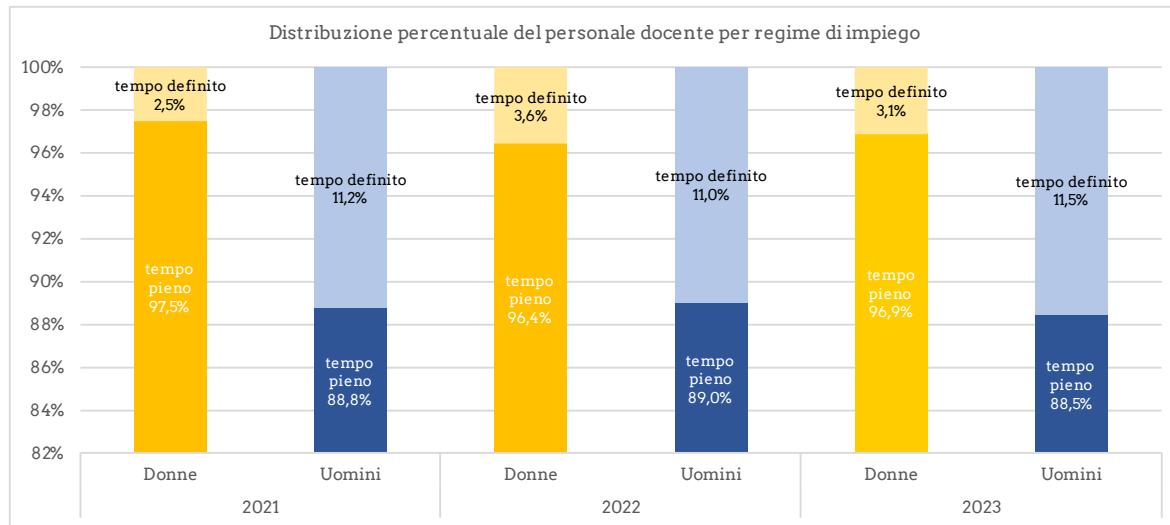
Un altro interessante dato riguarda la distribuzione del personale docente per genere e per classi d'età, riportata nella Figura 33 per quanto riguarda il 2023. Essa fornisce inoltre un confronto tra l'Università del Salento ed il dato italiano, riferito a tutte le università, ad esclusione delle telematiche e delle private. Il primo commento suggerito dai dati è che per entrambi i generi le carriere all'Università del Salento sono più lente rispetto alla media italiana. Ciò conferma la difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi e nelle progressioni di ruolo, in maggior misura rispetto a quanto si riscontra mediamente nel panorama nazionale.

Questo fenomeno è decisamente più accentuato per la carriera delle donne: non ci sono PA donne sotto i 35 anni (contro circa l'1% in Italia), non ci sono PO donne sotto i 45 anni (in Italia sono l'1,6%) mentre ci sono PO uomini in tale fascia d'età (il 2% contro il 4% italiano). Inoltre, tra i 35 e i 44 anni le donne sono il 30% (una percentuale perfettamente in linea con la media nazionale, a totale compensazione dello scarto di ben 11 punti percentuali che si osservava nel 2021), mentre per gli uomini si osserva un 22% (con uno scarto di ben 13 punti percentuali rispetto alla media nazionale, raddoppiato rispetto al 2021). Nella fascia 45-54 le PO donne sono il 5% contro il 15% nazionale, gli uomini sono il 9% contro il 27% nazionale; le PA sono il 55% (61% in Italia) e gli uomini sono il 60% (sopra la media italiana del 55%). In questa fascia si osserva, parallelamente, una percentuale di ricercatori/trici molto più alta di quella italiana, che indica in generale molti meno avanzamenti di carriera in questo ruolo. Per quanto riguarda la fascia di età oltre i 55 anni, le PO sono circa il 31%, ancora in ritardo rispetto al 35% nazionale, mentre per gli uomini PO la percentuale del 53% è allineato al valore medio di altri atenei.



**Figura 33:** Classi di età del personale docente per genere e ruolo (2023). Confronto tra UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale

Successivamente, nella Figura 34 e nella Tabella 13 viene analizzato il regime di impiego di donne e uomini (tempo pieno – tempo definito) nelle annualità dal 2021 al 2023.



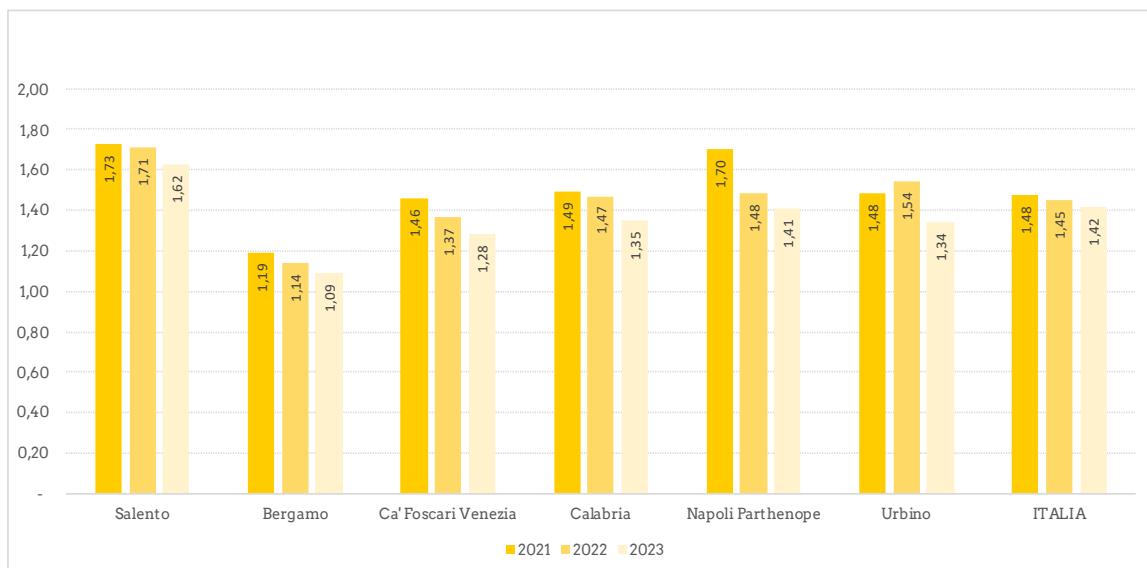
**Figura 34:** Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego personale docente (2023)

Come emerge con chiarezza dai dati, le donne sono maggiormente orientate verso un regime di impiego a tempo pieno (mentre la percentuale di scelta del regime di impiego a tempo definito oscilla tra il 2,5% e il 3,6%). D'altra parte, nella componente maschile il regime a tempo definito è scelto da circa l'11% nel triennio in esame. In genere il tempo definito è richiesto dal personale docente in caso di altro impegno professionale.

		2021		2022		2023	
		Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito
Ordinari	Donne	25	1	27	1	32	1
	Uomini	72	14	77	14	82	16
Associati	Donne	93	3	111	4	109	4
	Uomini	138	17	160	18	152	16
Ricercatori	Donne	72	1	54	1	50	1
	Uomini	69	9	38	7	31	8
RTDb	Donne	12	0	24	2	27	1
	Uomini	9	0	41	0	42	0
RTDa	Donne	30	1	36	2	29	2
	Uomini	28	0	32	1	30	1
<b>Totale</b>		<b>548</b>	<b>46</b>	<b>600</b>	<b>50</b>	<b>548</b>	<b>50</b>
<b>TOTALE</b>		<b>594</b>		<b>650</b>		<b>634</b>	

**Tabella 13:** Distribuzione del personale docente per genere e regime di impiego (2021/2023)

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) è un indice suggerito dalla Commissione Europea all'interno del rapporto *She Figures*, che permette di cogliere in modo sintetico il cosiddetto fenomeno del 'soffitto di cristallo', vale a dire la difficoltà per le donne di raggiungere una parità sostanziale con gli uomini nel ricoprire posizioni apicali all'interno delle istituzioni accademiche. Il GCI misura il rapporto tra il numero di donne PO e il numero totale di PO normalizzato con la percentuale totale di donne docenti in ateneo. Un valore del GCI pari a 1 segnala che non vi è differenza di genere, mentre un valore minore (o maggiore) di 1 indica che le donne sono sovra-rappresentate (o sotto-rappresentate) nelle posizioni accademiche apicali (di prima fascia). Nella seguente Figura 35 vengono rappresentati i valori del CGI per UniSalento, nelle tre annualità 2021-2023, comparati con le università che fanno parte del benchmark. Come si nota, l'indice per UniSalento, che nel 2019 valeva 2, dall'1,73 del 2021 è ulteriormente diminuito, passando nel 2023 a 1,62. Nonostante tale riduzione, il CGI di UniSalento rimane più alto sia rispetto agli atenei individuati per la comparazione, sia rispetto al dato nazionale di 1,42.



**Figura 35:** Glass Ceiling Index per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2021/2023)

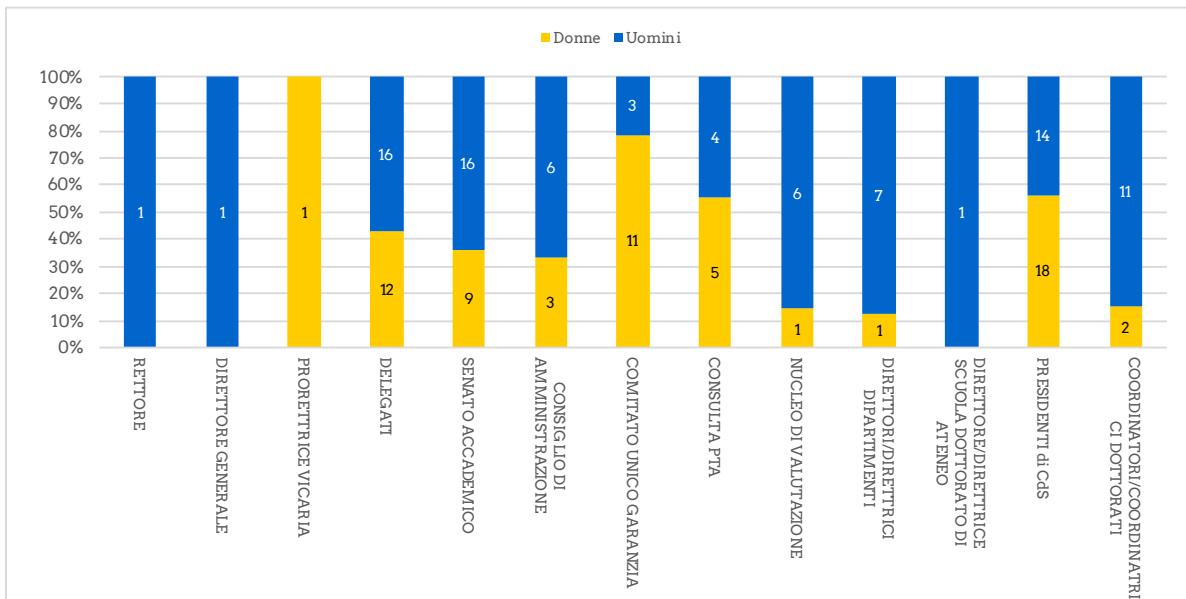
Il GCI calcolato per ciascuno dei nove Dipartimenti è riportato nella Tabella 14. In un solo caso (per il Dipartimento di Scienze dell'Economia) si osserva un valore del GCI minore di 1, mentre prevale in tutti gli altri dipartimenti una sovrappresentazione del genere maschile.

STRUTTURA DI AFFERENZA	GCI
BENI CULTURALI	2,11
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	2,18
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	2,53
MEDICINA SPERIMENTALE	1,17
SCIENZE DELL'ECONOMIA	0,96
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	6,00
SCIENZE GIURIDICHE	1,56
SCIENZE UMANE E SOCIALI	2,18
STUDI UMANISTICI	1,18

**Tabella 14:** GCI per Dipartimento (anno 2023)

## GOVERNANCE

Nel 2023 si conferma il divario di genere negli organi della governance, dovuto soprattutto alla scarsa presenza di donne nei ruoli apicali. Infatti, in molti casi, l'accesso ad alcune posizioni di governo è riservato solo a docenti di prima e seconda fascia, che sono le posizioni in cui, come abbiamo visto in precedenza, le donne sono meno presenti. La Figura 36 analizza la composizione di genere degli organi di governo dell'Ateneo.



**Figura 36: Governance di Ateneo per genere (dicembre 2023)**

Come già dal 2020 e fino al momento dell'attuale rilevazione (dicembre 2023), la Prorettrice Vicaria è una donna. In quasi tutti gli altri organi di governance le donne sono sottorappresentate, con vari livelli di disparità. La differenza è molto netta nel Nucleo di Valutazione (1 donna su 7), nel Consiglio di Amministrazione (3 donne su 9), nel Senato Accademico (9 donne su 25), tra i Direttori di Dipartimento, che sono componenti di diritto del Senato Accademico (1 donna su 8) e tra i coordinatori di dottorato (2 donne su 13). D'altra parte, si riscontra una prevalenza del genere femminile nella Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo (5 donne su 9 componenti) e nel Comitato Unico di Garanzia (11 donne su 14). È da evidenziare inoltre che, al 2023, le donne costituiscono la maggioranza dei Presidenti di Corsi di Studio (18 su un totale di 32), invertendo per la prima volta in assoluto la situazione che si era osservata fino al 2021.

## DISTRIBUZIONE PER SETTORI DISCIPLINARI

La nostra analisi conferma anche per UniSalento la tendenza italiana, che vede una decisa prevalenza di uomini nei settori STEM (si veda la Figura 37), con eccezione di alcune aree nel campo delle scienze della vita, come le scienze biologiche (area 05) e le scienze chimiche (area 03), dove le donne superano il 50% sia a livello locale che nazionale. La scarsa rappresentazione delle donne nelle STEM si scontra con quanto osservato per la componente studentesca, che vede invece una forte affluenza di iscritte in alcuni corsi scientifici.

Emergono inoltre differenze sostanziali tra le aree CUN per le donne che ricoprono il ruolo di PO. Nello specifico, sia dalla Tabella 15, che riporta il valore assoluto, che dalla Figura 38, che riporta quello in percentuale, è possibile osservare che nelle Aree: 03 (Scienze Chimiche), 04 (Scienze della Terra) e 07 (Scienze agrarie e veterinarie) non sono presenti donne PO a livello locale. In genere, con eccezione delle aree 06 (Scienze mediche), 08 (Ingegneria civile ed Architettura) e 13 (Scienze economiche e statistiche), la percentuale di donne ordinario a UniSalento è inferiore rispetto al dato italiano, anche nelle aree umanistiche e sociali (Figura 31). Su questo fronte, si riscontra l'assenza di donne ordinarie, a UniSalento,

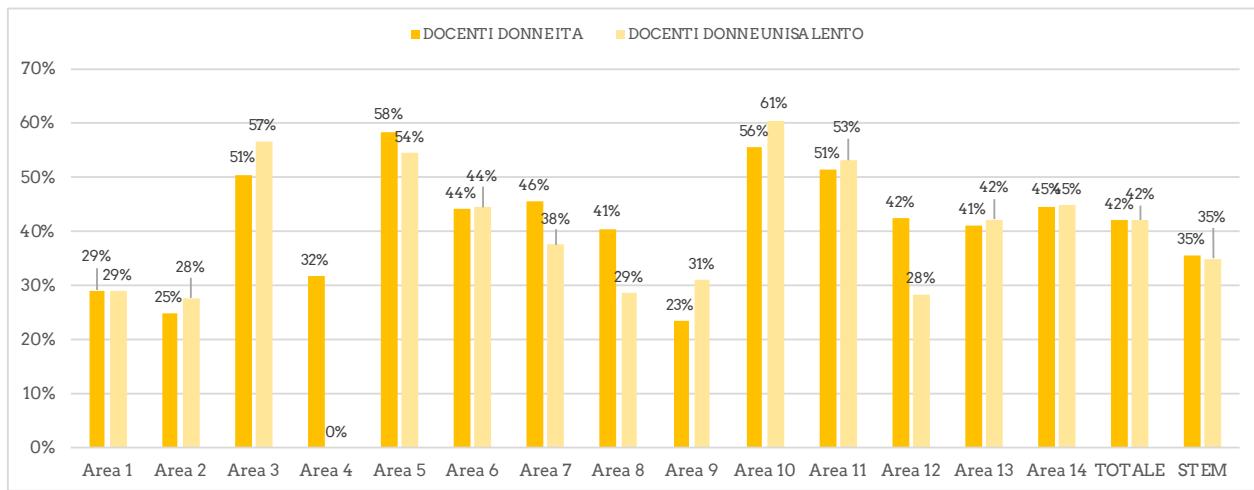


Figura 37: Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2023)

nell'area 14. Si noti tuttavia che queste considerazioni devono essere ponderate alla luce dei numeri assoluti, riportati in Tabella 15: come si vede si tratta di numeri molto bassi, quindi di percentuali soggette ad alta fluttuazione.

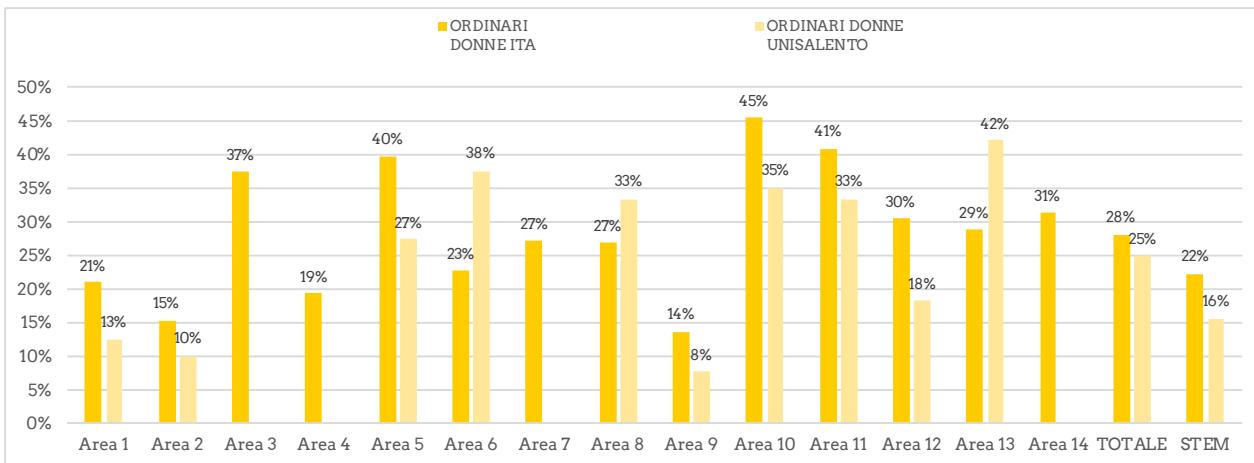


Figura 38: Percentuale di donne PO e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2023)

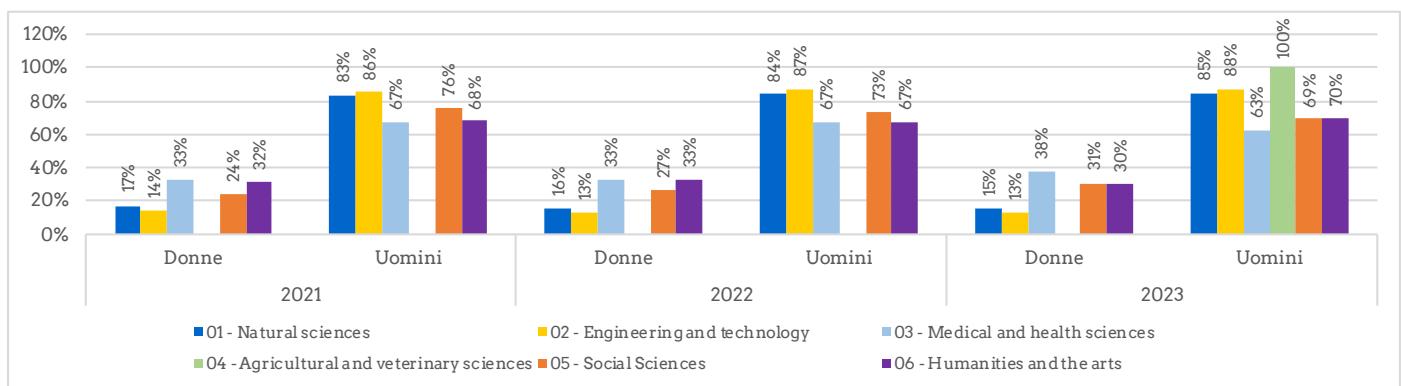
	SOLO ORDINARI (ANNO 2023)			
	DOCENTI DONNE ITA	DOCENTI UOMINI ITA	DOCENTI DONNE UNISA LENTO	DOCENTI UOMINI UNISA LENTO
Area 01	207	784	1	7
Area 02	102	566	1	9
Area 03	272	456		3
Area 04	49	204		1
Area 05	423	642	3	8
Area 06	450	1.542	3	5
Area 07	216	580		1
Area 08	267	731	1	2
Area 09	275	1.741	1	12
Area 10	524	632	7	13

Tabella 15: continua >>

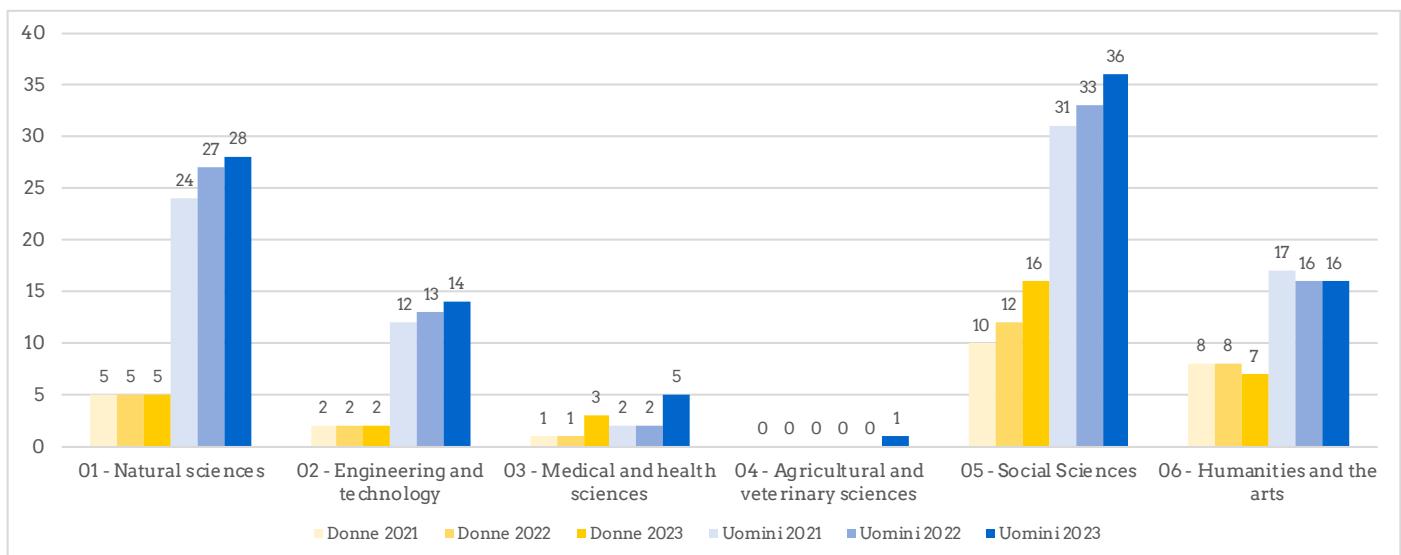
SOLO ORDINARI (ANNO 2023)				
	DOCENTI DONNE ITA	DOCENTI UOMINI ITA	DOCENTI DONNE UNISALENTO	DOCENTI UOMINI UNISALENTO
Area 11	467	678	4	8
Area 12	475	1.084	4	18
Area 13	446	1.109	8	11
Area 14	128	282		2
<b>Totale</b>	<b>4.301</b>	<b>11.031</b>	<b>33</b>	<b>100</b>
STEM	1.274	4.464	7	38

**Tabella 15:** Numero di docenti di prima fascia per area e genere a UniSalento e in Italia

La Figura 39 e la Figura 40 ricodificano le aree CUN sulla base della classificazione delle aree Ocse (Fields of Research and Development), mostrando la percentuale (Figura 39) e i relativi valori assoluti (Figura 40) dei docenti di prima fascia per genere nel triennio considerato. I dati mostrano un andamento pressoché costante, con alcune aree di miglioramento, in particolare l'area 03 "Medical and health sciences" e 05 "Social sciences". In leggera contrazione, invece, l'area 01 "Natural Sciences" e 02 "Engineering and technology".



**Figura 39:** Distribuzione docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2021/2023)



**Figura 40:** Valori assoluti dei docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2021/2023)

La Figura 41 illustra il livello di femminilizzazione nelle varie aree e a vari livelli di carriera. Indici compresi tra 0 e 0,5 indicano una prevalenza di uomini, quelli tra 0,5 e 1 indicano una sostanziale parità, mentre gli indici superiori a 1 indicano una prevalenza femminile. La legenda sotto la figura spiega nel dettaglio il significato dei colori: le celle nelle gradazioni del blu indicano la prevalenza maschile, che cresce man mano che il blu si fa più scuro, quelle azzurre indicano sostanziale parità e quelle nelle gradazioni del giallo indicano una prevalenza femminile, che cresce a mano a mano che il giallo si intensifica. La prevalenza di uomini nella fascia superiore della docenza è immediatamente visibile grazie al colore quasi totalmente blu delle prime sei colonne. Tra gli associati prevale l'azzurro chiaro, indice di una sostanziale parità, ad eccezione di Scienze fisiche (area 02) e Scienze della terra (area 04), a prevalenza maschile, e Scienze dell'antichità (area 10), a prevalenza femminile.

	PO			PA			RU			RTD		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,2	0,1	0,1	0,5	0,6	0,6	0,8	1,0	0,7	0,0	0,3	0,3
02 - Scienze fisiche	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,8	0,7	1,0	0,9	2,0
03 - Scienze chimiche	0,0	0,0	0,0	0,4	0,8	0,8	2,0	1,0	1,0	+	+	+
04 - Scienze della terra	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0						0,0
05 - Scienze biologiche	0,4	0,4	0,4	0,9	0,7	0,9	2,7	7,0	+	1,5	10,0	6,0
06 - Scienze mediche	0,5	0,5	0,6	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	+	1,0	0,5
07 - Scienze agrarie e veterinarie			0,0	0,3	0,7	0,7				2,0	0,5	1,0
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,5	0,5	0,5	0,7	0,8	0,8	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	1,0	0,6	0,6
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,5	0,7	0,5	1,5	1,4	1,5	2,4	5,0	4,7	1,6	0,8	0,5
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,4	0,3	0,5	0,8	0,9	0,9	2,2	2,0	2,0	1,5	0,9	0,8
12 - Scienze giuridiche	0,2	0,2	0,2	0,5	0,5	0,6	0,3	0,4	0,5	0,5	0,2	0,3
13 - Scienze economiche e statistiche	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,5
14 - Scienze politiche e sociali	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,5	1,6	2,3	7,0	2,0	1,0	0,3

**Figura41:** Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione (2021-2023)

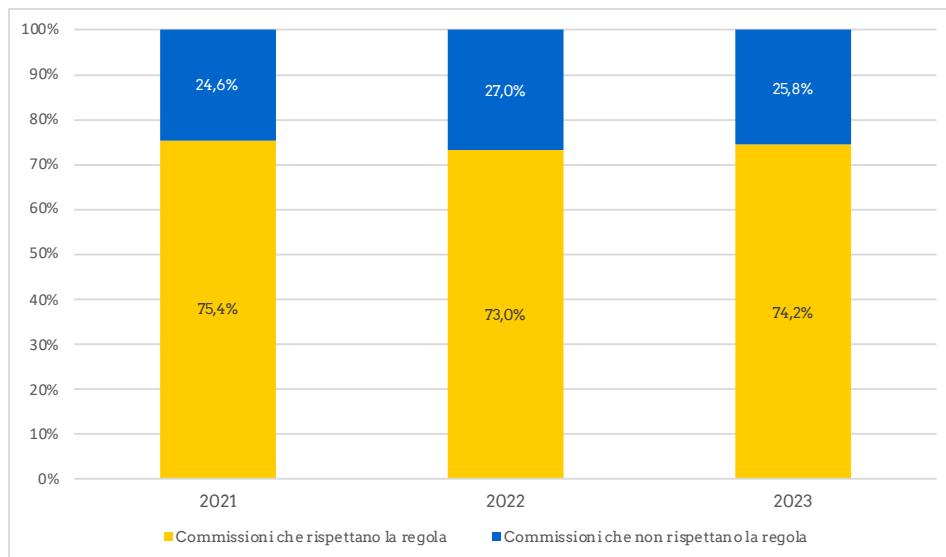
RAPPORTO DONNE- UOMINI		Valore compreso tra	
Meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0	0,125
Da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,125	0,25
Da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,25	0,5
Da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	0,5	1
Assenza di dati			
Da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1	1,5
Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	1,5	2
Più di 2 donne ogni uomo	> 2	> 2	
Presenza esclusiva di sole donne per area			

Legenda

## DINAMICA DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA

I dati del triennio considerato confermano che le dinamiche del reclutamento e delle progressioni di carriera indicano una situazione di disparità femminile nelle posizioni apicali. Come è noto queste dinamiche dipendono solo in parte dall'Ateneo e molto dal sistema di reclutamento nazionale.

Un aspetto rilevante in questo contesto riguarda la composizione delle commissioni di concorso che, per legge, prevede almeno un terzo di donne. La Figura 42 riporta la distribuzione percentuale delle commissioni in regola, e non, a UniSalento dal 2021 al 2023, dalla quale emerge che la percentuale di commissioni non in regola è piuttosto elevata e stabile nel tempo, oscillando tra il 25% e il 27% a seconda dell'anno.



**Figura 42:** Percentuale delle commissioni di concorso che rispettano la rappresentanza di genere (2021/2023)

La Tabella 16 indica i dati relativi alle abilitazioni di prima e seconda fascia del personale docente di UniSalento per tutti i quadrimestri della tornata di abilitazione 2021-2023. Come emerge dai dati aggregati in termini percentuali, donne e uomini hanno tassi di successo simili per quanto riguarda la prima fascia (64,1% vs 65,4%) mentre le donne sovraperformano gli uomini per quanto riguarda la seconda fascia, con un tasso di successo al 66,1% contro il 57,1% degli uomini.

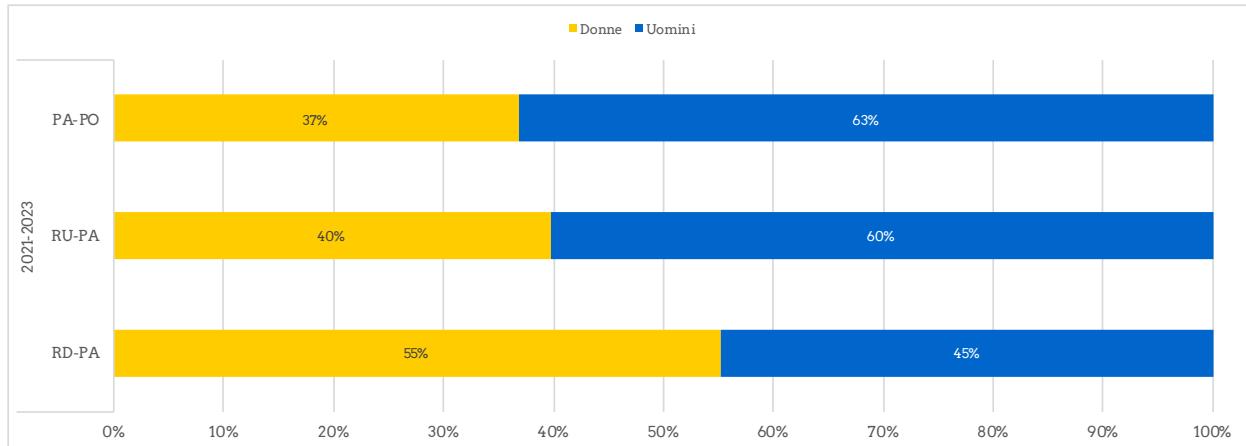
	Donne		Uomini		Abilitazioni %	
	Domande	Abilitazioni	Domande	Abilitazioni	Donne	Uomini
Fascia 1	64	41	107	70	64,1%	65,4%
Fascia 2	56	37	77	44	66,1%	57,1%

**Tabella 16:** Distribuzione di domande abilitazioni per fasce e genere (tornata 2018, dati 2021-2023)

Per quanto attiene alla dinamica delle carriere, la Tabella 17 riporta i dati di Ateneo relativi ai passaggi RD-PA (da ricercatore/trice a tempo determinato a professore/ssa associato/a), i passaggi RU-PA (da ricercatore/trice a tempo indeterminato a professore/ssa associato/a) e infine i passaggi PA-PO (da associato/a a ordinario/a) nel triennio 2021-2023 (dati aggregati). Da questa rilevazione emerge che i passaggi da RD e PA sono equalitari, anzi mostrano un leggero vantaggio femminile (16 quelli femminili contro i 13 maschili nel periodo considerato) mentre al contrario quelli da RU a PA vedono una prevalenza di transizioni maschili (44 vs 29). Questo dato, si noti, è coerente con gli studi nazionali che hanno messo in luce la costante crescita della percentuale femminile tra gli RU, a riprova del fatto che la sovra-rappresentazione delle donne in questa fascia risente dei maggiori passaggi di carriera – verso la posizione di associato – da parte degli uomini. Rimane favorevole agli uomini anche la transizione da PA a PO, con 24 passaggi maschili contro le 14 femminili.

TRIENNIO 2021-2023			
	RD-PA	RU-PA	PA-PO
Donne	16	29	14
Uomini	13	44	24

**Tabella 17:** Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti, triennio 2021/2023)



**Figura 43:** Percentuali passaggi di ruolo per genere (2021/2023)

Tuttavia, confrontando i dati dei passaggi di ruolo con quelli relativi alla distribuzione di genere tra chi è “già” in ruolo, i risultati offrono qualche elemento di ottimismo. Se la percentuale di donne reclutate tra le PA (pari al 40% nei tre anni considerati) è equivalente a quella delle donne presenti nella stessa fascia (40,4% al 2023), quella delle donne reclutate tra le PO (pari al 37%) è invece superiore rispetto a quella delle donne presenti (pari al 24,8% nel 2023), circostanza che suggerisce un possibile miglioramento per il futuro su questa fascia.

## COLLEGI E SCUOLA DI DOTTORATO DI RICERCA

Come già osservato sopra nella Figura 29, le coordinatrici dei dottorati presenti a UniSalento sono soltanto 2 su un totale di 13 nel 39° ciclo, un dato costante negli ultimi tre anni ma in peggioramento se confrontato con i primi cicli monitorati in Figura, ovvero i cicli 35° e 36°, dove erano 3. Le due coordinatrici appartengono ai dottorati in Matematica e informatica e in Filosofia. Inoltre, come si vede dalla Tabella 18, gli uomini all'interno dei collegi di dottorato sono pari al 60% del totale in entrambi i cicli, un dato costante con i cicli 36° e 37° monitorati all'interno dello scorso Bilancio di Genere. Guardando nel dettaglio alle diverse offerte formative, gli uomini superano le donne in tutti i dottorati nei settori STEM e quindi nei due dottorati di Ingegneria, di Matematica e di Fisica, mentre in Nanotecnologie e nelle Scienze Biologiche la sovra-rappresentanza maschile è meno marcata (due unità in più). Tra le SSH, gli uomini prevalgono in Diritto e in Filosofia. Il dottorato di Human and Social Sciences è a prevalenza femminile, in controtendenza con i cicli 36° e 37° dello scorso Bilancio di Genere, quando era a prevalenza maschile. Lingue e Transizione digitale sono anch'essi a prevalenza femminile.

Corsi di dottorato	38° CICLO (2022-23)			39° CICLO (2023-24)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	12	20	32	12	20	32
Ingegneria dei Sistemi complessi	10	29	39	10	29	39
Fisica e nanoscienze	8	22	30	8	23	31
Matematica e informatica	8	17	25	8	17	25
Nanotecnologie	11	13	24	11	13	24
Diritti e sostenibilità	16	39	55	16	40	56
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	13	18	31	18	20	38
Human and Social Sciences	17	14	31	17	14	31
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	9	22	31	9	22	31
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	31	19	50	31	19	50
Transizione digitale e sostenibilità	15	18	33	15	18	33
<b>Totale</b>	<b>150</b>	<b>231</b>	<b>381</b>	<b>155</b>	<b>235</b>	<b>390</b>

**Tabella 18:** Componenti dei collegi di dottorato per genere

Per quanto riguarda la supervisione delle tesi di dottorato, la Tabella 19 mostra conferma la prevalenza maschile in entrambi i cicli con alcune eccezioni: Scienze del patrimonio culturale, Fisica e Nanoscienze (tutti a sovra-rappresentanza femminile) nel 38° ciclo, Diritti e sostenibilità, Human and Social Sciences e Transizione digitale nel 39°. Anche Lingue mostra un equilibrio di genere in entrambi i cicli. Come si può osservare, i numeri complessivi sono nettamente minori rispetto ai componenti dei collegi di dottorato e questo comporta una forte variabilità tra gli anni. Va specificato che i numeri della Tabella 19 comprendono anche docenti esterni a UniSalento e che talvolta le tesi sono seguite congiuntamente da più docenti.

Corsi di dottorato	38° CICLO (2022-23)			39° CICLO (2023-24)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Scienze del patrimonio culturale	12	20	32	12	20	32
"Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie "	10	29	39	10	29	39
Ingegneria dei Sistemi complessi	8	22	30	8	23	31
Fisica e nanoscienze	8	17	25	8	17	25
Matematica e informatica	11	13	24	11	13	24

**Tabella 19:** continua>>

Corsi di dottorato	38° CICLO (2022-23)			39° CICLO (2023-24)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Nanotecnologie	16	39	55	16	40	56
Diritti e sostenibilità	13	18	31	18	20	38
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	17	14	31	17	14	31
Human and Social Sciences	9	22	31	9	22	31
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	31	19	50	31	19	50
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	15	18	33	15	18	33
Transizione digitale e sostenibilità	1	8	9	5	4	9
<b>Totali</b>	<b>59</b>	<b>135</b>	<b>194</b>	<b>50</b>	<b>94</b>	<b>144</b>

Tabella 19: Relatrici e relatori di tesi di dottorato

## DIDATTICA

Per ciò che concerne la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea nel triennio 2021/2023, i dati – anche per questo bilancio – rilevano una presenza femminile inferiore rispetto ai colleghi uomini, in peggioramento nell’ultimo anno monitorato. La Figura 44 mostra infatti che le donne rappresentano il 43% del totale dei relatori nel 2021, il 44% nel 2022 e il 39% nel 2023, con un calo di cinque punti percentuali rispetto all’anno precedente. Questo dato è in linea con la distribuzione di genere delle diverse fasce della docenza che abbiamo analizzato in precedenza, che vede una prevalenza di docenti di seconda e prima fascia di genere maschile.

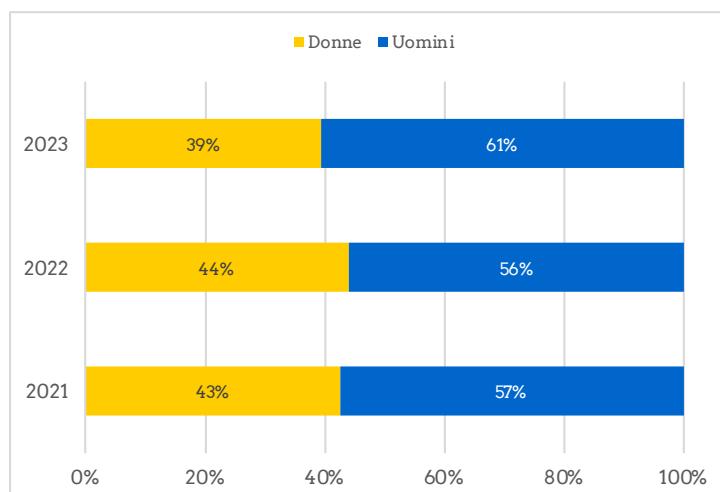


Figura 44: Percentuale dei/lle relatori/trici delle tesi di laurea (2021-2023)

La Tabella 20 riporta, per il triennio di osservazione, la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea separatamente per tipologia di corso di laurea e per Dipartimento (la laurea a ciclo unico in Scienze Giuridiche è stata riportata come laurea di secondo livello). Le caselle in giallo indicano una prevalenza femminile tra i relatori e dalla loro scarsa presenza si evince che le donne ricoprono il ruolo di relatrici di tesi in misura nettamente minore rispetto agli uomini per entrambi i livelli e nella quasi totalità dei corsi. In tutti gli anni considerati si rileva una maggiore presenza femminile come relatrici di tesi in alcuni livelli di laurea del DISTEBA e del dipartimento di Scienze Umane e Sociali. Si noti invece il grande divario di genere nei dipartimenti scientifici (Matematica e Fisica e Ingegneria) e a Scienze Giuridiche

Anno solare	Tipo Corso	Beni Culturali		Ingegneria dell'Innovazione		Matematica e Fisica		Scienze dell'Economia		DiSTeBA		Scienze Giuridiche		Scienze Umane e Sociali		Studi Umanistici	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2021	I livello	41,3%	58,7%	29,7%	70,3%	14,8%	85,2%	38,6%	61,4%	60,2%	39,8%			50,3%	49,7%	41,3%	58,7%
	II livello	33,9%	66,1%	23,5%	76,5%	19,4%	80,6%	42,9%	57,1%	58,7%	41,3%	25,4%	74,6%	49,4%	50,6%	43,7%	56,3%
<b>Totale a.s. 2021</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	
2022	I livello	24,1%	75,9%	34,3%	65,7%	17,4%	82,6%	39,5%	60,5%	53,2%	46,8%			57,4%	42,6%	41,3%	58,7%
	II livello	45,8%	54,2%	22,1%	77,9%	31,6%	68,4%	38,6%	61,4%	59,4%	40,6%	27,5%	72,5%	57,5%	42,5%	44,8%	55,2%
<b>Totale a.s. 2022</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>15%</b>	<b>85%</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	
2023	I livello	38,2%	61,8%	29,8%	70,2%	29,7%	70,3%	33,4%	66,6%	44,5%	55,5%			42,7%	57,3%	40,5%	59,5%
	II livello	41,3%	58,7%	24,6%	75,4%	24,0%	76,0%	36,2%	63,8%	50,8%	49,2%	24,0%	76,0%	56,3%	43,7%	46,3%	53,7%
<b>Totale a.s. 2023</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>21%</b>	<b>79%</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	

Tabella 20: Distribuzione percentuale dei/le relatori/trici di tesi per genere e per tipologia di corso (2021/2023)

## RICERCA E FINANZIAMENTI

La Figura 45 si riportano i dati dei progetti di ricerca finanziati. Nelle quattro categorie di progetti (PRIN, Horizon, PNRR e altri progetti) si evidenzia ancora una netta minoranza di PI (Principal Investigator), ovvero di coordinatrici di progetti, donne, con un'unica eccezione per i progetti Horizon nel 2022, dove le PI donne sono la maggioranza. Tale dato mette in luce la scarsa possibilità per le donne di acquisire, grazie ai finanziamenti, la responsabilità di gruppi di ricerca, che rappresenta una tappa fondamentale per la propria carriera. Inoltre, coordinare un gruppo di ricerca ha effetti positivi sulla produttività scientifica.

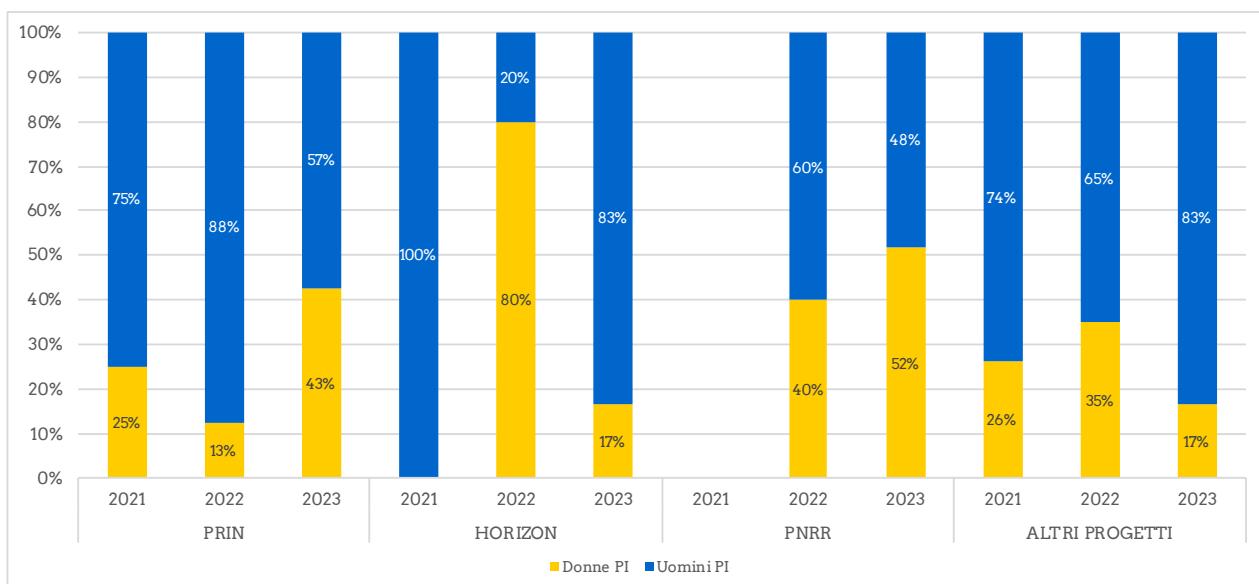
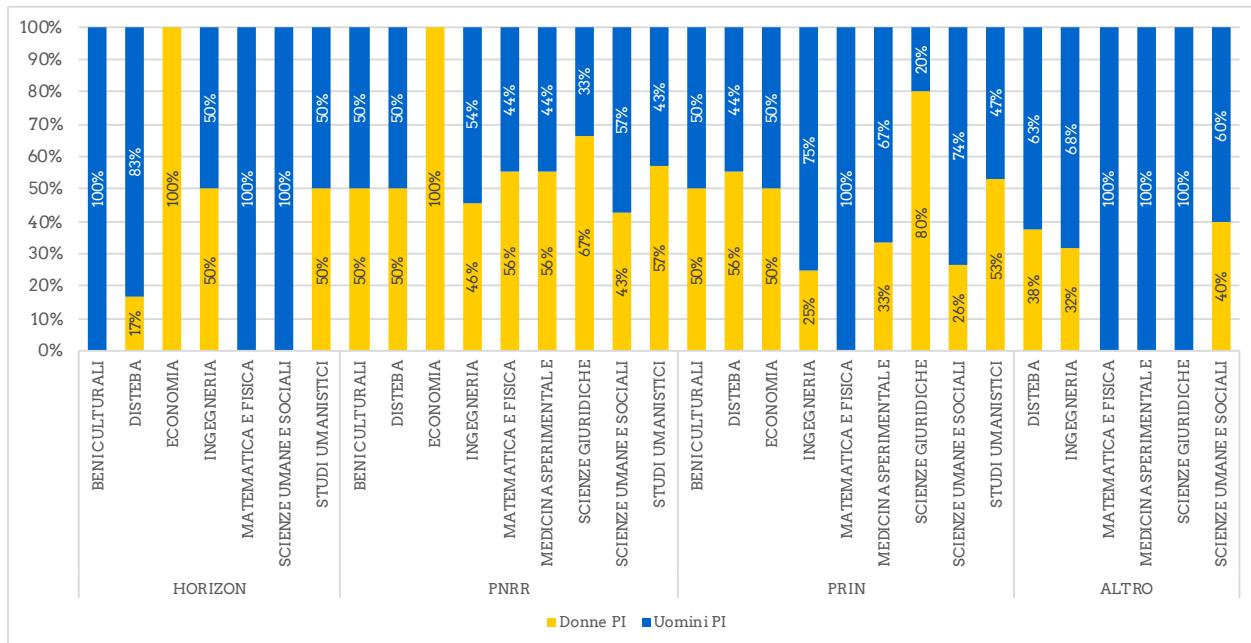


Figura 45: Distribuzione percentuale dei/le responsabili di Progetto per genere (2021/2023)

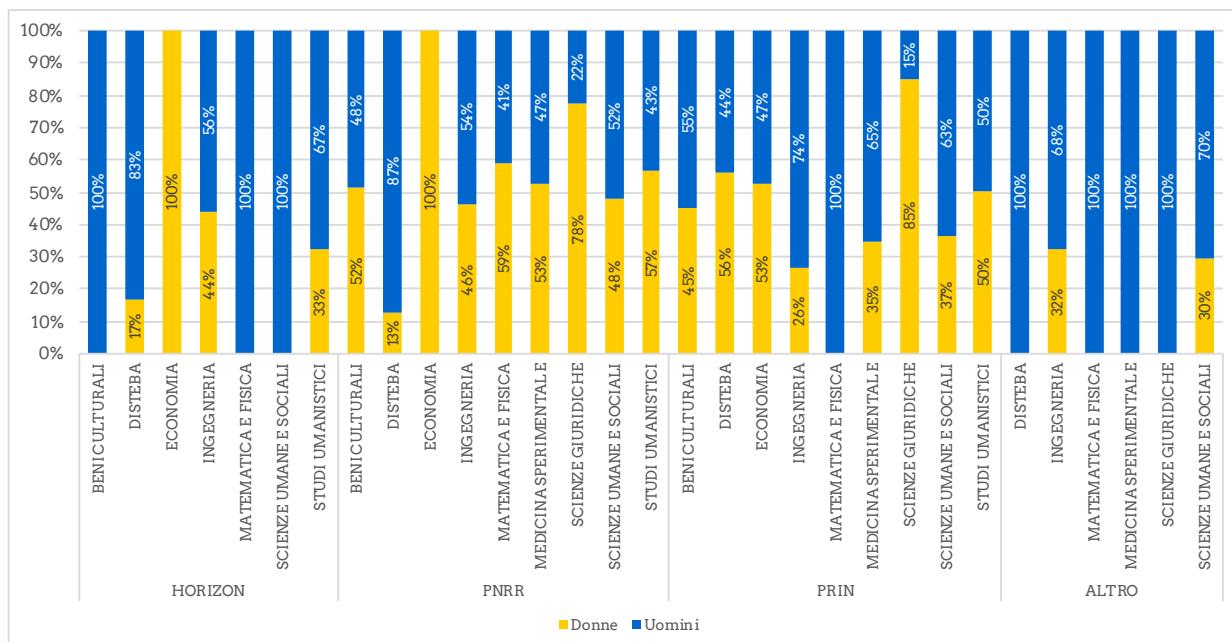
La Figura 46 mostra la distribuzione percentuale di genere per tipologia di progetto e Dipartimento. Laddove sono presenti solo PI uomini (barra interamente blu) o solo PI donne è necessario precisare che in molti casi si tratta di un unico progetto in tutto il dipartimento e il dato non è pertanto significativo. Fanno eccezione i PRIN al dipartimento di Matematica e Fisica – con 9 progetti tutti a conduzione maschile e – nella categoria “altro” – il dipartimento di Matematica e Fisica e il dipartimento di Scienze Giuridiche, con rispettivamente 3 e 4 progetti tutti a conduzione maschile. Per il resto, la situazione è sicuramente molto eterogenea e migliorativa rispetto allo scorso Bilancio di Genere. Rimane importante la presenza maschile: è il caso per esempio di Ingegneria (con 15 PRIN a conduzione maschile e solamente 5 a conduzione femminile), del DISTeBA (5 Horizon a conduzione maschile e 1 a conduzione femminile) e del DISUS (14

PRIN a conduzione maschile e 5 a conduzione femminile). D'altra parte, emergono alcuni segnali in controtendenza, con situazioni di sostanziale parità o di leggera sovra-rappresentazione femminile. Da segnalare la buona performance di Scienze Giuridiche, con 4 PRIN femminili e 1 maschile.



**Figura 46:** Distribuzione percentuale dei/lle responsabili per tipologia, genere e dipartimento sui totali degli anni 2021/2023.

Le differenze evidenziate nelle figure precedenti si riflettono nei dati sui finanziamenti distinti per genere (Figura 47). A parte qualche caso eccezionale di concentrazione delle risorse in mano alle donne (Horizon e il PNRR ad Economia, i PNRR e i PRIN a Scienze Giuridiche), la maggior parte dei dipartimenti vede o un sostanziale equilibrio nella distribuzione dei fondi o una maggiore concentrazione in mano agli uomini.



**Figura 47:** Distribuzione percentuale dei finanziamenti da progetto per tipologia, genere e dipartimento (sommati sugli anni 2021/2023)

## IN PILLOLE

- La percentuale di donne per tutte le fasce del personale docente e ricercatore è leggermente cresciuta nei tre anni presi in considerazione, passando dal 42% al 43%, un trend in linea con lo scorso Bilancio di Genere (anche allora l'aumento era stato pari a un punto percentuale in tre anni).
- Considerando i diversi livelli di carriera, sussiste una sostanziale parità di genere tra gli assegnisti di ricerca ma a mano a mano che si progredisce nella scala gerarchica la percentuale di donne scende, per arrivare al 25% sul totale dei professori ordinari. Il dato è in miglioramento di quasi 2 punti percentuali rispetto al 2021 ma resta al di sotto della media nazionale (al 28%).
- Il miglioramento della proporzione di donne tra gli ordinari si riflette nel Glass Ceiling Index di UniSalento che è diminuito, scendendo da 1,73 nel 2021 a 1,62 nel 2023, pur restando il più alto sia rispetto al gruppo delle università individuate nel sia rispetto al dato nazionale (1,42).
- Il divario di genere sembra peggiorato a livello apicale nelle discipline STEM, con il 16% di donne tra i professori ordinari nel 2023 contro il 18% del 2021.
- Le donne sono in genere sottorappresentate nella governance d'Ateneo, dove si rileva una sostanziale continuità rispetto al bilancio precedente.
- La dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera degli ultimi anni ha solo in parte contribuito a ridurre il divario di genere. A fronte di tassi di successo simili per uomini e donne nelle abilitazioni alla prima fascia e migliori per le donne in quelle di seconda fascia, gli effettivi passaggi di ruolo a, rispettivamente, PA e PO restano prevalentemente maschili. D'altra parte, se la percentuale di donne reclutate tra i PA (pari al 40% nei tre anni considerati) è equivalente a quella delle donne presenti nella stessa fascia (40,4% al 2023), quella delle donne reclutate tra i PO (pari al 37%) è superiore rispetto a quella delle donne già PO (che è pari al 24,8% nel 2023), circostanza che suggerisce un possibile miglioramento per il futuro su questa fascia.
- Sul fronte della didattica, si conferma una minore presenza femminile in tutti i ruoli della docenza per il dottorato.
- Per quanto riguarda i finanziamenti da progetti competitivi esterni, le PI donne sono ancora una netta minoranza, con risvolti negativi in termini di possibilità di coordinamento di gruppi di ricerca e avanzamento di carriera.

## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

### COMPOSIZIONE

Il personale dirigente, il personale tecnico-amministrativo (PTA) ed i collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio nell'anno 2023 risultano essere complessivamente pari a n. 501 unità, di cui 253 donne e 248 uomini (il dato risulta comprensivo delle unità di personale a tempo determinato). Come si evince dalla lettura dei dati riepilogati nella Tabella 21, la parità di genere nella composizione è generalmente riscontrabile in ciascun anno del triennio 2021/2023, con una presenza femminile anche, seppur lievemente, superiore, negli anni 2021 e 2023.

Area funzionale	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	<b>Totale</b>	Donne	Uomini	<b>Totale</b>	Donne	Uomini	<b>Totale</b>
01 Dirigenza amministrativa	1	1	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>	2	1	<b>3</b>
02 Amministrativa e Amministrativa-gestionale	152	85	<b>237</b>	149	88	<b>237</b>	159	93	<b>252</b>
03 Biblioteche	13	7	<b>20</b>	13	7	<b>20</b>	15	8	<b>23</b>
04 Servizi generali e tecnici	3	12	<b>15</b>	2	11	<b>13</b>	2	11	<b>13</b>
06 Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	62	137	<b>199</b>	61	132	<b>193</b>	57	127	<b>184</b>
07 Area non individuata - CEL	26	9	<b>35</b>	21	8	<b>29</b>	18	8	<b>26</b>
<b>Totale</b>	<b>257</b>	<b>251</b>	<b>508</b>	<b>247</b>	<b>247</b>	<b>494</b>	<b>253</b>	<b>248</b>	<b>501</b>
<b>Incidenza annuale di genere</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>	<b>100%</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>100%</b>	<b>50,5%</b>	<b>49,5%</b>	<b>100%</b>

**Tabella 21:** Composizione personale tecnico-amministrativo per area funzionale e genere (2021/2023)

La Figura 48 riporta la composizione percentuale del personale per aree funzionali, osservata nel triennio 2021/2023. Si riscontra ancora (in linea con il triennio precedente 2019/2021) nell'Area Amministrativa e Amministrativa – Gestionale (02), nell'area funzionale di appartenenza dei CEL (07) e nell'area delle Biblioteche (03) una costante e prevalente presenza femminile, rispetto alla componente maschile.

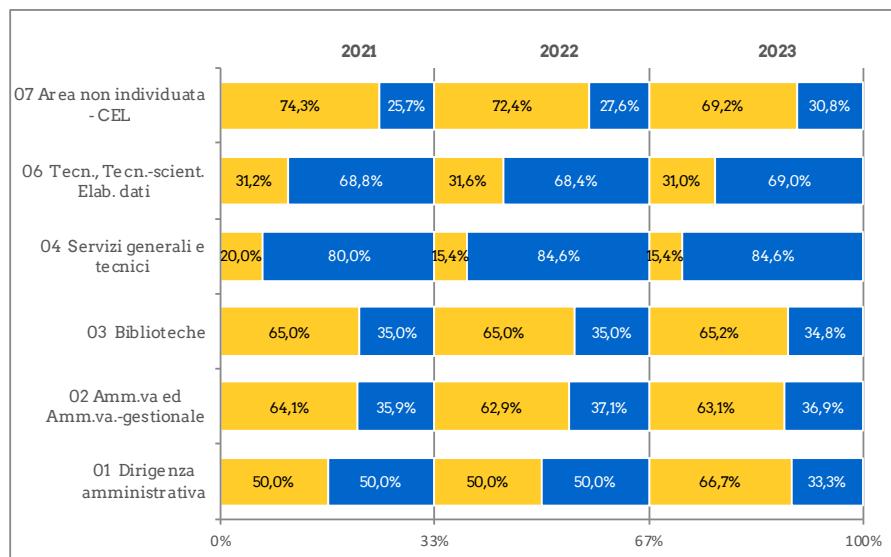
Da rilevare l'andamento relativo ai CEL che vede in evidenza, nel corso dell'intero triennio, una parziale percentuale di crescita del dato di presenza maschile all'interno della stessa categoria, che registra progressivamente il 25,7% nel 2021, il 27,6% nel 2022 ed il 30,8 % nel 2023 e che può ritenersi - osservando, in termini assoluti di comparazione, l'anno 2021 e l'anno 2023 - sufficientemente significativa se si considera l'incremento di 5,1 punti percentuali.

Restano sostanzialmente invariati, nel triennio in esame, i termini di maggiore presenza femminile già presenti nel triennio precedente, con una percentuale pressoché costante del 65% nell'area 03 (biblioteche) e lievemente oscillante intorno al 63% per l'area 02 (Amministrativa – Amministrativa Gestionale).

Confermato, poi, il trend che vede nell'area 04 dei Servizi Generale e Tecnici e in quella 06 Tecnico – Scientifico ed Elaborazione Dati la prevalenza maschile, rispettivamente, con percentuali, per l'intero triennio di osservazione, in crescendo dall'80% all' 85% nell'Area 04 e consolidate al 68% per l'Area 06.

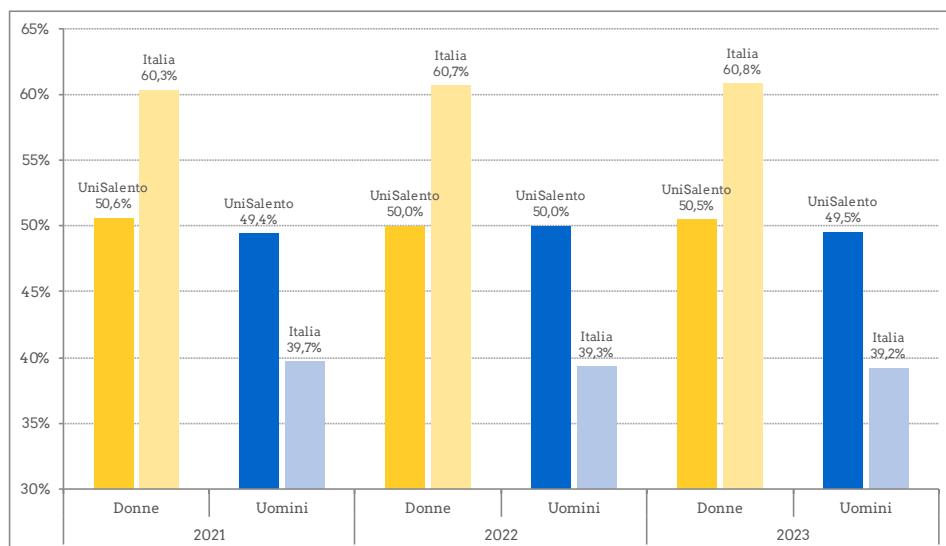
Particolarmente rilevante, infine, seppur oggettivamente rapportato a valori numerici molto esigui, il trend, rispetto al precedente triennio di osservazione, della quota femminile nella "Dirigenza amministrativa" che, dopo anni di predominanza maschile o, al massimo, di sostanziale pareggio in questa Area, registra, nell'anno 2023, in termini numerici, 2 dirigenti donne e 1 dirigente, con una percentuale complessiva, dunque, a favore delle prime, del 66,7%.

Tale dato, nel limite dei detti valori numerici, lascia osservare, quantomeno, un apprezzabile miglioramento della presenza femminile nelle posizioni di governance dell'Ateneo, con una positiva prospettiva di maggior equità, di spazi decisionali strategici, riconosciuta alle donne.



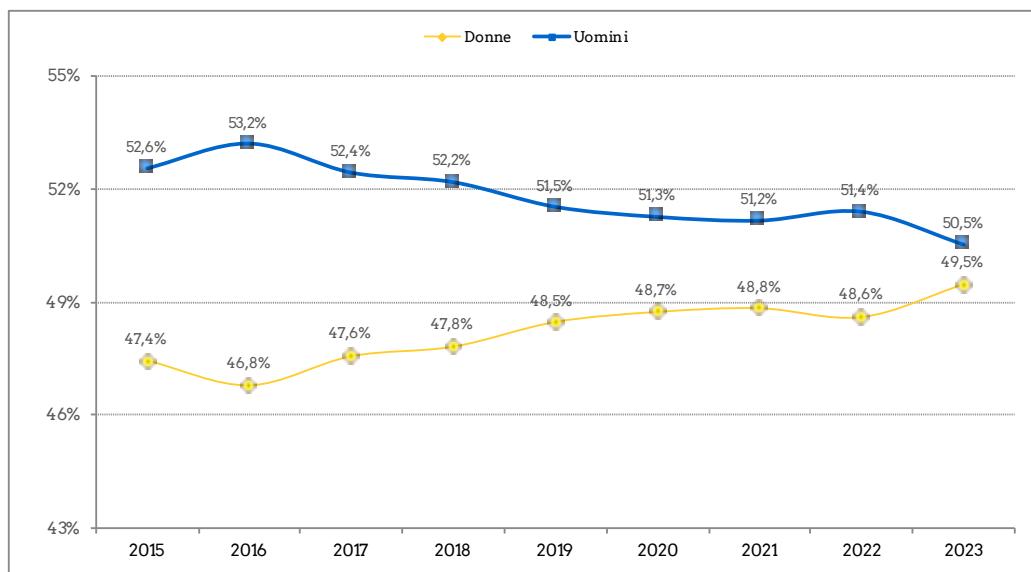
**Figura 48:** Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2021/2023)

La Figura 49 conferma e mette in evidenza come, rispetto al dato italiano, la parità di genere, nell'ambito della composizione del personale tecnico amministrativo, risulti ampiamente rispettata nel triennio 2021-2023 preso in considerazione. Infatti, sebbene la prevalenza del genere femminile risulti consolidata negli Atenei della Penisola con la percentuale, pressoché costante, del 60%, nell'Università del Salento il dato presenta una oggettiva uguaglianza tra i due generi, rappresentata da un sostanziale 50% sia per il personale femminile che per quello maschile, con qualche lievissima oscillazione - in termini percentuali - inferiore per il genere maschile, più significativa nel 2021 e, decisamente meno rilevante, nel 2023.



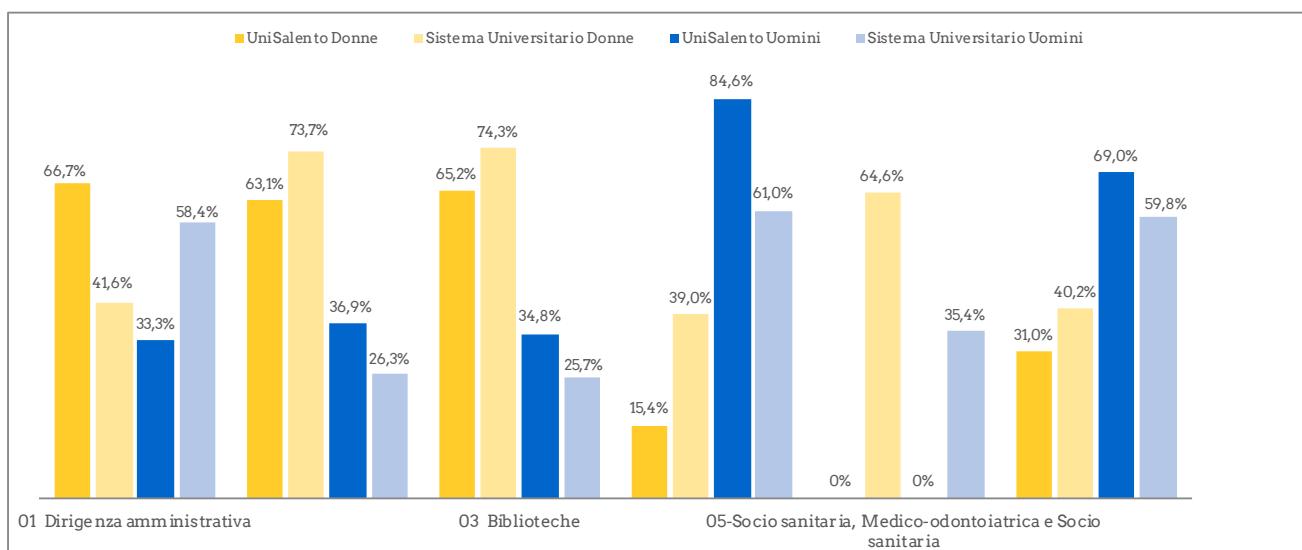
**Figura 49:** Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo

Anche in termini di serie storica (Figura 50), analizzando i dati elaborati, negli anni dal 2015 al 2023 è possibile notare come - successivamente al picco di percentuale massima della componente maschile, raggiunto nel 2016 (53,2%), e al picco minimo corrispondente per il genere femminile, nello stesso anno, del 46,8% - abbia avuto inizio, dal 2017, un costante trend di "accostamento", in termini percentuali, tra i due generi, generato da una progressiva, sia pure non macroscopica, diminuzione percentuale della componente maschile e dal parallelo incremento della componente femminile che si conferma e consolida osservando il trend relativo al 2023, anno in cui le due percentuali si attestano su soglie assolutamente vicine (50,5% Uomini e 49,5% Donne).



**Figura 50:** Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2015-2023)

Considerando gli elementi inerenti la distribuzione per genere ed area funzionale in UniSalento ed il confronto con i correlati parametri nazionali (Figura 51), emergono alcune significative differenze. Si evidenzia, infatti, l'incremento, in UniSalento, della presenza femminile nell'area 01 "Dirigenza Amministrativa", che determina uno stacco positivo del 25,1% rispetto al dato nazionale; la percentuale di presenza maschile UniSalento in tale settore appare nettamente inferiore rispetto al dato nazionale di pari percentuale.



**Figura 51:** Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo.  
UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale. Anno 2023

Nell'area 02 "Amministrativa e Amministrativa - gestionale" si osserva una presenza femminile preponderante che si discosta negativamente di 10,6 punti percentuali rispetto al dato nazionale; la percentuale di presenza maschile, minoritaria, risulta inferiore, in UniSalento, rispetto al dato nazionale in pari valore percentuale.

Nell'area 03 "Biblioteche" la prevalente presenza femminile in UniSalento registra una differenza negativa emergente, rispetto al dato nazionale, attestata sul valore di -9,1%. La presenza maschile di UniSalento, in tale settore, si discosta positivamente, rispetto al dato nazionale, in pari percentuale.

Nell'area 04 "Servizi Generali e Tecnici" la presenza femminile risulta considerevolmente più bassa, in assoluto rispetto agli altri settori e rispetto al dato nazionale (-23,6%). La presenza maschile è quella decisamente predominante, con una differenza notevole (+ 23,6%), rispetto al dato nazionale.

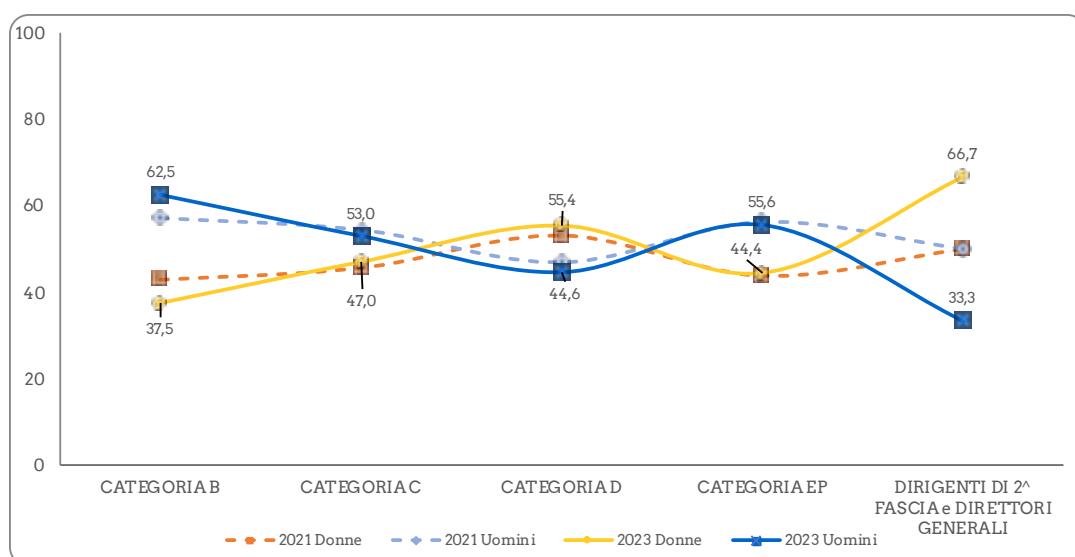
Da rilevare, poi, l'impossibilità del raffronto, con il dato nazionale, nell'area 05 "Socio sanitaria e Medico odontoiatrica" per mancanza di dati oggettiva di dati in UniSalento (non si configurano unità di PTA collocabili in tale settore).

Infine, per l'area 06 "Tecnica, tecnico- scientifica ed elaborazione dati" la presenza femminile in UniSalento si colloca al di sotto di 9,2 punti percentuali rispetto al dato nazionale, mentre la prevalenza maschile in UniSalento supera del 9,2% il dato nazionale.

Dall'analisi complessiva emerge che le aree funzionali "Amministrativa e Amministrativa - gestionale" e "Biblioteche" continuano a configurare una presenza femminile quasi "storicamente" prevalente; mentre si conferma una netta prevalenza maschile nelle aree dei servizi generali e tecnici e tecnico-scientifica ed elaborazione dati, anche rispetto alla media nazionale.

L'osservazione della distribuzione per genere e categoria contrattuale del personale tecnico-amministrativo avviene mediante la rappresentazione del diagramma a forbice delle carriere riportata in Figura 52 relativamente agli anni 2021 e 2023, rispettivamente primo e ultimo anno del triennio di osservazione.

Dal grafico emerge un'alternanza di valori in relazione alle diverse categorie.



**Figura 52:** Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico -amministrativo (2021-2023)

Nella categoria B, nel raffronto 2021-2023, risulta confermato un valore del genere maschile maggiore, con una percentuale che, dal 57,1% del 2021 aumenta al 62,5% nel 2023; per le donne si osserva un valore iniziale, nel 2021, pari al 42,9% che diminuisce, nel 2023, al 37,5%.

La stessa tendenza, di prevalenza del genere maschile, si conferma, per i due anni 2021 e 2023, anche nella categoria C, con la percentuale di presenza degli uomini pari al 53% nel 2023, pur con un dato iniziale del 2021 pari al 54,4%; mentre per le donne risulta pari al 47%, nel 2023, con un dato pari al 45,6% nel 2021. Resta, pertanto, in assoluto, ampia la forbice, nonostante la leggera contrazione inherente la presenza maschile e il lieve trend in aumento per il genere femminile.

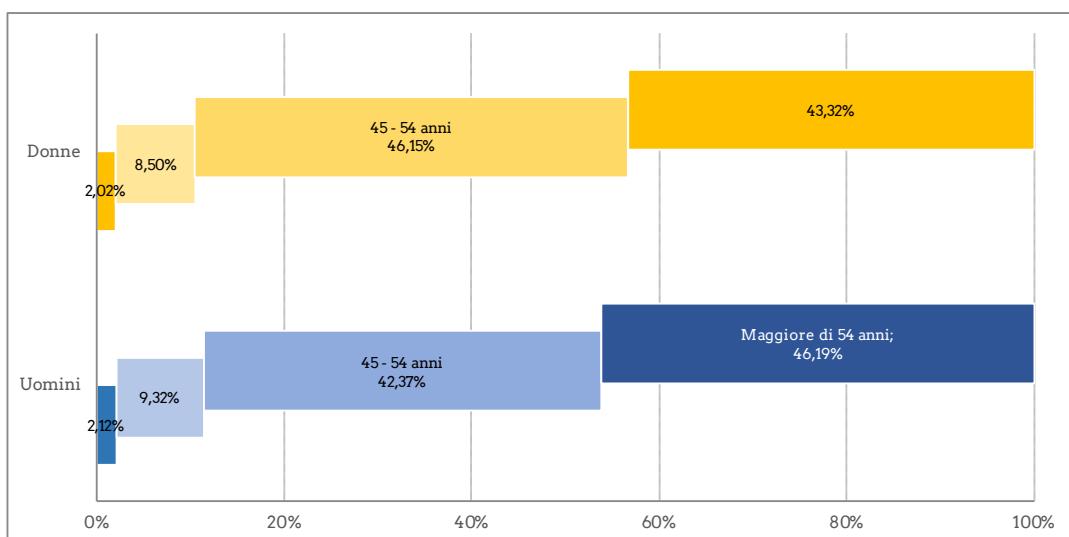
Per la categoria D l'analisi dei dati configura un trend in aumento per il genere femminile che, dal 53,1% dell'anno iniziale di osservazione, 2021, porta, nel 2023, al valore del 55,4%; al contrario, si osserva un trend in diminuzione per gli uomini che, dal 46,9% del 2021, si attesta al 44,6% nel 2023.

Per la categoria EP, si deduce che, per il genere femminile, il valore del 2021, pari a 43,8% resta sostanzialmente invariato nel 2023, in cui risulta pari al 44,4% e, in ogni caso, decisamente inferiore al dato relativo al genere maschile che registra, nel 2021, un valore pari al 56,3% e nel 2023 un valore pari al 55,6%; il trend della presenza maschile, resta dunque, nonostante la leggera inflessione, predominante nello sviluppo della carriera.

Una specifica a parte merita il dato relativo alla qualifica dirigenziale di II fascia che, dalla soglia del 50%, per entrambi i generi, nel 2021, (ma soltanto in virtù di collocamento in quiescenza di uno dei due dirigenti, includendo anche il Direttore Generale), passa al 66,7% nel 2023, a seguito dell'esito di procedura concorsuale per tale ruolo e che incrementa di una unità il numero delle dirigenti, portandolo a due.

In definitiva, il dato di positivo aumento della presenza femminile nelle posizioni di responsabilità ha interessato visibilmente, agli estremi del periodo di osservazione, la categoria D e, sia pure nei limiti delle esiguità numeriche in valore assoluto, le posizioni dirigenziali.

L'analisi della composizione del personale per età anagrafica (Figura 53) evidenzia una sostanziale equità percentuale di uomini e donne nella fascia "minore di 35 anni" e nella fascia "35-44" (con una differenza percentuale di appena p.0,82 a favore degli uomini); nella fascia "45-54" si può osservare che la presenza maschile si attesta al 42,37%, quella femminile al 46,15%, con una differenza percentuale, a favore del genere femminile, di p.3,78; nella fascia "maggiore di 54", la presenza femminile è del 43,32% e quella maschile del 46,19%, con una inversione del trend di presenza, quindi, a favore degli uomini, del 2,87%.



**Figura 53:** Composizione percentuale del personale per genere ed età (2023)

In termini di fascia di anzianità (Figura 54) del personale tecnico-amministrativo nel triennio di osservazione, si può notare un incremento della presenza femminile:

- nella fascia di anzianità 0-5, con un valore percentuale che passa, progressivamente, dal 47,5% del 2021, al 53,5% del 2022 e al 56,1% del 2023;
- nella fascia di anzianità 6-10, con un valore percentuale che passa dal 48,8% del 2021, al 53,1% del 2023;
- nella fascia di anzianità 21-30, con un valore percentuale che passa dal 46,7% del 2021 al 53,9% nel 2022 e si attesta al 53,4% nel 2023.

Si osserva, invece, un trend sostanzialmente invariato nella fascia di anzianità 11-20 e un netto decremento nella fascia di anzianità "31 e oltre", con un valore del 60% del 2021 che diminuisce progressivamente al 43,1% nel 2022 e si posiziona sulla soglia del 44,2% nel 2023, per effetto, verosimilmente, di collocamenti in quiescenza o di altre circostanze di uscita dal servizio.



**Figura 54:** Composizione percentuale del personale per genere e fascia d'anzianità (2021-2023)

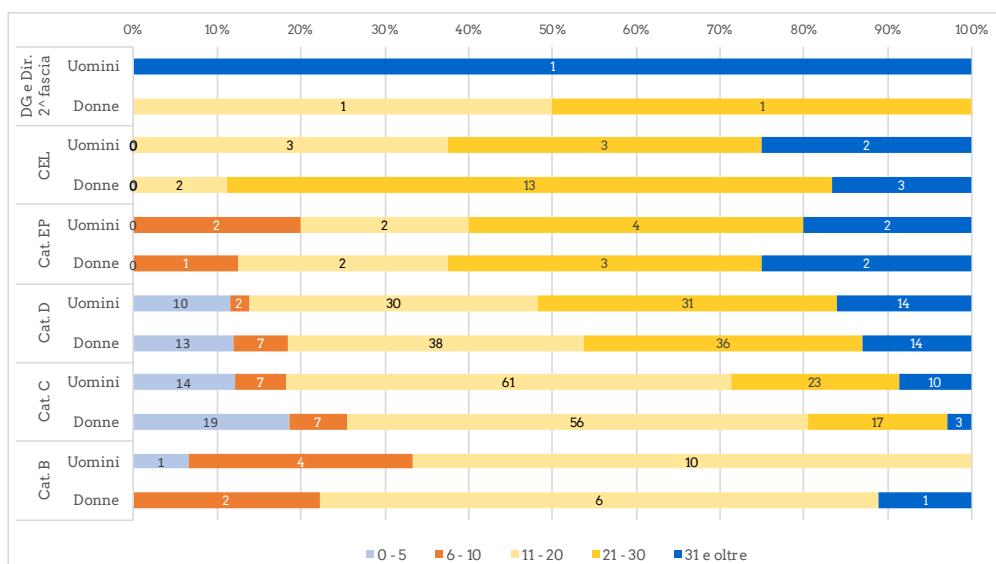
Il genere maschile registra, invece, un decremento:

- nella fascia 0-5, in cui il valore percentuale passa dal 52,5% del 2021 al 43,9% del 2023;
- nella fascia 6-10, in cui il valore percentuale passa dal 51,2% del 2021 al 46,9% del 2023;
- nella fascia 21-30, in cui il valore percentuale passa dal 53,3% del 2021 al 46,6% del 2023.

Nella fascia 11-20 si osserva una sostanziale invarianza del trend, come per il genere femminile; nella "fascia 31 e oltre" si nota un incremento nel valore percentuale che passa dal 40% del 2021 al 56,9% del 2022 e si attesta sulla soglia del 55,8% del 2023.

L'analisi sulla distribuzione del personale per fasce di anzianità (Figura 55), genere e categoria funzionale, consente di osservare che le fasce di anzianità prevalenti per le categorie B /C e D siano quella relative a 11-20 e 21 -30 anni, con una sostanziale sovrapponibilità numerica per i due generi (10 uomini, 6 donne per la categoria B nella fascia 11-20; 56 donne, 61 uomini per la categoria C nella fascia 11-20; 38 donne, 30 uomini per la categoria D nella fascia 11-20 e 36 donne e 31 uomini nella fascia 21-30); tanto si può confermare anche per la categoria EP. Per la Dirigenza le due donne si collocano equamente nelle due fasce 11-20 e 21-30, mentre il Dirigente è collocato nella fascia "31 e oltre".

Appare, in ultimo, significativo, il dato inerente i CEL che vede valori differenti fra uomini e donne: gli uomini sono da riportare prioritariamente nella fascia 11-20 e 21-30, mentre le donne, peraltro in numero decisamente superiore, in quella 21-30.



**Figura 55:** Distribuzione del personale per genere categoria funzionale ed anzianità nel ruolo

## SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Dalla lettura dei dati esposti in Tabella 22 non emerge, nel periodo 2021/2023, alcun cambio sostanziale di tendenza nella scelta del part-time.

Si precisa che, per espressa disposizione operativa del MEF, esclusivamente per l'anno 2021, il personale collocato in part-time con una percentuale minore o pari al 50% include anche i Collaboratori ed Esperti linguistici. Nello specifico, per il 2021, le 26 unità donne sono tutte CEL e 9 unità di uomini, tra le 15 rilevate, sono CEL. Per il 2022 ed il 2023 tutti i CEL, uomini e donne, sono, invece, inclusi nel novero del personale a tempo pieno.

Appare, poi, fondamentalmente costante sotto il profilo numerico, comunque esiguo nel triennio, l'opzione da parte delle donne e degli uomini che scelgono la misura del part-time superiore al 50%, con leggera prevalenza delle donne in tutti e tre gli anni.

La percentuale di part-time inferiore o pari al 50% vede prevalere nettamente, nel triennio in osservazione, la presenza maschile.

Tale circostanza potrebbe essere ricondotta ad una maggiore possibilità degli uomini di dedicarsi anche ad altre attività professionali (da cui la richiesta di part-time inferiore al 50% che permette di avere minore impegno lavorativo in Università e di potersi dedicare, per il restante 50% ad altre esperienze lavorative) e che conferma il dato relativo al maggior impegno a carico delle donne per necessità di conciliazione del lavoro con la cura familiare, con l'assistenza ai propri cari con disabilità, etc.

		DONNE	UOMINI	<b>TOTALE</b>
2021	Tempo pieno	220	231	<b>451</b>
	Part-time < 50%	26	15	<b>41</b>
	Part-time > 50%	5	2	<b>7</b>
<b>Totale</b>		<b>251</b>	<b>248</b>	<b>499</b>
2022	Tempo pieno	235	226	<b>461</b>
	Part-time < 50%	2	10	<b>12</b>
	Part-time > 50%	6	3	<b>9</b>
<b>Totale</b>		<b>243</b>	<b>239</b>	<b>482</b>
2023	Tempo pieno	240	223	<b>463</b>
	Part-time < 50%	2	10	<b>12</b>
	Part-time > 50%	5	3	<b>8</b>
<b>Totale</b>		<b>247</b>	<b>236</b>	<b>483</b>

**Tabella 22:** Distribuzione del personale in regime di impiego a tempo pieno e a tempo definito (2021/2023)

Assenze per maternità, congedo parentale e malattia figlio			Altri permessi ed assenze retribuite			
Donne	Uomini	<b>Totale</b>	Donne	Uomini	<b>Totale</b>	
2021	255	<b>6</b>	<b>261</b>	79	25	<b>104</b>
2022	248	<b>1</b>	<b>249</b>	285	186	<b>471</b>
2023	197	<b>17</b>	<b>214</b>	98	69	<b>167</b>

**Tabella 23:** Giorni di assenza per congedo parentale e altri permessi retribuiti

**N.B.** la differenza numerica tra il personale indicato nella Tabella 21 già esaminata per altre finalità (508 per il 2021; 494 per il 2022 e 501 per il 2023) ed il numero di unità di personale indicato nella sopra esposta Tabella 22 (499 per il 2021; 482 per il 2022 e 483 per il 2023) è dovuta non ad incongruenze ma al fatto che la Tabella 22 prende i dati dalla tabella 1 del Conto Annuale, prescritto dal MEF. Nella rilevazione del Conto Annuale, per espressa disposizione normativa, nella tabella 1, non deve essere rilevato il personale a tempo determinato (che è incluso, invece, nella tabella 21 del BDG sopracitata) e non deve essere rilevato il personale in aspettativa per altro incarico presso altre amministrazioni (che è parimenti incluso, invece, nella medesima tabella 16).

Nella tabella 23, per opportuna chiarezza espositiva, si specifica che le Assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia dei figli ineriscono i seguenti istituti: interdizione anticipata per maternità, comprese le giornate per visite prenatali; congedo di maternità; congedo di paternità; congedo parentale; riduzione oraria per l'allattamento, opportunamente ricondotta a giorni; malattia figli retribuita.

Il settore Altri permessi ed assenze retribuiti si riferisce ai seguenti istituti: assenza per congedo matrimoniale; assenza connessa al mandato per organi elettorali/esecutivi (d.lgs. n. 267 del 2000), esclusi i casi in cui i dipendenti siano posti in aspettativa; assenza per permesso sindacale, con esclusione dell'aspettativa per distacco sindacale a tempo pieno; assenza per infortunio sul lavoro; permessi retribuiti per: partecipazione a concorsi od esami; lutto per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado; donazione sangue; svolgimento funzioni elettorali, missioni istituzionali; ecc.; congedi per le donne vittime di violenza.

Dall'osservazione dei dati emerge una netta prevalenza dell'utilizzo delle assenze parentali da parte delle donne (nel dato risulta incluso anche il congedo per maternità). I dati rappresentati continuano a registrare la predominanza di richieste da parte delle donne, sulle quali pare incombere "storicamente" il maggior lavoro di cura e assistenza. Sarebbe auspicabile una maggiore diffusione della consapevolezza, da parte del genere maschile, della necessità di condividere e dividere, con più fisiologica equità ed in maniera non stereotipata, i gravami correlati alle esigenze ed ai compiti familiari di cura e assistenza.

## TURNOVER

In tale sezione rientrano taluni indici atti a favorire una migliore comprensione della situazione occupazionale per genere, ovvero la fluttuazione dell'organico in seguito a cessazioni e nuove assunzioni utile a comprendere il fenomeno della diminuzione e/o dell'aumento dell'organico per genere.

In tale ambito, l'indice di compensazione misura il rapporto tra il personale assunto e il personale cessato, per genere, nelle rispettive categorie di appartenenza in un dato anno solare. Nei dati presenti in Tabella 24, il segno negativo dell'indice riepiloga la situazione in cui il personale è cessato dal servizio e, al contempo, non risultano realizzate assunzioni; le celle in bianco riepilogano l'assenza di movimentazione in entrata ed uscita, mentre le celle che riportano un risultato stanno a significare che il numero delle cessazioni risulta superiore a quello delle assunzioni nella categoria osservata. Nello specifico, il triennio 2021-2023 preso in esame configura un andamento occupazionale da cui emerge quanto di seguito riportato:

- nel 2021: cessazioni di donne nella categoria CEL (non sostituite); cessazioni di uomini nella categoria B (non sostituiti); nella categoria D si rilevano cessazioni di donne (non sostituite), e una movimentazione positiva per il genere maschile; nella categoria EP e nella categoria Dirigenti di II fascia cessazioni di uomini (non sostituiti); si osserva, altresì, una movimentazione di segno positivo, per entrambi i generi, con leggera prevalenza per le donne, nella categoria C.
- Nel 2022: si osserva una movimentazione di segno positivo, per entrambi i generi, con leggera prevalenza per le donne sia nella categoria C sia nella categoria D.
- Nel 2023: si registra, di contro, in esito a numerose procedure concorsuali avviate nell'anno precedente e rese possibili dai Piani Straordinari ministeriali di finanziamento, una tendenza all'incremento occupazionale complessivo per ambedue i generi, con netta prevalenza per il genere femminile, nelle categorie C, D ed EP.

Categoria	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL	-		0	0,0	0	
CATEGORIA B		-		0,0		
CATEGORIA C	1,2	1,0	0,3	0,2	4,5	0,8
CATEGORIA D	-	0,8	2	0,8	0,8	0,6
CATEGORIA EP		-		0,0	1	0,0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA		-				
DIRETTORE GENERALI						
<b>Totale</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,3</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>

**Tabella 24:** Indice di compensazione per genere e categoria (2021/2023)

A completamento di quanto appena descritto, la Tabella 25 rileva il tasso di turnover complessivo. L'indice è calcolato dalla somma di turnover negativo (rapporto tra cessati e personale in organico) e turnover positivo (rapporto tra assunti e personale in organico). Le percentuali negative riportate in rosso indicano cessazioni superiori alle assunzioni (organico in diminuzione), quelle positive in azzurro assunzioni superiori alle cessazioni.

Categoria	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL	-7,69%		-12,50%	-23,81%	-37,50%	
CATEGORIA B		-6,25%		-11,11%		
CATEGORIA C	0,97%		-6,03%	-8,42%	6,09%	-0,98%
CATEGORIA D	-3,92%	-1,11%	4,44%	-0,92%	-1,15%	-2,78%
CATEGORIA EP		-11,11%		-12,50%		12,50%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA						
DIRETTORI GENERALI						
<b>Totale</b>	<b>-1,99%</b>	<b>-1,61%</b>	<b>-1,67%</b>	<b>-6,58%</b>	<b>1,27%</b>	<b>-1,21%</b>

**Tabella 25:** Indice di turnover complessivo per genere e categoria (2021/2023)

I dati finali evidenziano come nell'anno 2021 l'ambito del personale tecnico-amministrativo abbia subito una diminuzione dell'organico in entrambi i generi. L'anno successivo vede consolidarsi il trend negativo, ma decisamente peggiorativo per il genere maschile in seguito alla movimentazione interessante tutte le categorie. Per ciò che riguarda il 2023, l'indice di turnover complessivo - sebbene con numeri pressoché uguali fra i generi (-1,27% Donne e -1,21% Uomini) – risulta in lieve flessione e può essere considerato moderatamente positivo nella prospettiva futura di raggiungimento della parità fra assunti e cessati in ogni anno.

La successiva Tabella 26 riporta i numeri nello specifico Uomini/ Donne e Assunti/e Cessati/e per ciascun anno del triennio 2021-2023.

Nel 2021 si osservano 2 cessazioni femminili nella categoria CEL, non sostituite; nella categoria C le cessazioni maschili sono state compensate da pari assunzioni, mentre per le donne si osservano assunzioni con un'unità in più rispetto alle cessazioni; nella categoria D, le cessazioni femminili non sono state sostituite affatto, mentre quelle maschili sono state ristorate da numero quasi pari di assunzioni; i cessati nelle categorie EP e Dirigenti (una unità per categoria) non sono stati compensati da assunzioni.

Nel 2022 si osservano 5 cessazioni maschili e 1 femminile nella categoria CEL, non sostituite; nella categoria B si nota 1 cessazione maschile, non sostituita; nella categoria C, le 10 cessazioni maschili e le altrettante femminili sono state compensate, in modo esiguo, da appena 2 assunzioni maschili e 3 femminili; nella categoria D, le 4 cessazioni femminili sono state compensate dal doppio di assunzioni e le 5 cessazioni maschili sono state compensate da meno che pari, rispetto alle cessazioni medesime, assunzioni; mentre l'unico cessato nella categoria EP non è stato compensato da assunzione sostitutiva.

Nel 2023 si osservano 3 cessazioni femminili nella categoria CEL, non sostituite; nella categoria C, le 6 cessazioni maschili e le 2 femminili sono state compensate, in modo ragguardevole, con una favorevole inversione di trend compensativo, da ben 9 assunzioni femminili e da 5 maschili; nella categoria D, le 5 cessazioni femminili e le 8 cessazioni maschili sono state compensate da 4 assunzioni femminili e da 5 assunzioni maschili; la cessazione femminile nella categoria EP è stata compensata da assunzione sostitutiva e, in più, è stata registrata un assunzione maschile. Nella categoria Dirigenti di II fascia si rileva la presenza di una nuova unità femminile, sia pure assunta in ruolo nell'ultimo mese dell'anno 2023 (DD 891 dl 18/12/23, come rettificato dal DD n. 901).

2021				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	2	0
CATEGORIA B	0	0	0	1
CATEGORIA C	6	3	5	3
CATEGORIA D	0	3	4	4
CATEGORIA EP	0	0	0	1
DIRIGENTI DI 2 <sup>a</sup> FASCIA	0	0	0	1
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

2022				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	1	5
CATEGORIA B	0	0	0	1
CATEGORIA C	3	2	10	10
CATEGORIA D	8	4	4	5
CATEGORIA EP	0	0	0	1
DIRIGENTI DI 2 <sup>a</sup> FASCIA	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

2023				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	3	0
CATEGORIA B	0	0	0	0
CATEGORIA C	9	5	2	6
CATEGORIA D	4	5	5	8
CATEGORIA EP	1	1	1	0
DIRIGENTI DI 2 <sup>a</sup> FASCIA	1	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

**Tabella 26:** Assunti/e e cessati/e per genere e categoria (2021/2023)

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E VERTICALE

Non appare superfluo introdurre brevi cenni inerenti le fonti da cui promanano gli istituti del presente paragrafo, che saranno oggetto di ulteriore approfondimento nella "Nota giuridica".

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Università, sin dal 2000, ha previsto la progressione economica all'interno di ciascuna categoria (progressione orizzontale). Le procedure selettive per le progressioni orizzontali sono state avviate a cadenza regolare dall'Amministrazione, a partire dal 2000 e sino al 2010.

Successivamente sono stati introdotti interventi legislativi restrittivi in tema di carriere e di progressioni, che hanno bloccato tali procedure sino al 2014 per poi essere riattivate nel 2015.

Le progressioni economiche orizzontali rappresentano un meccanismo che permette ai dipendenti di avanzare all'interno della propria categoria, ottenendo un aumento di stipendio senza necessariamente cambiare ruolo o mansione. Sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di personale, sia in relazione alle risorse finanziarie disponibili – che limitano fortemente, in relazione ai vincoli normativi e contrattuali applicati ai Fondi per l'accessorio, il numero degli aventi diritto – sia in relazione al più alto punteggio ottenuto in base allo sviluppo delle competenze professionali, all'esperienza lavorativa ed ai risultati individuali e collettivi della performance.

Il "Contratto Collettivo Integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Triennio 2021/2023", stipulato dalle Delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa il 12/10/2021, ha disciplinato i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria del personale tecnico amministrativo per il triennio 2021/2023, ai fini giuridici ed economici, ai sensi degli artt. 79 e 82 del CCNL 16/10/2008.

Nel triennio 2021-2023 le procedure di progressione economica orizzontale si sono regolarmente svolte in ogni anno. Nell'ultimo anno di osservazione, in particolare:

- con il D.D. n. 347, in data 19/05/2023, è stata indetta la procedura selettiva per la progressione economica all'interno della categoria EP, relativamente all'anno 2023.
- con il D.D. n. 348, in data 19/05/2023, è stata indetta la procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle categorie B - C - D, relativamente all'anno 2023.

La percentuale di superamento e, quindi, di progressione, all'interno della stessa categoria, verso la posizione economica più elevata, non può essere osservata, secondo criteri oggettivamente predefinibili, a favore del genere maschile o femminile.

Il dato complessivo, infatti, risente significativamente della variabilità degli elementi, sopra accennati: innanzitutto i criteri per l'accesso, che determinano, complessivamente, già il numero degli aventi diritto alla partecipazione, uomini e donne, per categoria ("...ha titolo a partecipare alla selezione il personale tecnico amministrativo, nelle rispettive categorie B-C-D ed EP - secondo la classificazione preesistente al 2/5/2024, data di vigenza del nuovo sistema di classificazione del personale - con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in servizio presso l'Università del Salento, che abbia maturato alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente all'anno di riferimento della PEO, almeno due anni di servizio effettivo di ruolo nella posizione economica di appartenenza" Fonte: Bandi di selezione DD. nn.347 e 348 del 19/5/2023). Inoltre, la selezione avviene secondo alcuni criteri di ponderazione (Formazione certificata e pertinente, Arricchimento professionale, Qualità della prestazione individuale, Anzianità di servizio, Titoli culturali e professionali). È evidente che la disponibilità, nel proprio CV, di incarichi formalizzati, svolti presso l'Università del Salento, conferiti dal Rettore, dal Direttore Generale, dagli Organi di governo, dal Responsabile di struttura (dirigente, direttore di dipartimento o di centro) e dagli Organi collegiali di struttura, così come la possibilità di arricchire il proprio libretto formativo con esperienze formative professionalizzanti, opportunità di docenze ratione materiae costituiscono elementi di forte incidenza sulla "qualità" dei profili individuali. Così come non appare difficile ipotizzare che, talune connotazioni oggettive delle situazioni lavorative che vedono coinvolti i lavoratori e le lavoratrici (e.g.: difficoltà di conciliazione vita-lavoro, ecc., necessità di cura e assistenza per situazioni di disabilità, ecc.), possono determinare eventuali circostanze di differenziazione nei suddetti profili e, dunque, a parità di altre condizioni, riverberarsi sugli esiti della partecipazione alle suddette procedure, con potenziali riflessi anche sulle "impari" opportunità.

Nella tabella sotto riportata, riferita al triennio di osservazione, si può registrare, ferme le considerazioni sopra esposte sia sotto il profilo degli aventi diritto alla partecipazione, sia sotto il profilo degli esiti della procedura selettiva interna:

- per il 2021, a fronte di n.143 donne (41,2%) e di n.204 uomini partecipanti (58,8%), un esito delle progressioni a favore del genere maschile (n. 52 donne vincitrici, 46,8% e n. 59 uomini vincitori, 58,8%);
- soltanto per il 2022, a fronte di un numero sostanzialmente paritario di partecipanti donne (n.135, 49,1%) e uomini (n.140, 50,9%), le donne hanno registrato esiti più favorevoli (n.33 donne vincitrici, 54,1% e n.28 uomini vincitori, 45,9%);
- per il 2023, a fronte di un numero di n. 147 partecipanti donne (47,1%) e di n. 165 uomini (52,9%), le donne hanno registrato esiti più sfavorevoli (n.41 donne vincitrici, 35% e n.76 uomini vincitori, 65%).

		2021				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
<b>Partecipanti</b>	Donne	10	75	53	5	<b>143</b>	<b>41,2%</b>
	Uomini	9	91	97	7	<b>204</b>	<b>58,8%</b>
	<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>166</b>	<b>150</b>	<b>12</b>	<b>347</b>	<b>100,0%</b>
<b>Vincitori</b>	Donne	5	26	19	2	52	46,8%
	Uomini	2	33	22	2	59	53,2%
	<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>
		2022				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
<b>Partecipanti</b>	Donne	4	55	76	0	<b>135</b>	<b>49,1%</b>
	Uomini	10	67	63	0	<b>140</b>	<b>50,9%</b>
	<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>122</b>	<b>139</b>	<b>0</b>	<b>275</b>	<b>100,0%</b>
<b>Vincitori</b>	Donne	1	19	13	0	<b>33</b>	<b>54,1%</b>
	Uomini	2	13	13	0	<b>28</b>	<b>45,9%</b>
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>
		2021				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
<b>Partecipanti</b>	Donne	4	62	75	6	<b>147</b>	<b>47,1%</b>
	Uomini	11	78	68	8	<b>165</b>	<b>52,9%</b>
	<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>140</b>	<b>143</b>	<b>14</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>
<b>Vincitori</b>	Donne	0	20	19	2	<b>41</b>	<b>35,0%</b>
	Uomini	6	42	26	2	<b>76</b>	<b>65,0%</b>
	<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>62</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>117</b>	<b>100,0%</b>

**Tabella27:** Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2021/2023)

Con riferimento alle procedure per le progressioni verticali, alla data del 31 dicembre 2023 esse risultavano in fase di programmazione per il successivo espletamento nell'anno 2024 e nell'anno 2025.

## RETRIBUZIONE

Gli incentivi (gli incentivi, lordo dipendente, al netto degli oneri a carico dell'Ateneo) riconosciuti ai/alle dipendenti titolari di posizione organizzativa o di funzioni specialistiche e di responsabilità risultano correlati alla performance organizzativa e a quella individuale, alla maggiorazione per la differenziazione dei premi individuali e all'indennità di responsabilità.

Per ciò che concerne l'indennità di responsabilità corrisposta al personale tecnico amministrativo appartenente alle Categorie C e D, riportata in Tabella 28, si evidenzia che le donne titolari di posizione organizzativa sono più numerose rispetto agli uomini, mentre se si guarda alle funzioni specialistiche la situazione è inversa. In merito all'importo medio corrisposto per le diverse posizioni e funzioni si rileva, in generale, una tendenza, nel triennio 2021 -2023, all'equivalenza dei valori corrisposti agli uomini e alle donne o, quanto meno, con indici che si avvicinano sensibilmente alla parità di trattamento economico.

Permangono, tuttavia, come si evince nella colonna inerente la *differenza tra il valore medio del premio corrisposto*, alcune differenze da rilevare, che sono da ricondurre, verosimilmente, a specifici procedimenti di calcolo, quali la pesatura, per le posizioni organizzative, di ogni struttura di riferimento, in base a determinati parametri (*Responsabilità dei procedimenti in carico dell'Ufficio, Livello di complessità gestionale e tecnico amministrativa, Responsabilità diretta nel disporre le liquidazioni e sottoscrizioni di atti con rilevanza esterna, Livello di articolazione della struttura*), ma anche al naturale e fisiologico utilizzo dei permessi riguardanti periodi di assenza (per malattia) che intervengono nel conteggio. Conseguentemente, anche l'importo medio corrisposto risulta relativamente influenzato, con segno positivo o negativo, da questa metodologia di calcolo.

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza % del valore medio del premio
<b>Anno 2021</b>	Posizioni Organizzative	Donne	56	€ 57.235,43	€ 1.022,06	<b>- € 33,82</b>
		Uomini	28	€ 29.564,56	€ 1.055,88	
	Funzioni Specialistiche	Donne	77	€ 15.338,55	€ 199,20	<b>- € 2,98</b>
		Uomini	97	€ 19.611,45	€ 202,18	
<b>Anno 2022</b>	Posizioni Organizzative	Donne	56	€ 57.438,78	€ 1.025,69	<b>- € 22,87</b>
		Uomini	27	€ 28.311,22	€ 1.048,56	
	Funzioni Specialistiche	Donne	85	€ 16.166,44	€ 190,19	<b>- € 20,25</b>
		Uomini	99	€ 20.833,56	€ 210,44	
<b>Anno 2023</b>	Posizioni Organizzative	Donne	56	€ 80.770,18	€ 1.442,32	<b>€ 3,88</b>
		Uomini	30	€ 43.153,32	€ 1.438,44	
	Funzioni Specialistiche	Donne	86	€ 13.890,32	€ 161,52	<b>- € 41,73</b>
		Uomini	97	€ 19.715,14	€ 203,25	

**Tabella 28:** Indennità di responsabilità per il Personale delle Categorie C e D (2021/2023)

Nella Tabella 29 che segue, sono riportati i dati relativi alla retribuzione accessoria del personale EP: indennità di posizione e indennità di risultato.

Si evidenzia, innanzitutto, una fase iniziale del triennio in cui compare una lieve discrepanza, in termini numerici, a sfavore delle donne nella categoria EP, poi più sfumata negli anni successivi (nell'anno 2021: 10 Uomini e 7 Donne; nell'anno 2022: 8 donne, 9 uomini; nell'anno 2023: 9 donne, 10 uomini).

In riferimento, poi, alle voci relative alle indennità di Posizione e di Risultato e al relativo valore differente che compare nell'ultima colonna della tabella, vale anche in questo caso, ricordare i meccanismi di calcolo basati su giorni di "presenza effettivi" e sulla "pesatura". Anche tenendo conto di tali "fattori" di influenza sui valori osservati, si evidenzia un quadro di sostanziale e netta differenza economica positiva dell'importo medio corrisposto (fatta eccezione per l'indennità di risultato relativa all'anno 2022) a favore del genere femminile.

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza tra il valore medio del premio corrisposto (donne/uomini)
Anno 2021	Indennità di posizione	Donne	7	€ 83.225,00	€ 11.889,29	888,89
		Uomini	10	€ 110.004,00	€ 11.000,40	
	Indennità di risultato	Donne	7	€ 24.967,50	€ 3.566,79	266,67
		Uomini	10	€ 33.001,20	€ 3.300,12	
Anno 2022	Indennità di posizione	Donne	8	€ 97.225,00	€ 12.153,13	513,79
		Uomini	9	€ 104.754,00	€ 11.639,33	
	Indennità di risultato	Donne	8	€ 25.461,23	€ 3.182,65	-309,15
		Uomini	9	€ 31.426,20	€ 3.491,80	
Anno 2023	Indennità di posizione	Donne	9	€ 113.735,00	€ 12.637,22	761,82
		Uomini	10	€ 118.754,00	€ 11.875,40	
	Indennità di risultato	Donne	9	€ 33.126,88	€ 3.680,76	153,14
		Uomini	10	€ 35.276,20	€ 3.527,62	

**Tabella 29:** Indennità di Posizione e di Risultato del personale appartenente alla categoria EP per genere (2021/2023)

Infine, si precisa che per gli approfondimenti di natura normativa, si rimanda alla specifica sezione denominata “Nota giuridica relativa al personale tecnico-amministrativo”.

## IN PILLOLE

- Nella complessiva distribuzione numerica, bilanciata sul 50% per entrambi i generi (non confermato dal dato nazionale che attesta una prevalenza femminile al 60%), si riscontra ancora - in linea con il triennio precedente 2019/2021 - nell'Area Amministrativa e Amministrativa – Gestionale (02), nell'area funzionale di appartenenza dei CEL (07) e nell'area delle Biblioteche (03) una costante e prevalente presenza femminile.
- L'Area Dirigenziale registra, nel 2023, rispetto alla pari presenza femminile e maschile del precedente triennio di osservazione, una prevalenza femminile con due donne e un uomo.
- Tendenze nell'utilizzo del part-time (2021-2023)
 

Nel triennio non si rilevano variazioni sostanziali. Il dato 2021 risente dell'inclusione dei CEL nel part-time ≤50% (26 donne e 9 uomini), esclusi negli anni successivi. Resta stabile e contenuto il numero di part-time >50%, con leggera prevalenza femminile. Nel part-time ≤50%, prevalenza maschile nel 2022-2023, da ricondurre a maggiore flessibilità per lo svolgimento di altre attività lavorative, a fronte di un maggior carico di cura familiare per le donne.
- Per ciò che riguarda l'indice di turn over complessivo, i dati finali evidenziano come nell'anno 2021 l'ambito del personale tecnico-amministrativo abbia subito una diminuzione dell'organico in entrambi i generi. L'anno successivo vede consolidarsi il trend negativo, ma decisamente peggiorativo per il genere maschile tenuto conto della movimentazione interessante tutte le categorie. Nel 2023, l'indice - sebbene con numeri pressoché uguali fra i generi (-1,27% Donne e -1,21% Uomini) - risulta in lieve flessione e può essere considerato moderatamente positivo nella prospettiva futura di raggiungimento della parità fra assunti e cessati in ogni anno.
- Per la progressione economica orizzontale, nel triennio di osservazione, i dati denotano un trend alterno:
  - per il 2021, a fronte di n. 143 donne partecipanti e di n. 204 uomini partecipanti, un esito delle progressioni a favore del genere maschile (n. 52 donne vincitrici e n. 59 uomini vincitori);
  - per il 2022, a fronte di un numero sostanzialmente paritario di partecipanti (n.135 donne e n.140 uomini), le donne hanno registrato esiti più favorevoli (n. 33 vincitrici e n. 28 vincitori);
  - per il 2023, a fronte di un numero di n. 147 partecipanti donne e di n. 165 uomini, le donne hanno registrato esiti più sfavorevoli (n. 41 vincitrici e n. 76 uomini).

## I COSTI DI ATENEO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

Risulta sempre più pressante ed attuale l'esigenza di analizzare le decisioni economiche alla luce del loro effetto sulle persone. Qualsiasi provvedimento di allocazione di risorse non è neutro rispetto sia agli uomini sia alle donne e il problema non risulta marginale dato che - nella consapevolezza della diversità e del grado di sviluppo dei sistemi sociali - occorre dar voce e risoluzione a due quesiti fondamentali, ovvero: come bilanciare il rigore contabile con la richiesta di trasparenza nella gestione delle risorse pubbliche e quali politiche attivare per garantire l'equità di genere nella struttura sociale.

Entrambi richiedono scelte di valore e decisioni precise. E qualunque sia la direzione intrapresa, il gender *budgeting* rappresenta una sfida e un ripensamento del procedimento di costruzione del bilancio.

### IL QUADRO ECONOMICO DEL BILANCIO DELL'UNIVERSITÀ DEL SALENTO

Il bilancio è uno strumento essenziale per la gestione e la pianificazione finanziaria, per la trasparenza e per la rendicontazione nei confronti degli stakeholders sia interni - quali studenti, docenti, personale tecnico amministrativo, dirigenza - sia esterni, ad esempio, enti pubblici e privati, comunità locali, famiglie, organizzazioni professionali. Il documento viene redatto in termini economico-patrimoniali sulla base di regole specifiche per il sistema universitario che garantiscono un approccio uniforme e standardizzato.

Per ciò che concerne la struttura del bilancio, i proventi e i costi definiti come "operativi" riepilogano gli introiti e gli esborsi derivanti dalla gestione caratteristica istituzionale. I ricavi operativi sono rappresentati dai proventi per la didattica (contribuzione, quote di iscrizione a master, scuole di specializzazione, altri corsi), da quelli provenienti da ricerche commissionate e dall'attività di trasferimento tecnologico (inerenti lo svolgimento di attività commerciale e conto terzi, opere dell'ingegno e da utilizzo dei diritti d'autore) e dai proventi derivanti da attività di ricerca (finanziamenti PRIN, contributi di ricerca dal MUR, da Unione Europea, da Ministeri, da Regioni ed altre amministrazioni locali, da enti pubblici e privati). I costi operativi riguardano i costi del personale docente e ricercatori, collaboratori linguistici, personale dirigente e tecnico amministrativo e riguardano stipendi, missioni, mobilità, incarichi, formazione ed aggiornamento, servizio mensa, provvidenze a favore del personale, spese relative alla sorveglianza sanitaria, altre competenze), gli oneri sostenuti per servizi connessi alla gestione corrente dell'attività didattica e di ricerca (costi per il sostegno agli studenti, per l'acquisto di materiale destinato al funzionamento dei laboratori, costi per l'attività editoriale e per il godimento di beni di terzi, altri costi come – ad esempio – canoni acqua, energia elettrica manutenzione ordinaria, telefonia), ammortamenti e svalutazioni<sup>9</sup>, accantonamenti per rischi e oneri<sup>10</sup>, oneri diversi di gestione (ad esempio, imposte, tasse e contributi).

Per ciò che attiene l'Ateneo salentino, la tabella sottostante riporta i valori economici delle macro categorie componenti il Bilancio Unico in ciascun anno del triennio 2021/2023. Il bilancio di esercizio 2023 registra un risultato economico positivo di 13,2 milioni di euro in incremento rispetto all'utile dell'esercizio precedente di circa 1 milione di euro. La positività del risultato economico si evidenzia già dalla lettura del primo margine differenziale, che registra un valore pari a 18,7 milioni di euro, riflettendo il risultato derivante dalla gestione operativa.

<sup>9</sup>L'ammortamento è il processo contabile mediante il quale il costo di un bene durevole, come un'attrezzatura scientifica, viene ripartito nel tempo lungo la vita utile del bene stesso. La svalutazione, di contro, si riferisce alla riduzione del valore di un bene in seguito al verificarsi di eventi che ne diminuiscono il valore.

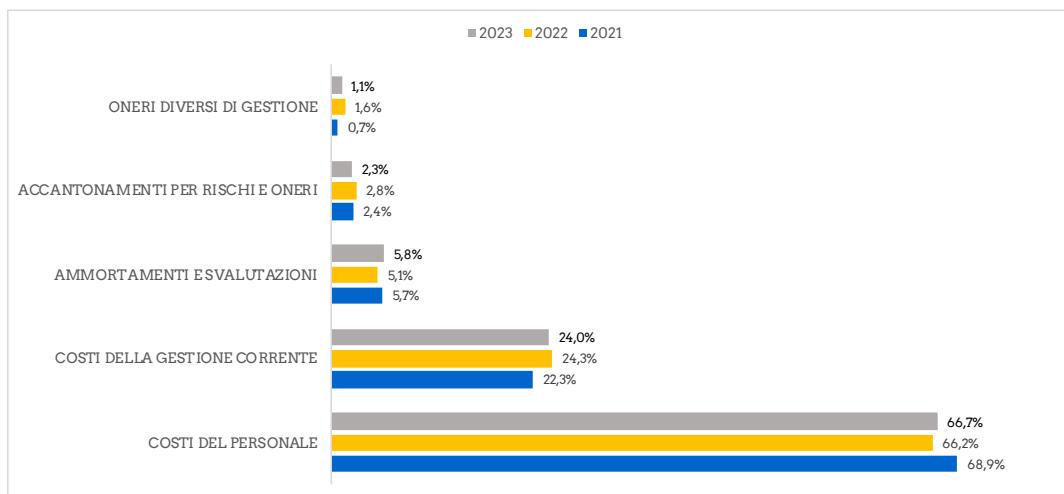
<sup>10</sup>Gli accantonamenti per rischi e oneri rappresentano uno strumento contabile per affrontare situazioni di incertezza sulla possibilità di dover sostenere un costo (ad esempio, il rischio di soccombere in un contenzioso legale) e/o spese future il cui importo o la cui tempistica non sono ancora definiti (ad esempio, l'onere derivante dal rinnovo del CCNL del personale tecnico amministrativo).

	2021	2022	2023
PROVENTI OPERATIVI	119.941.232	135.135.696	145.764.786
COSTI OPERATIVI	104.022.662	117.950.318	126.993.539
<b>Differenza tra proventi e costi operativi</b>	<b>15.918.570</b>	<b>17.185.378</b>	<b>18.771.247</b>
PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	13.543	36.059	3.165
RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE	42		-
PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	163.260	39.692	394.303
IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	4.583.907	4.946.105	5.101.464
<b>RISULTATO DI ESERCIZIO (A - B + C + D+E + F)</b>	<b>11.184.904</b>	<b>12.242.907</b>	<b>13.272.315</b>

**Tabella 30:** Rappresentazione sintetica dei costi e dei ricavi (2021/2023)

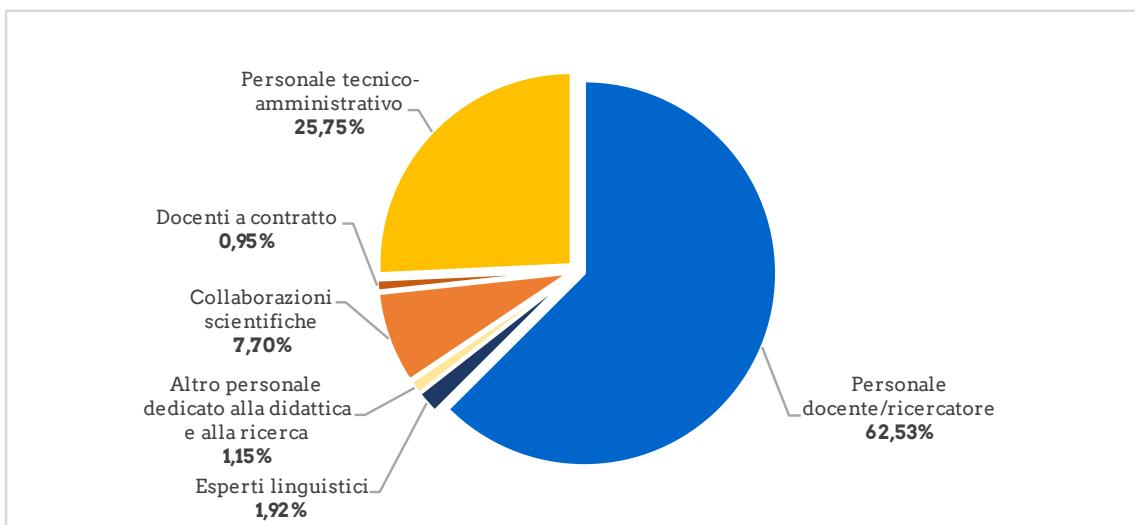
Nel triennio, il rapporto tra ricavi totali e la generalità dei costi risulta di poco superiore all'unità, il che significa che la quasi totalità dei proventi risultano finalizzati a soddisfare i costi operativi. In merito alle variazioni percentuali, si osserva che l'incremento dei proventi (+21,5) garantisce sostanzialmente quello annotato nei costi (+ 21,8).

Nel 2023 i costi operativi sono pari a circa 126,9 milioni di euro e risultano composti per il 66,7% da costi per il personale (78 milioni di euro), per il 24% da costi della gestione corrente (28,6 milioni di euro), per il 8,1% da accantonamenti ed ammortamenti (10,3 milioni di euro) e in piccola parte da oneri diversi di gestione (1,4 milioni di euro). Come rappresentato dalla Figura 56, i costi del personale rappresentano la voce di costo principale e di natura non comprimibile.



**Figura 56:** Composizione percentuale dei costi operativi nel triennio 2021/2023

Tali costi sono distinti in base all'attività svolta, ovvero costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica (docenti e ricercatori, collaborazioni scientifiche, esperti linguistici, docenti a contratto e altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca) e costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo. Come si evince dalla , il costo del personale docente e ricercatore rappresenta la parte più significativa delle spese.



**Figura 57:** Composizione percentuale dei costi del personale nel triennio 2021/2023

Dalla lettura dei risultati dei rapporti percentuali tra le spese per il personale - dapprima, con l'ammontare dei costi operativi e, poi, con l'ammontare dei proventi operativi - si evince che più della metà dei costi operativi è rappresentata dagli esborsi connessi alla gestione del personale e che, ogni 100 euro di ricavo, nel 2023 circa 58 sono stati destinati alla copertura del costo del lavoro.

	2021	2022	2023
Personale docente/ricercatore	45.606.045	50.672.189	52.977.890
Esperti linguistici	1.941.849	1.718.306	1.628.604
<b>Altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca</b>	467.055	511.518	976.504
Collaborazioni scientifiche	3.761.230	4.850.852	6.527.292
Docenti a contratto	566.185	600.894	803.135
Personale tecnico-amministrativo	19.304.259	19.745.369	21.814.385
<b>Totale costi per il personale</b>	<b>71.646.623</b>	<b>78.099.128</b>	<b>84.727.810</b>
Costi operativi	104.022.662	117.941.808	126.993.539
<b>Incidenza % del costo del personale sul totale dei costi operativi</b>	<b>68,9%</b>	<b>66,2%</b>	<b>66,7%</b>
Proventi operativi	119.941.232	133.806.288	145.764.786
<b>Incidenza % del costo del personale sul totale dei proventi operativi</b>	<b>59,7%</b>	<b>58,4%</b>	<b>58,1%</b>

**Tabella 31:** I costi del personale (2021/2023)

## LA CATALOGAZIONE DEI COSTI E LA LORO RICLASSIFICAZIONE

La contabilità generale è una procedura sistematica che ha lo scopo di rilevare i fatti gestionali al fine di rappresentare dati e informazioni connessi alla situazione economica, finanziaria e patrimoniale attuale e prospettica di qualunque organismo economico sia esso pubblico sia esso privato. Fornisce informazioni ai soggetti esterni mediante la redazione del bilancio di esercizio e dati da rielaborare mediante altri sistemi contabili, come ad esempio la contabilità analitica. L'esposizione dei costi secondo la loro natura e la loro classificazione economica ha sostanzialmente una funzione amministrativa dei rapporti di scambio con l'ambiente esterno, che non si presta ad una lettura immediata delle ricadute su donne e uomini necessitando di una riclassificazione che può - a sua volta - seguire criteri diversi.

Le "Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani"<sup>11</sup> prevedono una riclassificazione delle singole componenti di costo secondo le seguenti categorie:

- costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, cioè non connessi al genere (costi neutri);
- costi sensibili al genere, relativi a misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (costi sensibili);
- costi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di genere (costi potenziali).

Nella fase di studio della fattibilità operativa di riclassificazione dei dati economici è emerso che la coesistenza di più sistemi contabili e la loro interconnessione biunivoca rende particolarmente complessa ed onerosa l'analisi di verifica tra budget (fase preventiva del ciclo di gestione) e bilancio di esercizio (fase consuntiva del ciclo di gestione). Oltre a ciò, in considerazione dei diversi principi tassonomici di registrazione (principio di cassa per il sistema della contabilità finanziaria e principio di competenza economica per quello della contabilità economico-patrimoniale), i piani non risultano completamente integrati. Nonostante tali evidenze, si è proceduto inizialmente all'attribuzione delle codifiche (costi neutri/neutri/potenziali) alle voci del piano economico-patrimoniale dei conti.

Il passo successivo ha condotto a valutare la struttura contabile del bilancio come rappresentata dall'applicativo utilizzato per la gestione amministrativo-contabile e ricercare una chiave di lettura delle politiche istituzionali riepilogate nei dati economici. Si è deciso di focalizzare l'attenzione su uno dei più importanti strumenti forniti dal software gestionale, ovvero l'Unità Previsionale di Base (UPB). Essa rappresenta il centro di imputazione di tutte le operazioni contabili - siano esse previsionali, finanziarie, economiche o patrimoniali - interessanti una specifica attività (di gestione ordinarie e/o correlata ad attività progettuali) svolta dall'Amministrazione Centrale o dalle Strutture dipartimentali o Centri di formazione e di ricerca. In quanto associate a specifiche attività o definiti programmi o distinti progetti, le UPB consentono di identificare con dettagliato rigore le diverse aree di intervento, di organizzare - nonché controllare - le risorse economiche destinate a particolari settori di intervento (ad esempio l'UPB "SDR.SDR1.GEP - Piano uguaglianza di genere" che accoglie le risorse destinate alla realizzazione delle azioni previste dal piano) o ambiti organizzativi (ad esempio l'UPB "RID.RID1.Scuola di Dottorato" direttamente connessa con la gestione ordinaria della scuola), permettendo una gestione trasparente e responsabile.

Analizzando le attività riepilogate dalle UPB secondo una prospettiva di genere, la composizione dei costi registrati dai Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica dell'Amministrazione Centrale e la codifica precedentemente attribuita a ciascun conto operativo del piano contabile, le UPB sono state classificate in:

- NEUTRALI, in quanto relative a misure che non hanno impatto diretto o indiretto sul genere. In linea di principio, sono state considerate neutre le attuali UPB titolate agli interventi edilizi in quanto le decisioni di spesa sono guidate dai principi di funzionalità, accessibilità e inclusività e si basano su criteri di sicurezza, efficienza e funzionalità<sup>12</sup>. Risultano neutre, anche, le UPB interessate da attività direttamente connesse al funzionamento delle strutture, come - ad esempio - quelle associate all'Ufficio Servizi Generali e Patrimonio e all'Ufficio Contabilità Entrate e Fiscalità.
- SENSIBILI, in base all'attribuzione diretta del costo agli individui. Esempio di UPB sensibile è quella intestata all'Ufficio Stipendi, nell'ambito della quale risultano movimentate le voci di costo connesse agli emolumenti corrisposti al personale in servizio.
- POTENZIALI, relative alle attività che - in considerazione dei potenziali beneficiari - potrebbero avere impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere. Si pensi all'Ufficio Comunicazione Istituzionale e alle sue attività di realizzazione e gestione della comunicazione strategica e integrata di ateneo; l'UPB è stata etichettata come potenziale in quanto, a titolo puramente esemplificativo, si potrebbe realizzare una campagna divulgativa dell'offerta formativa evidenziando i corsi, i programmi e le opportunità dei corsi STEM che storicamente evidenziano una bassa partecipazione femminile. Ed ancora, l'UPB che accoglie il contributo assegnato dall'istituto cassiere e finalizzato alla sponsorizzazione di iniziative di carattere culturale e scientifico di interesse dell'ateneo è stata codificata come "potenziale" in considerazione della possibilità di finalizzare il contributo a programmi di sensibilizzazione e formazione, quali seminari e conferenze su questioni direttamente connesse all'uguaglianza e diritti umani e/o corsi e workshop finalizzati alla sensibilizzazione su tematiche di genere, disabilità e altre forme di discriminazione.

<sup>11</sup>A cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere. Settembre 2019.

<sup>12</sup>Fa eccezione l'UPB "RIT.RIT3.Realizzazione Asilo nido aziendale", in considerazione dell'obiettivo strategico di riferimento rappresentato dalla conciliazione tra casa e lavoro e dalla promozione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Consapevoli che costruire un bilancio pubblico in un'ottica di genere non può essere un esercizio contabile, si è proceduto ad effettuare un perfezionamento dell'analisi nel tentativo ambizioso di evidenziare fenomeni di interesse per la definizione di nuovi traguardi di uguaglianza di genere. Nel corso dell'analisi si è evidenziato la doppia valenza di talune attività inizialmente ritenute "neutre" e "sensibili" rispetto al genere; in particolare il loro impatto può variare significativamente in base alla loro progettazione e implementazione, in quanto - nonostante la codifica iniziale - divengono "potenziali" nel favorire le pari opportunità. Procediamo con delle esemplificazioni per meglio comprendere sia lo studio sia l'obiettivo della classificazione. Si è attribuita, ad esempio, l'etichetta di:

**NEUTRO/POTENZIALE** alla UPB destinata ad accogliere i costi sostenuti dal laboratorio "Digital Library" per l'acquisto libri, periodici, materiale bibliografico. Il primo livello di classificazione conduce a ritenerne neutra l'attività svolta, ma occorre evidenziare l'impatto indirettamente connesso alle differenze di genere che potrebbero avere determinate risorse informative: si pensi alla costituzione di una bibliografia sui temi rilevanti per gli studi di genere.

**SENSIBILE/POTENZIALE** alle UPB che accolgono i costi inerenti gli emolumenti dei dottorandi/e e degli assegnisti/e di ricerca. Risultano certamente sensibili in quanto rappresentano risorse destinate direttamente a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere. Risultano potenziali almeno per due aspetti: da un lato il percorso di dottorato e di ricerca possono essere dedicati a studiare temi di genere, contribuendo a sviluppare politiche efficaci a ridurre il *gender gap*, dall'altro sono implicitamente percorsi essenziali per la costruzione di carriere sempre più paritarie. In questo gruppo risultano incluse anche le UPB riepilogative dei costi sostenuti per accertamenti sanitari e per la formazione del personale, in considerazione delle potenzialità offerte da un maggior benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori correlato all'attivazione di una medicina di genere e all'istruzione sugli stereotipi di genere e formazione sul loro contrasto. Conseguentemente è stato stabilito di attribuire all'UPB "RIRU.RIRU1. Accertamenti e sorveglianza sanitaria" una doppia valenza, ovvero sensibile in quanto i costi sostenuti risultano «finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa» (art.2, comma 1, lett. m del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"), potenziale in quanto la sorveglianza sanitaria – mediante l'analisi e il monitoraggio delle condizioni di salute – consente di evidenziare specifiche esigenze dei gruppi di genere e di creare una base conoscitiva per lo sviluppo delle politiche di benessere psico-fisico delle lavoratrici. E qui si mette in evidenza come tutto questo non si tratta di mero esercizio di classificazione, ma indicazione attiva ed operativa per indirizzare le politiche di spesa dell'Ateneo.

Categoria UPB	Definizione	Esempio
<b>Neutra Sensibile</b>	Non connesse al genere.	RIT.RIT1.Sistemi Tecnologici
	Riepilogano costi e/o obiettivi con diverso impatto su uomini e donne.	RIAF.RIAF1.Ufficio Stipendi
<b>Potenziali</b>	Potenzialmente dirette a ridurre le diseguaglianze di genere.	DIA.DIA1.Ufficio Comunicazione e URP
<b>Neutro/Potenziale</b>	Non connesse al genere, ma taluni interventi e diverse modalità di realizzazione possono mitigare le diseguaglianze di genere.	RIT.RIT1.SIBA.Digital Library
<b>Sensibile/Potenziale</b>	Connesse al genere, ma taluni interventi e diverse modalità di realizzazione possono mitigare le diseguaglianze di genere.	RIRU.RIRU1.Ufficio Formazione

**Tabella 32:** Codifica attribuita alle Unità Previsionali di Base

Infine, si precisa che la classificazione interessa - al momento - le UPB e i costi titolati all'Amministrazione Centrale<sup>13</sup>. Questo per due ordini di motivi:

1. La Riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale *accrual*<sup>14</sup> per tutte le amministrazioni pubbliche – comprese le università – entro il 2026.

<sup>13</sup>Rimangono al di fuori dell'analisi, i costi di competenza dei Dipartimenti e dei Centri, per lo più rappresentativi della gestione progettuale. Questo implica che i dati economici presentati e classificati risultano una porzione del totale dei Ateneo esposti nei bilanci degli esercizi 2021, 2022 e 2023.

<sup>14</sup>La Riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL per tutte le Amministrazioni Pubbliche, ovvero il passaggio a una contabilità basata su un principio di competenza economica e rilevazioni attuate in base ai principi ITAS. La Riforma ACCRUAL,

Al momento è stato avviato un progetto pilota<sup>15</sup>, a cui partecipa anche l'Università del Salento, che condurrà alla necessaria revisione dei principi di contabilizzazione, del piano gestionale dei conti e dei modelli di rilevazione di conto economico e stato patrimoniale.

2. In considerazione di quanto sopra e della necessità di integrare l'analisi di genere con la codifica dei progetti di ricerca, ha condotto - nell'attuale fase di sperimentazione di classificazione delle UPB (e non delle voci di costo) - l'esclusione prudenziale dei Centri di Gestione Autonoma (Dipartimenti e Centri).

Infine, è necessario precisare che il lavoro di classificazione presentato in questo documento nasce da una codifica extracontabile in attesa di conoscere le implicazioni che la riforma accrual avrà sul sistema informatico contabile in uso. In considerazione delle attività che potranno essere avviate (ad esempio, programmi di attività da intraprendere in seguito a nuovi obiettivi e/o attività di ricerca per progetti approvati) sarà indispensabile una manutenzione continua delle etichettature delle UPB.

La ricomposizione della classificazione dei costi del piano gestionale e la successiva valutazione dei programmi ed etichettatura delle UPB restituisce l'analisi che viene proposta in sezione. L'obiettivo che si è cercato di raggiungere è di quellodiprodurre un risultato che rappresentasse il primo tentativo di rendicontazione economica delle politiche di genere. I risultati esposti vogliono offrire un stimolo alla riflessione e non un giudizio di valore.

## LA RICLASSIFICAZIONE DELLE UNITÀ PREVISIONALE DI BASE IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

Partendo da tali elementi e dai prospetti di Conto Economico allegati ai Bilanci del triennio 2021/2023 dell'Università del Salento, è stato possibile realizzare una prima riclassificazione economica di genere.

Come si evince dalla lettura dei dati esposti in Tabella 33, l'ammontare complessivo economico passa da 101,8 milioni di euro a 118,7 milioni di euro (+ 16,6 milioni di euro l'incremento annotato).

Codifica UPB	2021		2022		2023	
	importo	peso %	importo	peso %	importo	peso %
<b>Neutra</b>	15.330.233,29	15,1%	19.373.208,29	17,0%	20.777.907,33	17,5%
<b>Sensibile</b>	76.343.265,32	75,0%	83.213.297,29	73,0%	83.943.050,26	70,7%
<b>Potenziale</b>	203.317,34	0,2%	643.991,50	0,6%	746.989,62	0,6%
<b>Neutro/Potenziale</b>	1.256.906,19	1,2%	1.017.289,97	0,9%	1.264.810,91	1,1%
<b>Sensibile/Potenziale</b>	8.722.702,18	8,6%	9.676.661,20	8,5%	12.025266,91	10,1%
<b>Totale</b>	101.856.424,32	100,0%	113.924.448,25	100%	118.758.025,03	100%

Tabella 33: Riclassificazione dei costi registrati nell'ambito delle Unità Previsionale di Base (Amministrazione Centrale - 2021/2023)

Le UPB classificate "NEUTRE" accolgono i costi non connessi al genere e peculiarmente riferiti alla competenza economica degli investimenti (ad esempio, ammortamenti di beni immobili e di beni mobili) e alla valutazione di eventuali perdite future (ad esempio, accantonamento per rischi e oneri), al funzionamento delle Strutture di ateneo (ad esempio, vigilanza, spese di pulizia, trasporti e facchinaggi, manutenzione ordinaria, spese per l'energia elettrica, canoni acqua e altre utenze e costi connessi alla fiscalità). Nel 2021 i costi registrati nell'ambito di tali aggregazioni contabili sono pari a 15,3 milioni di euro e si assestano, nel 2023, a 20,7 milioni di euro.

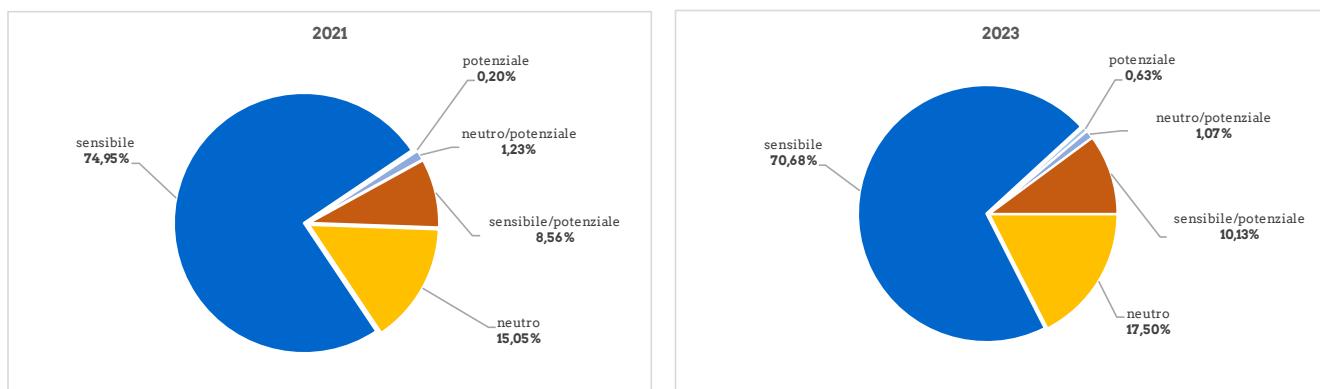
Analizzando l'elenco delle UPB riportato in Tabella 48, si rileva che l'incremento osservato è da iscrivere alla conduzione del patrimonio immobiliare (RIT.RIT1.Interv spese gest immobili area patrimon), alle spese per l'energia elettrica, per il gas da riscaldamento e canoni acqua (costi registrati nell'ambito della UPB "RIT.RIT1.Segreteria direzione"), alle risorse utilizzate per l'assistenza, i canoni software e le spese per linee trasmissione dati (gli esborsi risultano iscritti

in conformità al percorso delineato a livello internazionale ed europeo per la definizione di principi e standard contabili nelle pubbliche amministrazioni (IPSAS/EPSAS) e in attuazione della Direttiva 2011/85/UE del Consiglio, rappresenta un supporto essenziale ai fini della valorizzazione del patrimonio pubblico, mediante l'implementazione di un sistema omogeneo e completo di imputazione del valore contabile dei beni delle pubbliche amministrazioni.

<sup>15</sup> Con Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze approvato il 23 dicembre 2024 (emanato ai sensi dell'articolo 10, comma 11 del decreto-legge del 9 agosto 2024, n. 113 convertito, con modificazioni, con la legge n. 143 del 7 ottobre 2024) sono fornite le istruzioni di natura procedurale e tecnico contabile in relazione all'utilizzo dei modelli di raccordo fra il piano dei conti multidimensionale e le voci dei principali piani dei conti e modelli contabili vigenti; alle modalità di erogazione del primo ciclo di formazione di base; alle modalità di trasmissione telematica degli schemi di bilancio alla Ragioneria Generale dello Stato.

dalla UPB "RIT.RIT1.Sistemi tecnologici"), alla stima del rischio di soccombenza in seguito a sentenze sfavorevoli (UPB "DIA.DIA1.Fondo rischi per contenzioso"), alla tassa sui rifiuti in seguito all'incremento degli spazi universitari (il cui costo risulta tra quelli sostenuti dalla UPB "RIA.RIAF1.Ufficio contab. entrata fiscalità") e alle aumentate esigenze gestionali delle strutture amministrative (nello specifico, l'UPB "RIA.RIAF1.Funzionamento strutture amministrative" ha evidenziato una maggiore movimentazione per trasporti e facchinaggio, spese per l'uso di spazi e l'adesione a progetti di autovalutazione).

Un'ultima precisazione in merito a tale categoria. L'UPB denominata "RID.RID3.UDS-Servizio disabilità" accoglie i costi sostenuti dall'Ufficio Integrazione Disabili e DSA ed è stata etichettata in questo documento come "neutra" in quanto non è possibile inserire una differenziazione basata sul genere. In futuro sarà necessaria una più attenta analisi in ottica intersezionale.



**Figura 58:** Composizione percentuale dei costi di genere registrati dalle UPB dell'Amministrazione Centrale (2021 e 2023)

La porzione dei costi sostenuti dalle UPB codificate "SENSIBILI" risulta preponderante e in crescita costante (76,3 milioni di euro nel 2021 e 83,9 milioni di euro nel 2023), evidenziando tuttavia una diminuzione della loro incidenza in seguito all'incremento generale dei costi titolati all'Amministrazione Centrale (Figura 58). In merito alla composizione interna e rinviando alla Tabella 49 per il dettaglio, si precisa che l'insieme riepiloga i costi inerenti gli stipendi corrisposti al personale docente e ricercatore, al personale tecnico amministrativo e dirigente, ai collaboratori ed esperti linguistici, agli esborsi correlati ai servizi e alle provvidenze a favore del personale, agli emolumenti corrisposti ai ricercatori a tempo determinato in attuazione dell'avviso «AIM: Attraction and International Mobility» di cui al decreto del direttore generale del MIUR n. 407 del 27 febbraio 2018 - Linea 1 «Mobilità dei ricercatori», dei Decreti Ministeriali 737 del 25 giugno 2021 e 1062 del 10 agosto 2021 (a valere sul PON "Ricerca e Innovazione" 2014-2020 PON R&I Azioni IV.4 "Dottorati e contratti di ricerca su tematiche dell'innovazione" e Azione IV.6 "Contratti di ricerca su tematiche Green") e dell'iniziativa della Regione Puglia "Research for Innovation" (RE.FIN.). A tali grandezze occorre sommare i gettoni, le indennità di missione e compensi corrisposti ai componenti ai membri degli organi universitari e alle commissioni di concorso e la mobilità del personale realizzato nell'ambito delle iniziative Erasmus. Infine, sono catalogate "sensibili" le UPB che incorporano i costi inerenti le iniziative adottate dall'Ateneo per sostenere e migliorare l'esperienza di studio e il benessere degli studenti; in particolare, ci si riferisce a politiche riguardanti l'accesso agli studi (borse di studio e sostegno finanziario), supporto accademico (tutoraggio, orientamento), accesso a stage e tirocini al fine di agevolare le opportunità di lavoro, iniziative che incoraggiano gli studenti a partecipare attivamente alla vita accademica.

La Tabella 34 restituire i valori economici della destinazione dei costi registrati nelle UPB "sensibili", mentre si rimanda alla Tabella 49 per il dettaglio.

	2021	2022	2023
Retribuzioni e altre competenze corrisposte al personale	71.805.451,00	74.744.290,57	76.615.970,57
Servizi e Provvidenze a favore del personale	785.204,70	1.086.497,41	1.127.318,33
Gettoni, indennità di missione e compensi	586.550,52	353.968,00	523.056,14
Reclutamento ricercatori - attivazione contratti di ricerca da PON, PNR e fondi regionali	1.346.352,08	4.145.537,92	3.291.674,49

**Tabella 34:** continua>>

	2021	2022	2023
Politiche per gli studenti e il diritto allo studio	903.866,69	1.958.416,36	1.570.185,88
Mobilità erasmus	915.840,33	924.587,03	814.844,85
<b>Totale</b>	<b>76.343.265,32</b>	<b>83.213.297,29</b>	<b>83.943.050,26</b>

**Tabella 34:** Finalità dei costi registrati nell'ambito delle UPB "sensibili" (2021/2023)

L'analisi intrapresa ha suggerito di rilevare - in un'ottica di genere - anche una serie di dati che pur non sembrando direttamente legati alla stessa possono ampliare l'impatto delle azioni. Tale assunto ha condotto a considerare talune UPB come "Potenziali", in quanto - in base alle attività istituzionali economicamente riepilogate nei costi ed a un successivo giudizio di valore - possono ridurre le disegualanze di genere o a favorire le pari opportunità mediante interventi mirati. Come riportato in Tabella 33, l'ammontare del complesso economico passa da poco più di 200mila euro nel 2021 a circa 746mila euro nel 2023 (la movimentazione analitica delle UPB interessate viene dettagliata dalla Tabella 50). Per le motivazioni appena espresse, l'UPB che racchiude le registrazioni contabili delle attività svolte dall'Ufficio Comunicazione Istituzionale ("DIA.DIA1.Ufficio comunicazione e urp") è stata etichettata come "potenziale". Difatti, se progettata per tale fine, una campagna di comunicazione può contribuire a ridurre il divario di genere in quanto può aumentare la visibilità delle donne nei ruoli accademici, sensibilizzare la comunità e promuovere il dialogo per la realizzazione di specifiche iniziative, promuovere l'offerta formativa incoraggiando le studentesse a intraprendere percorsi tradizionalmente maschili, incentivare un ambiente più inclusivo mediante la valorizzazione dell'uguaglianza e del rispetto. Anche le attività correlate alla sottoscrizione di convenzioni possono essere considerate "potenziali". Prima di tutto perché offrono un impegno formale da parte delle organizzazioni coinvolte siano essi pubbliche, private, locali, nazionali, internazionali, in secondo luogo incoraggiano la cooperazione, lo scambio di buone pratiche e possono promuovere programmi di sensibilizzazione sulle questioni di genere. Ed ancora, l'attività di orientamento e tutorato – se progettate con una chiara consapevolezza delle questioni di genere – possono diventare importanti strumenti di promozione dell'uguaglianza e di garanzia delle pari opportunità educative e professionali, superando gli stereotipi di genere.

Le UPB definite "Neutre/Potenziali" risultano pari o poco superiori al milione di euro nell'arco temporale analizzato e quasi sempre pari all'unità percentuale del totale dei costi. In particolare, riepilogano le movimentazioni economiche della Biblioteca interfacoltà, del laboratorio di Digital Library e della Segreteria del Rettore. Le prime due Unità sono movimentate da voci di costo inerenti l'acquisto di libri, periodici, materiale bibliografico e da risorse informative elettroniche, mentre la terza da voci per di più riferenti la gestione ordinaria, come spese di rappresentanza, acquisto di materiale di consumo e spese pubblicitarie ma anche spese per convegni e conferenze. Superando la classificazione formale dettata dalla voce di conto, sono state valutate le azioni che potrebbero realizzarsi per il ridurre il *gender gap*, come ad esempio la progettazione di campagne di divulgazione mediante convegni di sensibilizzazione sui temi di genere e la realizzazione di bibliografie tematiche (libri, riviste e risorse on line).

Classificazione	Denominazione UPB
NEUTRO/POTENZIALE	SDR.SDR1.UFFICIO SEGRETERIA RETTORE
	RIT.RIT1.SIBA.DIGITAL LIBRARY
	RID.RID1.BIBLIOTECA INTERFACOLTA'
	B01.BIB1.GC50

Infine, le UPB definite "Sensibili/Potenziali" – pari a 8,7 milioni di euro circa nel 2021 e 12 milioni di euro circa nel 2023 - sintetizzano gli emolumenti dei dottorandi e degli assegni di ricerca, i costi inerenti gli accertamenti sanitari, la formazione e le azioni previste dalla programmazione triennale del sistema universitario. Tali unità risultano "sensibili" in quanto gli esborsi sono sostenuti per soggetti specificatamente individuati. L'accezione potenziale nasce dalle ricadute di possibili azioni positive da progettare ed opportunamente indirizzare; si pensi all'accesso all'istruzione superiore e alle opportunità di carriera nell'ambito accademico, alla formazione continua quale leva fondamentale per riconoscere e implementare le professionalità femminili, all'attivazione di una medicina di genere<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> «L'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) introduce infatti proprio il concetto di "medicina di genere" definendolo come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona». <https://www.epicentro.iss.it/medicina-di-genere/piano-medicina-genere#:~:text=L'Organizzazione%20mondiale%20della%20sanit%C3%A0,di%20malattia%20di%20ogni%20persona>.

Classificazione	Denominazione UPB
SENSIBILE/POTENZIALE	RID.RID1.ASSEGNI TUTORATO
	RID.RID3.dottorati
	RIRU.RIRU1.ACCESSIONI AVEVOLANZA SANITARIA
	RIRU.RIRU1.UFFICIO FORMAZIONE
	RIA.FRIA.F3.PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021-2023

## RETRIBUZIONI

Un'analisi sulle condizioni retributive dei lavoratori – siano essi docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, dottorandi/e, piuttosto che dirigenti e personale tecnico amministrativo – evidenzia come il tema sia particolarmente rilevante. In particolare, il gender pay gap può assumere forme dirette e forme indirette: la discriminazione diretta implica un diverso salario tra uomini e donne per lo stesso livello e le stesse mansioni (comunque assente nelle pubbliche amministrazioni), mentre la discriminazione indiretta dipende da molteplici fattori. Per esempio, la necessità di conciliare impegni familiari e/o professionali esterni (tempo pieno, part-time, ore lavorative straordinarie) oppure l'accesso ad indennità e/o gettoni connesse/i alle cariche o fondi rivenienti da attività progettuali o attività commerciale (conto terzi).

Nei paragrafi che seguono, si vuole proporre una fotografia dell'andamento degli emolumenti contabilizzati nel triennio 2021/2023. La valorizzazione economica tiene conto non solo dalla parte stipendiale, ma di tutti i componenti liquidati nell'anno di riferimento e, conseguentemente risultano interessare diverse Unità Previsionale Base e differenti sezioni del Conto Economico.

### Gli emolumenti corrisposti al personale docente e ricercatore

La spesa sostenuta per i docenti e per i ricercatori riassume - oltre alla parte stipendiale - le competenze accessorie inerenti la ripartizione del Fondo di Ateneo per la premialità<sup>17</sup>, indennità di missione e compensi ai componenti delle commissioni di concorso, quota a favore del personale docente e ricercatore per attività commerciale, emolumenti arretrati, missioni svolte all'estero nell'ambito del Programma di Mobilità Erasmus, retribuzione aggiuntiva spettante ai ricercatori di ruolo. Mentre, per assegnisti/e e dottorandi/e il costo è rappresentativo esclusivamente dalle retribuzioni corrisposte.

La Tabella 35 riporta l'ammontare dei compensi corrisposti, in ciascun anno del triennio, al personale docente, ricercatore/trici, assegnisti/e e dottorandi/e. L'Ateneo, nell'anno 2021, ha sostenuto una spesa totale per il personale in argomento di 42,8 milioni di euro, di cui 16,5 milioni per il genere femminile e 26,2 per il genere maschile; nel 2023 la spesa complessiva è stata di 51,1 milioni di euro, di cui poco più di 21 milioni di euro destinati alle retribuzioni delle donne. Sul totale della spesa contabilizzata nel 2021 incidono per il 33,6% la categoria dei professori associati, per il 22,1% la categoria dei professori ordinari, per il 19,3% i ricercatori universitari, seguiti dalla categoria dei ricercatori a tempo determinato per il 9%, i dottorandi per l'8,9%, infine gli assegni di ricerca per il 7,2%.

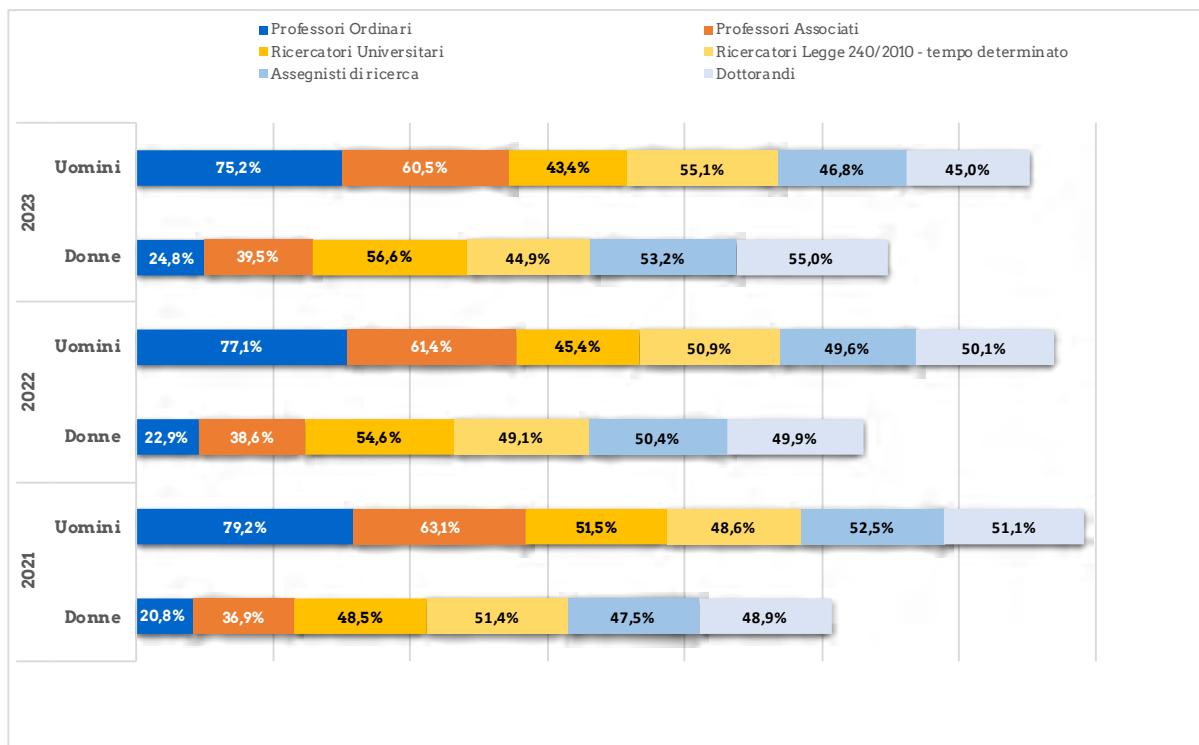
2021	Valori assoluti			Distribuzione	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Professori Ordinari	1.968.956,27	7.485.592,64	9.454.548,91	20,8%	79,2%
Professori Associati	5.304.581,68	9.083.699,29	14.388.280,97	36,9%	63,1%
Ricercatori Universitari	4.006.692,50	4.252.725,04	8.259.417,54	48,5%	51,5%
Ricercatori Legge 240/2010 tempo determinato	1.990.574,01	1.882.311,40	3.872.885,41	51,4%	48,6%
Assegnisti di ricerca	1.459.885,97	1.612.069,27	3.071.955,24	47,5%	52,5%
Dottorandi	1.867.165,33	1.950.743,33	3.817.908,66	48,9%	51,1%
<b>Totale complessivo</b>	<b>16.597.855,76</b>	<b>26.267.140,97</b>	<b>42.864.996,73</b>	<b>38,7%</b>	<b>61,3%</b>

<sup>17</sup> Il fondo è utilizzato: per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari a tempo pieno, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa; per l'incentivazione dei professori e ricercatori universitari a tempo pieno in relazione agli impegni ulteriori di attività di ricerca, didattica e gestionale, oggetto di specifico incarico, nonché in relazione ai risultati conseguiti; per l'incentivazione dei professori e ricercatori universitari a tempo pieno che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali; per l'incentivazione del personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo a tempo pieno che contribuisce all'acquisizione di commesse conto terzi ovvero di finanziamenti pubblici o privati.

2022	Valori assoluti			Distribuzione	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Professori Ordinari	2.404.188,67	8.104.814,21	10.509.002,88	22,9%	77,1%
Professori Associati	7.035.289,76	11.208.268,42	18.243.558,18	38,6%	61,4%
Ricercatori Universitari	2.965.774,26	2.462.132,62	5.427.906,88	54,6%	45,4%
Ricercatori Legge 240/2010 tempo determinato	2.430.272,71	2.515.721,12	4.945.993,83	49,1%	50,9%
Assegnisti di ricerca	1.971.026,80	1.942.628,04	3.913.654,84	50,4%	49,6%
Dottorandi	2.283.494,96	2.294.869,42	4.578.364,38	49,9%	50,1%
<b>Totale complessivo</b>	<b>19.090.047,16</b>	<b>28.528.433,83</b>	<b>47.618.480,99</b>	<b>40,1%</b>	<b>59,9%</b>

2023	Valori assoluti			Distribuzione	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Professori Ordinari	2.789.899,84	8.454.351,65	11.244.251,49	24,8%	75,2%
Professori Associati	6.913.613,66	10.610.467,73	17.524.081,39	39,5%	60,5%
Ricercatori Universitari	2.890.869,14	2.219.598,18	5.110.467,32	56,6%	43,4%
Ricercatori Legge 240/2010 tempo determinato	2.623.370,20	3.224.939,68	5.848.309,88	44,9%	55,1%
Assegnisti di ricerca	2.830.490,45	2.489.078,49	5.319.568,94	53,2%	46,8%
Dottorandi	3.047.504,48	3.085.758,02	6.133.262,50	49,7%	50,3%
<b>Totale complessivo</b>	<b>21.095.747,77</b>	<b>30.084.193,75</b>	<b>51.179.941,52</b>	<b>41,2%</b>	<b>58,8%</b>

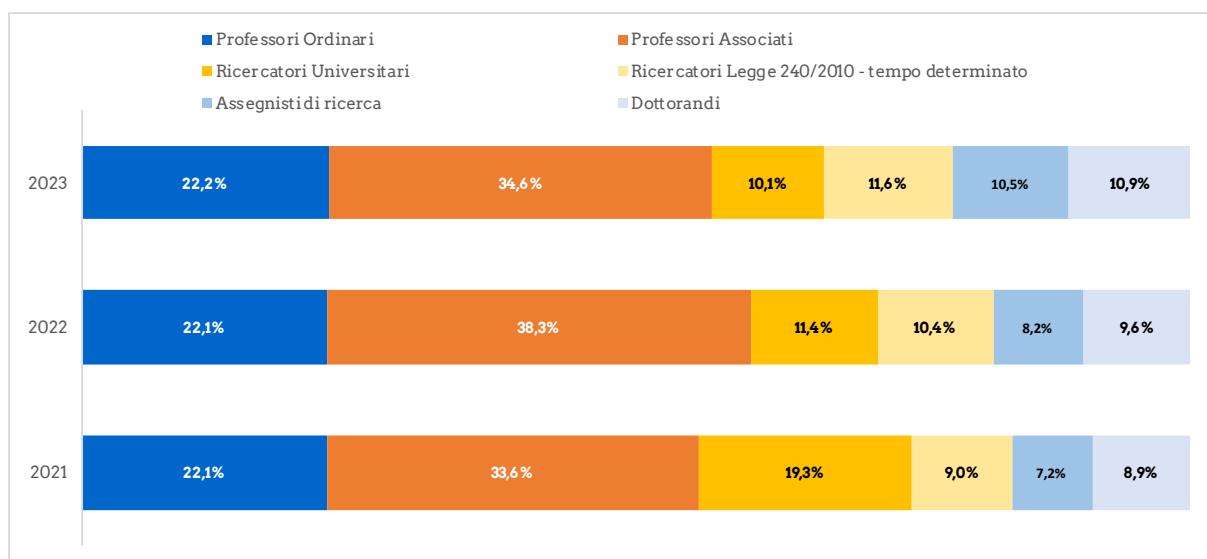
**Tabella 35:** Emolumenti corrisposti al personale docente, ricercatori/trici ed assegnisti/e per genere (2021/2023)



**Figura 59:** Le retribuzioni del personale accademico in percentuale per genere e per ruolo (2021/2023)

È interessante notare, come si evince dalla Figura 60, che:

- la concentrazione dell'esborso per assegni di ricerca cresce progressivamente nel tempo attestandosi nel 2023 al 10,5% del totale, anche grazie ai progetti avviati nell'ambito del PNRR.
- l'incidenza della spesa per ricercatori si riduce progressivamente nel triennio ed aumenta quella dei ricercatori a tempo determinato, quale effetto a regime della riforma introdotta dalla Legge 240/2010.
- il peso percentuale della categoria degli associati aumenta in maniera repentina nel 2022, passando dal 33,6% al 38,3% (i passaggi di categoria hanno determinato una spesa aggiuntiva rispetto a quella "pura" stipendiale), per scivolare a quota 34,6% nel 2023. L'evidenza appena annotata è da ascrivere all'effetto combinato del turn over e del contingente assunzionale relativo ai piani straordinari di reclutamento.



**Figura 60:** Composizione percentuale della spesa per emolumenti corrisposti al personale accademico (2021/2023)

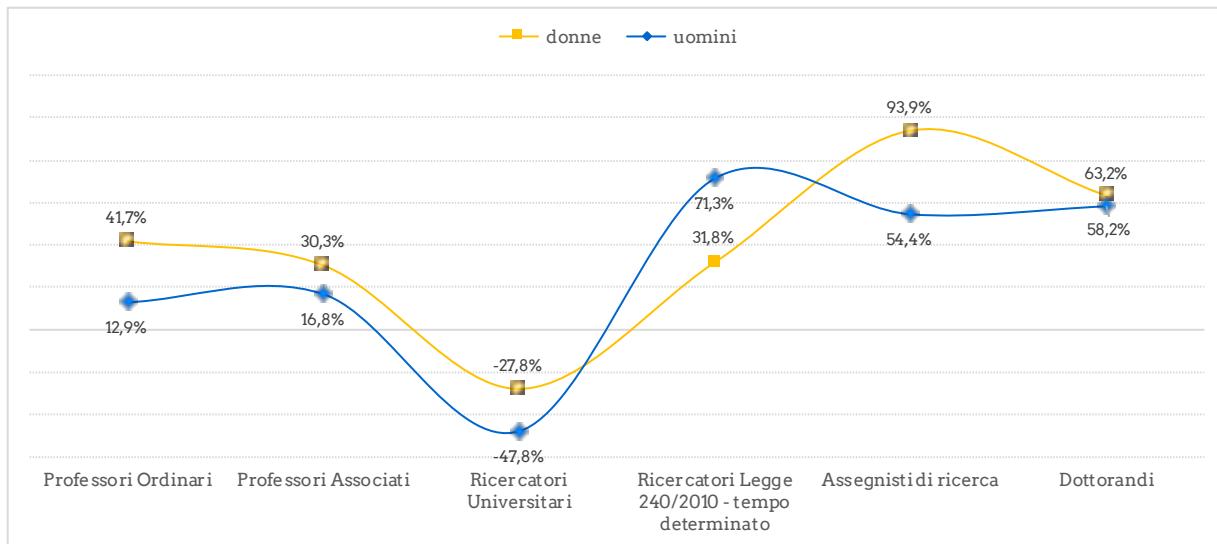
Osservando la composizione di genere della spesa, si osserva che la spesa destinata agli uomini decresce lievemente nel triennio passando dal 61,3% nel 2021 al 58,2% nel 2023, di contro la spesa complessiva sostenuta per le donne cresce del 27,1% rispetto al 12,3% dei colleghi.

Focalizzando l'indagine sulla composizione interna, la categoria dei professori ordinari e dei professori associati sono quelle in cui la prevalenza maschile della spesa è preponderante. Questo a significare che il nostro Ateneo non è immune dal fenomeno della progressiva riduzione della componente femminile via via che si avanza nella carriera accademica. Nonostante la figura del ricercatore sia progredita in quella di ricercatore a tempo determinato (e recentemente in ricercatore *tenure track*), la spesa femminile risulta - in ogni anno del triennio - predominante e in crescita; medesima osservazione per le restanti categorie degli assegnisti/e di ricerca e dei dottorandi/e. Si deduce che, se da un lato, la riforma del sistema universitario avviata della Legge 240/2010 ha introdotto concetti di valutazione collegate al merito e all'eccellenza, dall'altro ha determinato tempi eccessivamente lunghi nell'avvio alla carriera accademica. Basti pensare al fatto che il "precariato universitario" si colloca nella fase della vita femminile spesso collegata alla nascita di un nucleo familiare e al successivo suo accudimento; questo determina spesso una riflessione sull'equilibrio degli impegni e la loro conciliazione e, non di rado, un abbandono femminile della carriera accademica. A riguardo, la Figura 59 riepiloga la percentuale di composizione per genere e per ruolo per ciascun anno del triennio 2021/2023.

La Figura 61 riporta le variazioni percentuali della spesa calcolate per ogni categoria di personale e per gli estremi del segmento temporale<sup>18</sup>. Risulta particolarmente positivo il dato relativo alle categorie dei professori ordinari e di quelli associati; i dati dei ricercatori e dei ricercatori a tempo determinato devono essere letti congiuntamente e collegati con l'evoluzione normativa. Per ciò che concerne gli assegnisti/e di ricerca, la cui spesa femminile passa da 1,4 milioni di

<sup>18</sup> La variazione percentuale ( $\Delta\%$ ) è la differenza tra due valori espresso come percentuale rispetto al valore iniziale, e si calcola con la formula:  $\Delta\% = ((xf - xi) / xi) * 100\%$ . Nel caso specifico:  $[(valore\ finale\ 2023 - valore\ iniziale\ 2021) / valore\ iniziale\ 2021] * 100\%$

euro a 2,8 milioni di euro, è necessario precisare che le risorse a disposizione sono cresciute progressivamente in seguito a programmi di finanziamento in collaborazione con le imprese come il progetto "RIPARTI" promosso dalla Regione Puglia e progetti di ricerca rientranti nelle azioni del PNRR.



**Figura 61:** Variazioni percentuali della spesa per emolumenti corrisposti al personale accademico (2021/2023)

### Le retribuzioni e indennità del personale tecnico amministrativo

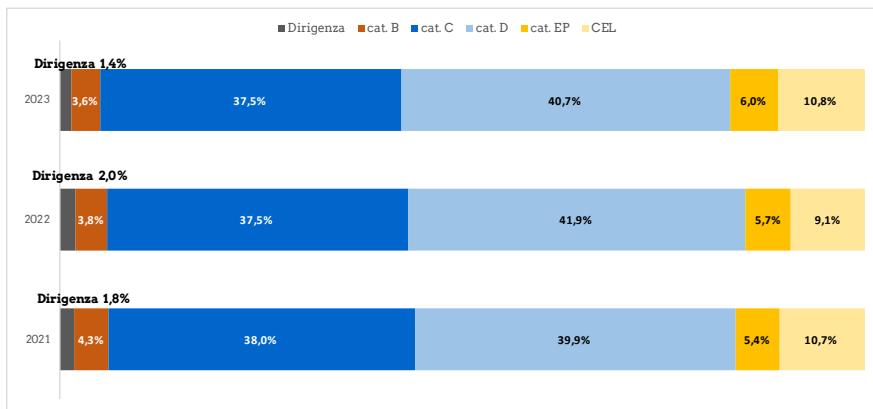
Le retribuzioni del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario delle università sono regolate da contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) e dal contratto collettivo integrativo di lavoro (CCIL). La retribuzione è costituita dal trattamento fondamentale, dal trattamento accessorio, da indennità connesse a specifiche responsabilità e da altri emolumenti previsti dalla normativa nazionale o da regolamenti interni<sup>19</sup>.

La Tabella 36 riporta le somme corrisposte al personale tecnico amministrativo in ciascun anno del triennio 2021/2023, mentre la Figura 62 la composizione percentuale annuale di ciascuna categoria.

Gli emolumenti liquidati e riportati in tabella riepilogano, oltre al costo stipendiale, al trattamento accessorio, alla formazione ed aggiornamento specifico in materia di sicurezza sul lavoro, indennità di rischio e di radiazione, indennità di missione, quota a favore del personale per lo svolgimento dell'attività commerciale, corresponsione dei compensi per lo svolgimento di lavoro straordinario, benefici di natura assistenziale in favore del personale dipendente, arretrati contrattuali.

Nell'anno 2021, la spesa totale sostenuta per il personale tecnico amministrativo risulta pari a 16,4 milioni di euro, di cui 8,5 milioni per il genere femminile e 7,9 per il genere maschile; nel 2023 la spesa complessiva è stata di 17,5 milioni di euro, di cui 9,4 milioni di euro destinati alle retribuzioni delle donne.

<sup>19</sup> In base all'art. 111 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016/2018; «La struttura della retribuzione del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari si compone delle seguenti voci: trattamento fondamentale: stipendio, che si compone dallo stipendio tabellare corrispondente all'Area di inquadramento; dal differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina in materia di progressioni economiche all'interno dell'Area; dalla retribuzione individuale di anzianità; dall'equiparazione stipendiale prevista esclusivamente per la parte utile ai fini del trattamento pensionistico; II. trattamento accessorio: compensi per lavoro straordinario; trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale; altri compensi e indennità previsti in base al CCNL; altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.



**Figura 62:** Composizione percentuale della spesa per emolumenti corrisposti al personale tecnico amministrativo e CEL (2021/2023)

Sul totale della spesa contabilizzata nel 2021 incidono per il 39,9% la categoria "D", per il 38% la categoria "C", per il 10,7% i collaboratori ed esperti linguistici<sup>20</sup>, seguiti dalla categoria delle elevate professionalità (EP) 5,4%, dalla categoria B per l'4,3%, infine gli assegni di ricerca la dirigenza per l'1,8%.

2021	Valori assoluti			Distribuzione	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dirigenza	97.731,02	193.185,22	290.916,24	33,6%	66,4%
cat. EP	374.896,59	510.469,56	885.366,15	42,3%	57,7%
cat. D	3.529.634,49	3.034.029,77	6.563.664,26	53,8%	46,2%
cat. C	2.831.502,09	3.423.459,08	6.254.961,17	45,3%	54,7%
cat. B	305.320,75	401.356,00	706.676,75	43,2%	56,8%
Area non individuata - CEL	1.390.347,96	365.689,09	1.756.037,05	79,2%	20,8%
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.529.432,90</b>	<b>7.928.188,72</b>	<b>16.457.621,62</b>	<b>51,8%</b>	<b>48,2%</b>

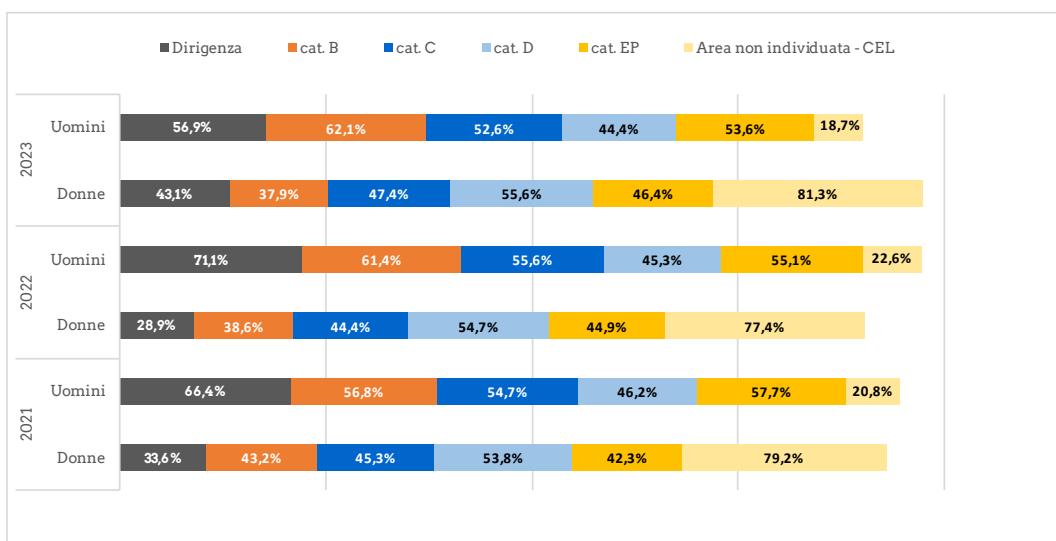
2022	Valori assoluti			Distribuzione	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dirigenza	97.877,42	240.327,03	338.204,45	28,9%	71,1%
cat. EP	431.938,82	529.338,16	961.276,98	44,9%	55,1%
cat. D	3.881.631,67	3.212.391,69	7.094.023,36	54,7%	45,3%
cat. C	2.820.142,37	3.525.567,96	6.345.710,33	44,4%	55,6%
cat. B	249.110,08	396.622,68	645.732,76	38,6%	61,4%
Area non individuata - CEL	1.199.127,27	349.858,17	1.548.985,44	77,4%	22,6%
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.679.827,63</b>	<b>8.254.105,69</b>	<b>16.933.933,32</b>	<b>51,3%</b>	<b>48,7%</b>

2023	Valori assoluti			Distribuzione	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dirigenza	102.630,76	135.730,01	238.360,77	43,1%	56,9%
cat. EP	484.716,10	560.742,82	1.045.458,92	46,4%	53,6%
cat. D	3.975.374,37	3.171.421,28	7.146.795,65	55,6%	44,4%
cat. C	3.115.729,37	3.459.968,59	6.575.697,96	47,4%	52,6%
cat. B	242.301,43	397.510,19	639.811,62	37,9%	62,1%
Area non individuata - CEL	1.543.473,68	355.275,90	1.898.749,58	81,3%	18,7%
<b>Totale complessivo</b>	<b>9.464.225,71</b>	<b>8.080.648,79</b>	<b>17.544.874,50</b>	<b>53,9%</b>	<b>46,1%</b>

**Tabella 36:** Emolumenti corrisposti al personale dirigente, tecnico amministrativo e collaboratori linguistici per genere (2021/2023)

<sup>20</sup>I Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) sono inclusi nel CCNL del personale tecnico amministrativo perché rientrano nel comparto di contrattazione collettiva nazionale per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario delle Università statali.

Inoltre, si osserva la sostanziale invarianza della spesa generale che da 16,4 milioni di euro registrata nel 2021 passa a 17,5 milioni di euro nel 2023, nonostante il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021” sia stato sottoscritto in data 6 dicembre 2022 e gli effetti del turn over.

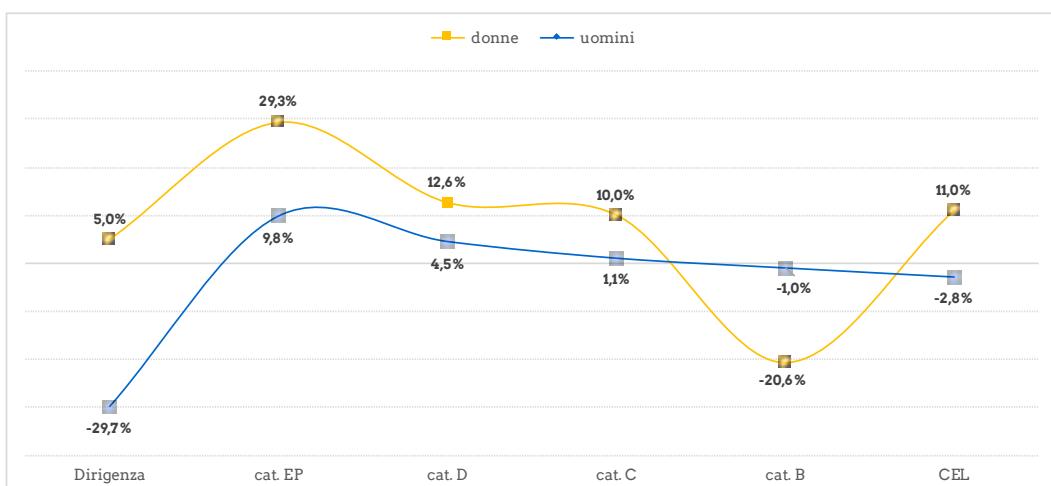


**Figura 63:** Retribuzione in percentuale per genere e per ruolo (2021/2023)

L'osservazione della composizione percentuale riferisce la preponderanza della spesa per retribuzioni corrisposte alle categorie centrali, quali “C” e “D”, dove la prevalenza femminile si manifesta in particolar modo nella seconda.

Gli esborsi per i collaboratori ed esperti linguistici riepilogano l'onere stipendiale, dalla liquidazione del trattamento di fine rapporto, dal trattamento accessorio, da somme corrisposte in seguito alla risoluzione di procedimenti contenziosi, da arretrati e indennità di missione. Per tale categoria, la concentrazione dei costi è correlata alla prevalenza del genere femminile nella numerosità dell'insieme.

Relativamente alle variazioni economiche percentuali calcolate per il periodo e considerando gli estremi temporali (Figura 64), occorre precisare che per la categoria dirigenziale – stante l'invarianza numerica - l'incremento della spesa evidenziata nel 2022 (rispetto al 2021) e nel 2023 (rispetto al 2021) è da ascrivere alla liquidazione di emolumenti arretrati inerenti l'indennità di risultato. Come agevolmente si rileva dalla Figura 64, la categoria “B” annota la contrazione maggiore (e, comunque, in maniera più incisiva per le donne) in seguito al collocamento a riposo del personale; tale dato deve essere interpretato positivamente in considerazione della maggiore scolarizzazione della popolazione e la conseguente ricerca di posizioni lavorative premianti il percorso di formazione.



**Figura 64:** Variazioni percentuali della spesa per emolumenti corrisposti al personale tecnico amministrativo e CEL (2021/2023)

## IN PILLOLE

- La presente sezione rappresenta il primo passo verso l'integrazione del Bilancio di Genere nel bilancio di Ateneo.
- La riclassificazione dei dati economici è stata effettuata nell'ottica di dare evidenza alle potenzialità delle diverse aree di intervento (Unità Previsionale di Base - UPB) e delle politiche di bilancio riepilogate in esse. I risultati esposti interessano esclusivamente i costi sostenuti dall'Amministrazione Centrale che risultano codificati extracontabilmente.
- Le UPB codificate come "sensibili" rappresentano quasi i 2/3 del totale del bilancio dell'Amministrazione Centrale e risultano in costante crescita nel triennio osservato. Il valore economico che pesa maggiormente è quello rappresentato dalle retribuzioni ed altre competenze; ma crescono sia le risorse destinate ai servizi e alle provvidenze a favore del personale (per ciò che concerne il personale tecnico-amministrativo) sia l'attenzione al reclutamento di ricercatori e di ricercatrici sia all'attivazione dei contratti di ricerca (per il personale docente).
- I costi riepilogati nelle UPB "neutre/potenziali/ e "sensibili/potenziali" risultano in lieve ma costante crescita e, in considerazione della loro composizione, l'impatto sul gender gap è indiretto ma importante (per le prime, si pensi al laboratorio del "Digital Library" e, per le seconde, si pensi all'attività di formazione del personale).
- Il dato delle retribuzioni riflette due situazioni simultanee.
  - Per le retribuzioni docenti, gli emolumenti complessivamente corrisposti agli uomini risultano superiori a quelli liquidati alle donne. Da rilevare che, rispetto al 2021, le retribuzioni liquidate al personale accademico femminile crescono del 27,1% (l'incremento delle retribuzioni maschile è del 14,5%).
  - Per le retribuzioni del personale tecnico amministrativo, la movimentazione economica femminile è superiore a quella maschile; confrontando i dati del 2023 con quelli del 2021, si rileva un incremento dell'11% (mentre le retribuzioni corrisposte agli uomini aumentano dell'1,9%).

# CONCLUSIONI

Proponiamo qui una sintesi delle principali evidenze emerse dalle analisi precedenti, con l'obiettivo di offrire una visione concisa delle dinamiche di genere rilevate nel triennio considerato, mettendo in luce tendenze, criticità e segnali di cambiamento nei diversi ambiti della vita accademica e amministrativa. Particolare attenzione viene dedicata alla nuova sezione sull'analisi dei costi in ottica di genere, che rappresenta un passo concreto per completare l'implementazione del *gender budgeting*.

## COMPONENTE STUDENTESCA

Si conferma una marcata prevalenza femminile nella componente studentesca, costituita in larga parte da giovani provenienti dal territorio regionale e da contesti familiari a reddito medio-basso. Rispetto al bilancio precedente, è aumentata la percentuale di studenti e studentesse con genitori privi di titolo universitario, così come quella di chi ha genitori senza alcun titolo di studio, che risulta ora la più alta tra gli atenei del benchmark. In particolare, le studentesse provenienti da famiglie senza laurea o senza titoli sono sensibilmente più numerose rispetto agli studenti, con uno scarto che può arrivare fino a 10 punti percentuali. Questi dati confermano il ruolo dell'Università del Salento come strumento concreto di mobilità culturale e sociale, soprattutto per le giovani donne del territorio.

Le performance accademiche femminili continuano a essere mediamente migliori rispetto a quelle maschili: le studentesse ottengono voti di laurea più alti e completano gli studi in tempi più brevi. Il divario nella fascia media dei voti si è lievemente ridotto, mentre resta stabile nella fascia più alta. Si rileva un calo nella percentuale di laureate e laureati in corso nei corsi magistrali rispetto al bilancio precedente. Anche sul fronte dell'abbandono al primo anno si registrano differenze di genere: il tasso è significativamente più basso tra le ragazze.

Nonostante le migliori performance accademiche, le donne continuano a registrare tassi occupazionali più bassi rispetto agli uomini e a subire un divario salariale. Nell'arco del triennio osservato, l'occupazione a uno e a cinque anni dalla laurea è leggermente diminuita per entrambi i generi, ma il gap di genere, a cinque anni, appare in lieve riduzione. In questo stesso intervallo temporale si evidenzia un "effetto STEM", con tassi di occupazione più elevati per chi ha frequentato corsi nelle aree scientifico-tecnologiche; tuttavia, il vantaggio è ora più marcato per gli uomini, invertendo la tendenza emersa nel bilancio precedente, dove a beneficiarne erano in misura maggiore le laureate. Anche le retribuzioni riflettono un divario: le occupate percepiscono tra i 200 e i 300 euro in meno al mese rispetto agli occupati, sia a uno che a cinque anni dalla laurea magistrale. Tale divario si attenua nelle aree STEM, dove si riduce a 115 euro, pur restando rilevante. In generale, si osserva un peggioramento delle condizioni occupazionali, più marcato a un anno dalla laurea, verosimilmente legato agli effetti della crisi pandemica.

Per quanto riguarda le scelte di studio, le scienze naturali presentano una percentuale stabile di studentesse nella triennale (65%), ma subiscono un calo nelle magistrali, probabilmente a causa di trasferimenti verso altre sedi. Prosegue invece l'aumento della presenza femminile nei corsi di ingegneria, passata dal 24% del 2020 all'attuale 31%. Nonostante questo progresso, ingegneria rimane l'unica area a segregazione maschile, pur con differenze tra i singoli corsi. Le aree delle scienze sociali, invece, continuano a essere fortemente connotate al femminile, con punte del 97% nei corsi pedagogici. L'area giuridica, un tempo a segregazione femminile, appare oggi neutra, pur mantenendo una sostanziale stabilità nei numeri complessivi, dato che sembra indicare un cambiamento nelle scelte di studio delle studentesse.

A livello di dottorato, si conferma un equilibrio di genere più marcato rispetto ai corsi di laurea, anche se si osservano alcune dinamiche legate al genere. In particolare, l'aumento temporaneo delle borse finanziate dal PNRR ha beneficiato in misura maggiore gli uomini. In corrispondenza del picco di borse PNRR si registra anche un incremento degli abbandoni, più elevato tra gli uomini.

La mobilità internazionale è in ripresa dopo il rallentamento dovuto alla pandemia, sia in entrata sia in uscita. Tuttavia, le esperienze in uscita non hanno ancora raggiunto i livelli pre-pandemici. In entrambi i flussi si conferma una prevalenza femminile. Anche nell'ambito del programma UniSalento4Talents, nel triennio considerato, le partecipazioni femminili risultano maggiori.

### **PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE**

Per quanto riguarda la componente docente, le donne rappresentano, nel 2023, il 43% del totale, in lieve incremento percentuale rispetto agli anni precedenti, corrispondente ad una lieve diminuzione percentuale di uomini. I dati continuano a mostrare una riduzione della presenza femminile al crescere della carriera accademica. La parità di genere si registra tra assegnisti/e di ricerca, con una lieve prevalenza femminile, e si mantiene tra i/le ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A (RTD-A). Le donne risultano in maggioranza tra i/le ricercatori/trici a tempo indeterminato, probabilmente perché gli uomini accedono in percentuale maggiore alla fascia degli associati, come confermato dai dati sulle transizioni di carriera.

A livello di RTD-B, che rappresentano il vero punto di ingresso nella carriera accademica dopo la riforma Gelmini, la situazione si inverte: nel 2023 gli uomini costituiscono il 60% e le donne il 40%. Questa distribuzione è analoga a quella della seconda fascia della docenza. La presenza femminile cala sensibilmente in prima fascia, dove le donne rappresentano ora circa il 25% del totale, contro una media nazionale del 28%. Il Glass Ceiling Index di UniSalento, che misura la difficoltà delle donne ad accedere ai livelli più alti della carriera accademica, è sceso da 1,7 nel 2021 a 1,6 nel 2023. Sebbene il dato sia in miglioramento, resta superiore sia alla media nazionale (1,4), sia a quella del gruppo di università di riferimento.

Nel settore STEM le disuguaglianze di genere emergono già dai livelli iniziali della carriera universitaria, e diventano particolarmente evidenti ai vertici: nella seconda fascia, le donne sono circa il 32%, mentre in prima fascia scendono al 16%, in calo rispetto al 18% rilevato nel 2021.

Per quanto riguarda la governance, nel 2023 si conferma un divario di genere all'interno degli organi dell'Ateneo: le donne sono 3 su 9 nel Consiglio di Amministrazione e 9 su 25 nel Senato Accademico. Solo una su 8 delle direzioni di Dipartimento è attualmente ricoperta da una donna, e tra i/le coordinatori/trici di Dottorato le donne sono 2 su 13.

Sul fronte dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (tornata 2021–2023), si osservano tassi di successo simili tra donne e uomini per la prima fascia (64% contro 65%), mentre per la seconda fascia le donne presentano performance migliori (66% contro 57%). Riguardo ai passaggi di carriera, la percentuale di donne reclutate in seconda fascia (40%) è in linea con la loro presenza complessiva in quella fascia. Più positiva la situazione per la prima fascia, dove le donne reclutate rappresentano il 37%, a fronte di una presenza complessiva femminile del 25%. Questo dato lascia sperare in un possibile riequilibrio futuro.

Infine, per quanto riguarda i finanziamenti alla ricerca, si registra una significativa sottorappresentazione delle donne come Principal Investigator (PI) in tutte le tipologie di progetti analizzati, ad eccezione dei progetti Horizon nel 2022. La difficoltà nell'acquisire le risorse economiche per finanziare laboratori e strumenti e costruire gruppi di ricerca, passaggi cruciali per la progressione accademica, è uno dei tanti fattori alla base dello squilibrio delle carriere.

### **Personale tecnico e amministrativo, di biblioteca e CEL**

L'analisi complessiva dei dati relativi al Personale Tecnico Amministrativo (PTA) al 31 dicembre 2023 evidenzia una sostanziale parità numerica tra i generi, in controtendenza rispetto al dato nazionale, che registra una prevalenza femminile intorno al 60%.

Emerge la presenza di 2 figure dirigenziali femminili e di un uomo come Direttore Generale e si osserva un consolidamento della rappresentanza femminile nelle *Posizioni Organizzative* lungo tutto il triennio, con un trend di crescita rispetto ai periodi di osservazione precedente.

Per quanto riguarda le *Funzioni Specialistiche*, permane una prevalenza maschile, seppure con un progressivo avvicinamento tra i generi nel periodo 2021–2023.

Per quanto riguarda il ricorso al part-time, permane una differenza nelle modalità di utilizzo: gli uomini tendono a optare per part-time con impegno lavorativo inferiore al 50% del tempo pieno, mentre le donne preferiscono formule impegno lavorativo superiore al 50% del tempo pieno. La differenza si può attribuire alle diverse ragioni che portano a scegliere di lavorare a tempo definito: gli uomini tendono a farlo per dedicarsi ad attività lavorative esterne all'università, le donne per far fronte a carichi di cura familiare.

Sul fronte delle assunzioni, il triennio 2021–2023 è stato segnato da un incremento delle possibilità occupazionali, grazie a Piani Straordinari ministeriali che hanno messo a disposizione punti organico aggiuntivi (extra FFO). Le scelte degli organi di governo hanno consentito di destinare tali risorse al rafforzamento del PTA, compensando il cronico sottodimensionamento dell'organico e rispondendo alle nuove esigenze organizzative e gestionali. Questo ha reso possibile, a partire dal 2023, l'avvio di una politica di reclutamento più adeguata e strutturata, progettata anche verso gli anni successivi, rispetto a quelle limitatissime degli anni precedenti.

In sintesi, il triennio 2021–2023 ha mostrato sia un'aumentata dinamica per quanto riguarda le carriere del PTA sia segnali più concreti di valorizzazione delle competenze femminili.

Dal confronto con i precedenti bilanci di genere (2017–2019 e 2019–2021) emergono tendenze di lungo periodo con qualche recente variazione:

- Un miglioramento recente nella presenza femminile nei ruoli apicali, dopo una lunga fase di sottorappresentazione;
- Una consolidata prevalenza di donne nelle Aree amministrativa, gestionale, bibliotecaria e tra i/le collaboratori ed esperti linguistici (CEL);
- Una persistente predominanza maschile nelle Aree tecnico-scientifica, servizi generali e ICT, confermando il divario di genere nelle professioni STEM, dove le donne risultano ancora sotto-rappresentate.

## CATALOGAZIONE DEI COSTI E LORO RICLASSIFICAZIONE IN PROSPETTIVA DI GENERE

Questa nuova sezione propone una rilettura dei bilanci di esercizio 2021–2023 secondo una prospettiva di genere. Sebbene il bilancio sia solitamente considerato uno strumento neutro, la sua apparente oggettività cela il rischio di trascurare tanto le differenze tra donne e uomini nei ruoli, bisogni e opportunità quanto il diverso impatto che allocazioni finanziarie e scelte di priorità hanno su uomini e donne. La disaggregazione dei dati economici per genere consente di rendere visibili tali asimmetrie, aumentando trasparenza e responsabilità nel rendere conto delle scelte fatte.

L'analisi ha riguardato le Unità Previsionali di Base (UPB) dell'Amministrazione Centrale, escludendo i Centri di Gestione Autonoma, alla luce della coesistenza di sistemi contabili eterogenei e della transizione in corso verso il sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual, pienamente operativo entro il 2026. Nonostante ciò, la copertura dell'analisi ha raggiunto circa il 90% dei costi complessivi dell'Ateneo.

Le UPB sono state classificate in tre macro-categorie:

- *Neutrali*, prive di impatti di genere identificabili;
- *Sensibili*, riferite a costi allocati direttamente a individui;
- *Potenziali*, legate ad attività che, per natura e destinatari, possono influenzare le disuguaglianze di genere.

Alcune UPB hanno mostrato una doppia valenza, originando due categorie intermedie:

- *Neutre/Potenziali*, come l'acquisto di risorse bibliografiche potenzialmente rilevanti sotto vari aspetti relativi al genere;
- *Sensibili/Potenziali*, come i costi per dottorati e assegni di ricerca, che rappresentano sia risorse individuali sia strumenti per promuovere carriere lavorative più equilibrate.

I costi "sensibili" risultano predominanti e in crescita assoluta (da 76,3 a 83,9 milioni di euro), anche se in lieve calo relativo rispetto al totale. Includono emolumenti al personale docente e tecnico-amministrativo, gettoni e compensi per organi e commissioni, spese legate alla mobilità internazionale del personale e interventi per il diritto allo studio e il benessere studentesco.

Sebbene i costi delle UPB "potenziali" restino contenuti in termini percentuali, si registra una progressiva espansione, legata all'attivazione di nuove iniziative di orientamento; anche le UPB 'sensibili/potenziali' sono in crescita, grazie al reperimento di risorse esterne.

Al di là dei dati, questa analisi, pur limitata e sperimentale, rappresenta un primo grande passo per leggere i numeri in funzione delle pari opportunità, evidenziando ambiti in cui le scelte di bilancio possono promuovere l'uguaglianza di genere. Il *gender auditing* proposto, con la lettura di bilanci a consuntivo, apre la strada al *gender budgeting* cioè alla piena integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi del ciclo economico, dalla programmazione alla rendicontazione. Il processo è stato avviato e rappresenta un impegno concreto verso un'eguaglianza sostanziale.

# **NOTA GIURIDICA RELATIVA AL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

## **PROGRESSIONI DI CARRIERA (ECONOMICA INTERNA E VERTICALE)**

La presente nota è dedicata agli indicatori riferiti, in particolare, alle dinamiche delle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo ed ai correlati tassi di avanzamento di carriera per genere.

Con particolare riferimento a quest'ultimo indicatore, appare opportuno procedere con un riepilogo "storico" delle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per circoscrivere il perimetro e comprendere le condizioni di concreta attuazione degli strumenti amministrativo-giuridici di progressione del personale tecnico-amministrativo.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 – 1999 del personale del comparto Università, sottoscritto in data 09/08/2000, ha previsto agli artt. 56 e 57, rispettivamente, la Progressione Economica all'interno di ciascuna categoria (Progressione Orizzontale), secondo criteri definiti in sede di Contrattazione Integrativa e le Procedure selettive per l'accesso a ciascuna categoria, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore (Progressione Verticale), affidando la disciplina di queste ultime alla Regolamentazione d'Ateneo.

Tali istituti, con alcune modifiche e integrazioni disposte con la Contrattazione Collettiva intervenuta medio tempore, sono stati confermati nel CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 16/10/2008, agli artt. 79 e 80.

Per quanto attiene alle Progressioni Orizzontali, questa Amministrazione, in applicazione della suddetta normativa contrattuale, ha avviato a cadenza regolare le procedure selettive, a partire dal 2001 e fino all'anno 2010.

Fino all'anno 2008 con cadenza biennale (art. 56 CCNL 9/8/2000) e dal 2009 con cadenza annuale (art. 79, comma 2, del CCNL 16/10/2008).

Successivamente, è stato emanato il D.L. 31/05/2010, n. 78 che, all'art. 9, c. 21, ha previsto che "Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici" - norma la cui efficacia è stata prorogata sino al 31/12/2014 con D.P.R. 04/09/2013, n. 122.

Alla luce di quanto sopra, questa Amministrazione solo nell'anno 2014 (D.D. n. 560 del 26/11/2014) ha bandito una procedura di selezione per la progressione economica all'interno delle categorie relativa all'anno 2011.

Prima della conclusione della suddetta procedura, con nota prot. n. 22273 del 14/10/2015, l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni), facendo rinvio sia all'orientamento espresso in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. n. 7259 del 5 febbraio 2014) e condiviso dalla Ragioneria Generale dello Stato, sia a quello espresso dal Dipartimento per la Ragioneria Generale dello Stato (nota prot. n. 17635 del 27 febbraio 2014), ha fornito chiarimenti in merito alla decorrenza delle progressioni economiche orizzontali, evidenziando come "anche a seguito degli interventi legislativi restrittivi intervenuti in tema di carriere e progressioni" sia "necessario che l'approvazione della graduatoria si verifichi almeno nello stesso anno in cui viene fissata la decorrenza della progressione"; Considerando, quindi, che la procedura in questione si è conclusa nell'anno 2015, gli inquadramenti sono stati disposti con decorrenza giuridica ed economica fissata all'01/01/2015.

Successivamente, è stata bandita la procedura selettiva relativa all'anno 2015 (per gli anni dal 2012 al 2014 i soggetti negoziali hanno concordato di non bandire procedure selettive aventi valore soltanto giuridico) anche questa conclusa nell'anno 2015, con decorrenza degli inquadramenti, giuridici ed economici, dall'01/01/2015. A detta procedura selettiva ha partecipato il personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Università del Salento, che avesse maturato, alla data del 31/12/2014, il requisito di anzianità richiesto dal CCNL (almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza).

In seguito, tutte le procedure relative alle PEO 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 sono state regolarmente bandite con cadenza annuale e concluse negli anni di riferimento per le categorie B, C, D.

Per la categoria EP, invece, non è stata bandita alcuna procedura con riferimento soltanto all'anno 2018. Tanto, tenuto conto del fatto che la spesa andava imputata sul "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP" ex art. 66 del medesimo CCNL per il personale appartenente a detta categoria e in considerazione del fatto che, nel corso del 2017, non c'è stata alcuna cessazione di personale della categoria EP, per cui la disponibilità delle risorse finanziarie all'interno del fondo EP per l'anno 2018 è stata pari a zero.

Delle procedure inerenti le progressioni nel triennio di osservazione (2021-2022-2023) del presente BDG, si è già fatto cenno, con la specifica analisi e comparazione dei dati, in precedente paragrafo. Ad ogni modo, si evidenzia che anche per l'annualità 2022 non è stata bandita la procedura selettiva per la progressione orizzontale del personale della categoria EP, stante la indisponibilità di risorse finanziarie per lo scopo all'interno del relativo Fondo accessorio, scaturiente dal fatto che nel corso del 2021 non è intervenuta alcuna cessazione di personale della categoria EP.

Con specifico riferimento alle procedure di Progressione Economica interna alla categoria, non appare superfluo ribadire - quale fattore oggettivo incidente sul "tasso di successo complessivo" del personale che partecipa alle stesse - che la Circolare del MEF n. 15 del 16/05/2019, nel Capitolo 5 – Monitoraggio della Contrattazione Integrativa (art. 40 bis, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001) stabilisce: «è confermata l'indicazione che "riferito ad un numero limitato di dipendenti" è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura (...)» e che, pertanto, la progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate in ciascuno degli anni di vigenza del Contratto.

In ultimo, come già anticipato nel precedente paragrafo dedicato agli istituti, si evidenzia che la selezione viene effettuata sulla base dei seguenti elementi di ponderazione:

- a. Formazione certificata e pertinente** (formazione professionale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, acquisita attraverso la frequenza di corsi obbligatori e facoltativi, con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali. La formazione certificata è quella attestata, per ciascun/a candidato/a dall'Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo delle Competenze, rilevandola sulla base del libretto formativo, aggiornato anche in esito alle informazioni ricevute dal personale interessato, limitatamente al periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento nella posizione economica e il 31 dicembre dell'anno precedente l'adozione del bando, attribuendo punti 0,05 per ogni ora di formazione fino ad un massimo di 30 ore di formazione annue, corrispondenti a massimo 1,5 punti per anno);
- b. Arricchimento professionale** (desumibile dai provvedimenti relativi ad incarichi assegnati, rientranti in specifiche tipologie e certificati, per i quali è prevista l'attribuzione di un punteggio differenziato in relazione al soggetto da cui promanano e in relazione alla durata degli incarichi medesimi);
- c. Qualità della prestazione individuale** (determinata per il personale di categoria B, C e D utilizzando il punteggio corrispondente alla media del "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, proporzionati alla ponderazione delle categorie); per il personale di categoria EP si fa riferimento alla media dei punteggi conseguenti alla valutazione effettuata dal Direttore Generale in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato, proporzionata alla ponderazione della categoria, relativi al periodo di riferimento);
- d. Anzianità di servizio** (calcolata automaticamente dalla procedura informatizzata a cura dell'Ufficio Personale tecnico- amministrativo sulla base dei dati presenti in archivio);
- e. Titoli culturali e professionali** (abilitazioni, diplomi di laurea, master, dottorati di ricerca, pubblicazioni, certificazioni linguistiche ed informatiche, attività di docenza, seminari, ecc.)

Per quanto riguarda, invece, le Progressioni Verticali, la relativa procedura è stata attivata da questa Amministrazione nell'anno 2004; in seguito, la disciplina contrattuale sopra ricordata è stata abolita dal combinato disposto degli articoli 24 del D.lgs. n. 150/2009 ("Riforma Brunetta") e 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, con la previsione della progressione di carriera esclusivamente mediante la partecipazione a concorsi pubblici, con riserva di posti non superiore al 50%.

Successivamente, è intervenuto l'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30/12/2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), che ha previsto, per il triennio 2020-2022 e a precise condizioni, la facoltà di attivare procedure selettive riservate al personale interno, in deroga alla disciplina summenzionata.

Le predette procedure hanno avuto natura concorsuale, nel senso di prevedere "prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti" (art. 22, comma 15, terzo periodo, del D.lgs. n. 75/2017).

Ne consegue che è stato necessario, per tale tornata di progressioni, predeterminare, con apposite norme regolamentari, le modalità di svolgimento delle prove selettive e i relativi criteri di valutazione delle qualità culturali e professionali, nonché i criteri di valutazione dei titoli con particolare riferimento alle attività svolte e i risultati conseguiti.

Con riferimento alle procedure per le progressioni verticali, ordinarie e in deroga, alla data del 31 dicembre 2023 esse risultavano in fase di programmazione per il successivo espletamento nell'anno 2024 e nell'anno 2025.

#### **AGGIORNAMENTI NORMATIVI DI CARATTERE GENERALE RIGUARDANTI IL PTA**

**D.L. n.36 del 30 aprile 2022 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" come modificato dalla Legge di conversione n. 79 del 29 giugno 2022. Definizione dei profili professionali specifici** (art.1 del DL 36/2022, come integrato dalla L. 79/2022)

Nell'ambito della pianificazione di fabbisogni di personale è stata prevista l'emanazione di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni del personale, con riferimento alla definizione di nuovi profili professionali da individuare a cura della nuova contrattazione collettiva, con particolare attenzione all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere, anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA. Le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" del 22 luglio 2022 sono state pubblicate con Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto per il Ministro dell'economia e delle finanze (G.U. 14 settembre 2022). Il decreto favorisce nel suo intendimento fra l'altro, il superamento del concetto di "titolo professionale" a beneficio di quello di "famiglia professionale" inteso come l'ambito in cui i dipendenti hanno conoscenza o competenze comuni costituendo, di fatto, per le Amministrazioni, uno strumento di progettazione dei profili professionali più flessibile per il raggiungimento delle mission.

**D.Lgs. 13 dicembre 2023, n.222 Disposizioni materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227.**

Con tale Decreto sono state adottate le disposizioni per garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale, al fine della loro piena inclusione.

Le leggi che descrivono nella loro completezza i criteri e le norme di applicazione si sono registrate successivamente alla data del Decreto 222 sino al D.lgs. del 3/5/2024 n. 62 che, in attuazione della legge delega 227/2021, definisce la condizione di disabilità, la valutazione di base, l'accomodamento ragionevole e la valutazione multidimensionale per l'elaborazione e l'attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato della persona con disabilità. Modalità, tempi e criteri e obblighi di comunicazione al fine dell'autogestione del budget di progetto trovano invece la loro definizione ne decreto ministeriale n. 17 del 14/01/ 2025.

#### **Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica 28 settembre 2022**

Anche l'accesso alla dirigenza pubblica ha avuto nel triennio in oggetto un importante innovazione per le procedure di accesso a ricoprire incarichi dirigenziali:

È stata acquisita l'intesa in Conferenza unificata, in data 28/09/2022, sulle Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica. Le nuove linee guida, elaborate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) introducono di fatto nuovi criteri di selezione ispirati a quelli utilizzati nel settore privato e forniscono indicazioni precise sulle modifiche ai nuovi bandi di concorso che le amministrazioni dovranno apportare per l'accesso alla dirigenza pubblica. Il nuovo obiettivo, in linea con il piano riformatore del PNRR, è valorizzare le competenze e le soft skill dando di fatto più spazio alla necessaria nuova valutazione non solo delle nozioni teoriche ma anche alle "capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti"

Le linee guida sono state approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/09/2022.

La rimodulazione, sopra accennata, dei criteri per l'accesso alla dirigenza pubblica, si auspica possa condurre ad una più significativa presenza e valorizzazione delle competenze femminili all'interno delle figure apicali delle Amministrazioni.

## **Decreto Ministeriale (MUR) n. 795 del 26 giugno 2023 - Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario 2024 - possibilità di incremento dei fondi per il salario accessorio del PTA**

Con il sopra citato D.M., in attuazione dell'articolo 1, comma 297, lett. a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e tenuto conto del Decreto Ministeriale 6/5/2022, n. 445, alle Istituzioni universitarie è stato assegnato un ulteriore contingente assunzionale espresso in termini di punti organico per l'Ateneo del Salento, destinato al reclutamento di personale con le modalità di cui al citato D.M. 445/2022, con gli importi attribuiti per il piano straordinario B di cui al medesimo decreto ministeriale, con previsione della presa di servizio nell'arco temporale 1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025. Detto ultimo termine è stato prorogato al 31/12/2027 dall'art. 12 del D.L. 113/2024.

Tra i passaggi più salienti del Decreto si menzionano:

*"3. Il reclutamento del personale di cui al comma 1 del DM 795/2023 avviene con le modalità e i termini indicati dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445.*

*5. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b) del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, nel caso di assunzioni di personale tecnico amministrativo con i piani straordinari previsti dalla Legge e dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, che comportino un incremento del personale in servizio, le Università possono altresì riservare una quota dei punti organico e delle relative risorse attribuite per integrare la quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del predetto personale, secondo le modalità concordate con il Ministero dell'economia e delle finanze.".*

**Nota MUR prot. 12441 in data 11/10/2023 - Piano straordinario reclutamento personale universitario ex articolo 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e relativi decreti attuativi** (Modalità di integrazione dei fondi per il salario accessorio per il personale tecnico amministrativo e disposizioni per i ricercatori).

Con la suddetta nota ministeriale, facendo seguito alle disposizioni del DM 795/2023, sono stati forniti chiarimenti in merito alla possibilità e alle modalità di integrazione dei fondi per il salario accessorio del personale tecnico amministrativo e dirigente, alla luce delle interlocuzioni intercorse con la Ragioneria generale dello Stato (nota MUR-DGIST prot. n. 4003 del 30 marzo 2023, note di riscontro MEF-RGS-IGOP prot. n. 5033 del 20 aprile 2023 e prot. n. 211842 del 2 agosto 2023).

Le previsioni contenute nei sopra richiamati provvedimenti ministeriali hanno trovato applicazione nel corso del 2024 (N.d.R.).

## **FORMAZIONE E PERFORMANCE DEL PERSONALE**

**Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione 23 marzo 2023 avente ad oggetto "Pianificazione" della Formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".**

Importanti disposizioni sono state previste anche nel settore della formazione professionale nelle Amministrazioni Pubbliche.

Con la suddetta direttiva si introduce l'importante obbligo formativo non inferiore a 24 ore annue per singolo dipendente e vengono fornite una serie di nuove "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere al meglio lo sviluppo delle conoscenze e competenze del proprio personale.

Anche il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28 giugno 2023, pubblicato il 9 agosto 2023 "Framework delle competenze del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni" allarga i nuovi aspetti della formazione professionale in riferimento ai percorsi di accesso, sviluppo di carriera del personale non dirigenziale di tutta la Pubblica Amministrazione. Trattasi di un modello che individua e descrive le competenze trasversali ritenute essenziali per il personale non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni e che si inserisce in un processo più ampio di riforma del lavoro pubblico, volto a valorizzare le competenze e ad allineare il sistema dei profili professionali con le esigenze del nuovo contesto pubblico.

(N.B.: L'obbligo formativo previsto dalla Direttiva del 23/03/2023 è stato elevato a n.40 ore dalla Direttiva Zangrillo del 14/01/2025).

Non appare superfluo, infine, dare un cenno relativamente al nuovo contratto collettivo nazionale del Comparto, riferito al Triennio 2019/2021, sottoscritto in via definitiva il 18/01/2024, la cui Ipotesi, però, era stata sottoscritta in data 14 luglio 2023 dall'ARAN e dalle OO.SS. rappresentative su base nazionale.

## CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 2019-2021 DEL 18/01/2024

Dal 1° maggio 2024 è entrato in vigore il **nuovo ordinamento professionale delle università**, che segue la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca dello scorso 19 gennaio, valido per il triennio 2019-2021. Il nuovo sistema di classificazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, previsto negli articoli 84 e 85, nonché negli allegati "E" ed "F" del CCNL stesso, ha l'obiettivo di bilanciare la gestione e valorizzazione delle competenze dei/delle dipendenti con la primaria esigenza delle amministrazioni in termini di perseguimento degli obiettivi di innovazione e di dinamica evolutiva dell'organizzazione del lavoro. Il nuovo ordinamento professionale è articolato in **quattro Aree professionali**: Area Operatori, Area Collaboratori, Area Funzionari e Area Elevate Professionalità, che corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, e che sostituiscono le precedenti categorie B, C, D ed EP. Ciascuna delle Aree è articolata in **Settori professionali**, cioè ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa. In applicazione del nuovo CCNL tutto il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario in servizio al 1° maggio (l'art. 92, comma 1, del CCNL del 18/01/2024 ha stabilito che "*Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo [ndr Titolo II – Ordinamento Professionale], lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL*".), compreso il personale convenzionato con il SSN, è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione.

Tra le novità di maggiore rilievo, introdotte dal nuovo CCNL, figura anche la specifica sezione e relativa regolamentazione del lavoro agile. A tal proposito, l'Amministrazione si è pienamente allineata agli obiettivi di miglioramento dei servizi pubblici e di innovazione organizzativa, indicati nella predetta sezione come finalità principale del lavoro agile e di più efficace contemperamento dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, oltre all'attenzione rivolta ad una mobilità, sul territorio, più sostenibile.

In coerenza con tale approccio dell'Amministrazione, Il Direttore Generale, sentite le RSU e le OO.SS. nelle sedute di Contrattazione Integrativa, in data 21/03/2024 e in data 22/05/2024, ha inteso avviare una fase di sperimentazione per consentire l'effettuazione della prestazione lavorativa nella modalità di Lavoro a distanza con la sospensione, per un anno, dell'applicazione del "Regolamento per l'accesso al Telelavoro e al Lavoro Agile del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università del Salento", emanato con D.R. n. 113 dell'1/03/2021, in ordine, in particolare, ai criteri prioritari sanciti dallo stesso, all'art. 16.

Con Circolare del Direttore Generale prot. n. 98457 in data 31/05/2024 si è dato avvio alla precipitata sperimentazione. L'Università del Salento disponeva, al momento dell'avvio della procedura, di una dotazione organica di n. 485 unità di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario. Hanno presentato istanza di lavoro a distanza (lavoro agile/telelavoro) n. 316 unità, pari al 65.15%. In particolare, sono state collocate in lavoro agile n. 305 unità, pari al 62.37% della dotazione organica, mentre n. 11 unità, pari al 2.27%, hanno avuto accesso al telelavoro. Infine, n. 9 unità, pari all'1.85% della dotazione organica, sono state collocate in lavoro agile/telelavoro ai sensi dell'art. 27 del Regolamento, in considerazione di particolari e documentate situazioni personali/familiari. In particolare, di queste 9 unità, 6 unità sono state collocate in lavoro agile per n. 2 giorni settimanali, 2 unità sono state collocate in lavoro agile per n. 3 giorni settimanali e n. 1 unità è stata collocata in telelavoro per n. 3 giorni settimanali. Tenuto conto anche del personale collocato in lavoro agile/telelavoro ai sensi dell'art. 27 del Regolamento, risultano aver avuto accesso al lavoro a distanza n. 325 unità, pari al 67.01% della dotazione organica.

## NOTA METODOLOGICA

L'indagine effettuata all'interno del Bilancio di Genere ha preso come riferimento nella maggioranza degli indicatori i dati disponibili per le annualità 2021, 2022 e 2023, sia pubblici, estrapolati dal sito dell'USTAT (portale dei dati dell'istruzione superiore del MUR), del Consorzio interuniversitario ALMALAUREA e del CONTO ANNUALE (Rilevazione censuaria sulle amministrazioni pubbliche effettuata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze), che interni all'Università stessa. I prospetti di seguito evidenziano gli indicatori utilizzati per le analisi, rappresentati sotto forma di grafico o tabelle, e le fonti da cui i dati sono stati estratti.

Per rendere più agevole la lettura delle analisi, gli indicatori che non sono semplici analisi di frequenza o medie percentuali saranno descritti in seguito, così come eventuali acronimi. I valori utilizzati per le serie storiche approfondite nelle analisi sono stati calcolati mediante media semplice delle misure del triennio. Le elaborazioni sono state svolte avvalendosi delle *Linee Guida per il Bilancio di Genere* (redatte dalla fondazione CRUI, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) e delle risorse online ad esse collegate (inclusi i fogli di calcolo)<sup>6</sup>. In particolare, sono stati utilizzati i fogli Excel per il calcolo delle tabelle e dei grafici da inserire nel bilancio.

I confronti effettuati con il dato nazionale, così come esplicitato nelle varie sezioni del Bilancio di Genere, sono stati realizzati escludendo dall'analisi le Università Private e Telematiche, nello specifico:

- Aosta – Università degli studi
- Benevento – Università telematica “Giustino Fortunato”
- Bolzano – Libera Università
- Bra (CN) – Università di Scienze Gastronomiche
- Casamassima – Libera Università Mediterranea “Jean Monnet”
- Castellanza – Università “Carlo Cattaneo”
- Enna – Libera Università della Sicilia Centrale “KORE”
- Firenze – Università telematica “Italian University line”
- Milano – Libera Università di Lingue e Comunicazione (IULM)
- Milano – Università Cattolica del “Sacro Cuore”
- Milano – Università commerciale “Luigi Bocconi”
- Milano – Università Vita-Salute San Raffaele
- Napoli – Università degli studi “Suor Orsola Benincasa”
- Napoli – Università telematica “Pegaso”
- Novedrate (CO) – Università telematica “e-Campus”
- Roma – Libera Università Maria SS.Assunta (LUMSA)
- Roma – Link Campus University
- Roma – LUISS Libera Università internazionale degli studi sociali “Guido Carli”
- Roma – Saint Camillus International
- Roma – Università “Campus Bio-Medico”
- Roma – Università degli Studi Internazionali – UNINT
- Roma – Università Europea
- Roma – Università telematica “Guglielmo Marconi”
- Roma – Università telematica “San Raffaele” – già “UNITEL”
- Roma – Università telematica “Unitelma Sapienza”
- Roma – Università telematica internazionale “UNINETTUNO”
- Roma – Università telematica Niccolò Cusano (già UNISU)
- Roma – Universitas Mercatorum
- Rozzano (MI) Humanitas University
- Torrevecchia Teatina (CH) – Università telematica “Leonardo da Vinci”.

<sup>6</sup> Presenti alla pagina web <https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html>

Infine, le Università facenti parte del *benchmark*, con caratteristiche paragonabili a quelle dell'Università del Salento sono:

- Università degli Studi di Bergamo
- Università della Calabria
- Università degli Studi di Napoli Parthenope
- Università degli Studi di Urbino Carlo Bo
- Università Ca' Foscari Venezia.

## COMPONENTE STUDENTESCA

Per la componente studentesca la Tabella 37 riporta gli indicatori utilizzati nel Bilancio di Genere e la corrispondente fonte dei dati.

INDICATORI	FONTE
Corsi di studio segregati	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Distribuzione reddito ISEE per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Iscritti per dipartimento e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Serie storica della componente studentesca iscritta per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere	Fonte interna: Ripartizione Didattica, Ricerca e Terza Missione
Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Estrazione sociale dei laureati triennale e magistrale	AlmaLaurea – Indagine sul Profilo dei Laureati
Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere	AlmaLaurea – Indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati
Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere	AlmaLaurea – Indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati
Localizzazione lavorativa laureati/e a 1 anno e 3 anni dalla laurea	AlmaLaurea – Indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati
Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Percentuale di iscritti/e alle scuole di specializzazione per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico

**Tabella 37:** Indicatori e Fonte dati per la sezione "Studentesse e studenti".

## TERMINOLOGIA E PRECISAZIONI VARIE

**CORSO SEGREGATO:** corso con una prevalenza di genere superiore al 60% degli iscritti. I corsi neutri sono quelli in cui la percentuale di genere non supera tale soglia.

**Aree STEM:** Science, Technology, Engineering and Mathematics (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).

**Occupazione, Retribuzione, Localizzazione delle/dei Laureate/i:** le esplorazioni sono state compiute per anno di indagine. I corrispondenti anni dalla laurea sono da intendersi rispetto all'anno di indagine. Per esempio, 1 anno dalla laurea rispetto all'anno di indagine 2019 indica le/i laureate/i dell'anno 2018, a 3 anni quelli dell'anno 2016 e a 5 anni le/i laureate/i del 2014.

## PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Per il personale docente e ricercatore, la Tabella 38 riporta gli indicatori utilizzati nel Bilancio di Genere e la corrispondente fonte dei dati.

INDICATORI	FONTE
Distribuzione per genere e ruolo	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57</a>
Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6027508d-2efd-4f86-bbbf-44cb914b29c2">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6027508d-2efd-4f86-bbbf-44cb914b29c2</a>
Forbice delle carriere universitarie e accademiche	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario">http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario</a>
Distribuzione per genere, ruolo e classe di età	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6027508d-2efd-4f86-bbbf-44cb914b29c2">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6027508d-2efd-4f86-bbbf-44cb914b29c2</a>
Distribuzione tempo pieno/definito per genere	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Docente
Glass Ceiling Index (GCI)	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57</a>
Governance di Ateneo	<a href="https://trasparenza.UniSalento.it/documents/66007/1050287/RELAZIONE_PERFORMANCE_2017.pdf/a55bcf0c-2f73-23f4-6b62-9cf4f208349d">https://trasparenza.UniSalento.it/documents/66007/1050287/RELAZIONE_PERFORMANCE_2017.pdf/a55bcf0c-2f73-23f4-6b62-9cf4f208349d</a>
	<a href="https://trasparenza.UniSalento.it/documents/66007/1050287/RELAZIONE+PERFORMANCE+2018.pdf/063ec576-02c8-1f52-196a-0ee51742ff12">https://trasparenza.UniSalento.it/documents/66007/1050287/RELAZIONE+PERFORMANCE+2018.pdf/063ec576-02c8-1f52-196a-0ee51742ff12</a>
	<a href="https://www.UniSalento.it/organi-di-governo">https://www.UniSalento.it/organi-di-governo</a>
	Fonte interna: Segreteria del Rettore Fonte interna: Ufficio Master e Dottorati Fonte interna: Ufficio Organi Collegiali Fonte interna: Segreteria del Nucleo di Valutazione
Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il corrispondente dato nazionale	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57</a>
Distribuzione personale docente di prima fascia fra i fields of research & development in she figures	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57</a>
Rapporto di femminilità	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57</a>
Composizione per genere delle commissioni di concorso	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Reclutamento
Percentuale candidature alle abilitazioni per genere, percentuale abilitazioni per genere	MUR tramite richiesta specifica

INDICATORI	FONTE
Passaggi di ruolo per ruolo per genere	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Docente
Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Componenti dei collegi di dottorato per genere	Fonte interna: Ufficio Master e Dottorati
Relatrici e relatori di tesi di dottorato	
PI nei progetti e progetti per genere e finanziamento erogato	Fonte interna: Ufficio Fund Raising e Valorizzazione della Ricerca
Finanziamenti progetti e progetti per settore scientifico ERC e genere del PI	
Retribuzioni del personale docente, ricercatore, assegnisti di ricerca e dottorandi	
Spesa annuale UniSalento per il personale docente e ricercatore	Fonte interna: Sistema di gestione contabile EASY

**Tabella 38:** Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Docente e Ricercatore"

## TERMINOLOGIA E PRECISAZIONI VARIE

### RUOLI PROFESSIONALI:

- **RTD-A:** Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A
- **RTD-B:** Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B
- **RU:** Ricercatore/trice a tempo indeterminato
- **PA:** Professore/essa Associato
- **PO:** Professore/essa Ordinario

La definizione di Ricercatore/Ricercatrice utilizzata in taluni grafici si riferisce alle categorie RTD-A, RTD-B e RU. La definizione di RD (Ricercatore a Tempo Determinato) utilizzata in taluni grafici si riferisce alle categorie RTD-A e RTD-B.

### GRADE:

- **Grade A:** PO (Ordinari)
- **Grade B:** PA (Associati)
- **Grade C:** RU, RTD-B e RTD-A (Ricercatori)
- **Grade D:** Assegnisti di ricerca.

Il GLASS CEILING INDEX (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). La formula per il suo calcolo è

$$GCI = \frac{\frac{N_{\text{donne}}}{N_{\text{donne}} + N_{\text{uomini}}} - \frac{N_{\text{donne (Grade A)}} + N_{\text{Uomini (Grade A)}}}{N_{\text{donne (Grade A)}}}}{N_{\text{donne (Grade A)}}}$$

Un valore di GCI = 1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore di GCI < 1 indica la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI > 1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate in prima fascia.

## AREE CUN, STEM E FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT (FoRD)

Le informazioni riportate in Tabella 24, Tabella 25 e Tabella 26 riportano rispettivamente il dettaglio delle aree CUN, delle aree STEM ed i diversi ambiti FoRD (Field of Research and Development), utilizzati in alcuni grafici per uniformarsi ai dati europei, come previsto dalle LINEE GUIDA CRUI.

Area	Descrizione
1	Scienze matematiche e informatiche
2	Scienze fisiche
3	Scienze chimiche
4	Scienze della Terra
5	Scienze biologiche
6	Scienze mediche
7	Scienze agrarie e veterinarie
8	Ingegneria civile ed architettura
9	Ingegneria industriale e dell'informazione
10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
12	Scienze giuridiche
13	Scienze economiche e statistiche
14	Scienze politiche e sociali

**Tabella 39:** Descrizione delle aree CUN

Area	Descrizione
1	Scienze matematiche e informatiche
2	Scienze fisiche
5	Scienze biologiche
8	Ingegneria civile ed architettura
9	Ingegneria industriale e dell'informazione

**Tabella 40:** Aree STEM (Grafici distribuzione per settori disciplinari)

Field of Research and Development	Area	Descrizione
01 Natural Sciences	1	Scienze matematiche e informatiche
	2	Scienze fisiche
	3	Scienze chimiche
	4	Scienze della Terra
	5	Scienze biologiche
02 Engineering and technology	8	Ingegneria civile ed architettura
	9	Ingegneria industriale e dell'informazione
03 Medical and health sciences	6	Scienze mediche
04 Agricultural and veterinary sciences	7	Scienze agrarie e veterinarie
05 Social sciences	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
	12	Scienze giuridiche
	13	Scienze economiche e statistiche
	14	Scienze politiche e sociali
06 Humanities and the arts	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

**Tabella 41:** Field of Research and Development (FoRD) e corrispondenza con Aree CUN

## RAPPORTI DI FEMMINILITÀ

L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a) e Area CUN (sd):

$$\frac{N^{(r,a, sd)}_{\text{Donne}}}{N^{(r,a, sd)}_{\text{Uomini}}}$$

Nella determinazione dei rapporti di femminilità si è tenuto conto di due aspetti: l'assenza di personale per specifiche aree è stato indicato con casella bianca; i casi in cui, invece, è presente solo personale femminile, e quindi il denominatore della formula è caratterizzato dal valore zero, sono stati evidenziati tramite caselle arancione scuro con il simbolo +.

## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Per il Personale Tecnico Amministrativo, la Tabella 42 riporta gli indicatori utilizzati nel Bilancio di Genere e la corrispondente fonte dei dati.

INDICATORI	FONTE
Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496</a>
Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496</a>
Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo per area funzionale	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496</a>
Forbice delle carriere	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a>
Distribuzione per genere e fasce d'età	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a>
Età media per genere e categoria	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a> <a href="https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta">https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta</a>
Distribuzione per genere e tipologia di contratto	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a>
Distribuzione per genere e regime d'impegno	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a>
Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a>
Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a>
Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane Servizio Gestione Presenze <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a> <a href="https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assenze">https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assenze</a>
Indice di compensazione per genere e per categoria	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a>
Indice di turnover complessivo per genere e per categoria	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo <a href="https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica">https://trasparenza.unisalento.it/dotazione-organica</a>
Progressioni di carriera per genere	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo
Distribuzione per genere e indennità di responsabilità	Fonte interna: Ufficio Relazioni Sindacali
Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione	Fonte interna: Ufficio Relazioni Sindacali

**Tabella 42:** Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Tecnico Amministrativo"

## APPENDICE

DIPARTIMENTO	LAUREA	LAUREA MAGISTRALE LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO
Beni Culturali	Beni Culturali	Archeologia
	Discipline delle arti, della musica e dello spettacolo - DAMS	Scienze dello spettacolo e della produzione audiovisiva Storia dell'Arte
Studi Umanistici	Filosofia	Lettere Moderne
	Lettere	Lettere Classiche
	Lingue, Culture e Letterature Straniere	Lingue Moderne, Letterature e Traduzione
	Scienza e Tecnica della Mediazione Linguistica	Comunicazione media digitali, giornalismo Scienze Filosofiche
	Scienze della Comunicazione	Traduzione Tecnico-Scientifica e Interpretariato
Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali	Biotecnologie	Biologia Sperimentale e Applicata
	Scienze Biologiche	Coastal and Marine Biology and Ecology
	Scienze Motorie e dello Sport	Biotecnologie Mediche e Nanobiotecnologie
	Viticoltura ed Enologia	Scienze e Tecniche delle Attività motorie preventive e adattate
	Scienze e Tecnologie per l'Ambiente	Scienze Ambientali
	Sviluppo sostenibile e cambiamenti climatici	Medicina e Chirurgia (ciclo unico)
	Infermieristica	
Matematica e Fisica	Fisica	Fisica
	Matematica	Matematica
	Ottica e Optometria	
Scienze Umane e Sociali	Educazione sociale e tecniche dell'intervento educativo	Consulenza Pedagogica e Progettazione dei Processi Formativi Progettazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali
	Scienze e Tecniche Psicologiche	Psicologia dell'intervento nei contesti relazionali e sociali
	Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali	Scienze per la Cooperazione Internazionale Sociologia e Ricerca Sociale
	Servizio Sociale	Studi Geopolitici ed Internazionali
	Sociologia	Scienze della Formazione Primaria (ciclo unico)
Ingegneria dell'Innovazione	Ingegneria Civile	Ingegneria Civile
	Ingegneria Informatica	Ingegneria Informatica
	Ingegneria Industriale	Communication Engineering and Electronic Technologies
	Ingegneria per l'industria sostenibile	Management Engineering Engineering for Safety of critical Industrial and Civil Infrastructures
		Aerospace Engineering
	Ingegneria Biomedica	Ingegneria Meccanica
		Ingegneria Biomedica
		Materials Engineering and Nanotechnology
Scienze dell'Economia	Management delle organizzazioni turistiche	Gestione delle Attività Turistiche e Culturali
	Economia Aziendale	Management Aziendale
	Management Digitale	
	Economia e Finanza	Interclasse in Economia, Finanza e Assicurazioni
Scienze Giuridiche	Diritto e Management dello sport	Governance euro-mediterranea delle politiche migratorie
	Diritto e politiche per le pubbliche amministrazioni	Giurisprudenza (a ciclo unico)

Tabella 43: Offerta Formativa Lauree a.a. 2023/2024

DIPARTIMENTO	LAUREA	LAUREA MAGISTRALE LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO
Beni Culturali	Beni Culturali  Discipline delle arti, della musica e dello spettacolo - DAMS	Archeologia  Scienze dello spettacolo e della produzione audiovisiva  Storia dell'Arte  Digital Heritage
Studi Umanistici	Filosofia  Lettere  Lingue, Culture e Letterature Straniere  Scienza e Tecnica della Mediazione Linguistica  Scienze della Comunicazione	Lettere Moderne  Lettere Classiche  Lingue Moderne, Letterature e Traduzione  Comunicazione media digitali, giornalismo  Scienze Filosofiche  Traduzione Tecnico-Scientifica e Interpretariato
Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali	Biotecnologie  Scienze Biologiche  Scienze Motorie e dello Sport  Viticoltura ed Enologia  Scienze e Tecnologie per l'Ambiente  Sviluppo sostenibile e cambiamenti climatici  Chimica per la Sostenibilità	Biologia Sperimentale e Applicata  Coastal and Marine Biology and Ecology  Biotecnologie Mediche e Nanobiotecnologie  Scienze e Tecniche delle Attività motorie preventive e adattate  Scienze Ambientali
Matematica e Fisica	Fisica  Matematica  Ottica e Optometria	Fisica  Matematica
Medicina Sperimentale	Infermieristica	Medicina e Chirurgia
Scienze Umane e Sociali	Educazione sociale e tecniche dell'intervento educativo  Scienze e Tecniche Psicologiche  Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali  Servizio Sociale  Sociologia	Consulenza Pedagogica e Progettazione dei Processi Formativi  Progettazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali  Psicologia dell'intervento nei contesti relazionali e sociali  Scienze per la Cooperazione Internazionale  Sociologia e Ricerca Sociale  Studi Geopolitici ed Internazionali  Scienze della Formazione Primaria (ciclo unico)
Ingegneria dell'Innovazione	Ingegneria Civile  Ingegneria Informatica  Ingegneria dell'Informazione: Elettronica, Informatica e Telecomunicazioni  Ingegneria Industriale  Ingegneria per l'industria sostenibile  Ingegneria Biomedica	Ingegneria Civile  Ingegneria Informatica  Communication Engineering and Electronic Technologies  Management Engineering  Engineering for Safety of critical Industrial and Civil Infrastructures  Aerospace Engineering  Ingegneria Meccanica  Ingegneria Biomedica  Materials Engineering and Nanotechnology
Scienze dell'Economia	Management delle organizzazioni turistiche  Economia Aziendale  Management Digitale  Economia, Finanza e Innovazione	Gestione delle Attività Turistiche e Culturali  Management Aziendale  Interclasse in Economia, Finanza e Assicurazioni
Scienze Giuridiche	Diritto e Management dello sport  Diritto e politiche per le pubbliche amministrazioni	Governance euro-mediterranea delle politiche migratorie  Giurisprudenza (a ciclo unico)

Tabella 44: Offerta Formativa Lauree a.a. 2024/2025

<b>Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali</b>
II livello - Biomedicina molecolare
<b>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali</b>
I livello - Data Science per il Welfare
I livello - Gastronomie Territoriali Sostenibili e Food Policies
II livello - Esperto in valutazione e riabilitazione neuro-cognitiva dell'età evolutiva dell'adulto e dell'anziano
<b>Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione</b>
II livello - Applied Artificial Intelligence
II livello - Esperto BIM e strumenti digitali per l'edilizia e le infrastrutture
II livello - Gestione e Resilienza delle Comunità Energetiche
II livello - HSE manager e sistemi integrati di gestione
II livello - Innovations in Diagnostic and Therapies in Oral and Maxillofacial Regenerative Surgery
II livello - THERESA - digiTal tecHnologiEs foR thE Security of criticAl infrastructures
II livello - Trasformazione digitale delle organizzazioni pubbliche e degli uffici giudiziari
II livello - Scientific Programming
<b>Dipartimento di Scienze Giuridiche</b>
II livello - Amministrazione pubblica: principi e regole, strumenti e tecniche (APREST)
II livello - Accreditamento delle Strutture Sanitarie e Socio-Sanitarie
II livello - Banking, Financial and Insurance Law

**Tabella 45:** Offerta Formativa Post-Laurea a.a. 2023/2024

<b>38° Ciclo di dottorato</b>
<b>Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione</b>
Ingegneria dei materiali e delle strutture nanotecnologiche
Ingegneria dei sistemi complessi
<b>Dipartimento di Matematica e Fisica</b>
Fisica e nanoscienze
Matematica e informatica
Nanotecnologie
<b>Dipartimento di Scienze Giuridiche</b>
Diritti e sostenibilità
<b>Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali</b>
Scienze e tecnologie biologiche e ambientali
<b>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali</b>
Human e social science
<b>Dipartimento di Studi Umanistici</b>
Filosofia: filosofia e storia dei saperi filosofici
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni
<b>Dipartimento di Beni Culturali</b>
Scienze del patrimonio culturale
<b>Dipartimento di Scienze dell'Economia</b>
Transizione digitale e sostenibilità: le imprese e le amministrazioni pubbliche nell'economia globalizzata
<b>CORSO DI DOTTORATO NAZIONALE PER LA P.A.</b>
Regulation, Management and Law of Public Sector Organizations

**Scuole specializzazione**

Beni Archeologici "Dinu Adamesteanu"
per le Professioni Legali "Vittorio Aymone"

**Tabella 46:** Dottorati di ricerca e Scuole di Specializzazione

<b>39° Ciclo di dottorato</b>			
<b>Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione</b>			
Ingegneria dei materiali e delle strutture nanotecnologiche			
Ingegneria dei sistemi complessi			
<b>Dipartimento di Matematica e Fisica</b>			
Fisica e nanoscienze			
Matematica e informatica			
Nanotecnologie			
<b>Dipartimento di Scienze Giuridiche</b>			
Diritti e sostenibilità			
<b>Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali</b>			
Scienze e tecnologie biologiche e ambientali			
<b>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali</b>			
Human e social science			
<b>Dipartimento di Studi Umanistici</b>			
Filosofia: filosofia e storia dei saperi filosofici			
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni			
<b>Dipartimento di Beni Culturali</b>			
Scienze del patrimonio culturale			
<b>Dipartimento di Scienze dell'Economia</b>			
Transizione digitale e sostenibilità: le imprese e le amministrazioni pubbliche nell'economia globalizzata			
<b>CORSO DI DOTTORATO NAZIONALE PER LA P.A.</b>			
Regulation, Management and Law of Public Sector Organizations			

**Tabella 47:** Dottorati di ricerca (39° ciclo)

<b>Denominazione UPB</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
SDR.SDR1.AVVOCATURA	-	598,04	295,88
SDR.SDR1.SERVIZIO SPECIALE PREVENZIONE PROTEZIONE	435,54	435,54	435,54
RIT.RIT1.EDIFICIO U	13.033,88	38.401,00	30.716,10
RIT.RIT1.EDIFICIO Z	-	83.782,53	97.437,97
RIT.RIT1.IMPANTO ANTINCENDIO BIBLIOTECA INTERFAC	-	-	700,00
RIT.RIT1.INTERV SPESE GEST IMMOBILI AREA PATRIMON	512.903,17	361.969,67	723.892,20
RIT.RIT1.PIANO RADON 2020	2.606,84	5.214,28	5.214,28
RIT.RIT1.SEGRETERIA DIREZIONE	3.731.295,39	7.115.098,70	4.434.365,61
RIT.RIT1.SISTEMI TECNOLOGICI	790.441,74	1.015.869,84	1.315.269,54
RIT.RIT1.SPESE CONTRATTI OBBLIGATORI AREA PATRIM	535.649,84	427.880,83	656.321,72
RIT.RIT1.VERDE DI ATENEO	68.055,87	60.543,92	116.572,77
RIT.RIT2.AREA PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZ. EDILIZIA	14.976,21	25.920,65	8.196,00
RIT.RIT3.CORPO R3 AREA EX FIORINI FAC. GIURISPRUD	71.170,22	64.641,20	64.493,89
RIT.RIT3.DM 455/2023_Antincendio Ecotekne	-	-	6.500,00
RIT.RIT3.DM 455/2023_Antincendio Villa Tresca	-	-	200,00
RIT.RIT3.DM 734/2021 SPESE EMERGENZA COVID-19	96.442,44	5.654,70	101.688,13
RIT.RIT3.DM1274_MEDICINA_FAZZI	-	816,00	816,00
RIT.RIT3.EDIFICIO MULTIPIANO	2.860,19	5.644,37	5.803,51
RIT.RIT3.FONDO_DM_1274_2021_ex Caserma Roasio	-	-	300,00

**Tabella 48:** continua>>

RIT.RIT3.FONDO_DM_1274_2021_Ex Convento Olivetani	-	-	550,00
RIT.RIT3.FONDO_DM_1274_2021_PALAZZATTO SPORT CUS	-	-	102.449,40
RIT.RIT3.INFRASTRUTTURA DIGITALE_DM 81/2020	180.936,51	42.587,43	113.046,35
RIT.RIT3.ISTITUTO SPERIMENTALE TABACCHI	108.498,67	212.885,59	150.022,21
RIT.RIT3.ITCA_RESIDENZE_BANDO_338_2020_DM1257_2021	-	-	64,00
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_CENTRALI EXTRAURBANO	1.670,24	23.007,32	31.454,94
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_CODACCI PISANELLI	416,00	151,80	22,00
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_CORPOS	1.221,16	501,80	364,00
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_ECOTEKNE	-	2.340,05	1.086,00
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_EX BUON PASTORE	416,00	151,80	7,16
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_EX G.I.L	994,81	11.937,70	13.037,70
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_EX INAPLI	416,00	-	308,00
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_FIORINI	990,65	51.138,05	5.481,14
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_LABORATORI	-	-	400,00
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD_STECCA	58.106,80	92.904,34	81.804,11
RIT.RIT3.PNRR_PADIGITALE_SPID CIE	-	-	309,75
RIT.RIT3.PRO3 2019_2021 BIBLIOTECA STUDIUM 2000	-	-	671,00
RIT.RIT3.RISTRUTTURAZIONE PRINCIPE UMBERTO	8.970,15	12.325,60	27.076,22
RIT.RIT3.STUDIUM 2000	2.031,30	8.741,30	1.017,17
RIT.RIT3.STUDIUM 2000 - EDIF 5 E 6 - ACCORDO PROGR	287.425,48	293.090,38	291.141,98
RIT.RIT3.STUDIUM 2000 - EDIFICIO 4	108,63	1.303,50	1.303,50
RIT.RIT3.PIANO PER IL SUD.Az. A2.Polo Extraurbano	2.114,54	-	-
RIT.RIT3.SCAVI COMPLESSO TERMALE AQUINUM	21.723,67	-	-
RIT.RIT1.SOSTITUZIONE VETRATE EX GIL	1.116,96	-	-
RID.RID3.Erasmus+ Programmazione attività	-	-	5.143,56
RID.RID3.UDS-SERVIZIO DISABILITA'	130.229,97	166.315,78	197.749,63
DIA.DIA1.AREA LEGALE	41.995,69	618.099,85	73.000,41
DIA.DIA1.SEGRETERIA DIREZIONE	-	1.805,36	183,95
DIA.DIA1.FONDO RISCHI PER CONTENZIOSO	285.081,04	388.021,52	565.028,29
DIA.DIA1.SPESA AUTOVETTURE - LIMITE NORMATIVO	7.279,11	2.513,22	2.828,22
DIA.DIA1.VERSAMENTO AL BILANCIO DELLO STATO	85.076,62	85.076,62	85.076,62
RIAF.RIAF4.Abitazione Maglie	3.006,38	3.006,38	3.006,38
RIAF.RIAF4.Acquatina	30.440,15	30.440,15	30.440,15
RIAF.RIAF4.Buon Pastore	69.129,51	69.129,51	69.129,51
RIAF.RIAF4.Campi Sportivi Ecotkne	19.634,50	19.634,50	19.634,50
RIAF.RIAF4.COLLEGE ISUFI	321.416,50	321.416,50	321.416,50
RIAF.RIAF4.Comparto 63	37.690,44	37.690,44	37.690,44
RIAF.RIAF4.Corpo R1 R2 Area ex Fiorini	130.420,38	130.420,38	130.420,38
RIAF.RIAF4.Ecotkne	1.156.497,76	1.156.497,76	1.156.497,76
RIAF.RIAF4.Ex Inapli Corpo 2	77.475,65	77.475,65	77.475,65
RIAF.RIAF4.Principe Umberto	168.527,97	168.527,97	168.527,97
RIAF.RIAF4.Sperimentale Tabacchi	123.473,23	123.473,23	123.473,23
RIAF.RIAF4.Studium 2000	390.622,47	390.622,47	390.622,47
RIAF.RIAF1.UFFICIO CONTAB. ENTRATA FISCALITA'	654.469,15	680.102,40	1.136.011,74
RIAF.RIAF1.UFFICIO PATRIMONIO	98.220,69	124.434,90	69.602,65

Tabella 48: continua&gt;&gt;

RIAF.RIAF1.FUNZIONAMENTO STRUTTURE AMMINISTRATIVE	246.941,41	518.995,57	556.695,54
RIAF.RIAF1.UFFICIO SERVIZI GENERALI	4.060.519,57	4.165.741,39	4.230.756,67
RIAF.RIAF1.ENTRATE ATENEO	-	-	217.039,51
RIAF.RIAF3.ENTRATE/USCITE BILANCIO	111.359,26	5.143,73	37.111,37
RIAF.RIAF3.PUBBLICAZIONE GARE DIPARTIMENTALI	71.713,08	5.279,42	15.347,08
RIAF.RIAF COMM.ATTIVITA' COMMERCIALE	-	-	13.745,11
RIAF.RIAF3.DM 294_2020 - SPESE EMERGENZA COVID-19	409.723,11	32.126,57	27.985,64
RIAF.RIAF3.PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021	35.730,66	47.510,15	24.352,05
RIAF.RIAF3.RICERCATORI TD - FUTUREINRESEARCH	-	-	3.911,09
RIAF.RIAF3.RISARCIMENTI E FITTI VARI	1.780,40	-	-
RIAF.RIAF3.RIMBORSO SPESE PER UTILIZZO EDIFICI UNI	2.145,54	-	-
RIAF.RIAF3.CO.CO.CO. DIPARTIMENTI	41,76	-	-
RIAF.RIAF7.Amm.ti progetti chiusi 2015	1.306,62	108,89	-
Ateneo	24.829,30	36.097,94	5.425,10
CIA.CIA1.AREA LABORATORI E ASSISTENZA	2.075,10	986,11	918,22
501.AST3.FE98	-	-	2.378.166,36
701.SDR3.FE44	-	-	8.000,00
DAFO1.DAF3.FE76	-	-	204.657,81
RIT.RIT1.RECUPERO SEDE RETTORATO	-	976,00	-
RIRU.RIRU3.SUPP.CONTR. 2011/2012-INGEGNERIA CIVILE	14.351,37	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>15.330.233,29</b>	<b>19.373.208,29</b>	<b>20.777.907,33</b>

**Tabella 48:** Unità Previsionale di base "neutre" (2021/2023)

Denominazione UPB	2021	2022	2023
SDR.SDR1.RETTORE	11.923,49	48.565,11	57.855,94
SDR.SDR1.GEP - Piano uguaglianza di genere	-	-	4.321,10
RIT.RIT3.REALIZZAZIONE ASILO NIDO AZIENDALE	-	150,00	14.183,77
RIRU.RIRU3.FONDO PREMIALITA' FINANZ.FINALIZZATI	133.014,33	102.682,40	209.214,85
RIRU.RIRU1.VISITE FISCALI	-	-	122,70
RIRU.RIRU1.UFFICIO RECLUTAMENTO	2.134,90	25.372,79	26.186,27
RIRU.RIRU1.UFFICIO PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIV	301.251,30	116.285,00	96.936,59
RIRU.RIRU1.INDENNITA' RISCHIO E RADIAZIONE	8.357,66	7.848,31	6.559,63
RIRU.RIRU1.FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE	1.234.042,24	1.435.416,68	1.210.032,79
RID.RID3.UFFICIO MOBILITA' ERASMUS a.a. 2022/2023	-	298.375,25	229.997,33
RID.RID3.UFFICIO MOBILITA' ERASMUS a.a. 2021/2022	74.563,99	118.398,55	119.906,90
RID.RID3.UFFICIO MOBILITA' ERASMUS a.a. 2020/2021	423.155,37	239.437,51	85.227,98
RID.RID3.UFFICIO MOBILITA' ERASMUS a.a. 2019/2020	384.777,54	256.458,51	6.143,27
RID.RID3.UFFICIO MOBILITA' ERASMUS a.a. 2018/2019		1.250,00	1.250,00
RID.RID3.UFFICIO MOBILITA' ERASMUS a.a. 2017/2018	651,79	-	-
RID.RID3.UFFICIO MOBILITA' ERASMUS a.a. 2016/2017	106,63	-	-
RID.RID3.Uff.mobilità erasmus Call 2023 aa.2023/24	-	-	315.674,36
RID.RID3.UFF. MOBILITA' ERASMUS a.a. 2022/23_COFIN	-	-	54.800,01
RID.RID3.UFF. MOBILITA' ERASMUS a.a. 2021/22_COFIN	-	-	1.845,00

**Tabella 49:** continua>>

RID.RID3.UFF. MOBILITA' ERASMUS a.a. 2020/21_COFIN	-	10.300,82	-
RID.RID3.UFF. MOBILITA' ERASMUS a.a. 2019/20_COFIN	32.585,01	366,39	-
RID.RID3.ICM 2017_UNITED STATES	391,13	-	-
RID.RID3.ICM 2017_OS	2.598,78	-	-
RID.RID3.FONDO GIOVANI 2023	-	-	296.109,34
RID.RID3.FONDO GIOVANI 2022	-	105.093,50	165.080,02
RID.RID3.FONDO GIOVANI 2021	-	63.752,50	-
RID.RID3.FONDO GIOVANI 2020	57.433,83	206.384,68	-
RID.RID3.FONDI LEGGE 183/1987	-	43.493,66	26.167,75
RID.RID3.DM 507/22 - CONTRIBUTO SPESE LOCAZIONE	-	437.335,70	-
RID.RID3.CONVENZIONE REGIONE PUGLIA-UCRAINA	-	-	18.000,00
RID.RID1.Unisalento4Talents	-	-	1.999,94
RID.RID1.UNISALENTO FOR UKRAINE	-	2.400,04	6.999,78
RID.RID1.UFFICIO DIRITTO ALLO STUDIO	397.491,26	586.417,12	435.901,74
RID.RID1.SEGRETERIA DIREZIONE	66.456,51	49.491,25	114.181,88
RID.RID1.PROGRAMMA UNICORE 3.0	2.494,59	6.485,95	5.987,03
RID.RID1.ALTRI INTERVENTI A FAVORE DEGLI STUDENTI	157.291,73	155.037,37	248.499,85
RID.RID1.ASSEGNI TUTORATO	83.599,30	139.567,08	201.144,45
RIA.RIAF3.TEST MEDICINA, SOSTEGNO E ALTRI TEST	299.873,86	38.419,36	114.692,25
RIA.RIAF3.RICERCATORI TIPO A _D.M.1062/2021 GREEN	-	196.329,92	646.917,89
RIA.RIAF3.RICERCATORI TIPO A _D.M. 1062/2021	-	1.505.654,05	971.694,17
RIA.RIAF3.RICERCATORI REFIN	609.963,41	1.895.066,90	1.401.609,54
RIA.RIAF3.PERSONALE DI RUOLO 04.8-03	28.227,16	-	-
RIA.RIAF3.PERSONALE DI RUOLO 01.4-01	55.908,45	95.646,40	23.788,40
RIA.RIAF3.PERSONALE DI RUOLO	58.551,01	167.222,02	119.278,00
RIA.RIAF3.DM 737 Rtda-M-FIL/O6 Storia della Filos	-	-	11.437,18
RIA.RIAF3.DM 737 Rtda MPED/01	-	-	11.437,18
RIA.RIAF3.DM 737 Rtda - SECS-S/01 - STATISTICA	-	-	11.437,18
RIA.RIAF3.DM 737 Rtda - IUS/10	-	-	11.437,18
RIA.RIAF3.DM 737 Rtda - BIO/13 BIOLOGIA APPLICATA	-	-	11.437,18
RIA.RIAF3.CONVENZIONE CLM MEDICINA E CHIRURGIA	-	-	125.514,61
RIA.RIAF3.COMPENSI DAI DIPARTIMENTI	1.046.763,05	684.950,15	1.150.036,12
RIA.RIAF3.CO.CO.CO (04.8-01)	17.902,40	-	-
RIA.RIAF3.CO.CO.CO (01.4-03)	18.579,04	-	-
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F88D19001120001	109.989,54	86.007,61	8.722,82
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F88D19001110001	51.733,50	52.035,08	1.057,89
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F88D18000130001	51.433,00	53.788,42	14.273,04
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F88D18000080001	51.733,50	-	-
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F88D18000070001	51.733,50	-	-
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F88D18000060001	51.733,50	51.832,38	11.894,22
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F88D18000050001	51.733,50	31.340,09	12.364,09
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F84I19000870001	51.733,50	43.550,62	14.273,04
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F84I19000380006	51.733,50	40.464,38	-
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F84I18000370001	51.733,50	46.396,13	-
RIA.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_F84I18000350006	57.631,13	41.818,65	-

Tabella 49: continua&gt;&gt;

RIAF.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_ F84I18000340006	51.733,50	51.832,30	11.894,22
RIAF.RIAF3.BANDO RICERCATORI AIM_ F84I18000330006	51.733,50	49.421,39	14.273,06
RIAF.RIAF1.UFFICIO STIPENDI	65.963.108,03	68.310.193,12	68.751.113,76
RIAF.RIAF1.UFFICIO ECONOMATO	239.797,40	389.663,93	359.223,89
RIAF.RIAF1.SUPPLENZE CONTRATTI_RETR. AGG. RICERC	1.211.074,93	1.003.631,97	1.229.388,90
RIAF.RIAF1.FONDO UNICO ATENEO RTD TIPO A 04.8-01	423,72	-	40.836,82
RIAF.RIAF1.FONDO UNICO ATENEO RICERCATORI TIPO A	176.378,73	208.953,90	146.238,19
RIAF.RIAF1.COMPENSI ASSIMILATI E BORSE	205.555,98	206.264,26	161.366,48
RIAF.RIAF1.AREA NEGOZIALE	528.290,29	694.603,73	729.707,37
RIAF.RIAF1.AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	1.539.748,45	2.611.460,62	3.632.546,52
DIA.DIA3.Unisalento4Talents Vietnam	-	6.184,50	2.929,50
DIA.DIA3.IVC	9.130,59	-	-
DIA.DIA1.UFFICIO ORGANI COLLEGIALI	188.568,20	182.119,50	195.948,08
DIA.DIA1.MISSIONI DEL PERSONALE	2.769,34	9.999,99	12.776,28
DIA.DIA1.MISSIONI COMMISSIONI CONCORSO-LIMITE NORM	-	-	1.415,44
DIA.DIA1.INDENNITA' E GETTONI COMMISSIONI - LIMITE	14.824,22	-	-
DIA.DIA1.COMITATO UNICO DI GARANZIA	17.117,01	2.079,75	19.759,50
<b>TOTALE</b>	<b>76.343.265,32</b>	<b>83.213.297,29</b>	<b>83.943.050,26</b>

Tabella 49: Unità Previsionale di base "sensibili" (2021/2023)

Denominazione UPB	2021	2022	2023
DIA.DIA1.UFF.REGOLAMENTI RAPPORTI ISTIT.	13.160,00	12.060,90	19.512,58
DIA.DIA1.UFFICIO COMUNICAZIONE E URP	34.779,51	5.368,00	4.290,26
DIA.DIA1.UFFICIO PARTECIPATE E SPIN OFF	82.229,57	308.336,30	82.522,80
DIA.DIA3.Orientamento PRO3	-	45.717,00	102.193,12
RID.RID1.POT	39.162,84	47.368,78	54.245,66
RID.RID1.CONSIGLIO DEGLI STUDENTI	8.372,16	56.180,55	23.894,91
RID.RID1.SCUOLA DI DOTTORATO	-	2.000,00	2.500,00
RID.RID1.UFFICIO CAREER SERVICE	19.395,10	12.309,20	30.704,88
RID.RID3.DM 934/2022_Orientamento PNRR	-	-	131.639,50
RID.RID3.DONAZIONI E LASCITI	2.072,14	2.060,38	2.230,71
RID.RID3.Fondi Orientamento e Tutorato DM 752/2021	-	148.467,87	91.081,22
RID.RID3.POT 2023 - DM 934/2022	-	-	153.793,35
RID.RID3.PREMI RENDIMENTO BTP 1/9/2036	4.146,02	4.122,52	4.463,29
RID.RID3.PRO3 2021-2023.SCUOLA.DOTTORATO	-	-	11.834,00
SDR.SDR3.CONVENZIONE BANCA BPP	-	-	32.083,34
<b>TOTALE</b>	<b>203.317,34</b>	<b>643.991,50</b>	<b>746.989,62</b>

Tabella 50: Unità Previsionale di base "potenziali" (2021/2023)

Denominazione UPB	2021	2022	2023
B01.BIB1.GC50	483,00	-	-
RID.RID1.BIBLIOTECA INTERFACOLTA'	51.252,72	28.434,89	75.412,50
RIT.RIT1.SIBA.DIGITAL LIBRARY	1.196.821,78	985.811,50	1.178.674,61
SDR.SDR1.UFFICIO SEGRETERIA RETTORE	8.348,69	3.043,58	10.723,80
<b>TOTALE</b>	<b>1.256.906,19</b>	<b>1.017.289,97</b>	<b>1.264.810,91</b>

Tabella 51: Unità Previsionale di base "neutre/potenziali" (2021/2023)

<b>Denominazione UPB</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
RID.RID3._DIRITTO.BENI_F88D19002480002	17.379,92	-	1.603,50
RID.RID3._DISTEBA_F88D19002430002	193.961,48	200.399,45	133.242,46
RID.RID3._FILOSOFIA_F88D19002460002	18.845,76	21.291,21	15.028,02
RID.RID3._FISICA.NANOSCIENZE_F88D19002400002	35.702,26	19.783,73	779,26
RID.RID3._HUMAN_F88D19002470002	14.134,32	8.682,91	24.210,66
RID.RID3._ING.MATERIALI_F88D19002440002	37.691,52	36.561,91	2.504,45
RID.RID3._ING.SIST.COMPL_F88D19002410002	39.314,20	39.567,46	33.283,88
RID.RID3._NANOTEC_F88D19002420002	76.586,72	39.567,46	20.649,27
RID.RID3.Borsa IIT_J33C22001180001	-	-	17.545,16
RID.RID3.BORSE PNRR_CNR_SPOKE 10_B83C22002860006	-	-	61.893,12
RID.RID3.CNR Tecnomed_B84I18000540002	-	-	31.837,08
RID.RID3.D.I.Conglomerati Cementizi Smart Zero-Mai	18.845,76	19.783,73	2.449,04
RID.RID3.D.I.Diagnosi glioblastoma con r.m. miniat	18.845,76	25.554,00	10.129,25
RID.RID3.D.I.Instabilità combustione turbine a gas	23.594,86	22.270,07	6.122,38
RID.RID3.D.I.Piattaforma valutazione rischi climat	18.845,76	21.313,15	2.615,93
RID.RID3.DI FSC_CUP F85F20000270006	28.268,64	39.567,46	40.074,72
RID.RID3.DI FSC_CUP F85F20000300007	3.140,96	23.011,12	21.817,94
RID.RID3.DI FSC_CUP F85F20000330007	14.971,88	19.783,73	20.037,36
RID.RID3.DI FSC_CUP F85F20000360007	14.500,66	19.783,73	31.723,06
RID.RID3.DI PON_CUP F85F20000260006	36.644,24	42.071,44	52.622,56
RID.RID3.DI PON_CUP F85F20000280007	29.211,06	44.537,00	47.030,15
RID.RID3.DI PON_CUP F85F20000290007	32.247,16	22.927,79	26.937,16
RID.RID3.DI PON_CUP F85F20000310007	23.609,40	19.783,73	20.037,36
RID.RID3.DI PON_CUP F85F20000340007	14.971,88	19.783,73	22.847,19
RID.RID3.DI.DIRITTI SOSTENIBILITA'_F82F20000130002	18.322,12	21.417,82	23.376,00
RID.RID3.DI.DIRITTI SOSTENIBILITA'_F85F21003780002	-	18.697,02	21.223,73
RID.RID3.DI.DISTEBA_F85F21003730002	-	38.964,96	40.074,72
RID.RID3.DI.FILOSOFIA FORME STORIA_F85F21003790002	-	21.986,46	22.541,34
RID.RID3.DI.FISICA.NANOSCIENZE_F82F20000110002	40.727,62	42.683,59	41.297,88
RID.RID3.DI.FISICA.NANOSCIENZE_F85F21003740002	-	22.598,61	22.124,02
RID.RID3.DI.FORME,STORIA,SAP FILOS_F82F20000150002	20.416,24	24.629,02	18.367,58
RID.RID3.DI.HUMAN SOCIAL SCIENCES_F82F20000140002	19.735,76	24.328,24	19.091,21
RID.RID3.DI.HUMAN SOCIAL SCIENCES_F85F21003770002	-	19.482,48	16.808,14
RID.RID3.DI.ING.MATSTRUTTNANOTEC_F82F20000100002	19.264,54	19.783,73	19.592,11
RID.RID3.DI.ING_SISTEMI COMPLESSI_F82F20000080002	48.108,80	26.394,18	53.511,27
RID.RID3.DI.ING_SISTEMI COMPLESSI_F85F21003750002	-	19.482,48	24.210,66
RID.RID3.DI.LIN.LETT.CULT E APPL_F85F21003820002	-	22.813,90	21.901,73
RID.RID3.DI.MATEMATICA.INFORMATICA_F82F20000120002	41.670,02	36.226,98	19.870,03
RID.RID3.DI.SCIENZE.PATRIM.CULT._F85F21003800002	-	19.482,48	22.374,70
RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005740001	-	77.929,92	86.826,72
RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005750001	-	97.412,40	105.194,76
RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005760001	-	58.447,44	67.457,39
RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005770001	-	55.107,88	59.944,27
RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005780001	-	38.964,96	45.082,68
RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005790001	-	58.447,44	67.874,72
RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005800001	-	38.964,96	45.082,68

Tabella 52: continua&gt;&gt;

RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005810001	-	38.964,96	50.146,77
RID.RID3.DI_GREEN.F85F21005820001	-	19.482,48	25.045,32
RID.RID3.DI_INNOV.F85F21005830001	-	115.317,58	125.231,89
RID.RID3.DI_INNOV.F85F21005840001	-	56.870,14	63.534,05
RID.RID3.DI_INNOV.F85F21005860001	-	92.012,75	77.226,76
RID.RID3.DI_INNOV.F85F21005870001	-	58.447,44	63.450,72
RID.RID3.DI_INNOV.F85F21005880001	-	38.964,96	45.082,68
RID.RID3.DI_INNOV.F85F21005890001	-	38.964,96	48.421,32
RID.RID3.DI_INNOV.F85F21005900001	-	59.365,43	66.316,42
RID.RID3.DI_INNOV.F85F21005920001	-	38.964,96	40.074,72
RID.RID3.DirittiSostenib_Inv.3.3 F83C22000850006	-	-	21.707,14
RID.RID3.DirSost_Inv.4.1 F83C22000940006	-	-	68.460,98
RID.RID3.DOTT._COMUN	-	21.059,78	20.037,36
RID.RID3.DOTTORATI DI RICERCA FINANZIATI EE.PPPP.	1.159.512,74	1.217.264,04	1.310.417,55
RID.RID3.FilFormStoSap_Inv.4.1 F83C22000970006	-	-	21.707,14
RID.RID3.FisNanos_Inv.4.1 F83C22000920006	-	-	21.707,14
RID.RID3.HumanSocialSc_Inv.4.1 F83C22000980006	-	-	21.707,14
RID.RID3.ImgMatStr_Inv.4.1 F83C22000880006	-	-	21.707,14
RID.RID3.ImgMateriStrutt_Inv.3.3 F83C22000840006	-	-	176.968,66
RID.RID3.ImgSistComp_Inv.4.1 F83C22000860006	-	-	21.707,14
RID.RID3.ImgSistCompl_Inv.3.3 F83C22000830006	-	-	493.586,24
RID.RID3.LinLettCult_Inv.4.1 F83C22000960006	-	-	21.707,14
RID.RID3.Mat_Inf_Inv.4.1 F83C22000900006	-	-	21.707,14
RID.RID3.Nanotec_Inv.4.1 F83C22000890006	-	-	21.707,14
RID.RID3.Nanotecnologie_Inv.3.3 F83C22000810006	-	-	38.404,94
RID.RID3.PNR_ITINERIS_B53C22002150006	-	-	48.423,62
RID.RID3.RegManagLaw_PA_Inv.4.1 F83C22001000006	-	-	365.138,54
RID.RID3.RegManagLaw_Inv.4.1 F83C22001570006	-	-	21.707,14
RID.RID3.RegulManagLaw_Inv.3.3 F83C22001010006	-	-	194.069,98
RID.RID3.ScienzPatrimCult_Inv.4.1 F83C22000990006	-	-	45.083,61
RID.RID3.ScTecBiolAmb_Inv.4.1 F83C22000950006	-	-	21.707,14
RID.RID3.ScTecnBiolAmb_Inv.3.3 F83C22000800006	-	-	45.083,60
RID.RID3.TransDigitSost_Inv.3.3 F83C22000790006	-	-	65.121,42
RID.RID3.TransDigSost_Inv.3.4 F83C22000930006	-	-	10.018,68
RID.RID3_ISAC_CNR_ITINERIS_B53C22002150006	-	-	44.582,95
RID.RID3LinLettCulture_Inv.3.3 F83C22000820006	-	-	21.707,14
RIRU.RIRU1.ACCHIESTAMENTI E SORVEGLIANZA SANITARIA	15.986,76	17.115,00	69.539,53
RIRU.RIRU1.UFFICIO FORMAZIONE	37.900,56	56.858,87	84.257,04
RIAFAF.RIAF1.UFFICIO PROGRAMMAZIONE E BILANCIO	2.877.286,99	2.938.168,03	2.595.449,80
<b>TOTALE parziale (1)</b>	<b>5.010.246,35</b>	<b>6.337.575,62</b>	<b>8.075.583,40</b>

Tabella 52: continua&gt;&gt;

<b>Denominazione UPB</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
RIAF.RIAF1.ASSEGNI BORSE E CO.CO.CO (01.4-01)	302.057,80	579.263,81	1.001.888,44
RIAF.RIAF1.ASSEGNI BORSE E CO.CO.CO (01.4-03)	4.738,24	3.981,68	39.816,80
RIAF.RIAF1.ASSEGNI BORSE E CO.CO.CO (04.8-01)	2.327.020,15	1.884.290,53	2.001.624,87
RIAF.RIAF1.ASSEGNI BORSE E CO.CO.CO (04.8-02)	466.569,05	295.781,26	310.827,58
RIAF.RIAF1.ASSEGNI BORSE E CO.CO.CO (04.8-03)	181.658,26	498.266,71	530.069,08
RIAF.RIAF3.PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021-2023	-	4.270,00	65.456,74
RID.RID3.D.I. Economia, Management, Metodi Quant.	18.845,76	3.455,85	-
RID.RID3.D.I. Fisica e Nanoscienze	40.091,88	6.070,50	-
RID.RID3.D.I. Human and Social Sciences	36.644,76	10.095,08	-
RID.RID3.D.I. Nanotecnologie	54.966,88	8.462,46	-
RIAF.RIAF1.ASSEGNI BORSE E CO.CO.CO (07.5-01)	21.999,01	2.392,04	-
RID.RID3._SCIENZE.PATR.CULT_F88D19002490002	37.167,88	17.891,20	-
RID.RID3.D.I. Ingegneria Materiali Strutt. Nanot.	18.845,76	2.299,14	-
RID.RID3.D.I. Scienze del Patrimonio Culturale	20.730,39	4.507,23	-
RID.RID3.D.I.SVILUPPO STRATEGIE BASATE SU A.I.	18.845,76	18.058,09	-
RIAF.RIAF1.ASSEGNI BORSE E CO.CO.CO (07.5-02)	12.333,28	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000180007	4.816,08	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000200007	4.816,08	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000210007	2.983,89	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000220007	6.830,32	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000230007	1.046,84	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000240007	4.868,51	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000250007	1.046,84	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000290007	1.779,75	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000300007	7.109,82	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000310007	2.303,40	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000320007	28.581,02	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000330007	4.816,08	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000340007	4.816,08	-	-
RID.RID3.CUP: F81I17000350007	4.816,08	-	-
RID.RID3.D.I. Ingegneria Sistemi Complessi	18.322,12	-	-
RID.RID3.D.I. Scienze e Tecnologie Biologiche Amb.	18.322,12	-	-
RID.RID3.DI FSC_CUP F85F20000320007	15.024,32	-	-
RID.RID3.DI.DISTEBA_F82F20000090002	17.641,62	-	-
<b>TOTALE parziale (2)</b>	<b>3.712.455,83</b>	<b>3.339.085,58</b>	<b>3.949.683,51</b>
<b>TOTALE GENERALE (1) + (2)</b>	<b>8.722.702,18</b>	<b>9.676.661,20</b>	<b>12.025.266,91</b>

Tabella 52: Unità Previsionale di base "sensibili/potenziali" (2021/2023)



**I documenti. Pari Opportunità UniSalento**

BILANCIO DI GENERE 2024 N. 3 n.s.

<http://siba-ese.unisalento.it/index.php/pariopp>

© 2026 Università del Salento