

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

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.

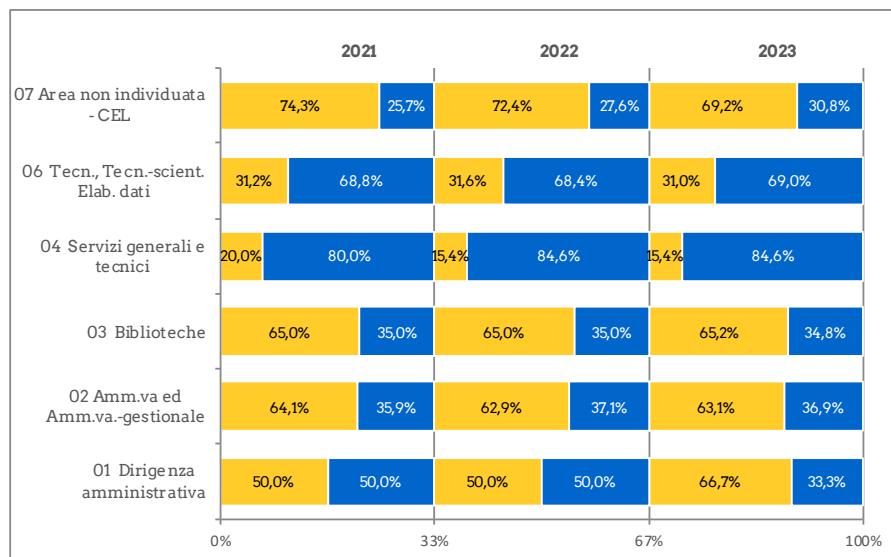


Figura 48: Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2021/2023)

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.

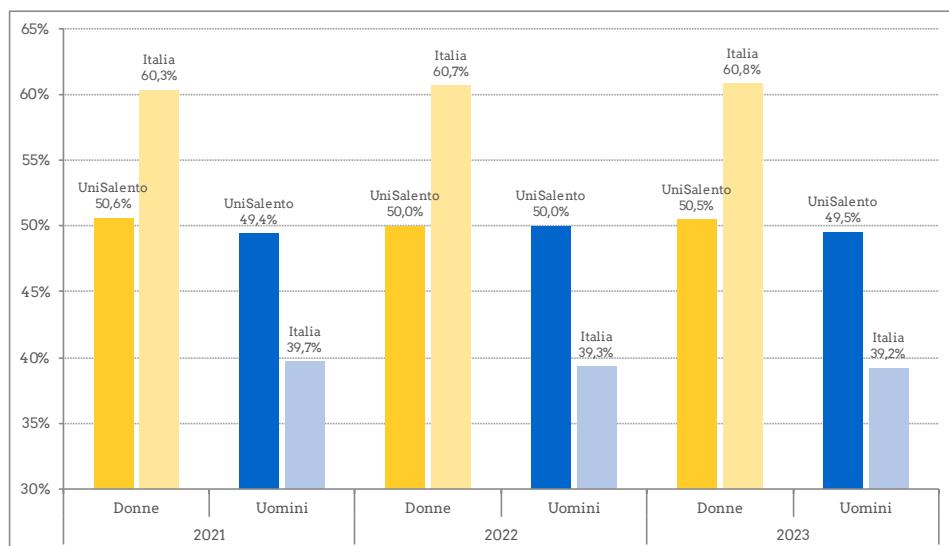


Figura 49: Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo

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).

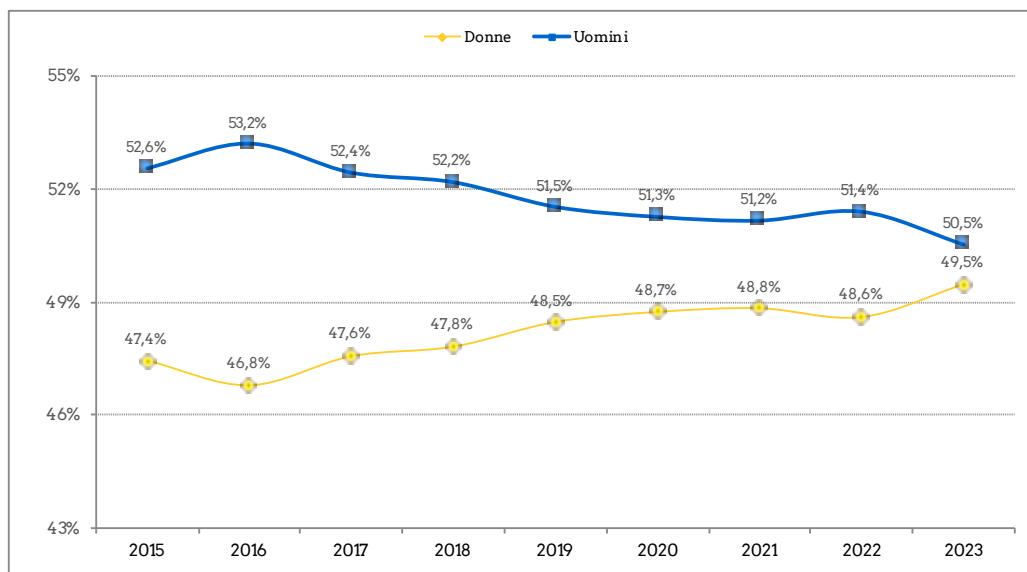


Figura 50: Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2015-2023)

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.

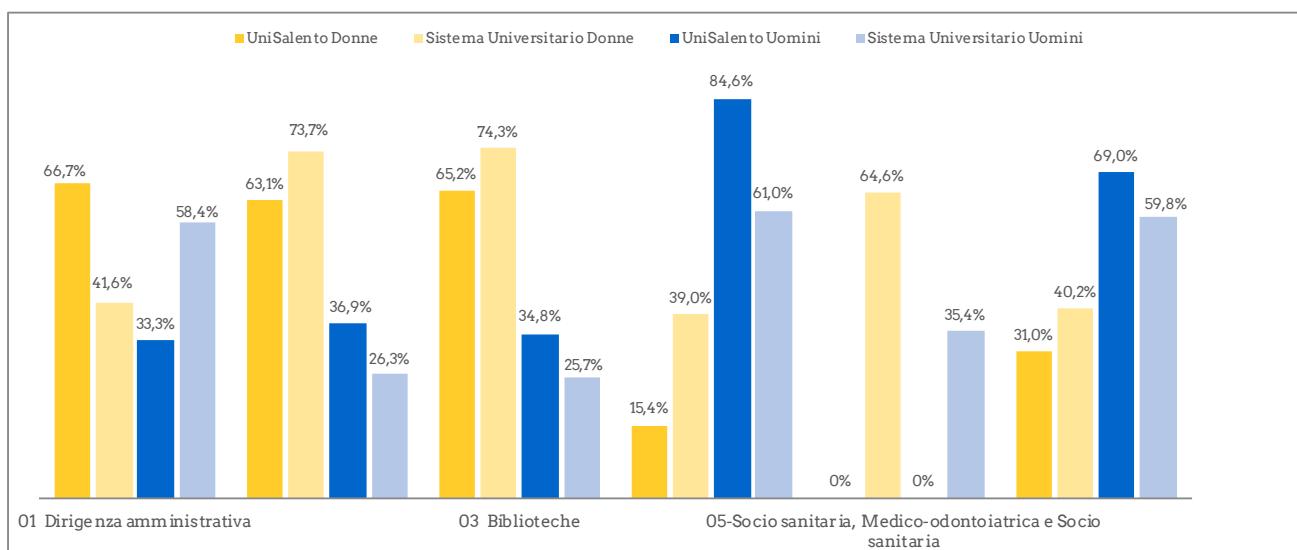


Figura 51: Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo. UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale. Anno 2023

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.

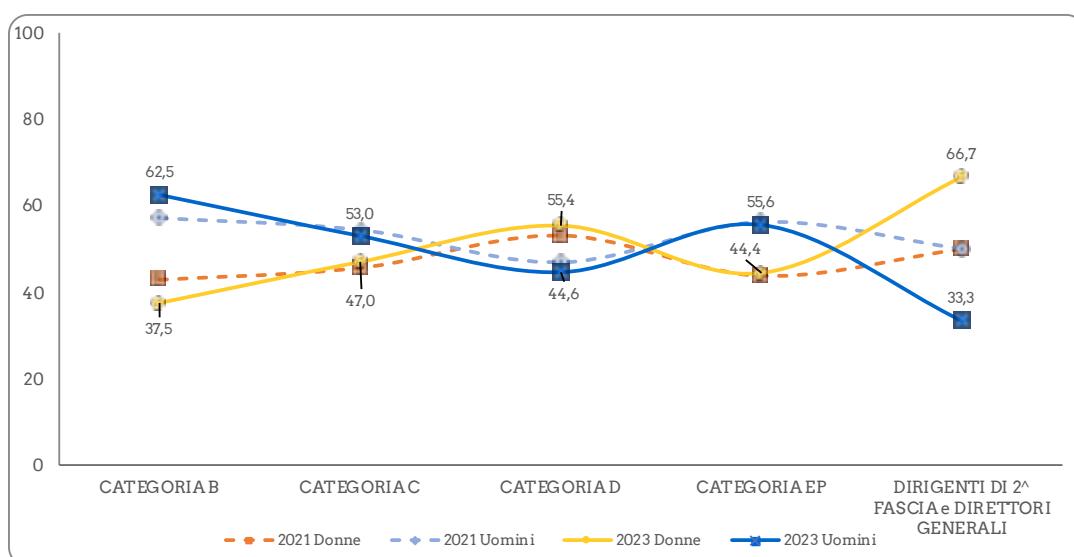


Figura 52: Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico -amministrativo (2021-2023)

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 inerente 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%.

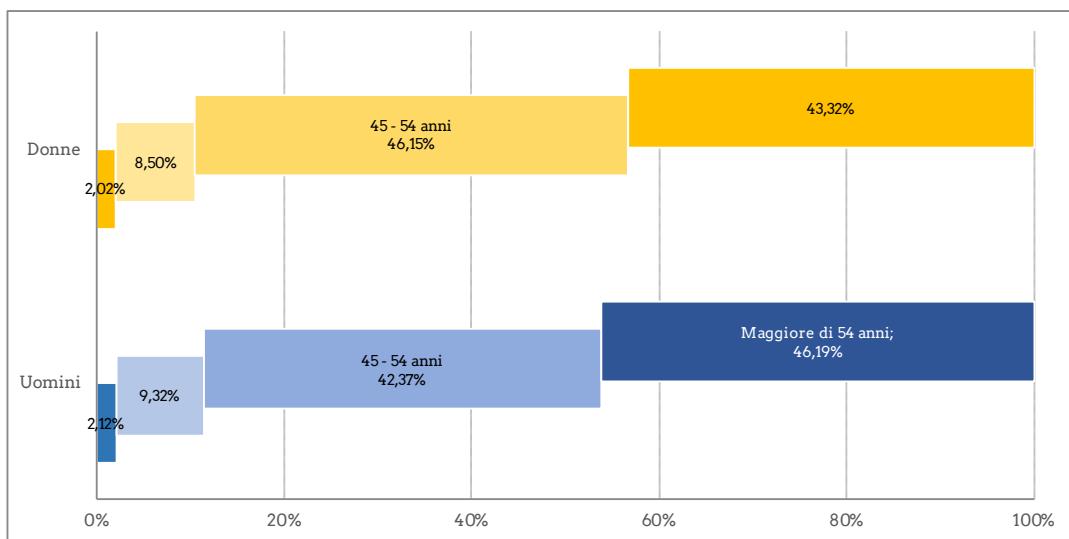


Figura 53: Composizione percentuale del personale per genere ed età (2023)

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.

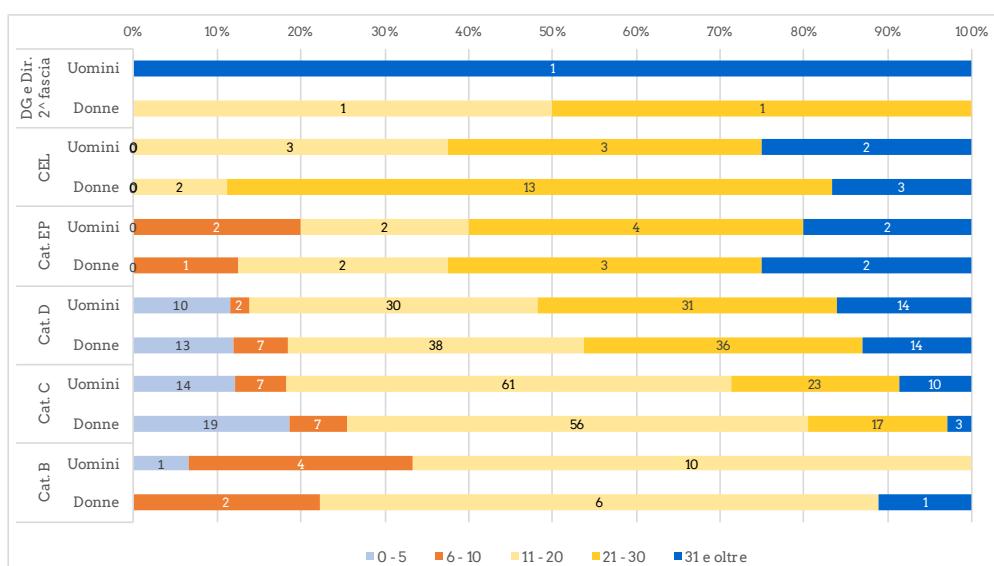


Figura 55: Distribuzione del personale per genere categoria funzionale ed anzianità nel ruolo

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

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	Totale	Donne	Uomini	Totale	
2021	255	6	261	79	25	104
2022	248	1	249	285	186	471
2023	197	17	214	98	69	167

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						
Totale	0,5	0,6	0,7	0,3	1,3	0,8

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 ^a FASCIA						
DIRETTORI GENERALI						
Totale	-1,99%	-1,61%	-1,67%	-6,58%	1,27%	-1,21%

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 [^] FASCIA	0	0	0	1
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
Totale	6	6	11	10

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 [^] FASCIA	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
Totale	11	6	15	22

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 [^] FASCIA	1	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
Totale	15	11	11	14

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

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
Anno 2021	Posizioni Organizzative	Donne	56	€ 57.235,43	€ 1.022,06	-€ 33,82
		Uomini	28	€ 29.564,56	€ 1.055,88	
	Funzioni Specialistiche	Donne	77	€ 15.338,55	€ 199,20	-€ 2,98
		Uomini	97	€ 19.611,45	€ 202,18	
Anno 2022	Posizioni Organizzative	Donne	56	€ 57.438,78	€ 1.025,69	-€ 22,87
		Uomini	27	€ 28.311,22	€ 1.048,56	
	Funzioni Specialistiche	Donne	85	€ 16.166,44	€ 190,19	-€ 20,25
		Uomini	99	€ 20.833,56	€ 210,44	
Anno 2023	Posizioni Organizzative	Donne	56	€ 80.770,18	€ 1.442,32	€ 3,88
		Uomini	30	€ 43.153,32	€ 1.438,44	
	Funzioni Specialistiche	Donne	86	€ 13.890,32	€ 161,52	-€ 41,73
		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).