

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 svalutazioni⁹, accantonamenti per rischi e oneri¹⁰, 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.

⁹L'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.

¹⁰Gli 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
Differenza tra proventi e costi operativi	15.918.570	17.185.378	18.771.247
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
RISULTATO DI ESERCIZIO (A - B + C + D+E + F)	11.184.904	12.242.907	13.272.315

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.

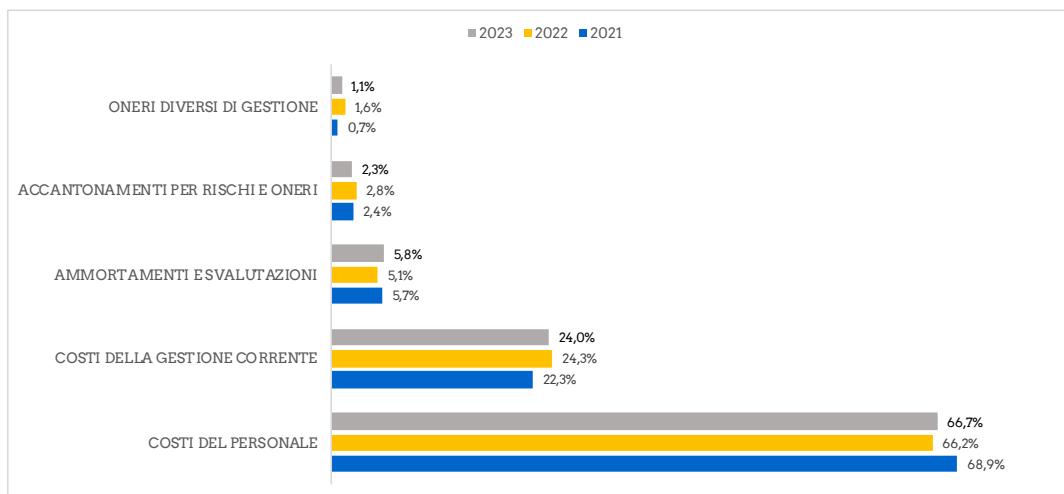


Figura 56: Composizione percentuale dei costi operativi nel triennio 2021/2023

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.

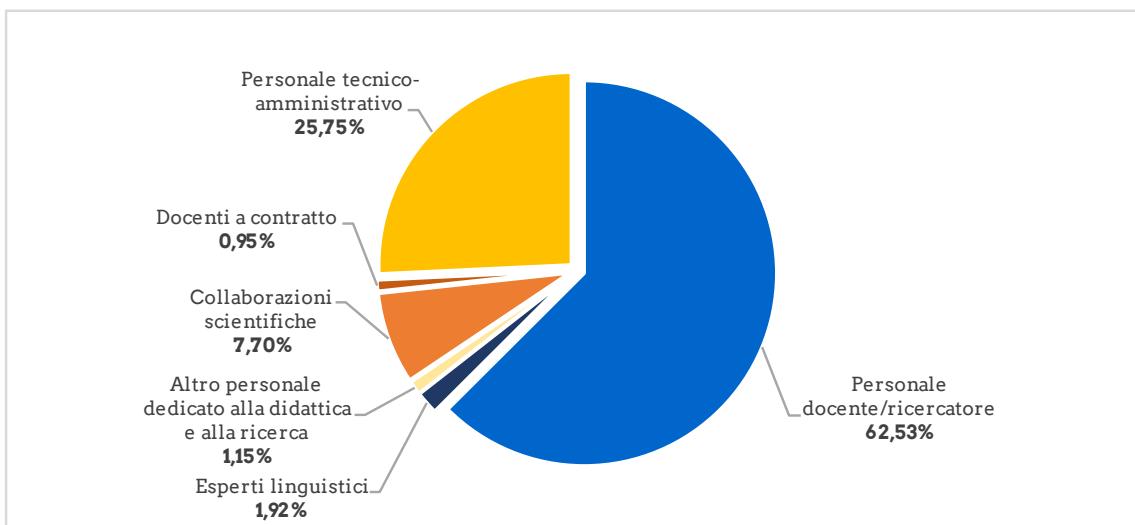


Figura 57: Composizione percentuale dei costi del personale nel triennio 2021/2023

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
Altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	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
Totale costi per il personale	71.646.623	78.099.128	84.727.810
Costi operativi	104.022.662	117.941.808	126.993.539
Incidenza % del costo del personale sul totale dei costi operativi	68,9%	66,2%	66,7%
Proventi operativi	119.941.232	133.806.288	145.764.786
Incidenza % del costo del personale sul totale dei proventi operativi	59,7%	58,4%	58,1%

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"¹¹ 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 funzionalità¹². 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.

¹¹A cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere. Settembre 2019.

¹²Fa 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
Neutra Sensibile	Non connesse al genere.	RIT.RIT1.Sistemi Tecnologici
	Riepilogano costi e/o obiettivi con diverso impatto su uomini e donne.	RIAF.RIAF1.Ufficio Stipendi
Potenziali	Potenzialmente dirette a ridurre le diseguaglianze di genere.	DIA.DIA1.Ufficio Comunicazione e URP
Neutro/Potenziale	Non connesse al genere, ma taluni interventi e diverse modalità di realizzazione possono mitigare le diseguaglianze di genere.	RIT.RIT1.SIBA.Digital Library
Sensibile/Potenziale	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 Centrale¹³. 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*¹⁴ per tutte le amministrazioni pubbliche – comprese le università – entro il 2026.

¹³Rimangono 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.

¹⁴La 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 pilota¹⁵, 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 %
Neutra	15.330.233,29	15,1%	19.373.208,29	17,0%	20.777.907,33	17,5%
Sensibile	76.343.265,32	75,0%	83.213.297,29	73,0%	83.943.050,26	70,7%
Potenziale	203.317,34	0,2%	643.991,50	0,6%	746.989,62	0,6%
Neutro/Potenziale	1.256.906,19	1,2%	1.017.289,97	0,9%	1.264.810,91	1,1%
Sensibile/Potenziale	8.722.702,18	8,6%	9.676.661,20	8,5%	12.025266,91	10,1%
Totale	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.

¹⁵ 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.

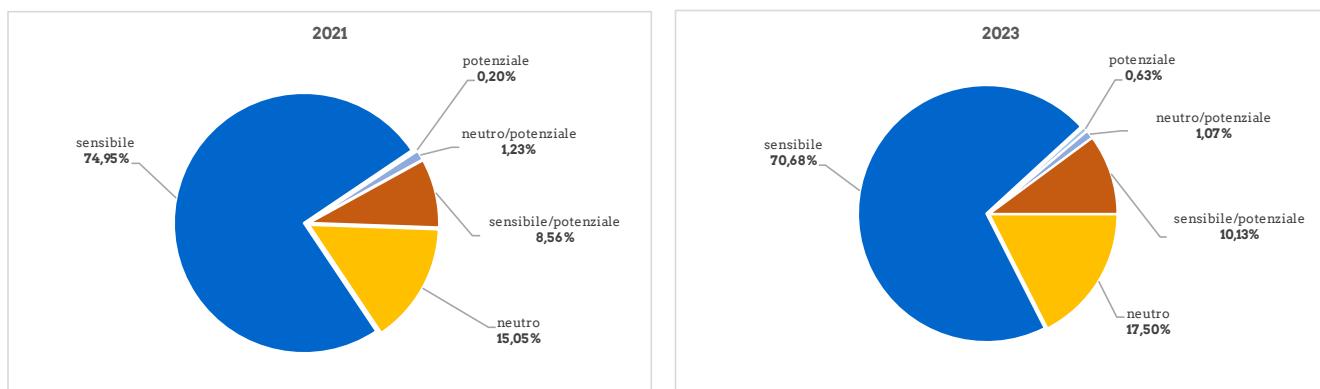


Figura 58: Composizione percentuale dei costi di genere registrati dalle UPB dell'Amministrazione Centrale (2021 e 2023)

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
Totale	76.343.265,32	83.213.297,29	83.943.050,26

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 genere¹⁶.

¹⁶ «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 premialità¹⁷, 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%
Totale complessivo	16.597.855,76	26.267.140,97	42.864.996,73	38,7%	61,3%

¹⁷ 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%
Totale complessivo	19.090.047,16	28.528.433,83	47.618.480,99	40,1%	59,9%

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%
Totale complessivo	21.095.747,77	30.084.193,75	51.179.941,52	41,2%	58,8%

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

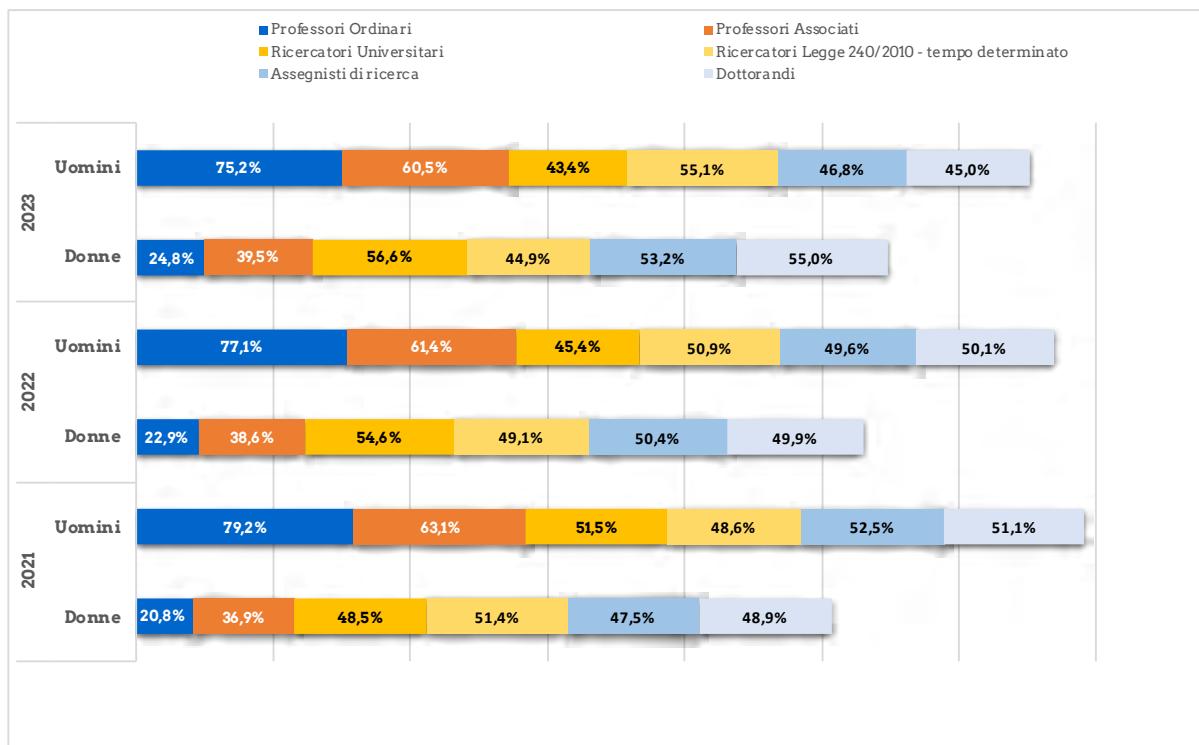


Figura 59: Le retribuzioni del personale accademico in percentuale per genere e per ruolo (2021/2023)

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.

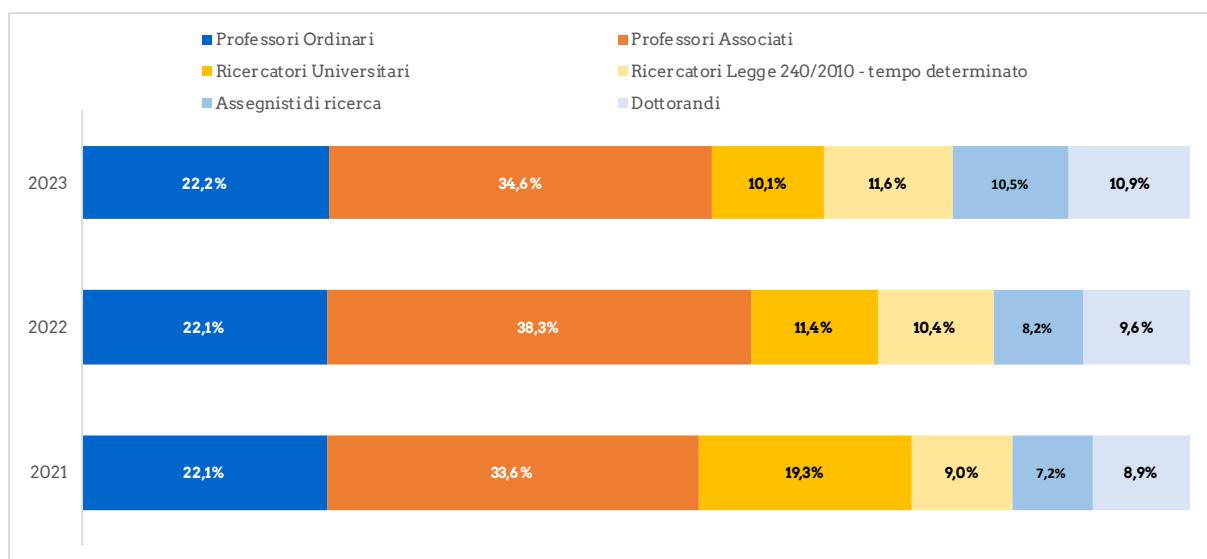


Figura 60: Composizione percentuale della spesa per emolumenti corrisposti al personale accademico (2021/2023)

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 temporale¹⁸. 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

¹⁸ 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.

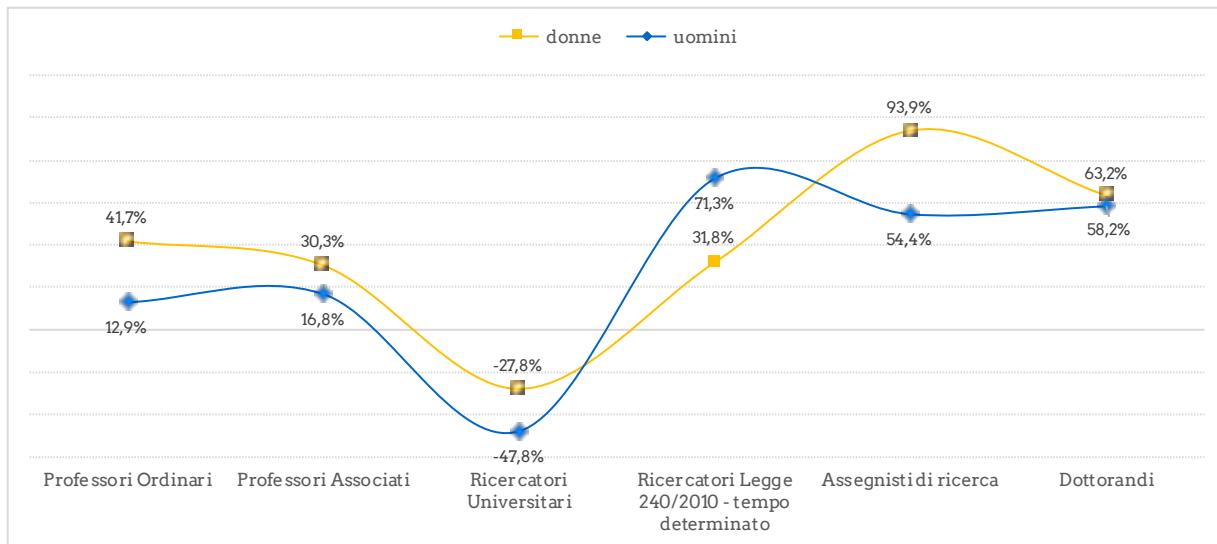


Figura 61: Variazioni percentuali della spesa per emolumenti corrisposti al personale accademico (2021/2023)

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 interni¹⁹.

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.

¹⁹ 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.

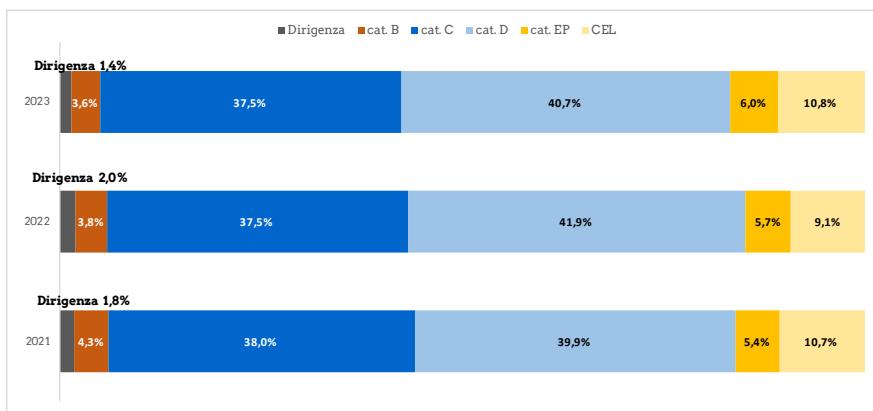


Figura 62: Composizione percentuale della spesa per emolumenti corrisposti al personale tecnico amministrativo e CEL (2021/2023)

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 linguistici²⁰, 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%
Totale complessivo	8.529.432,90	7.928.188,72	16.457.621,62	51,8%	48,2%

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%
Totale complessivo	8.679.827,63	8.254.105,69	16.933.933,32	51,3%	48,7%

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%
Totale complessivo	9.464.225,71	8.080.648,79	17.544.874,50	53,9%	46,1%

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

²⁰I 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.

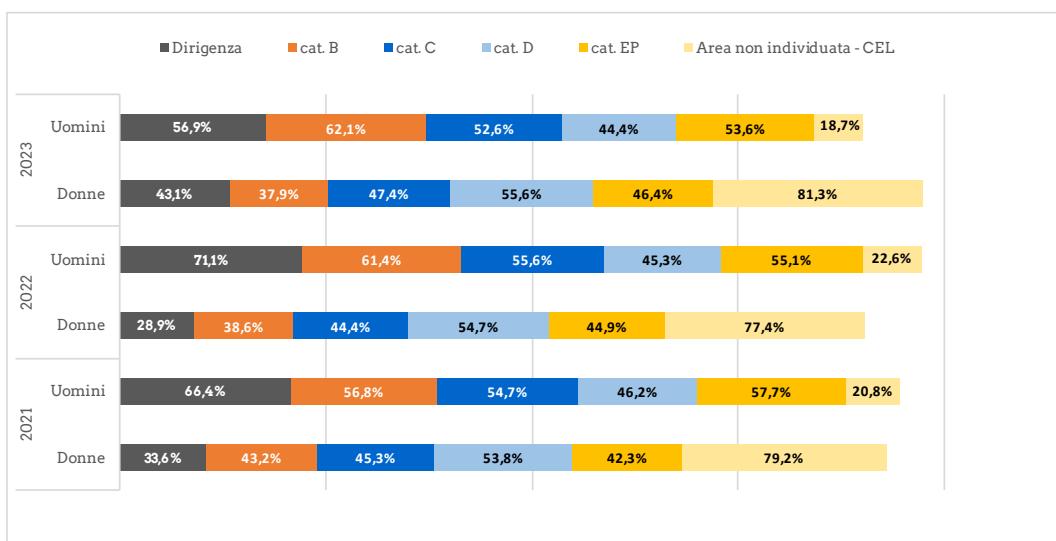


Figura 63: Retribuzione in percentuale per genere e per ruolo (2021/2023)

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.

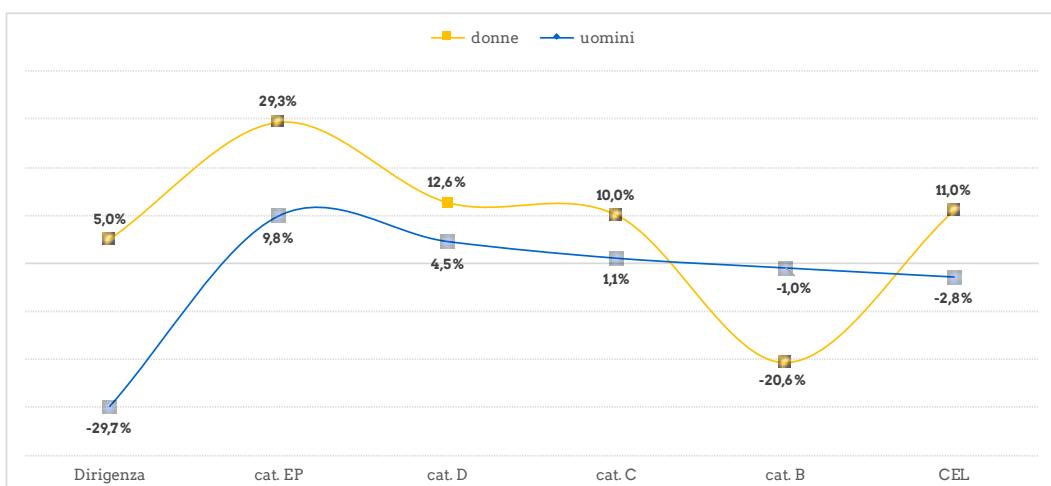


Figura 64: Variazioni percentuali della spesa per emolumenti corrisposti al personale tecnico amministrativo e CEL (2021/2023)

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%).