

Anna Maria Cherubini, Sabina Mastrolia, Manuela Mosca

# BILANCIO DI GENERE

# 2022



**UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO**



Anna Maria Cherubini, Sabina Mastrolia, Manuela Mosca

# **BILANCIO DI GENERE**

# 2022

---



**UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO**

**Il presente Bilancio è stato redatto**

dalla Delegata alle Politiche di Genere professoressa Anna Maria Cherubini,  
dalla professoressa Manuela Mosca e dalle dottoresse Sabina Mastrolia e  
Maria Pasqualina Colazzo. Hanno collaborato alla parte statistica e di raccolta  
dati la dottoressa Monica Croce e il dottor Giovanni Mega.



# INDICE

---

INTRODUZIONE	<b>15</b>
QUADRO DELLE POLITICHE DI GENERE IN ATENEO E AZIONI EFFETTUATE E IN ITINERE	<b>16</b>
STUDENTESSE E STUDENTI	<b>17</b>
Descrizione del contesto	17
Scelte di studio	18
Mobilità internazionale	20
Performance studentesca	21
Dottorati e scuole di specializzazione	24
Occupazione	27
Il contesto salentino: estrazione sociale e capacità reddituale	30
In pillole	31
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	<b>32</b>
Distribuzione e dinamica delle carriere	32
Governance	38
Distribuzione per settori disciplinari	38
Dinamica di reclutamento e di carriera	41
Collegi e scuola di dottorato di ricerca	43
Didattica	44
Ricerca e finanziamenti	45
Retribuzioni	47
In pillole	48
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	<b>49</b>
Composizione	49
Situazione occupazionale	54
Turnover	55
Progressione economica orizzontale e verticale	57
Retribuzione	59
In pillole	60
Nota giuridica	61
CONCLUSIONI	<b>63</b>
NOTA METODOLOGICA	<b>64</b>
APPENDICE	<b>71</b>



# INDICE TABELLE

---

Tabella 1	19
Dati di iscritte/i per genere e Dipartimento a UniSalento (a.a. 2021/2022)	
Tabella 2	20
Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere - Area STEM senza Ingegneria (2021)	
Tabella 3	22
Dati per genere e voto di laurea (2019-2021)	
Tabella 3bis	22
Dati per genere, voto di laurea e tipologia di corso di laurea (2019-2021)	
Tabella 4	25
Iscritte ed iscritti al Dottorato per genere, per Dipartimento e per ciclo dal 35° al 37°	
Tabella 4bis	26
Abbandoni del dottorato per genere, dipartimento e ciclo (dal 35° al 37°)	
Tabella 5	31
Estrazione sociale di laureate/i triennali, magistrali, a ciclo unico e complessivi (confronto con il benchmark nell'anno 2021)	
Tabella 6	32
Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2019/2021)	
Tabella 7	33
Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca e confronto con dato nazionale, escluse le università private e telematiche (2019)	
Tabella 8	37
Distribuzione del personale docente per genere e regime di impiego (2019/2021)	
Tabella 9	39
Numero di docenti di prima fascia per area e genere a UniSalento e in Italia	
Tabella 10	42
Distribuzione di domande abilitazioni per fasce e genere (tornata 2018, dati 2018-2021)	
Tabella 11	42
Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti, triennio 2019/2021)	
Tabella 12	43
Componenti dei collegi di dottorato per genere	
Tabella 13	44
Relatrici e relatori di tesi di dottorato	
Tabella 14	45
Distribuzione percentuale dei/lle relatori/trici per genere e per tipologia di corso (2019/2021)	
Tabella 15	48
Spesa annuale di UniSalento per il personale docente e ricercatore	
Tabella 16	49
Composizione personale tecnico-amministrativo per area funzionale e genere (2019/2021)	

Tabella 17	54
Distribuzione del personale in regime di impegno a tempo pieno e a tempo definito (2019/2021)	
Tabella 18	54
Giorni di assenza per congedo parentale ed altri permessi retribuiti	
Tabella 19	55
Indice di compensazione per genere e categoria (2019/2021)	
Tabella 20	56
Indice di turnover complessivo per genere e categoria (2019/2021)	
Tabella 21	57
Assunti/e e cessati/e per genere e categoria (2019/2021)	
Tabella 22	58
Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2019/2021)	
Tabella 23	59
Indennità di Responsabilità per il personale delle categorie C e D per genere (2019/2021)	
Tabella 24	60
Indennità di Posizione e di Risultato del personale appartenente alla categoria EP per genere (2019/2021)	
Tabella 25	65
Indicatori e Fonte dati per la sezione "Studentesse e studenti"	
Tabella 26	66
Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Docente e Ricercatore"	
Tabella 27	68
Descrizione delle aree CUN	
Tabella 28	68
Aree STEM (Grafici distribuzione per settori disciplinari)	
Tabella 29	68
Field of Research and Development (FoRD) e corrispondenza con Aree CUN	
Tabella 30	69
Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Tecnico-Amministrativo"	
Tabella 31	71
Offerta Formativa Lauree a.a. 2021/2022	
Tabella 32	72
Offerta Formativa Post-Laurea a.a. 2021/2022	
Tabella 33	72
Dottorati di ricerca istituiti – ciclo XXXVII	
Tabella 34	72
Scuole di specializzazione a.a. 2021/2022	

# INDICE FIGURE

---

Figura 1	17
Serie storica della percentuale di genere della componente studentesca (dal 2015/2016 al 2021/2022)	
Figura 2	18
Classificazione dei corsi di laurea in base al genere (2019/20-2021/22)	
Figura 3	18
Provenienza degli/lle studenti/sse di UniSalento suddivisa per genere (dall'a.a. 2019/20 all'a.a. 2021/22)	
Figura 4	19
Percentuale iscritte/i per genere e Dipartimento (a.a. 2021/22)	
Figura 5	20
Percentuale iscritte/i per genere e per tipologia di corso di studio nelle aree disciplinari (a.a. 2021/22)	
Figura 6	21
Percentuale di studenti e studentesse UniSalento in programmi internazionali, in entrata e in uscita (dall'a.a. 2019/20 all'a.a. 2021/22)	
Figura 6bis	21
Numeri di studenti stranieri/e arrivati a UniSalento attraverso programmi specifici o umanitari Anno 2021	
Figura 7	22
Distribuzione percentuale di Laureate/i per voto di laurea (2021)	
Figura 8	23
Percentuale di Laureate/i in corso per genere e per tipologia di corso di laurea (2019/2021)	
Figura 9	23
Percentuale di iscritte/i che abbandonano gli studi dopo il primo anno, per genere e per tipologia di corso di laurea (2019/2021)	
Figura 10	24
Distribuzione per genere delle/i dottorande/i nei Dipartimenti di UniSalento - Cicli 35°, 36° e 37°	
Figura 11	25
Distribuzione per genere delle/i dottorande/i di UniSalento – Cicli 35°, 36° e 37°	
Figura 12	26
Percentuale di iscritte/i nelle scuole di specializzazioni attive in UniSalento (dall'a.a. 2019/20 all'a.a. 2021/22)	
Figura 13	27
Percentuale di Laureate/i Magistrali che lavora a 1 anno dal 2019 al 2021	
Figura 13bis	27
Percentuale di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico che lavora a 1 anno dal 2019 al 2021	
Figura 14	27
Percentuale di Laureate/i Magistrali che lavora a 5 anni dal 2019 al 2021	
Figura 14bis	27
Percentuale di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico che lavora a 5 anni dal 2019 al 2021	
Figura 15	27
Confronto tra percentuali di laureati/e e laureati/e STEM occupati ad un anno dalla laurea magistrale (anno 2021)	
Figura 15bis	27
Confronto tra percentuali di laureati/e e laureati/e STEM occupati a 5 anni dalla laurea magistrale (anno 2021)	



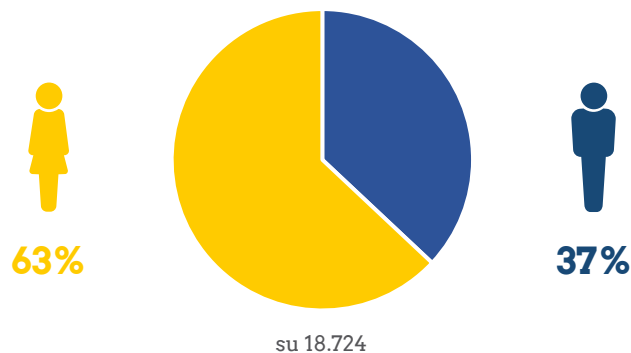
Figura 16	28
Confronto di percentuali occupazionali a un anno dalla laurea magistrale con gli atenei del <i>benchmark</i>	
Figura 16bis	28
Confronto di percentuali occupazionali a 5 anni dalla laurea magistrale con gli atenei del <i>benchmark</i>	
Figura 17	28
Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 1 anno dal 2019 al 2021	
Figura 17bis	28
Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 5 anni dal 2019 al 2021	
Figura 18	29
Confronto tra retribuzioni e retribuzioni in area STEM rispettivamente a 1 e 5 anni dalla laurea per l'anno 2021	
Figura 18bis	29
Confronto con le retribuzioni degli atenei del <i>benchmark</i> rispettivamente a 1 e 5 anni dalla laurea per l'anno 2021	
Figura 19	29
Localizzazione lavorativa Laureati/e Magistrali e Magistrali a ciclo unico a 1 anno e 3 anni (in percentuale, triennio 2019/2021)	
Figura 20	30
Distribuzione ISEE per genere (2021)	
Figura 21	30
Quadro complessivo dell'estrazione sociale di laureate/i UniSalento in confronto con <i>benchmark</i> (anno 2021)	
Figura 22	33
Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2014/2021)	
Figura 23	34
Serie storica del personale femminile per ruolo (2014/2021)	
Figura 24	34
Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento al 2021)	
Figura 25	35
Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento all'anno 2021)	
Figura 26	36
Classi di età del personale docente per genere e ruolo (2021). Confronto tra UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale	
Figura 27	36
Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego (2021)	
Figura 28	37
<i>Glass Ceiling Index</i> per UniSalento, Italia e atenei del <i>benchmark</i> (2019/2021)	
Figura 29	38
<i>Governance</i> di Ateneo per genere (ottobre 2021)	
Figura 30	38
Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2021)	
Figura 31	39
Percentuale di donne PO e confronto con con il sistema universitario pubblico nazionale (2021)	

Figura 32	40
Distribuzione docenti di prima fascia per genere e <i>Field of Research and Development</i> (2019/2021)	
Figura 33	40
Valori assoluti dei docenti di prima fascia per genere e <i>Field of Research and Development</i> (2019/2021)	
Figura 34	41
Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione (2021)	
Figura 35	42
Percentuale delle commissioni di concorso che rispettano la rappresentanza di genere (2019/2021)	
Figura 36	43
Percentuali passaggi di ruolo per genere (2019/2021)	
Figura 37	44
Percentuale dei/le relatori/trici delle tesi di laurea (2019/2021)	
Figura 38	45
Distribuzione percentuale dei/le responsabili di progetto per genere (2019/2021)	
Figura 39	46
Distribuzione percentuale dei/le responsabili per tipologia, genere e dipartimento sui totali degli anni 2019/2021	
Figura 40	47
Distribuzione percentuale dei finanziamenti da progetto per tipologia, genere e dipartimento (sommati sugli anni 2019/2021)	
Figura 41	47
Retribuzione in percentuale per genere e ruolo (2021)	
Figura 42	50
Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2019/2021)	
Figura 43	50
Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale (2019/2021)	
Figura 44	51
Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2015/2021)	
Figura 45	51
Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale (Anno 2021)	
Figura 46	52
Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico-amministrativo (2020 e 2021)	
Figura 47	52
Composizione percentuale del personale per genere ed età (2021)	
Figura 48	53
Composizione percentuale del personale per genere e fascia d'anzianità (2019/2021)	
Figura 49	53
Distribuzione percentuale del personale per genere, categoria funzionale e anzianità nel ruolo (2021)	

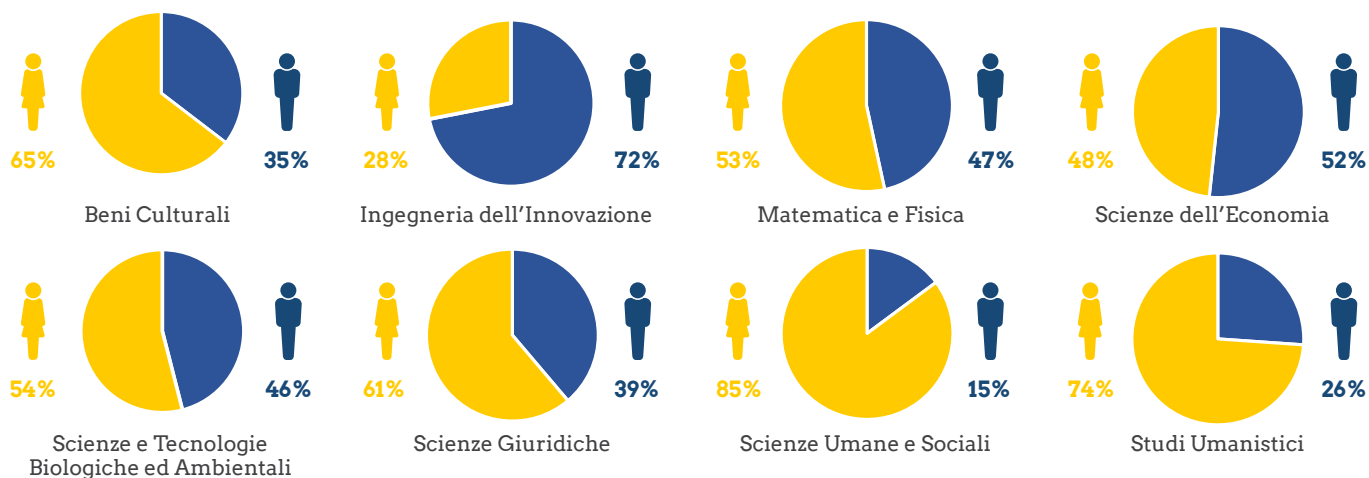
# COMPONENTE STUDENTESCA

A.A. 2021/2022

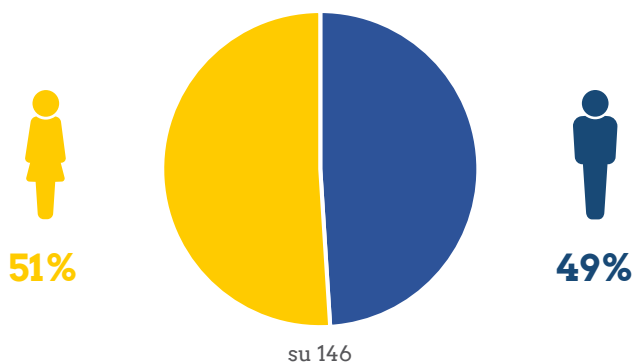
## Iscritti/e ai corsi di laurea e ai corsi di laurea magistrale



## Iscritti/e per Dipartimento



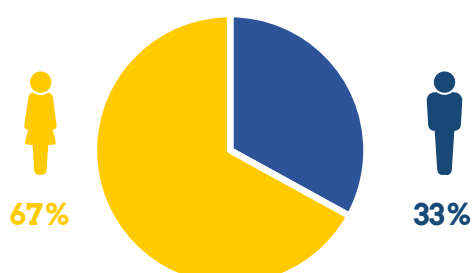
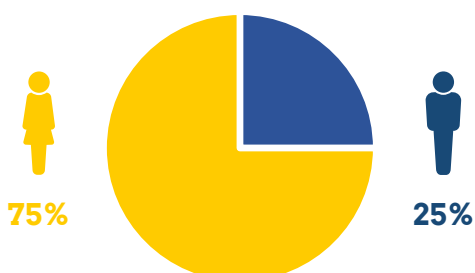
## Dottorato di Ricerca: 37° ciclo



## Scuole di Specializzazioni

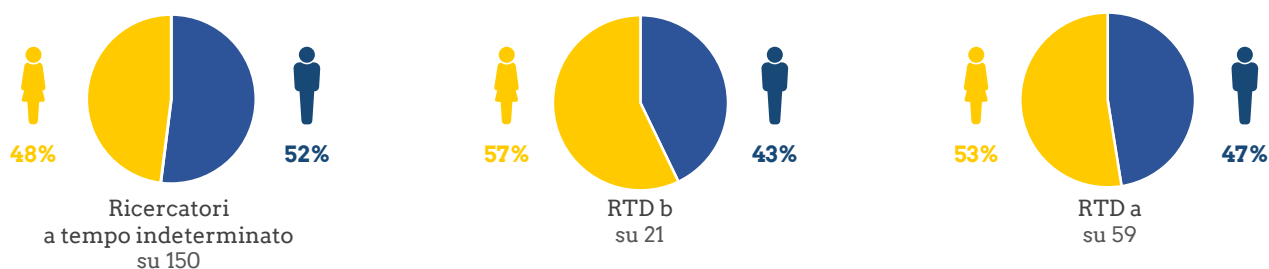
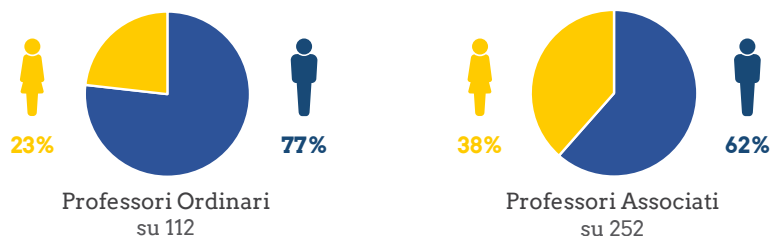
Beni Archeologici "Dinu Adamesteanu"

per le Professioni Legali "Vittorio Aymone"



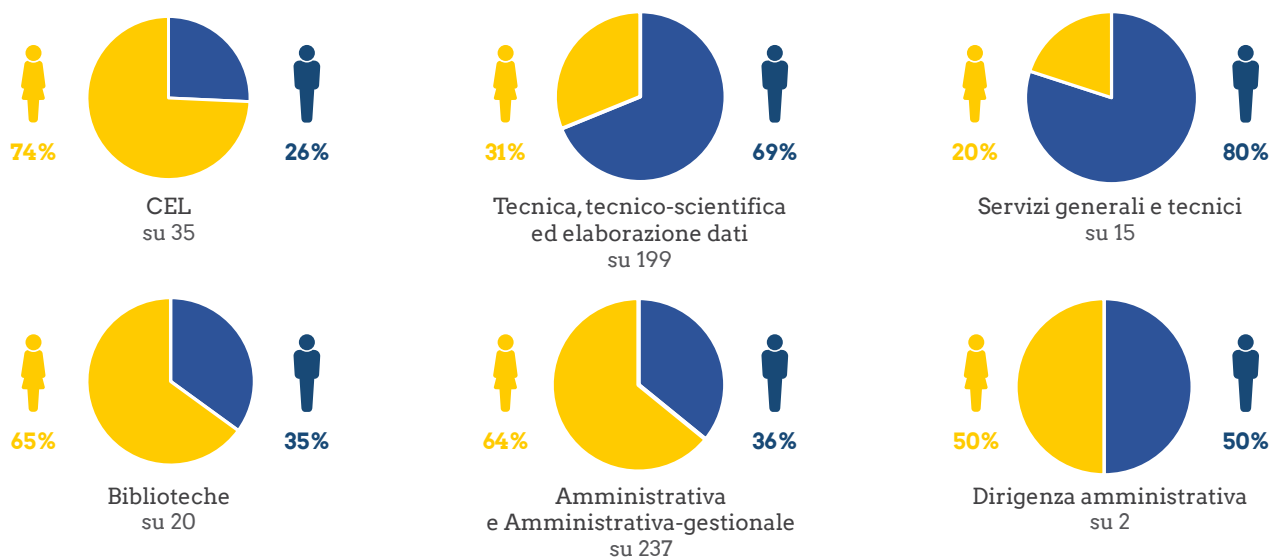
## PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

ANNO 2021



## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

ANNO 2021



# ORGANI DI GOVERNO

ANNO 2021



Rettore  
su 1



Direttore Generale  
su 1



Prorettrice Vicaria  
su 1



Delegati del Rettore  
su 24



Senato Accademico  
su 25



Consiglio di Amministrazione  
su 9



Comitato Unico di Garanzia  
su 12



Consulta Personale Tecnico-Amministrativo  
su 9



Nucleo di Valutazione  
su 7



Direttore/Direttrice di Dipartimento  
su 8



Direttrice Scuola di Dottorato  
su 1



Presidente/ssa Corso di studi  
su 32



Coordinatore/Coordinatrici Dottorato  
su 12



## INTRODUZIONE

Presentiamo in questa pubblicazione il Bilancio di Genere dell'Università del Salento per il 2022, nel quale si aggiornano e si incrementano i dati del precedente bilancio, per un'analisi approfondita dei molteplici aspetti dell'Ateneo da un punto di vista di genere.

Questa nuova edizione del Bilancio di Genere segue l'impostazione dell'edizione del 2020 raccogliendo e analizzando i dati dal 2019 al 2021. Anche in questa edizione le linee guida della Conferenza dei Rettori (CRUI) sono state accolte e seguite nella forma più ampia, integrando dove era necessaria un'analisi più approfondita dei dati relativi specificamente a UniSalento.

Rispetto al bilancio precedente, l'Ateneo ha adottato misure di rafforzamento delle sue politiche di genere, la principale delle quali è stata l'approvazione del Piano di eguaglianza di genere (GEP 2022-2025), piano strategico ad ampio spettro per la cui definizione il precedente Bilancio di Genere 2020 ha rappresentato un fondamentale punto di partenza, mettendo in evidenza le aree critiche bisognose di intervento.

La disaggregazione resa possibile dal Bilancio di Genere consente di mettere in luce le caratteristiche e le dinamiche delle diverse componenti della comunità accademica. Da questa edizione del bilancio, in continuità con i dati del bilancio precedente, emerge la forte presenza femminile nella componente studentesca dell'Ateneo e la sua migliore performance rispetto a quella degli studenti, ma la loro minore presenza nei dottorati e nel mondo del lavoro. Sul fronte del personale docente, si conferma la presenza di donne per circa la metà del totale, ma si conferma anche la loro difficoltà ad accedere ai gradi più alti delle carriere accademiche e ad occupare posti apicali nella governance. Questo stesso fenomeno di glass ceiling si verifica anche per il PTA, anche se in questo caso il gap di genere è ridotto rispetto al personale docente.

Il Bilancio si articola in tre capitoli centrali che riportano, nell'ordine, l'analisi dei dati per la componente studentesca, per il personale docente e ricercatore e per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Alla conclusione di ognuno di questi capitoli abbiamo messo in evidenza in 'pillole' alcuni dei dati più significativi emersi dalle analisi. A conclusione del lavoro è inserita una dettagliata nota metodologica che include un glossario e dettagli su indici e database. Infine, in Appendice, è presente un elenco dei corsi di studio e dei dottorati dell'Università del Salento.

I dati disaggregati per genere contenuti in questo bilancio consentono di rimuovere gli ostacoli ed offrire a tutte e tutti l'opportunità di sviluppare i propri talenti e metterli al servizio della comunità. Database disaggregati per genere forniscono un prezioso strumento di base per impostare e monitorare politiche universitarie inclusive e a favore dell'uguaglianza di genere.

Il completamento del processo di costruzione di politiche paritarie dell'Ateneo richiede un lavoro di riclassificazione secondo una prospettiva di genere delle spese del bilancio preventivo, integrando il Bilancio di Genere all'interno del ciclo di bilancio di Ateneo.

Buona lettura

*Anna Maria Cherubini*  
Delegata alle Politiche di Genere

## QUADRO DELLE POLITICHE DI GENERE IN ATENEO E AZIONI EFFETTUATE E IN ITINERE

### Persone, gruppi e commissioni che realizzano le politiche di genere di Ateneo

- La Delegata del Rettore per le politiche di genere
- Il CUG
- Il team EOS di sostegno alla Delega, formato da Delegata, rappresentanti di tutti gli 8 Dipartimenti e capo ufficio Comunicazione
- La consigliera di fiducia
- Il tavolo di Coordinamento GEP, formato da Rettore, Direttore Generale, Delegata alle politiche di genere, Delegato al Bilancio, Delegata all'inclusione, Delegato alla performance di Ateneo, Presidente del CUG, componenti dello staff del Rettore
- La rete 'Questioni di genere' del programma interdisciplinare Unisalento+
- Il Centro studi 'Osservatorio Donna'
- Il working group del progetto CALIPER (H2020-SwafS-2018-2020/H2020-SwafS-2019-1)

### Principali azioni ed eventi realizzati dal 2019

- Istituzione del team EOS
- Kick-off del progetto CALIPER (gennaio 2020)
- Creazione di una pagina web di Ateneo per le Politiche di Genere: <https://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere>
- Stesura dei Bilanci di genere 2020 e 2022
- Nomina della prima Consigliera di Fiducia (2021)
- Costituzione della rete 'Questioni di genere' per il programma interdisciplinare UniSalento Plus, progetto interdisciplinare e transdisciplinare su temi strategici, aperto tutti i corsi di studio, e organizzazione di seminari ed eventi relativi. Nel 2021, 2022 e 2023 la rete ha proposto circa 70 seminari e altre iniziative
- Stesura del primo GEP di UniSalento 2022-2025, approvato da parte del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione nel gennaio 2022. Il GEP è stato acquisito integralmente dall'Agenda di Sostenibilità di Ateneo approvata nel 2023.
- Progettazione della Carriera alias dal 2021, approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nel marzo 2022; inizio della collaborazione con CINECA nel settembre 2022
- Progettazione e realizzazione del Presidio Medico presso il campus Ecotekne (con Asl di Lecce e Comune di Lecce), dal gennaio 2020. Il Presidio è stato inaugurato nel febbraio 2023
- Istituzione ed organizzazione del primo corso di formazione contro la violenza a UniSalento, finanziato dal Dipartimento Welfare della Regione Puglia e in collaborazione con il Centro Antiviolenza del Territorio (CAV). Il corso Violenza sulle donne, un approccio di genere si è tenuto da settembre a dicembre 2022 e ha visto 290 iscritti tra studenti di UniSalento, operatori/trici CAV e persone esterne a Unisalento, oltre a circa 100 agenti di Polizia. Relative al corso sono state anche la tavola rotonda di apertura con lectio magistralis della professoressa Chiara Saraceno (20 settembre 2022) e la tavola rotonda di chiusura del corso (2 dicembre 2022)
- Progettazione e realizzazione del programma Protagoniste. Il novembre di UniSalento contro la violenza di genere. La prima edizione (novembre 2022) ha previsto due seminari, una mostra fotografica, uno spettacolo teatrale, e una serie di film sul tema. La seconda edizione (novembre 2023), dedicata alla violenza economica, ha proposto due tavole rotonde, un seminario, un laboratorio per studentesse e uno spettacolo teatrale.
- Elaborazione di Linee guida 'per un adeguato equilibrio fra i generi nei convegni, negli eventi di divulgazione scientifica e nei seminari, e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'Università del Salento' approvate dal Senato Accademico nell'ottobre 2022. Le linee guida sono state fatte proprie dalla nuova Guida operativa per l'uso del nome e del logo dell'Università del Salento e per la concessione del patrocinio gratuito, approvata dal CdA il 30/5/2023 e dal Senato Accademico il 13/6/2023.
- Firma del Protocollo 'No women, no panel' tra RAI, UniSalento, Comune e Provincia di Lecce (3/10/2023)
- Organizzazione delle European Researchers' Night 2020, 2021 e 2022: incontri con scienziate e ricercatrici di varie discipline
- Organizzazione della Conferenza Gender Equality Plans and smart-working: changes in well-being in Academia. Smart working from emergency to opportunity, Lecce, 11-12 novembre 2021
- Adesione al Progetto Ste@m finanziato dalla Regione Puglia (gruppo locale presso il Dipartimento di Matematica e Fisica) per la formazione di docenti di scuola primaria volto a ridurre gap di genere nell'educazione scientifica di bambini e bambine.



## STUDENTESSE E STUDENTI

### DESCRIZIONE DEL CONTESTO

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

La distribuzione della componente studentesca dell'Ateneo è caratterizzata da una forte preponderanza femminile: dalla Figura 1 si osserva il 62,6% di donne contro il 37,4% di uomini, su un totale di 18.171 iscrizioni nel 2021/22. Si può anche notare una costanza nel divario rispetto al genere, mentre il numero delle iscrizioni è aumentato.

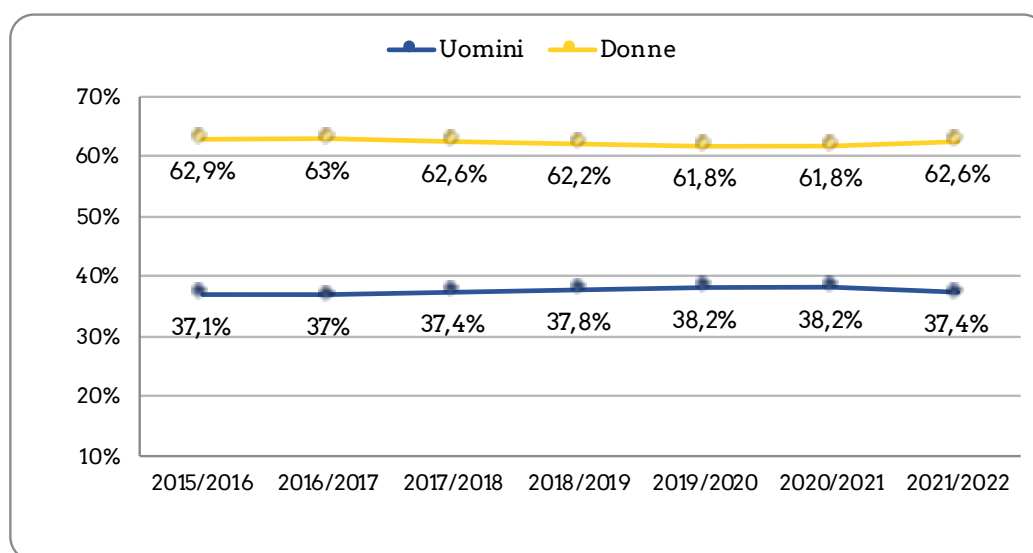


Figura 1: Serie storica della percentuale di genere della componente studentesca (dal 2015/2016 al 2021/2022)

Ogni corso di laurea si definisce "segregato" (con una prevalenza femminile o maschile) se uno dei due generi supera la soglia del 60% del totale degli iscritti/e mentre, in caso contrario, viene definito "neutro rispetto al genere". Dalla Figura 2 si osserva che, rispetto al bilancio precedente, si registra una lieve riduzione delle classi di laurea a prevalenza femminile (circa 5 punti percentuali) che verrà discussa più in dettaglio in Figura 5.

La provenienza delle iscritte e degli iscritti costituisce un dato che riflette, costantemente negli anni, la realtà geografica in cui l'Ateneo si colloca. Come si nota in Figura 3, nell'ultimo triennio la percentuale di studentesse e di studenti provenienti dalla Puglia continua a superare il 97%. L'attrattività da altre regioni italiane o dall'estero non va oltre il 2,4% nel caso del genere maschile e il 3,1% in quello femminile, lasciando il dato precedente praticamente invariato. Si tratta di un dato che, mediamente, accomuna gli atenei di tutte le regioni meridionali e insulari.

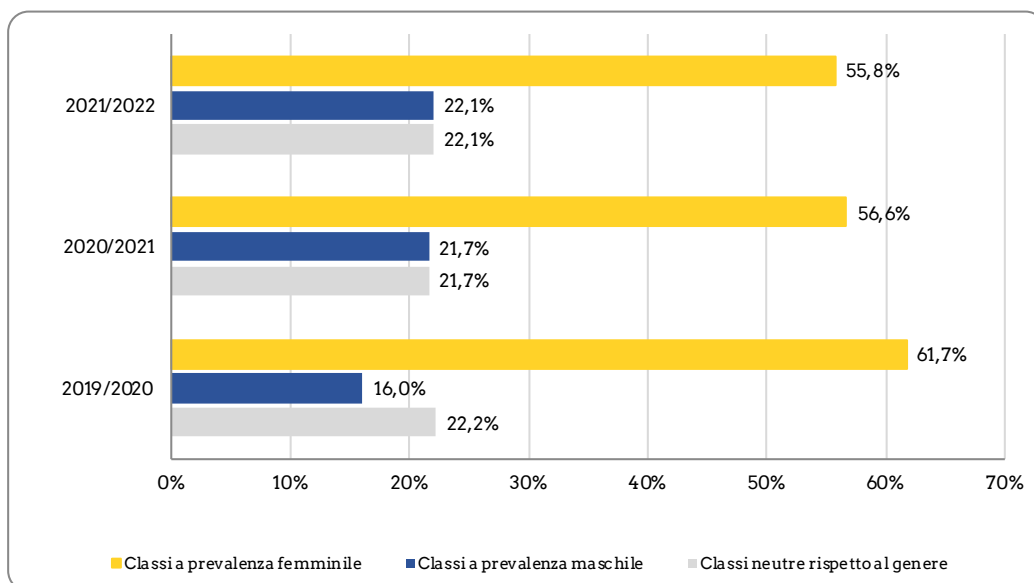


Figura 2: Classificazione dei corsi di laurea in base al genere (2019/20-2021/22)

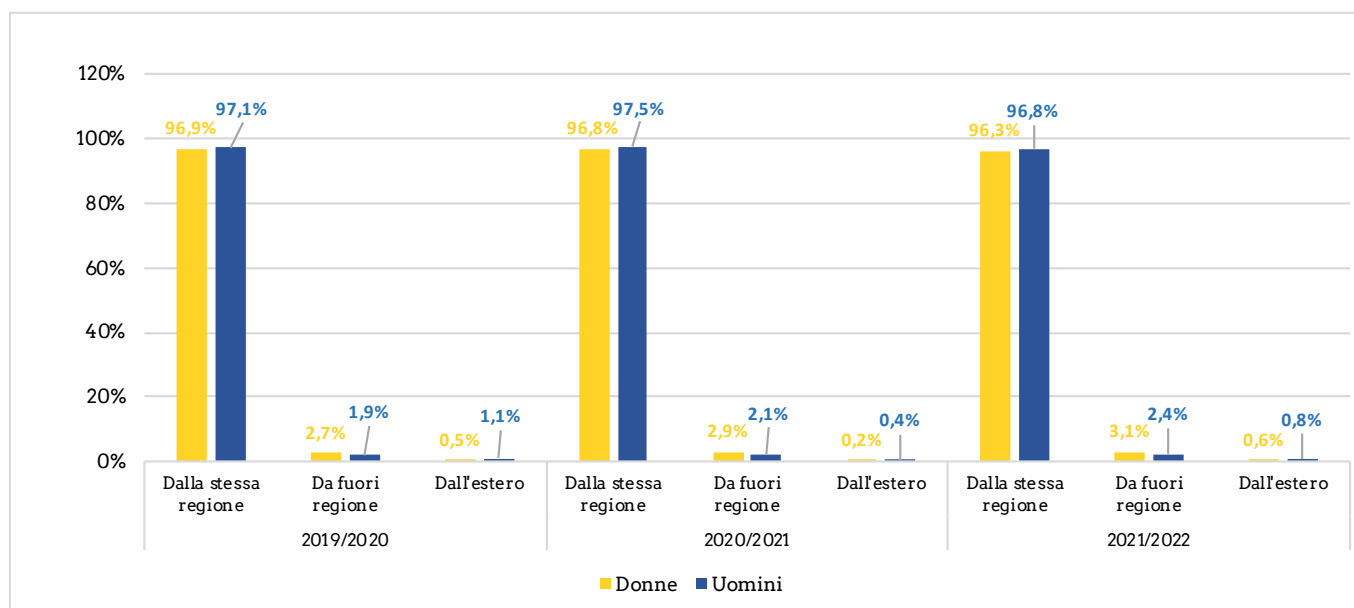


Figura 3: Provenienza degli/le studenti/sse di UniSalento suddivisa per genere (dall'a.a. 2019/20 all'a.a. 2021/22)

## SCELTE DI STUDIO

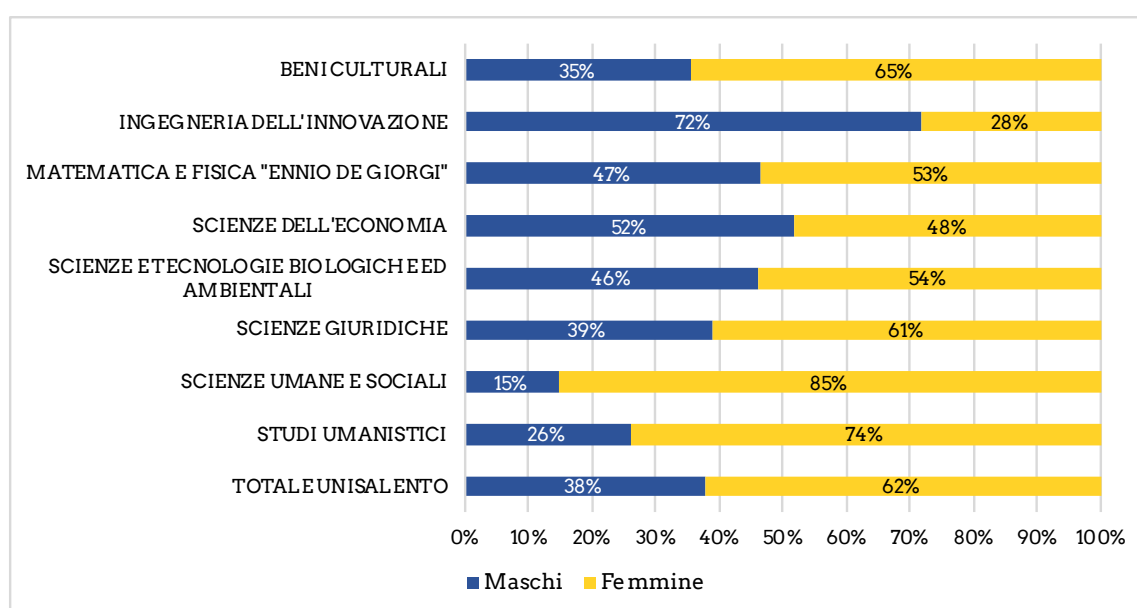
Le scelte di studio delle iscritte e degli iscritti di UniSalento sono descritte nella Tabella 1 (in termini assoluti) e nel grafico di Figura 4 (in percentuale), per le diverse aree disciplinari, raggruppate per Dipartimento di competenza nell'Ateneo. Queste scelte di studio sono anche rappresentate nel grafico in Figura 5 in termini di aree disciplinari per le diverse tipologie di corsi di studio (lauree triennali, specialistiche/magistrali e a ciclo unico)<sup>1</sup>. Nei corsi di laurea in area economica, matematico-fisica e biologica la composizione è pressoché neutra. Si evidenzia una prevalenza femminile nelle aree non tecnico-scientifiche, mentre si nota una netta prevalenza maschile nelle ingegnerie.

<sup>1</sup>Un elenco dei corsi di laurea attivi ad UniSalento è in Appendice

Rispetto al bilancio precedente si osserva però un aumento di 4 punti percentuali delle studentesse a Ingegneria (dove le iscrizioni complessive sono aumentate, indicando scelte diverse rispetto alla tradizione) e di 3 punti percentuali a Scienze umane e sociali (dove le iscrizioni complessive sono aumentate, confermando il trend di segregazione femminile). Si nota poi una riduzione delle donne di 5 punti percentuali a Giurisprudenza, dove però le iscrizioni sono diminuite. La prevalenza del genere femminile risulta più elevata in alcuni ambiti (come nei corsi di studio di area pedagogica e sociale, con punte anche superiori al 96%), ma assume valori più equilibrati nel settore dei servizi, delle attività economiche e del diritto, o anche decisamente inferiori, con valori prossimi al 30% nel caso delle attività agrarie e zootecniche e al 28% nelle materie ingegneristiche. Si osservi che nell'area agraria/zootecnica le donne sono aumentate di 3 punti percentuali.

Dipartimenti	Donne	Uomini	Totale
BENI CULTURALI	543	293	836
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	680	1.745	2.425
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	262	229	491
SCIENZE DELL'ECONOMIA	1.399	1.498	2.897
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	1.310	1.104	2.414
SCIENZE GIURIDICHE	1.030	653	1.683
SCIENZE UMANE E SOCIALI	4.244	742	4.986
STUDI UMANISTICI	2.215	777	2.992
<b>Totale UniSalento</b>	<b>11.683</b>	<b>7.041</b>	<b>18.724</b>

**Tabella 1:** Dati di iscritte/i per genere e Dipartimento a UniSalento (a.a. 2021/22)



**Figura 4:** Percentuale iscritte/i per genere e Dipartimento (a.a. 2021/22)

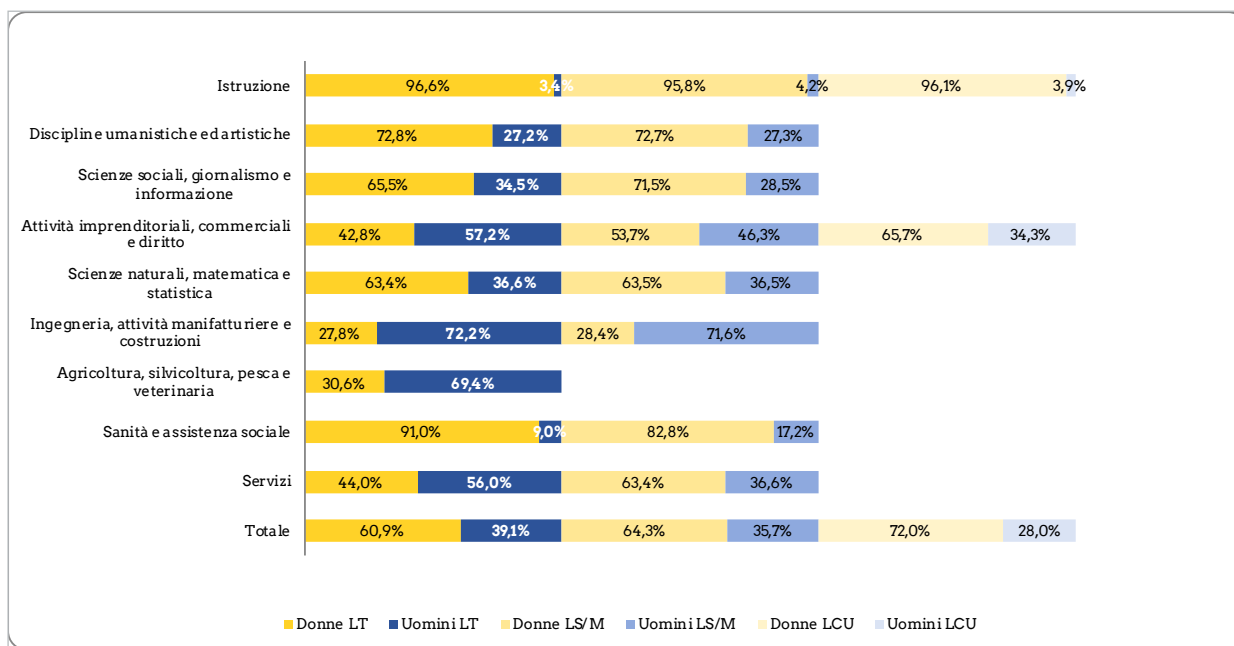


Figura 5: Percentuale iscritte/i per genere e per tipologia di corso di studio nelle aree disciplinari (a.a. 2021/22)

Nel 2021 si conferma una distribuzione che riprende la tendenza nazionale, anche per le discipline scientifiche, che nel precedente bilancio mostravano una controtendenza: le studentesse STEM di UniSalento, escludendo ingegneria, erano infatti più numerose in percentuale rispetto ai dati nazionali. Questa peculiarità si è molto ridotta grazie al grande incremento di donne iscritte a tali discipline a livello nazionale (si veda Tabella 2).

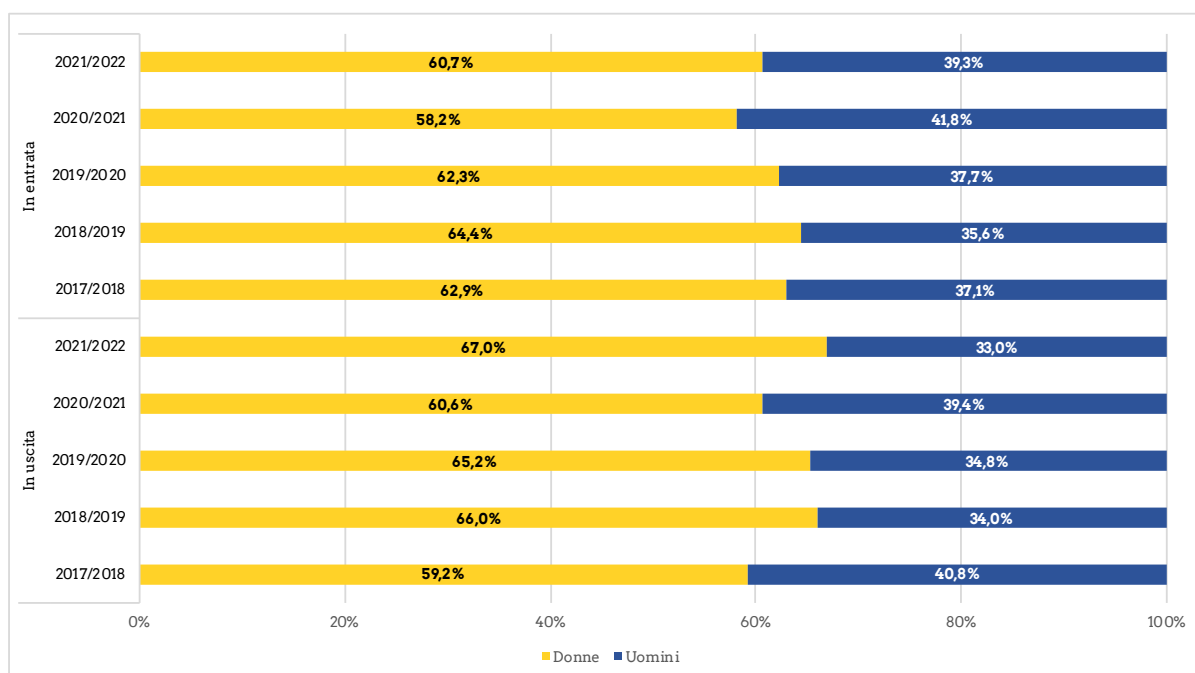
	UniSalento				Italia			
	TRIENNALE		MAGISTRALE		TRIENNALE		MAGISTRALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
STEM senza Ingegneria	66,1%	33,9%	68,9%	31,1%	58,9%	41,1%	59,3%	40,7%

Tabella 2: Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere - Area STEM senza Ingegneria (2021)

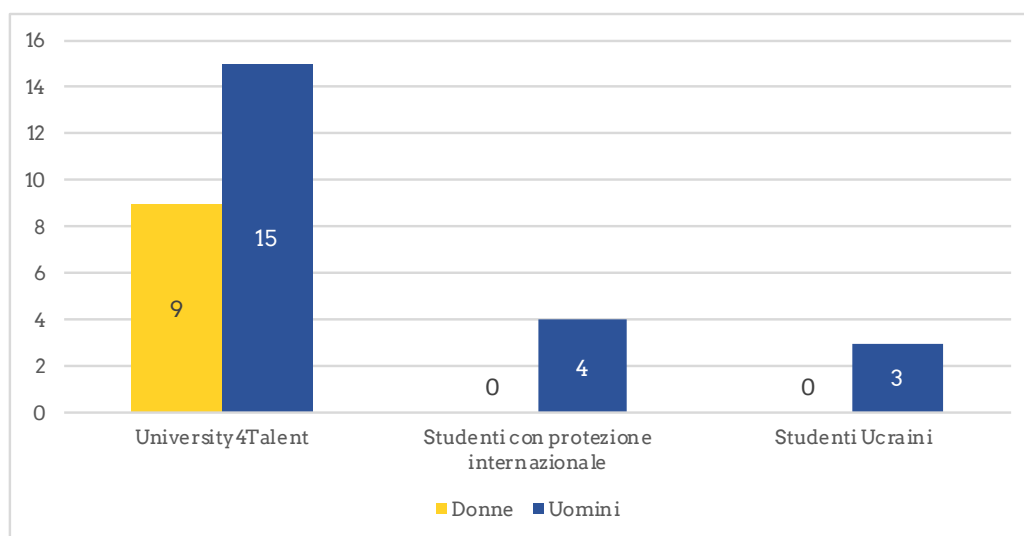
## MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Dopo la rilevante flessione causata dalla pandemia, nell'anno 2021/22 è ripresa la mobilità di studentesse e studenti attraverso la fruizione di programmi di studio internazionali. In particolare il numero totale degli arrivi è aumentato (da 130 nel 2019/20 a 178 nel 2021/22) ma è diminuito il numero delle uscite (da 345 nel 2019/20 a 230 nel 2021/22). Rispetto al numero delle iscrizioni si osserva inoltre che il numero di studenti in uscita è basso.

Come evidenzia il grafico in Figura 6 la distribuzione per genere di studentesse e studenti in questi programmi conferma a grandi linee le percentuali nelle iscrizioni, anche se la percentuale di donne in entrata è diminuita di quasi 4 punti. Si conferma in uscita una maggiore presenza delle studentesse, con un incremento percentuale rispetto alla distribuzione di genere nelle iscrizioni (67% di ragazze in uscita). UniSalento ha istituito nel 2020 il programma UniSalento4talents per attrarre studenti meritevoli da altri paesi. Ha inoltre istituito programmi di accoglienza per studenti rifugiati/e o beneficiari/ie di protezione internazionale.



**Figura 6:** Percentuale di studenti e studentesse UniSalento in programmi internazionali, in entrata e in uscita (dall'a.a. 2019/20 all'a.a. 2021/22)



**Figura 6bis:** Numeri di studenti stranieri/e arrivati a UniSalento attraverso programmi specifici o umanitari. Anno 2021

Nella Figura 6bis si riportano i dati relativi agli arrivi grazie a questi programmi, riferiti all'anno 2021 (prima call per UniSalento4talents) dai quali si rileva che le ragazze che accedono a questi programmi sono una netta minoranza.

## PERFORMANCE STUDENTESCA

Il grafico in Figura 7 e anche la Tabella 3 evidenziano che il 57% delle laureate ha un voto di laurea maggiore o uguale a 106/110, contro il 48% dei laureati. Tale divario percentuale è aumentato rispetto ai dati del bilancio precedente. Anche sulla valutazione massima il divario percentuale si accresce: il 34% delle ragazze si laurea con lode contro il 28% dei ragazzi.

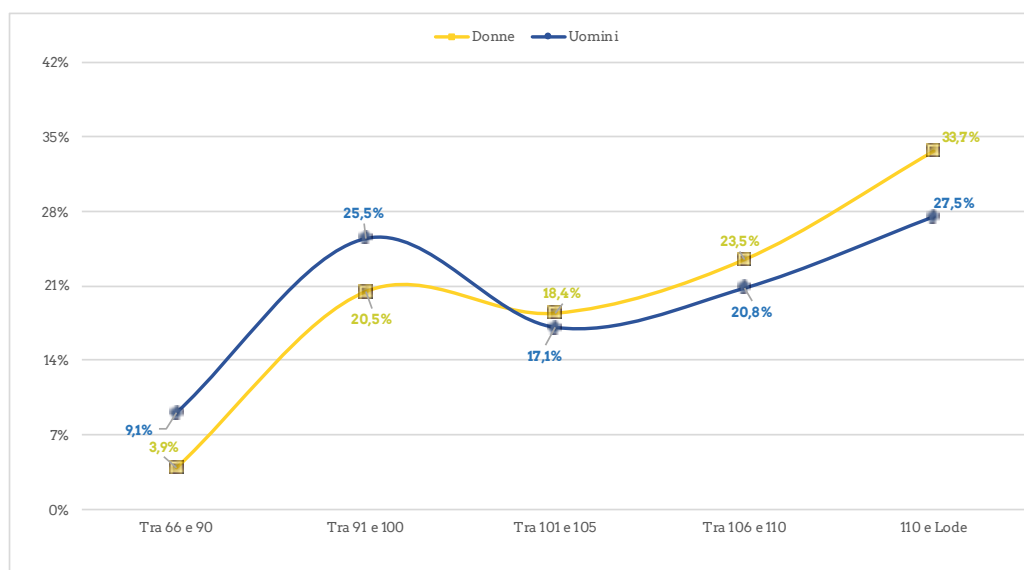


Figura 7: Distribuzione percentuale di Laureate/i per voto di laurea (2021)

La Tabella 3 riporta i numeri assoluti, per genere e per voto di laurea, degli ultimi 3 anni.

	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Voto compreso tra 66 e 90	129	139	129	139	129	139
Voto compreso tra 91 e 100	513	312	513	312	513	312
Voto compreso tra 101 e 105	393	184	393	184	393	184
Voto compreso tra 106 e 110	415	195	415	195	415	195
110 e Lode	554	272	554	272	554	272
<b>Totale</b>	<b>2004</b>	<b>1102</b>	<b>2004</b>	<b>1102</b>	<b>2004</b>	<b>1102</b>

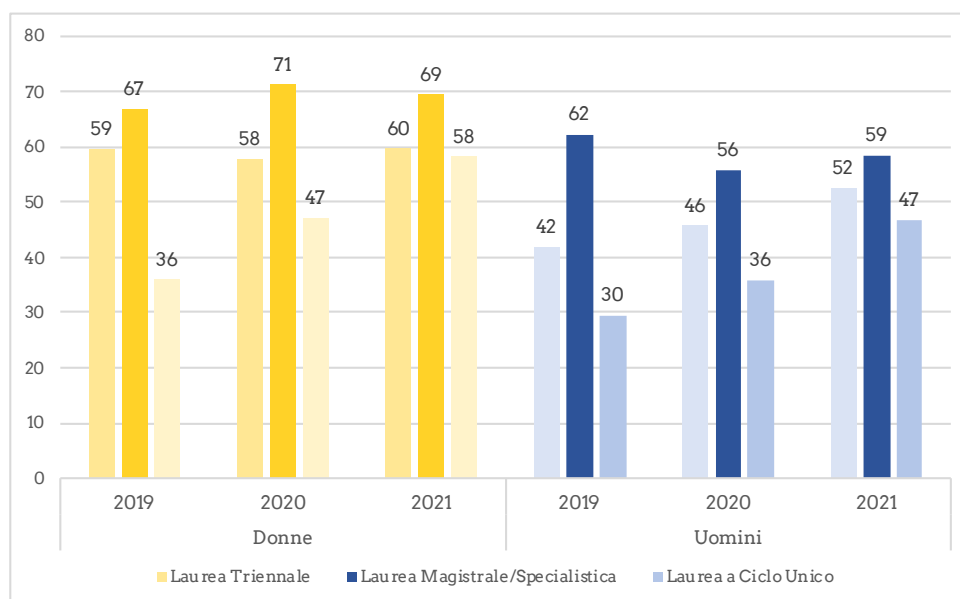
Tabella 3: Dati per genere e voto di laurea (2019-2021)

La Tabella 3bis disaggrega i dati per tipologia di corso di laurea.

TIPO CORSO	CLASSE VOTO	2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	tra 66-90	129	139	129	139	129	139
	tra 91-100	513	312	513	312	513	312
	tra 101-105	393	184	393	184	393	184
	tra 106-110	415	195	415	195	415	195
	110 e lode	554	272	554	272	554	272
	<b>Totale</b>	<b>2004</b>	<b>1102</b>	<b>2004</b>	<b>1102</b>	<b>2004</b>	<b>1102</b>

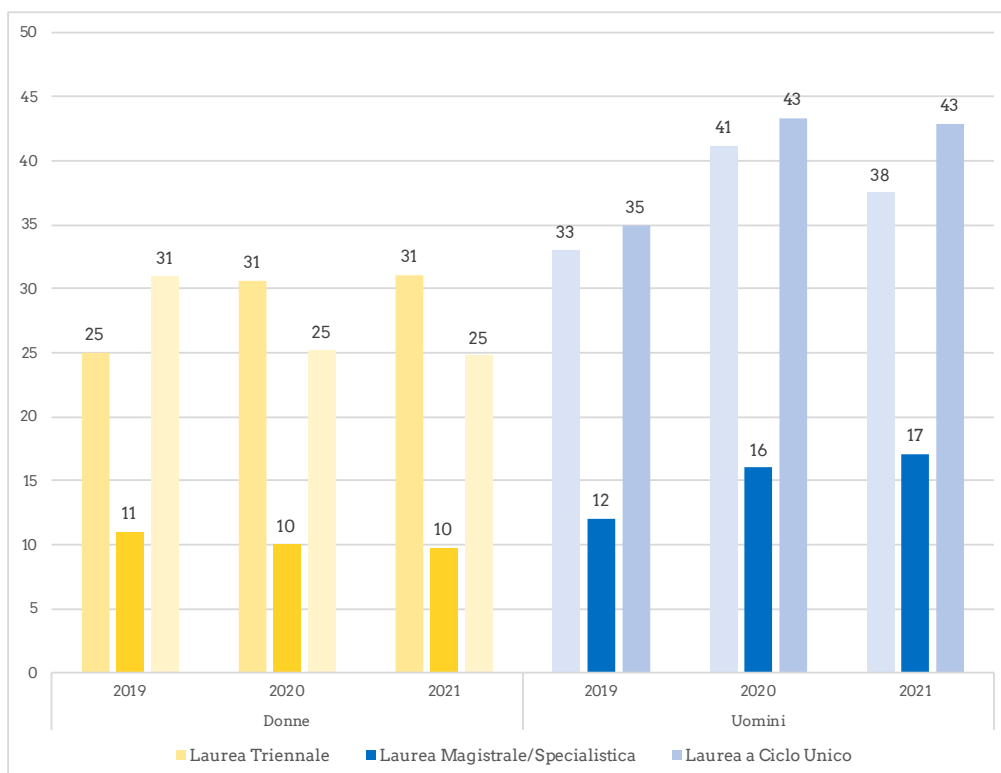
Tabella 3bis: Dati per genere, voto di laurea e tipologia di corso di laurea (2019-2021)

Questo indicatore, incrociato con gli indicatori di "regolarità degli studi" (ovvero in relazione al conseguimento del titolo di laurea nei tempi previsti), indica in generale una migliore performance femminile: il grafico riportato in Figura 8 dimostra una netta prevalenza di laureate triennali in corso (fino a superare il 60% del totale) rispetto ai laureati triennali, che comunque registrano un aumento percentuale nel corso del triennio. Anche nelle lauree magistrali sono le studentesse (con punte del 71%) ad avere una maggior percentuale di completamento in corso degli studi rispetto agli studenti (che raggiungono 62%). Il dato corrispondente alle lauree a ciclo unico vede un cambiamento rispetto al precedente bilancio, in cui le performance erano confrontabili (tenendo conto che si tratta di dati basati su numeri minori): in ogni anno del triennio qui considerato le laureate in corso superano percentualmente i laureati.



**Figura 8:** Percentuale di Laureate/i in corso rispetto al totale dell Laureate/i per tipologia di corso di laurea (2019/2021)

Un ulteriore indicatore di performance studentesca concerne la percentuale di abbandono degli studi al termine del primo anno del corso di studio intrapreso. Il grafico in Figura 9 dimostra, anche in questo caso, la migliore performance del genere femminile. Nell'ultimo triennio la percentuale di abbandoni al primo anno si è aggirata sul 25% per le studentesse (si tratta di un dato più alto della media nazionale, ma leggermente inferiore alla media degli atenei meridionali e insulari), con un valore nettamente migliore rispetto agli studenti, la cui percentuale negli anni è leggermente scesa, e nel 2019 si è attestata sul 33%. Gli abbandoni al primo anno delle lauree magistrali risultano nettamente inferiori (prossime al 10%), con un sostanziale equilibrio tra le iscritte e gli iscritti, mentre nel caso delle lauree a ciclo unico (per le quali nel 2019 gli abbandoni hanno superato il 30%), il divario tra studenti e studentesse si è ridotto dal 10% del 2017 al 4% del 2019.



**Figura 9:** Percentuale di iscritte/i che abbandonano gli studi dopo il primo anno, per genere e per tipologia di corso di laurea (2019/2021)

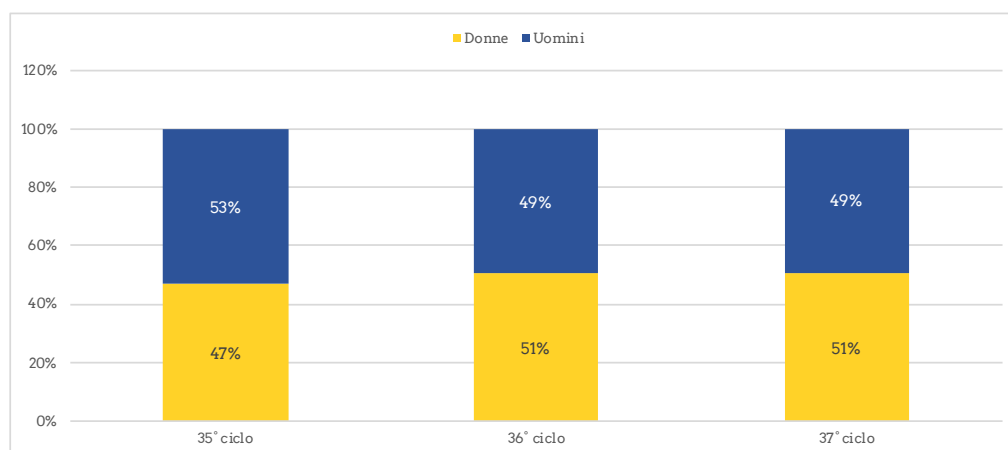
## DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

Dall'analisi dei dati generali per i dottorati dei cicli 35°, 36° e 37° (come in Figura 10 e 11 e in Tabella 4) si osserva prima di tutto un aumento consistente del numero totale di posti di dottorato nell'ultimo ciclo, dovuto verosimilmente al finanziamento straordinario nei programmi PNRR. Si conferma in complesso il maggiore equilibrio di genere rispetto ai dati dei corsi di laurea: negli ultimi due cicli la composizione per genere è pressoché paritaria.



**Figura 10:** Distribuzione per genere delle/i dottorande/i nei Dipartimenti di UniSalento - Cicli 35°, 36° e 37°





**Figura 11:** Distribuzione per genere delle/i dottorande/i di UniSalento – Cicli 35°, 36° e 37°

Tuttavia, se si tiene conto della composizione per genere dei corsi di laurea che vede il 38% di uomini e il 62% di donne, tale riequilibrio implica una inversione di tendenza. Analizzando i dati disaggregati dei dottorati per dipartimento rispetto alla composizione per genere dei rispettivi corsi di laurea si nota in particolare che:

- nel Dipartimento di Ingegneria dell’Innovazione, l’unico a segregazione maschile, gli ultimi due cicli registrano un netto riequilibrio di genere. Si può ipotizzare che esso sia dovuto al maggior numero di borse di dottorato disponibili oltre che alla maggiore probabilità per i laureati di trovare lavoro in tempi brevi rispetto alle loro colleghe (vedi dati sull’occupazione nel prossimo paragrafo)
- il Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, a nettissima segregazione femminile nei corsi di laurea, mostra a livello di dottorato addirittura un rovesciamento negli ultimi due cicli.

	35° CICLO			36° CICLO			37° CICLO		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>BENI CULTURALI</b>	3	2	5	5	1	6	5	3	8
Scienze del Patrimonio Culturale	3	2	5	5	1	6	5	3	8
<b>INGEGNERIA DELL’INNOVAZIONE</b>	7	14	21	13	17	30	17	23	40
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	4	4	8	4	5	9	9	5	14
Ingegneria dei sistemi complessi	3	10	13	9	12	21	8	18	26
<b>MATEMATICA E FISICA “E. DE GIORGI”</b>	9	17	26	11	8	19	17	12	29
Fisica e nanoscienze	5	9	14	5	2	7	7	5	12
Matematica e informatica	2	4	6	1	3	4	4	1	5
Nanotecnologie	2	4	6	5	3	8	6	6	12
<b>SCIENZE DELL’ECONOMIA</b>	2	2	4				2	3	5
Economia, management e metodi quantitativi	2	2	4	0	0	0			
Transizione digitale e sostenibilità	0	0	0	0	0	0	2	3	5
<b>SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</b>	14	10	24	10	6	16	11	17	28
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	14	10	24	10	6	16	11	17	28
<b>SCIENZE GIURIDICHE</b>				2	4	6	10	3	13
Diritti e sostenibilità	0	0	0	2	4	6	10	3	13
<b>SCIENZE UMANE E SOCIALI</b>	4	1	5	3	4	7	4	6	10
Human and social sciences	4	1	5	3	4	7	4	6	10
<b>STUDI UMANISTICI</b>	5	4	9	3	6	9	8	5	13
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	2	3	5	1	4	5	1	5	6
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	3	1	4	2	2	4	7		7
<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>94</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>93</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>146</b>

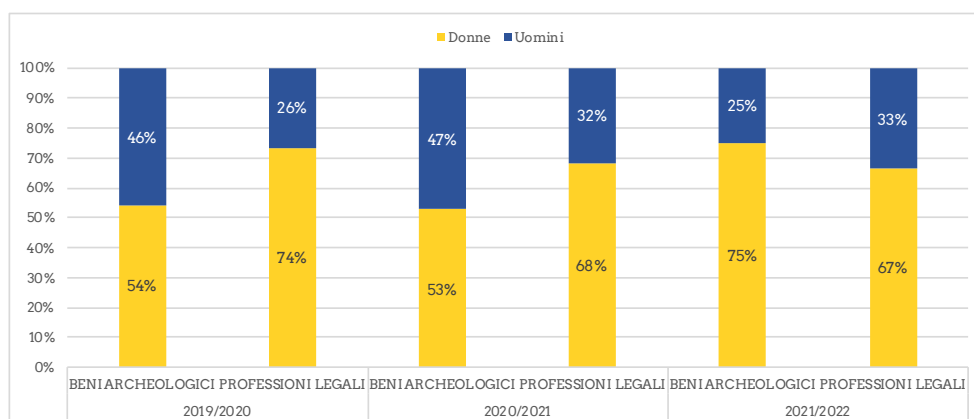
**Tabella 4:** Iscritte ed iscritti al Dottorato per genere, per Dipartimento e per ciclo dal 35° al 37°

	35° CICLO			36° CICLO			37° CICLO		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>BENI CULTURALI</b>	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Scienze del Patrimonio Culturale	0	0	0	1	0	1	0	0	0
<b>INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</b>	0	1	1	1	2	3	2	5	7
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	0	1	1	0	1	1	1	2	3
Ingegneria dei sistemi complessi	0	0	0	1	1	2	1	3	4
<b>MATEMATICA E FISICA "E. DE GIORGI"</b>	1	0	1	1	1	2	0	1	1
Fisica e nanoscienze	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Matematica e informatica	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Nanotecnologie	1	0	1	1	0	1	0	1	1
<b>SCIENZE DELL'ECONOMIA</b>	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Economia, management e metodi quantitativi	1	0	1	0	0	0	0	0	
Transizione digitale e sostenibilità	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</b>	2	1	3	1	0	1	0	1	1
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	2	1	3	1	0	1	0	1	1
<b>SCIENZE GIURIDICHE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diritti e sostenibilità	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SCIENZE UMANE E SOCIALI</b>	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Human and social sciences	0	0	0	0	1	1	0	0	0
<b>STUDI UMANISTICI</b>	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

**Tabella 4bis:** Abbandoni del dottorato per genere, dipartimento e ciclo (dal 35° al 37°)

Il numero di persone che abbandonano il dottorato è molto basso, meno di 10 persone per ciclo: visto l'aumento di posti di dottorato nell'ultimo ciclo, il dato mostra una decrescita percentuale dal 10% al 6%. I numeri così bassi non consentono una interpretazione generale, rispecchiando scelte individuali.

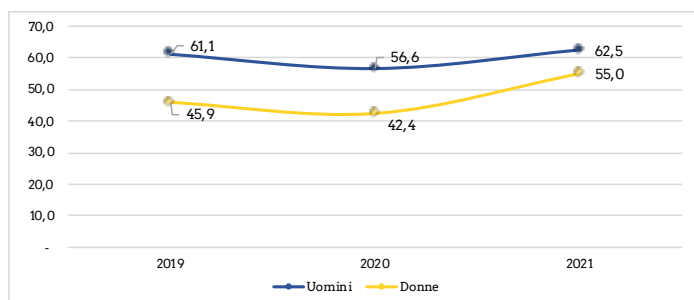
Mentre i dottorati hanno principalmente una funzione di avvio alla ricerca, le due scuole di specializzazione attive a UniSalento (Beni Archeologici e Professioni Legali) hanno un carattere marcatamente professionalizzante. La loro composizione per genere è raffigurata nella Figura 12 che mostra un andamento analogo a quello del bilancio precedente, con una prevalenza delle donne. Questo dato rispecchia la composizione di genere dei corsi di laurea di provenienza, a differenza dei dottorati in cui, come si è visto dalle tabelle precedenti, la presenza maschile aumenta in modo netto rispetto alla composizione dei corsi di laurea.



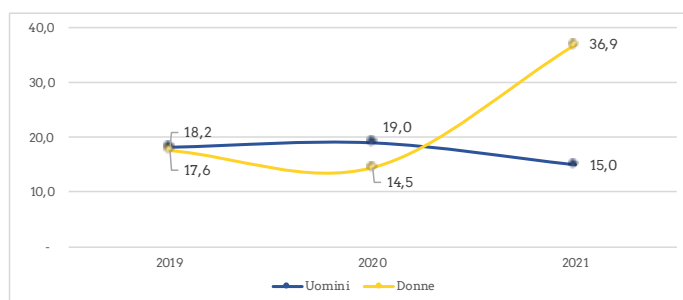
**Figura 12:** Percentuale di iscritte/i nelle scuole di specializzazioni attive in UniSalento (dall'a.a. 2019/20 all'a.a. 2021/22)

## OCCUPAZIONE

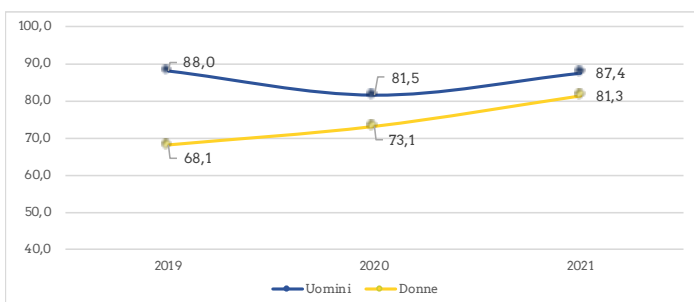
I dati sull'occupazione sono estratti dal database di AlmaLaurea: si ricorda che questo database raccoglie risposte fornite su base volontaria e il quadro fornito dal numero delle risposte è parziale. In questi grafici consideriamo la definizione più restrittiva adottata da AlmaLaurea secondo la quale sono 'occupate' le persone che svolgono un'attività lavorativa retribuita, purché non si tratti di un'attività di formazione (a differenza del bilancio precedente nel quale si considerava il tasso di occupazione, che include anche persone in programmi di formazione retribuiti come il dottorato). I dati per laureati/e magistrali indicano in genere una percentuale maggiore di laureati maschi tra gli occupati, rispetto alle donne, sia dopo un anno dalla laurea che dopo cinque (Figure da 13 a 14 bis), con l'eccezione della laurea magistrale a ciclo unico ad un anno dalla laurea, che mostra una prevalenza percentuale di donne occupate nel 2021. Vista l'anomalia di quest'ultimo dato rispetto all'andamento generale, notiamo che il numero di laureati/e magistrali a ciclo unico è molto piccolo e che la statistica AlmaLaurea per questo caso è stata fatta su un campione molto limitato. Osserviamo anche una progressiva riduzione del gap di genere nel tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea magistrale.



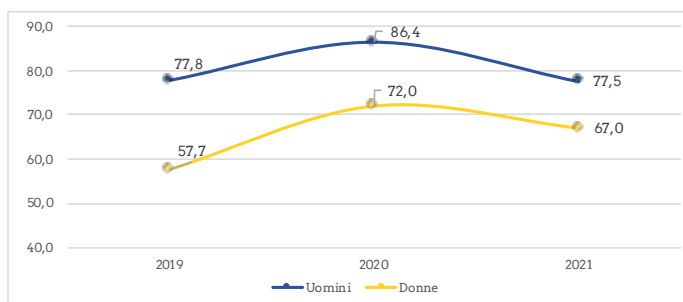
**Figura 13:** Percentuale di Laureate/i Magistrali che lavora a 1 anno dal 2019 al 2021



**Figura 13bis:** Percentuale di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico che lavora a 1 anno dal 2019 al 2021

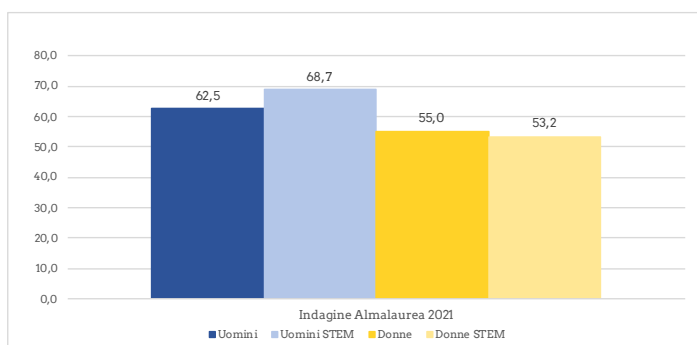


**Figura 14:** Percentuale di Laureate/i Magistrali che lavora a 5 anni dal 2019 al 2021

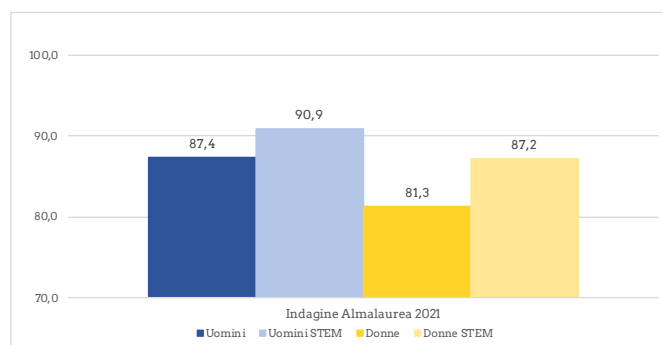


**Figura 14bis:** Percentuale di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico che lavora a 5 anni dal 2019 al 2021

Nelle figure 15 e 15 bis vediamo il confronto con le percentuali di occupati/e provenienti da lauree STEM, rispettivamente ad uno e cinque anni dalla laurea, per l'anno 2021. Ad un anno dalla laurea l'effetto STEM è evidente per gli uomini con un vantaggio di circa 5 punti percentuali ma non per le donne, mentre a 5 anni dalla laurea il vantaggio è per entrambi, rispettivamente di 3 e 6 punti percentuali circa.

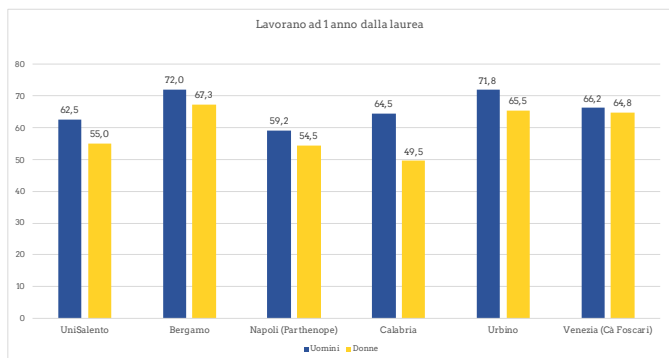


**Figura 15:** Confronto tra percentuali di laureati/e e laureati/e STEM occupati ad un anno dalla laurea magistrale (anno 2021)

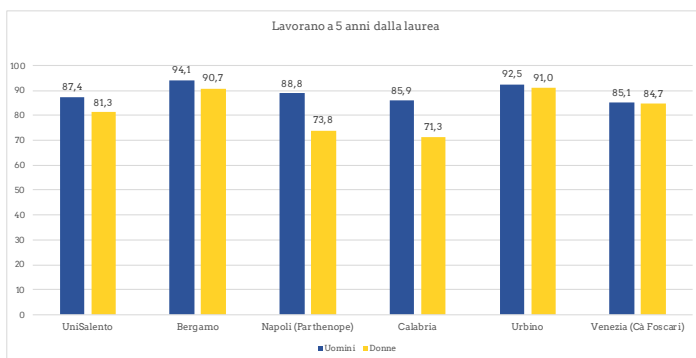


**Figura 15bis:** Confronto tra percentuali di laureati/e e laureati/e STEM occupati a 5 anni dalla laurea magistrale (anno 2021)

Nelle Figure 16 e 16bis il confronto con le università del benchmark (università generaliste di medie dimensioni) mostra che UniSalento è penultima per quanto riguarda la percentuale di uomini occupati ad un anno dalla laurea magistrale, superando Napoli Parthenope. La percentuale delle donne occupate è migliore rispetto ai due altri atenei del Sud, sia a uno sia a cinque anni dalla laurea. La percentuale di uomini occupati a cinque anni dalla laurea invece è molto vicina a quella di Napoli, supera quella dell'università di Calabria e, sorprendentemente, anche di Ca' Foscari.



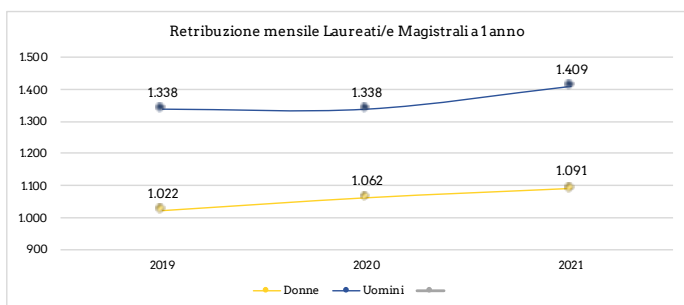
**Figura 16:** Confronto di percentuali occupazionali a un anno dalla laurea magistrale con gli atenei del *benchmark*



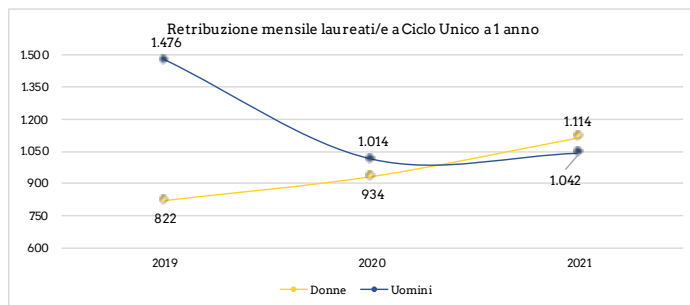
**Figura 16bis:** Confronto di percentuali occupazionali a cinque anni dalla laurea magistrale con gli atenei del *benchmark*

Anche i dati ISTAT sulla disoccupazione (che non riportiamo in quanto non comparabili con quelli di AlmaLaurea per la loro diversa definizione) confermano che la formazione universitaria contribuisce, sia per le donne che per gli uomini, a diminuire in modo rilevante il rischio di disoccupazione.

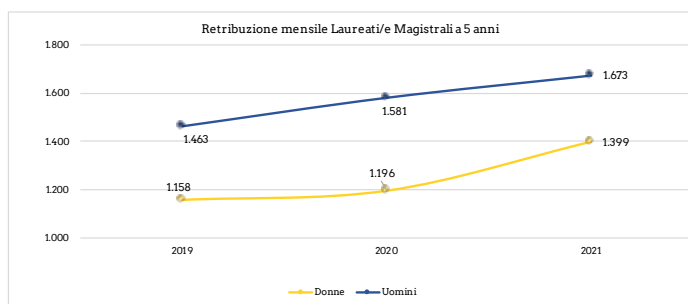
La retribuzione mensile netta evidenzia un divario a sfavore delle occupate generalmente di circa 300 euro sia a uno che a 5 anni dalla laurea magistrale. L'anomalia già rilevata nei dati sulla condizione occupazionale per le lauree a ciclo unico, dovuta a nostro parere alla limitatezza del campione, si osserva anche nel caso delle retribuzioni, in particolare ad un anno dalla laurea (Figure 17 e 17bis).



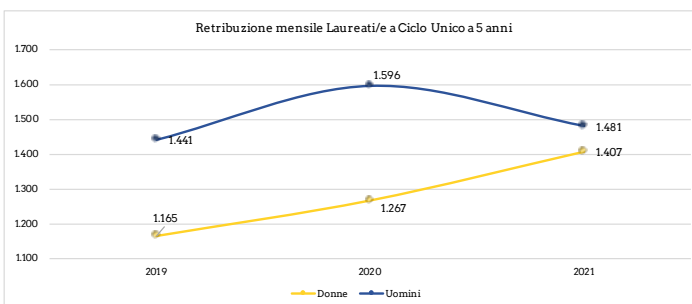
**Figura 17:** Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 1 anno dal 2019 al 2021



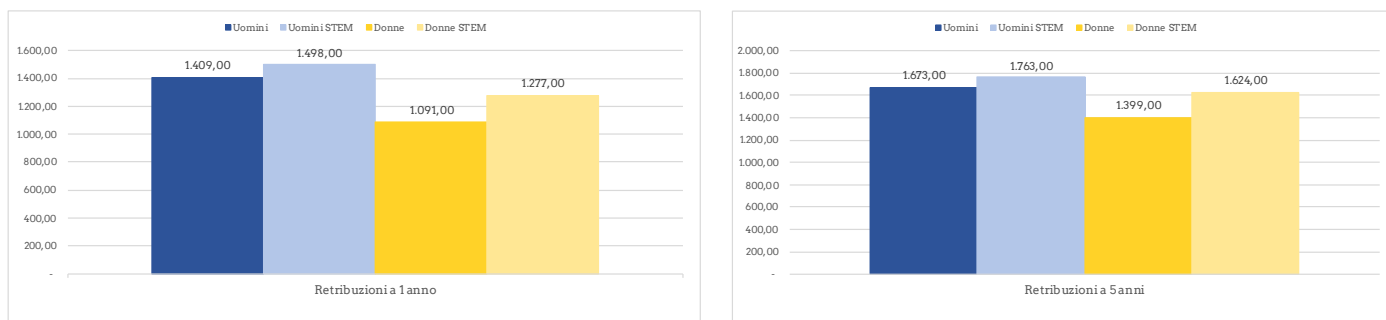
Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno dal 2019 al 2021



**Figura 17bis:** Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 5 anni dal 2019 al 2021



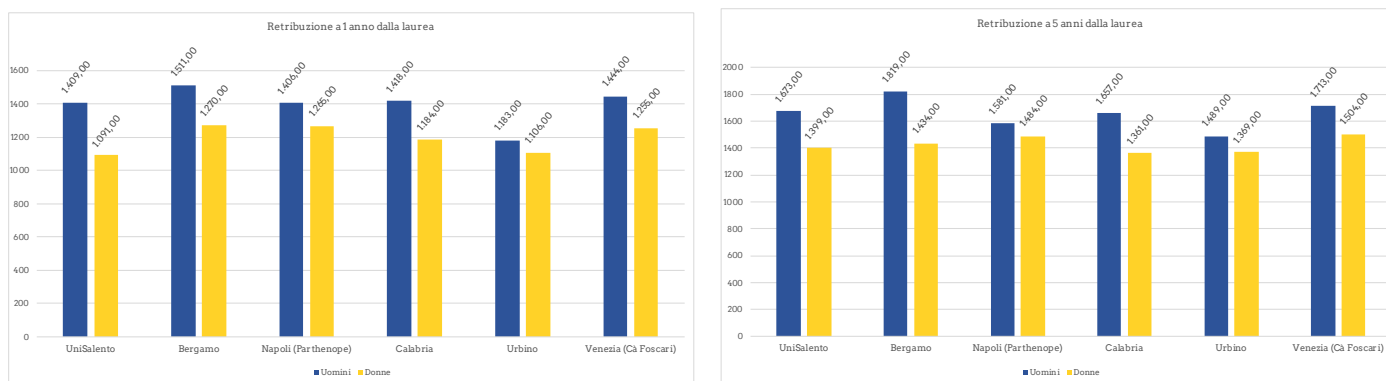
Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 5 anni dal 2019 al 2021



**Figura 18:** Confronto tra retribuzioni e retribuzioni in area STEM rispettivamente a 1 e 5 anni dalla laurea per l'anno 2021

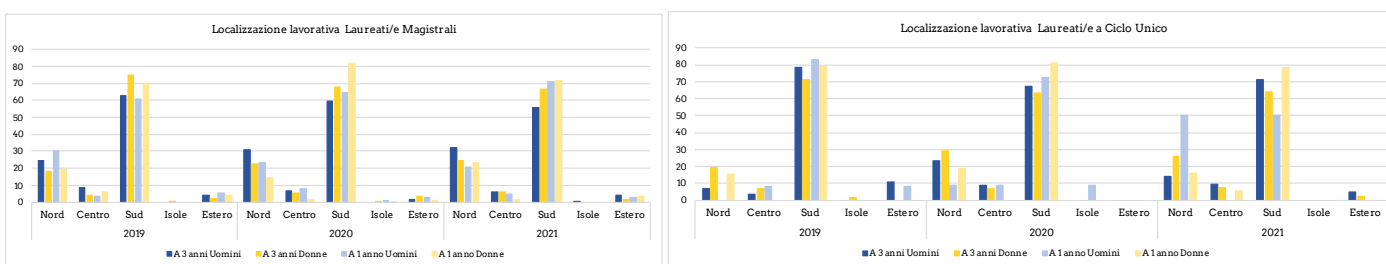
Nella Figura 18 vediamo il confronto tra la media delle retribuzioni complessive e la media delle retribuzioni in area STEM e osserviamo prima di tutto che queste ultime sono leggermente superiori: circa 100 euro per gli uomini sia ad uno che a cinque anni dalla laurea, mentre per le donne si registra un aumento di circa 200 euro. Per questa ragione il gap salariale in questo ambito si riduce, scendendo di circa 140 euro a 5 anni dalla laurea.

Il confronto con gli atenei del benchmark in Figura 18bis mostra che ad un anno dalla laurea la retribuzione degli uomini si allinea in genere con quella degli altri atenei, ma è più bassa rispetto al dato di Bergamo di circa 100 euro e più alta rispetto al dato di Urbino di circa 110 euro. I salari femminili ad un anno sono i più bassi del benchmark. A cinque anni le retribuzioni maschili sono eguali o maggiori rispetto alle università del Sud, mentre le retribuzioni femminili sono maggiori di quelle registrate per le università di Calabria e di Urbino.



**Figura 18bis:** Confronto con le retribuzioni degli atenei del benchmark rispettivamente a 1 e 5 anni dalla laurea per l'anno 2021

La discussione sul gap salariale è molto complessa, ma osserviamo che esso è strettamente legato alla localizzazione. La Figura 19, che riporta la distribuzione geografica di occupati/e a 1 e 3 anni dalla laurea, conferma le osservazioni del bilancio precedente, vale a dire la maggiore tendenza delle laureate a rimanere al Sud dove la situazione lavorativa è in generale ancora più svantaggiata per le donne. Sorprende l'assenza di effetti rilevanti dovuti alla pandemia.



**Figura 19:** Localizzazione lavorativa Laureate/i Magistrali e a ciclo unico a 1 anno e 3 anni dalla laurea, in percentuale, per il triennio 2019-2021

## IL CONTESTO SALENTINO: ESTRAZIONE SOCIALE E CAPACITÀ REDDITUALE

Per descrivere meglio il contesto, in Figura 20 viene riportata la distribuzione del reddito secondo il parametro ISEE per l'anno 2021, nella quale si evidenzia che il 58% degli iscritti dichiara un ISEE inferiore a 20.000 euro, quindi un reddito che permette la totale o una significativa riduzione della tassazione universitaria. Rispetto all'anno 2019 rilevato nel bilancio precedente si registra un aumento di due punti percentuali di studentesse con questo ISEE. Contestualmente si rileva anche una riduzione di studenti che non dichiarano l'ISEE di circa due punti percentuali per gli uomini e tre punti percentuali per le donne: le nuove dichiarazioni si sono distribuite tra le diverse fasce di reddito, con la punta di aumento già evidenziata delle donne sotto i 20.000 euro.

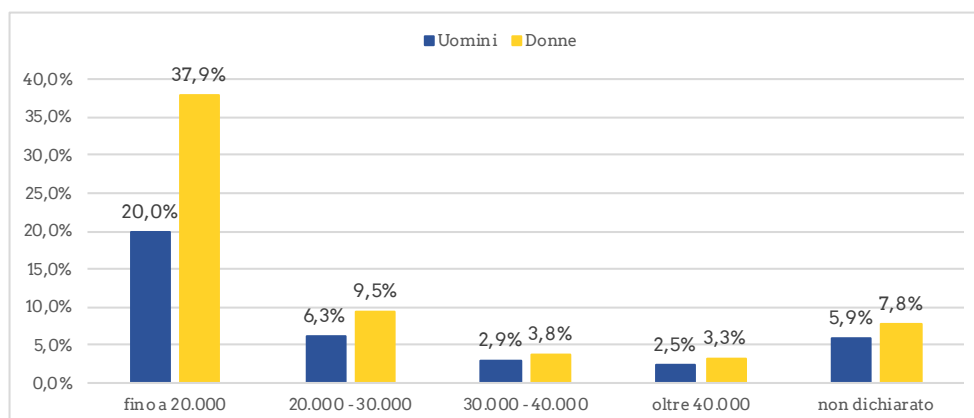


Figura 20: Distribuzione ISEE per genere (2021)

Nella Figura 21 e nella Tabella 5 si riporta il livello di studi delle famiglie di provenienza degli/le studenti di Unisalento, in confronto con gli altri atenei del benchmark. Rispetto al bilancio precedente si nota nel dato complessivo una diminuzione per entrambi i generi della quota di studenti i cui genitori non hanno titolo di studio e/o di laurea. Mentre nel bilancio precedente UniSalento presentava le percentuali più alte di genitori di studentesse senza laurea e/o titoli rispetto agli altri atenei del benchmark, ora questo Ateneo registra per le studentesse percentuali minori rispetto a Bergamo, e lievemente inferiori rispetto a Napoli per quanto riguarda i genitori senza laurea. Quanto agli studenti, la percentuale di genitori senza laurea è ora la più alta del benchmark, mentre quella dei genitori senza titolo di studio è più bassa solo rispetto a Bergamo. La Tabella 5, in cui i dati sono disaggregati per lauree triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico, permette di osservare più in dettaglio la differenza di contesti sociali con le altre università. Si noti per esempio il dato delle studentesse triennali con genitori senza titolo di studio, che registra un 40% per UniSalento contro il 27% di Venezia Ca' Foscari.

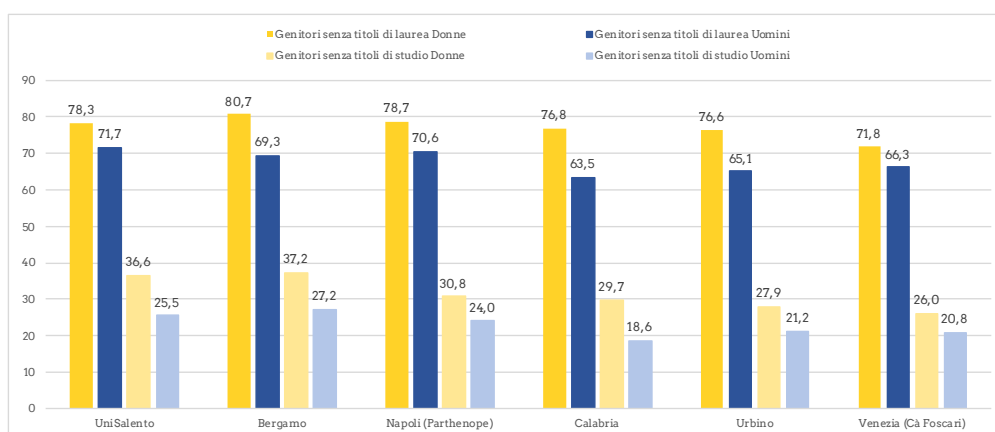


Figura 21: Quadro complessivo dell'estrazione sociale di laureate/i UniSalento in confronto con benchmark (anno 2021)

	Laurea I livello			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	82,2	77,1	40	30,2
Bergamo	82,3	75,3	36,9	28,2
Napoli (Parthenope)	80,3	73,1	31,9	26
Calabria	79,4	71,9	28,7	22,8
Urbino	79,8	74,7	28,8	21,3
Venezia (Ca' Foscari)	72,2	65,3	26,7	19,7
	Laurea II livello			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	82,3	75,6	40,8	31,3
Bergamo	80,8	76	36,3	30,1
Napoli (Parthenope)	82,6	76,7	32,4	23,6
Calabria	79,7	71,7	35,2	24,5
Urbino	75,8	73,9	29	27,3
Venezia (Ca' Foscari)	71,4	67,3	25,3	21,9
	Magistrale a Ciclo Unico			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	70,4	62,5	28,9	15
Bergamo	79,1	56,7	38,5	23,3
Napoli (Parthenope)	73,1	62,1	28	22,4
Calabria	71,3	46,9	25,3	8,6
Urbino	74,2	46,7	25,8	15
Venezia (Ca' Foscari)	<i>corsi non presenti</i>			
	Complessivo			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	78,3	71,7	36,6	25,5
Bergamo	80,7	69,3	37,2	27,2
Napoli (Parthenope)	78,7	70,6	30,8	24,0
Calabria	76,8	63,5	29,7	18,6
Urbino	76,6	65,1	27,9	21,2
Venezia (Ca' Foscari)	71,8	66,3	26,0	20,8

**Tabella 5:** Estrazione sociale di laureate/i triennali, magistrali, a ciclo unico e complessivi (confronto con il *benchmark* nell'anno 2021)

L'alta percentuale di genitori senza laurea o altro titolo di studio non indica di per sé un territorio economicamente svantaggiato: il dato di Bergamo per esempio riflette a nostro parere la presenza di alternative redditizie al percorso di laurea e la possibilità che gli/le studenti provengano da famiglie a reddito elevato pur senza titolo di studio. Nel caso di UniSalento si osserva che la percentuale di studentesse provenienti da famiglie senza laurea o senza titoli è sensibilmente più alta rispetto ai ragazzi (fino a una differenza di 11 punti percentuali); questo dato, se incrociato con quello sull'ISEE di Figura 20 relativo alla fascia fino a 20.000 euro, evidenzia l'alta percentuale di studentesse per le quali la nostra università offre concrete possibilità di crescita culturale e sociale.

#### IN PILLOLE

- Si conferma la forte preponderanza femminile che caratterizza la componente studentesca di UniSalento.
- La provenienza geografica per la quasi totalità di iscritti/e continua ad essere regionale; la mobilità nei programmi di studio internazionali rispecchia percentualmente la composizione studentesca ma non è numericamente elevata. Le studentesse che accedono ai programmi speciali di accoglienza sono una netta minoranza.
- Per le scelte di studio si rileva una distribuzione che riprende la tendenza nazionale, anche per le discipline STEM che vedono un incremento di iscritte.
- La performance delle studentesse in termini di voto e tempi di laurea è ulteriormente migliorata rispetto a quella degli studenti.

## PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

### DISTRIBUZIONE E DINAMICA DELLE CARRIERE

I dati del 2021 confermano che la percentuale di donne per tutte le fasce nel personale docente e ricercatore è ancora il 42% (vedi Tabella 6), con piccole variazioni nella serie storica (Figura 22). Se si osserva la distribuzione percentuale delle donne nelle diverse fasce della docenza, si conferma che la componente femminile varia molto nella gerarchia delle carriere. In generale, al crescere del livello di carriera, la percentuale di donne diminuisce considerevolmente (vedi le Tabelle 6 e 7 e le Figure dalla 22 alla 25).

Dalle Tabelle 6 e 7 si osserva che la maggiore variabilità delle carriere nel triennio considerato si registra a livello di ricercatori/trici a tempo determinato, in particolare a livello di RTD-A, figura intrinsecamente precaria. Nel 2021 le donne rappresentano il 52,5% degli RTD-A; in termini assoluti le donne in questa fascia sono raddoppiate e gli uomini triplicati rispetto al 2019. Queste posizioni sono in generale finanziate da programmi specifici e discontinui, regionali, nazionali o europei e non dal finanziamento ordinario ministeriale. Gli RTD-B invece rappresentano sostanzialmente una tenure track, che garantisce agli/alle abilitati/e il passaggio alla seconda fascia della docenza a tempo indeterminato. Queste posizioni dipendono soprattutto da finanziamenti ministeriali e vedono, nel 2021, una leggera diminuzione numerica rispetto al 2019, dato spiegabile con il fatto che il numero di nuove assunzioni in questo ruolo è stato inferiore ai passaggi di carriera. Per quanto riguarda invece la categoria ad esaurimento di ricercatori/trici a tempo indeterminato (indicati in alcune figure di questo capitolo con RU), permane nel tempo una uguaglianza nella distribuzione tra uomini e donne, mentre in termini assoluti i numeri calano soprattutto per i passaggi di carriera alla seconda fascia.

	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO	22	89	<b>111</b>	22	87	<b>109</b>	26	86	<b>112</b>
PA	91	153	<b>244</b>	88	147	<b>235</b>	97	155	<b>252</b>
Ricercatori	95	98	<b>193</b>	83	91	<b>174</b>	72	78	<b>150</b>
Ricercatori a tempo determinato									
di cui RTD a	16	10	<b>26</b>	33	32	<b>65</b>	31	28	<b>59</b>
di cui RTD b	15	13	<b>28</b>	19	16	<b>35</b>	12	9	<b>21</b>
Assegnisti di Ricerca	70	66	<b>136</b>	56	71	<b>127</b>	67	63	<b>130</b>
<b>Totale</b>	<b>309</b>	<b>429</b>	<b>738</b>	<b>301</b>	<b>444</b>	<b>745</b>	<b>305</b>	<b>419</b>	<b>724</b>
<b>Incidenza annuale di genere</b>	<b>41,9%</b>	<b>58,1%</b>	<b>100%</b>	<b>40,4%</b>	<b>59,6%</b>	<b>100%</b>	<b>42,1%</b>	<b>57,9%</b>	<b>100%</b>

**Tabella 6:** Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2019/2021)

Nella fascia PA (Professore/ssa Associato/a) le donne nel 2021 rappresentano circa il 38,5% della composizione, con un leggero aumento percentuale rispetto al 37% del 2021, frutto della dinamica di passaggi di carriera e pensionamenti: in termini assoluti tra 2019 e 2021 si registra un aumento di 6 unità per le donne e 2 per gli uomini. La percentuale scende notevolmente nella prima fascia (Professore/ssa Ordinario/a) che vede nel 2021 solo il 23,2% di donne (contro il 20% del 2019) dovuto ad un leggero aumento numerico delle donne (4 unità) e ad una riduzione degli uomini (3 unità). In tutto le professoresse ordinarie del nostro ateneo nel 2021 sono 26, e anche in questo caso la dinamica è stata fortemente influenzata dal pensionamento di un numero di uomini maggiore rispetto alle donne.



La Tabella 7 illustra anche la distribuzione delle diverse fasce di docenza in confronto con il contesto nazionale, e mostra che le donne sono percentualmente meno rappresentate nei ruoli PO, PA e RU, e più rappresentate in quelli di RTD-A e RTD-B. Succede essenzialmente il contrario per gli uomini: sono percentualmente più rappresentati rispetto alla media nazionale nei ruoli PO, PA e RU e meno rappresentati nelle categorie dei ricercatori a tempo determinato. Questo scenario evidenzia per UniSalento uno sbilanciamento che vede le donne nei livelli più bassi delle carriere ancora più pronunciato rispetto al contesto nazionale.

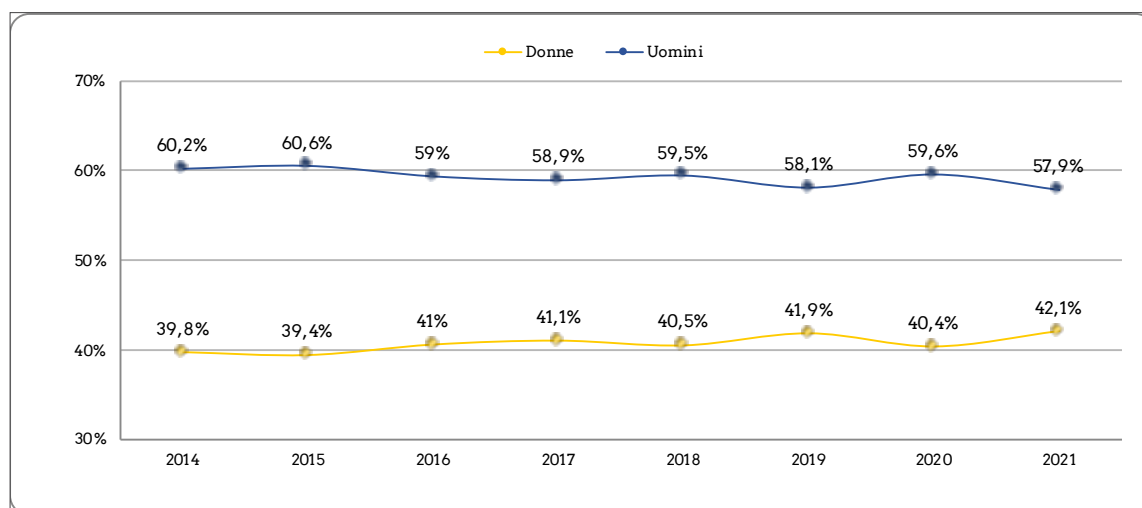
	UniSalento					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari	26	86	112	23,2%	76,8%	100%
Professori Associati	97	155	252	38,5%	61,5%	100%
Ricercatori a tempo Indeterminato	72	78	150	48,0%	52,0%	100%
RTD a	31	28	59	52,5%	47,5%	100%
RTD b	12	9	21	57,1%	42,9%	100%
<b>Totale</b>	<b>238</b>	<b>356</b>	<b>594</b>	<b>40,1%</b>	<b>59,9%</b>	<b>100%</b>

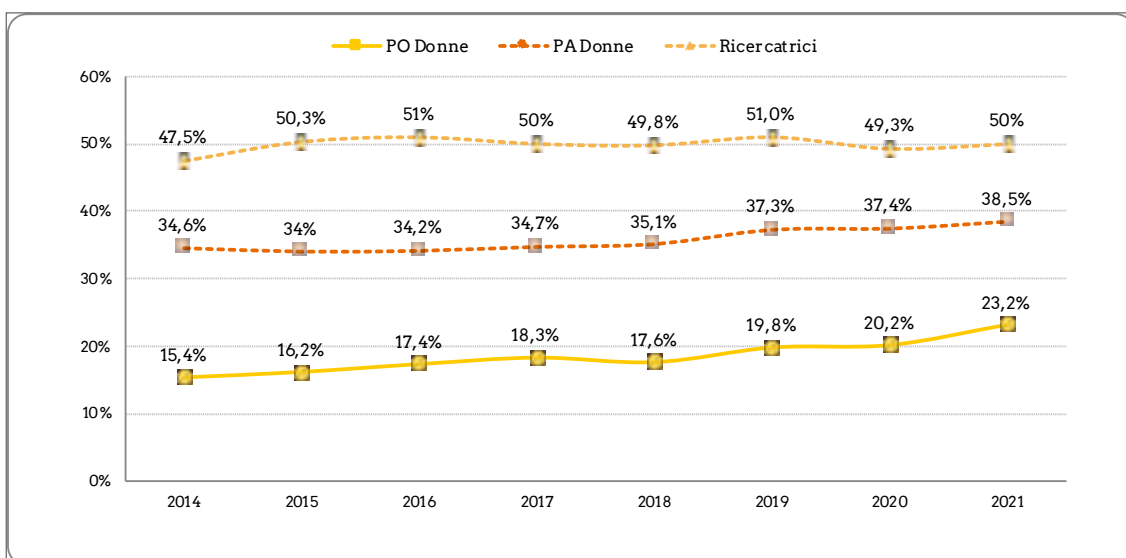
	Italia					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari	3.712	10.321	14.033	26,5%	73,5%	100%
Professori Associati	9.411	13.392	22.803	41,3%	58,7%	100%
Ricercatori a tempo Indeterminato	3.571	3.573	7.144	50,0%	50,0%	100%
RTD a	2.307	2.636	4.943	46,7%	53,3%	100%
RTD b	2.125	3.027	5.152	41,2%	58,8%	100%
<b>Totale</b>	<b>21.126</b>	<b>32.949</b>	<b>54.075</b>	<b>39,1%</b>	<b>60,9%</b>	<b>100%</b>

**Tabella 7:** Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca e confronto con dato nazionale, escluse le università private e telematiche (2019)

Nella Figura 22 è rappresentata la serie storica relativa al Personale Docente e Ricercatore, in forma aggregata e per ruolo accademico. La dinamica delle carriere analizzate in un intervallo temporale di otto anni conferma una essenziale stazionarietà: in questo periodo la presenza maschile è calata di soli due punti percentuali, quella femminile è cresciuta nella stessa misura, esattamente come si era rilevato nel bilancio precedente (fino al 2019). Dal 2019 al 2021 il cambiamento è irrisorio, si parla di oscillazioni di un decimo di punto percentuale.

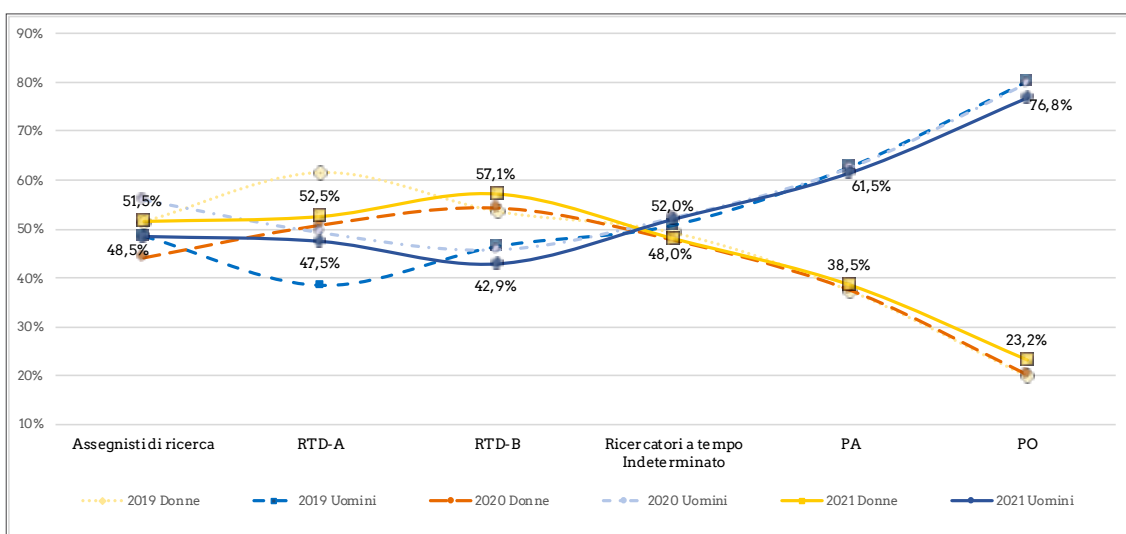


**Figura 22:** Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2014/2021)



**Figura 23:** Serie storica del personale femminile per ruolo (2014/2021)

Nella Figura 23 viene invece riassunta la serie storica relativa ai ruoli del personale femminile di Ateneo nel tempo che, come nel grafico precedente, segnala una sostanziale costanza nella ripartizione di genere. Una leggera crescita viene registrata solo per le professoressse ordinarie che vedono un aumento di 3 punti percentuali negli ultimi due anni, pari a 4 unità di personale.



**Figura 24:** Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento al 2021)

La dinamica delle carriere è rilevata con chiarezza nella Figura 24 che riporta, tra il 2019 e il 2021, la progressione delle carriere dal ruolo di assegnista di ricerca fino alla prima fascia. Rispetto al bilancio precedente, che vedeva a livello di ricercatori un gap rilevante a favore delle donne RTD-A (nel 2019), il gap è traslato, pur se ridotto, a livello di RTD-B, che vedono il 57% di donne. Ricordiamo però che i dati si riferiscono a poche unità, 21 in totale. La forbice si incrocia al livello di ricercatori a tempo indeterminato e si allarga nelle fasce superiori della docenza. Il grafico conferma la lieve riduzione del gap a livello di PO, già rilevata sopra.

Il divario di genere nelle carriere STEM (Figura 25) sembra invece decisamente peggiorato in questa rilevazione: pur osservando nel 2021 una leggera riduzione di gap (6 punti percentuali) a livello di PO, corrispondente però all'aumento di una sola unità per genere rispetto al 2019, nel grafico relativo al 2021 non si osserva neanche più l'incrocio rilevato in Figura 24 e presente negli anni precedenti: gli uomini sono la maggioranza sin dal livello di assegnista e il divario si amplia in modo sostanziale per la seconda e la prima fascia della docenza. Nel caso delle STEM l'andamento a livello di RTD-B è infatti opposto rispetto a quello rilevato in Figura 24, con il 62,5% di uomini. Gli RU sono per il 65% uomini, i PA per il 70% e i PO per l'82%.

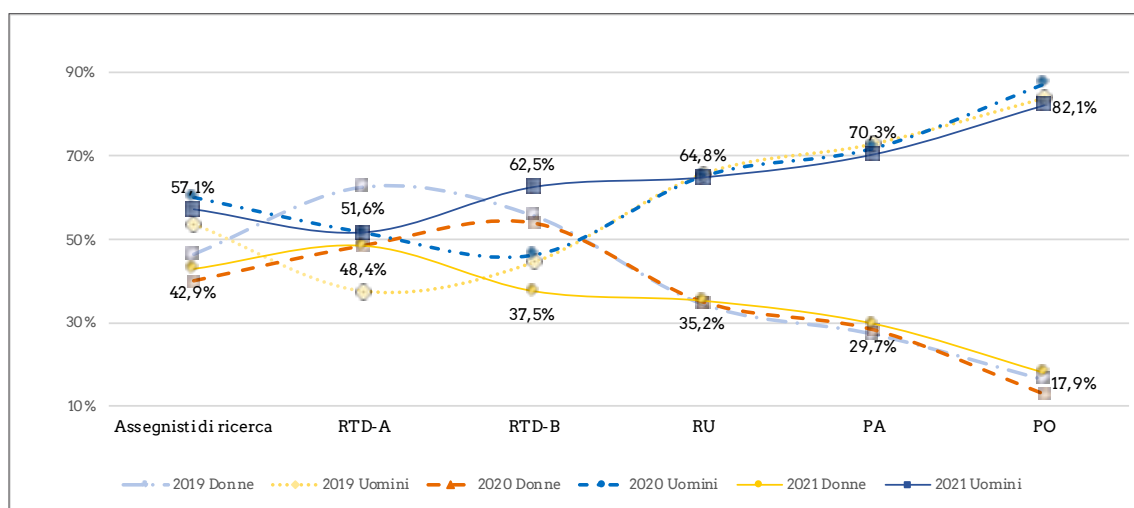
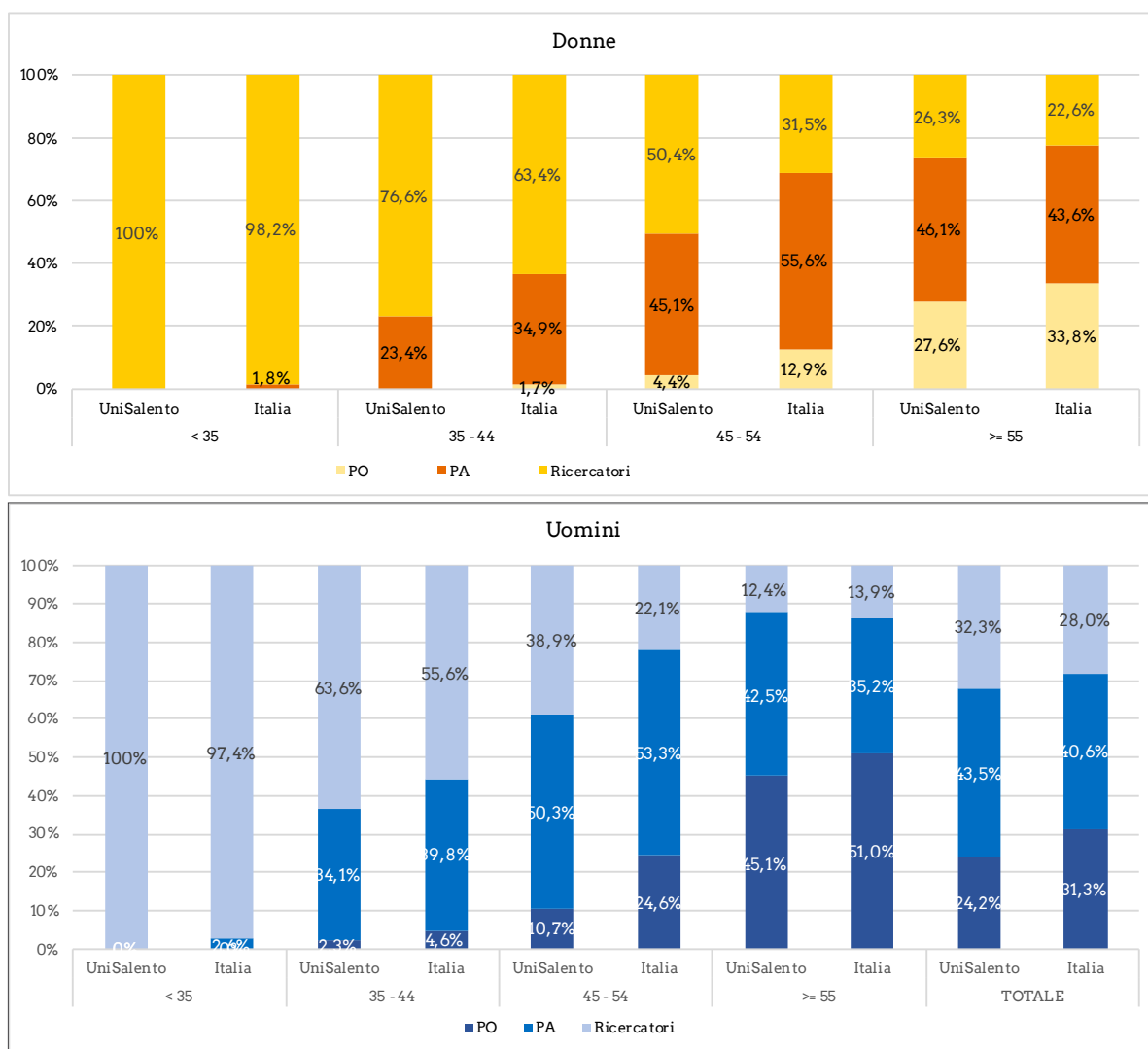


Figura 25: Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento all'anno 2021)

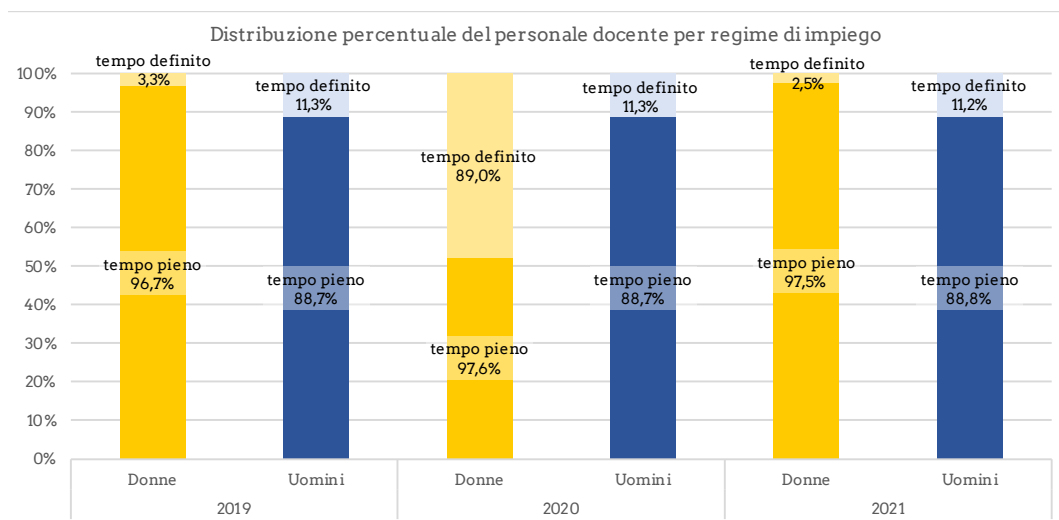
Un altro interessante dato riguarda la distribuzione del personale docente per genere e per classi d'età, riportata nella Figura 26 per quanto riguarda il 2021. Essa fornisce inoltre un confronto tra l'Università del Salento ed il dato italiano, ad esclusione di università telematiche e private. Il primo commento suggerito dai dati è che per entrambi i generi le carriere all'Università del Salento sono più lente rispetto alla media italiana, e conferma la difficoltà nel raggiungimento dei propri obiettivi e nelle progressioni di ruolo che emerge anche dal panorama nazionale.

Questo fenomeno è decisamente più accentuato per la carriera delle donne: non ci sono PA donne sotto i 35 anni (contro circa il 2% in Italia), non ci sono PO donne sotto i 45 anni (in Italia sono circa il 2%) mentre ci sono PO uomini (il 2% contro il 5% italiano). Inoltre nella fascia tra i 35 e i 44 anni le donne sono il 23% (con uno scarto di 11 punti percentuali rispetto alla media nazionale) e gli uomini sono il 34% (con uno scarto di solo 6 punti percentuali). Nella fascia 45-54 le PO donne sono il 4% contro il 13% nazionale, gli uomini sono l'11% contro il 25% nazionale; le PA sono il 45% (56% in Italia) e gli uomini sono il 50% (quasi pari alla media italiana del 53%). In questa fascia si osserva una percentuale di ricercatori/trici molto più alta di quella italiana, che indica in generale molti meno avanzamenti di carriera in questo ruolo. Per quanto riguarda la fascia di età oltre i 55 anni, le PO sono circa il 28% contro il 34%, mentre gli uomini PO sono 45% contro il 51%. Le PA sono il 46% contro il 43% nazionale e gli uomini il 42% contro il 35% nazionale. Ricercatori/trici sono allineati con la media nazionale.



**Figura 26:** Classi di età del personale docente per genere e ruolo (2021). Confronto tra UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale

Nella Figura 27 e nella Tabella 8 viene invece analizzato il regime di impiego di donne e uomini (tempo pieno – tempo definito) nelle annualità dal 2019 al 2021.

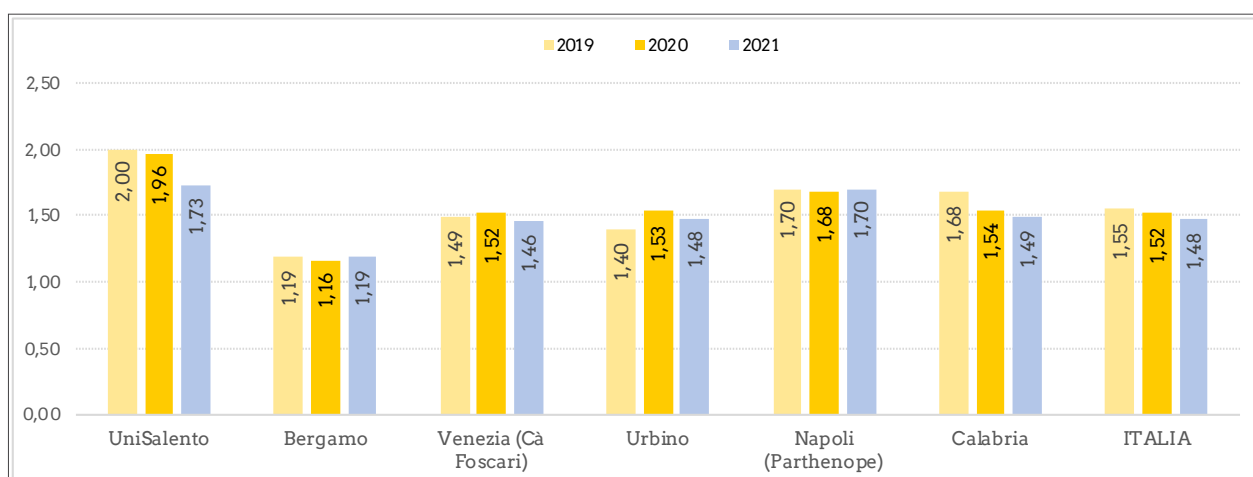


**Figura 27:** Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego (2021)

		2019		2020		2021	
		Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito
Ordinari	Donne	21	1	21	1	25	1
	Uomini	76	13	74	13	72	14
Associati	Donne	87	4	85	3	93	3
	Uomini	136	17	132	16	138	17
Ricercatori	Donne	93	2	82	1	72	1
	Uomini	86	11	79	12	69	9
RTDb	Donne	15		19		12	0
	Uomini	13		16		9	0
RTDa	Donne	15	1	32	1	30	1
	Uomini	10		32		28	0
<b>Totale</b>		<b>552</b>	<b>49</b>	<b>572</b>	<b>47</b>	<b>548</b>	<b>46</b>
<b>TOTALE</b>		<b>601</b>		<b>619</b>		<b>594</b>	

**Tabella 8:** Distribuzione del personale docente per genere e regime di impiego (2019/2021)

Il *Glass Ceiling Index* (CGI) è un indice suggerito dalla Commissione Europea all'interno del rapporto *She Figures*, che permette di cogliere in modo sintetico il cosiddetto fenomeno del 'soffitto di cristallo', vale a dire la difficoltà per le donne di raggiungere una parità sostanziale con gli uomini nel ricoprire posizioni apicali all'interno delle istituzioni accademiche. L'Indice misura il rapporto tra il numero di donne PO e il numero totale di PO normalizzato con la percentuale totale di donne docenti in ateneo. Un valore del CGI pari a 1 segnala che non vi è differenza di genere mentre un valore minore di 1 indica che le donne sono sovra-rappresentate nelle posizioni accademiche di prima fascia (PO). Infine, un valore maggiore di 1 indica che le donne sono sotto-rappresentate nelle posizioni apicali. Nella seguente Figura 28 vengono rappresentati i valori del CGI per UniSalento, nelle tre annualità 2019-2021, comparati con le università che fanno parte del benchmark. Come si nota, l'indice per UniSalento è diminuito, scendendo da 2 a 1,73, pur restando il più alto sia rispetto agli atenei individuati per la comparazione, sia rispetto al dato nazionale di 1,4.



**Figura 28:** Glass Ceiling Index per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2019/2021)

## GOVERNANCE

Nel 2021 si conferma il divario di genere negli organi della governance, dovuto soprattutto alla scarsa presenza di donne nei ruoli apicali. Infatti, in molti casi, l'accesso ad alcune posizioni di governo è riservato solo a docenti di prima e seconda fascia, che sono le posizioni in cui, come abbiamo visto in precedenza, le donne sono meno presenti.

La Figura 29 analizza la composizione di genere degli organi di governo dell'Ateneo.

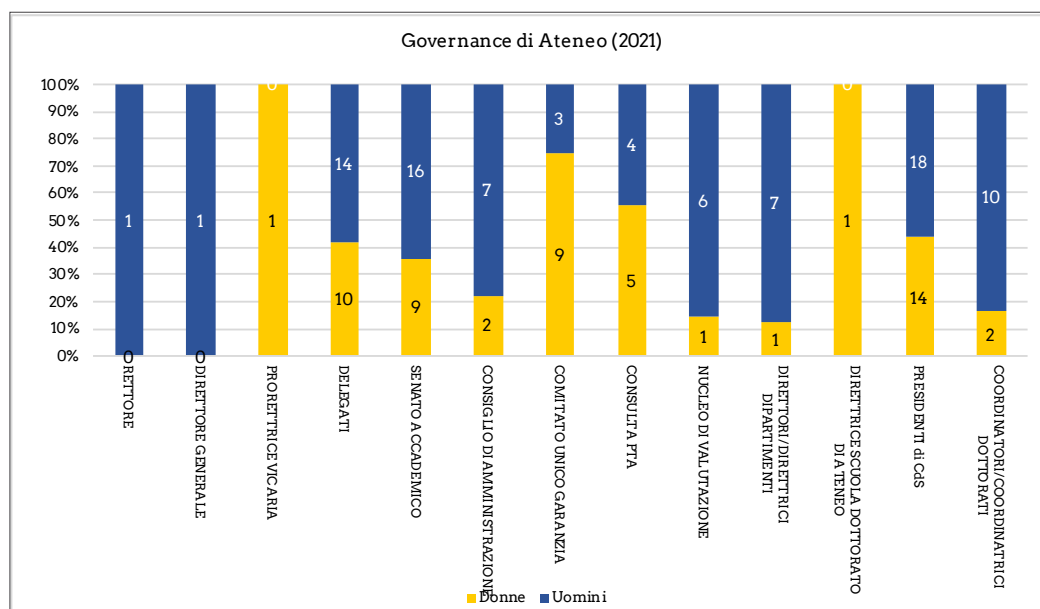


Figura 29: Governance di Ateneo per genere (ottobre 2021)

Come nel 2020, anche nel 2021 la prorettrice vicaria è una donna, come pure la direttrice della scuola di dottorato. In tutti gli altri organi di governance le donne sono sottorappresentate, con vari livelli di disparità. La differenza è molto netta nel Nucleo di Valutazione (1 donna su 7), nel Consiglio di Amministrazione (2 donne su 9), nel Senato Accademico (9 donne su 25), tra i direttori di Dipartimento, che sono componenti di diritto del Senato Accademico (1 donna su 8) e tra i coordinatori di dottorato (3 donne su 12). Fanno eccezione la Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo ed il Comitato Unico di Garanzia (3 uomini su 12 componenti).

## DISTRIBUZIONE PER SETTORI DISCIPLINARI

La nostra analisi conferma anche per UniSalento la tendenza italiana, che vede una decisa prevalenza di uomini nei settori scientifici (si veda la Figura 30, che mostra il 35% di donne nell'area STEM). Questo nonostante quanto osservato per la componente studentesca, che vede invece una forte affluenza di iscritte in alcuni corsi scientifici. Considerando tutti i ruoli della docenza, la percentuale delle donne a Unisalento è leggermente maggiore della media nazionale.

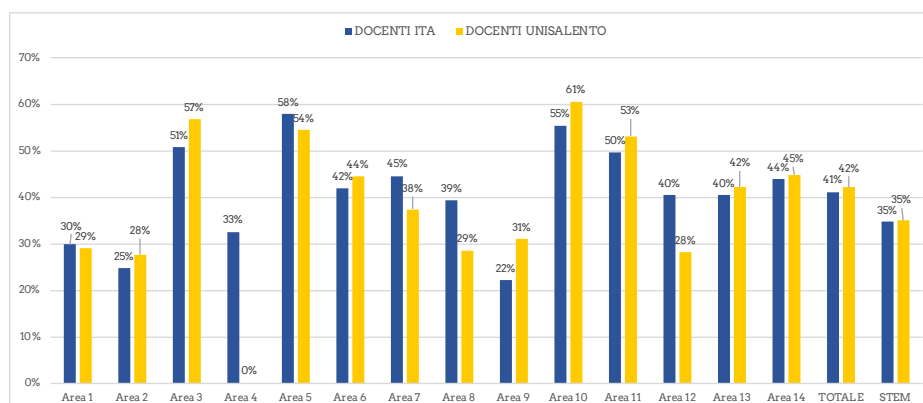


Figura 30: Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2021)

Dall'analisi dei dati emergono differenze sostanziali tra le aree CUN per la presenza di donne che ricoprono il ruolo di PO. Nello specifico (Figura 32), è possibile osservare che nelle Aree: 1 (Scienze Matematiche ed informatiche), 3 (Scienze Chimiche), 4 (Scienze della Terra), 7 (Scienze agrarie e veterinarie) non sono presenti donne PO. Nelle Aree 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 14 (Scienze politiche e sociali), sono presenti in Ateneo donne PO ma la percentuale è molto al di sotto del dato italiano. Nella Figura 33 troviamo la distribuzione dei docenti di prima fascia per genere e per settori di ricerca (*Field of Research and Development*) nel triennio considerata (2017/2019).

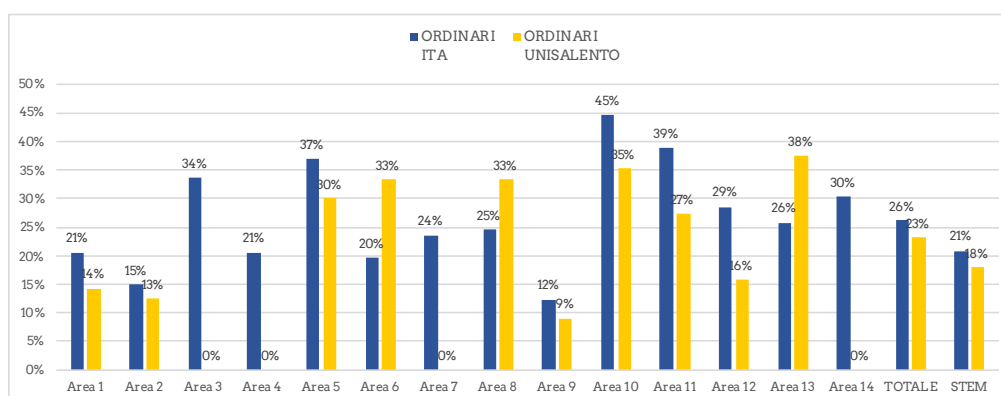


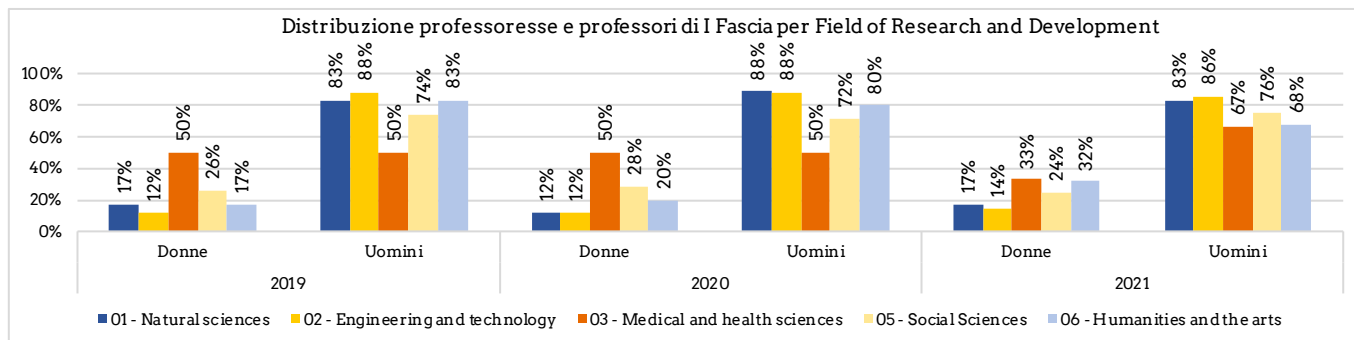
Figura 31: Percentuale di donne PO e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2021)

Il quadro cambia nella Figura 31, che considera solo docenti di prima fascia. Dall'analisi dei dati emergono differenze sostanziali tra le diverse aree CUN. Infatti, nelle Aree 3 (Scienze Chimiche), 4 (Scienze della Terra), 7 (Scienze agrarie e veterinarie) e 14 (Scienze politiche e sociali) non sono presenti donne PO. Nelle Aree 1 (Scienze Matematiche ed informatiche), 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) sono presenti in Ateneo donne PO, ma la percentuale è molto al di sotto del dato italiano. Nelle Aree 6 (Scienze mediche), 8 (Ingegneria civile e architettura) e 13 (Scienze economiche e statistiche) la media è superiore a quella nazionale. Questa analisi tuttavia deve essere completata dai numeri assoluti, riportati in Tabella 9: come si vede si tratta di numeri molto bassi, quindi di percentuali soggette ad alta fluttuazione.

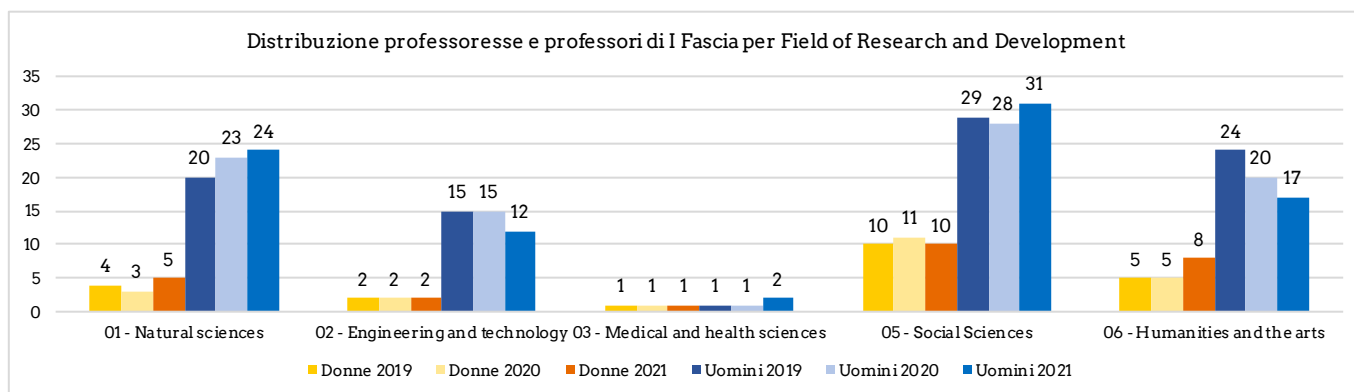
	SOLO ORDINARI			
	DOCENTI DONNE ITA	DOCENTI UOMINI ITA	DOCENTI DONNE UNISALENTO	DOCENTI UOMINI UNISALENTO
Area 01	189	731	1	6
Area 02	91	516	1	7
Area 03	216	427	0	3
Area 04	48	185	0	1
Area 05	377	644	3	7
Area 06	409	1676	1	2
Area 07	178	577	0	0
Area 08	222	680	1	2
Area 09	228	1615	1	10
Area 10	507	630	6	11
Area 11	457	720	3	8
Area 12	477	1196	3	16
Area 13	450	1295	6	10
Area 14	124	285	0	3
<b>Totale</b>	<b>3973</b>	<b>11177</b>	<b>26</b>	<b>86</b>
STEM	1107	4186	7	32

Tabella 9: Numero di docenti di prima fascia per area e genere a UniSalento e in Italia

Nelle Figure 32 e 33 troviamo la distribuzione dei docenti di prima fascia per genere e per settori di ricerca (Field of Research and Development) nel triennio considerato. Il cambiamento più rilevante dal 2019 al 2021 riguarda il settore 06 "Humanities and Arts", dove le donne sono aumentate (da 5 a 8 unità) e gli uomini diminuiti (da 24 a 17). In tutti gli altri settori la presenza delle donne è rimasta pressoché costante, mentre per gli uomini è aumentata nel settore 01 "Natural Sciences", 03 "Medical and health sciences" e 05 "Social sciences", ed è diminuita nel settore 02 "Engineering and technology".



**Figura 32:** Distribuzione docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2019/2021)



**Figura 33:** Valori assoluti dei docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2019/2021)

La distribuzione in tutti i settori è indicata qui sinteticamente nella Figura 34, che illustra il grado di "femminilizzazione" nelle varie aree e ai vari livelli di carriera. La legenda sotto la figura spiega nel dettaglio il significato dei colori: in particolare le celle nelle gradazioni del blu indicano la prevalenza maschile, che cresce man mano che il blu si fa più scuro. La prevalenza di uomini nelle due fasce superiori della docenza è immediatamente visibile grazie al colore quasi totalmente blu delle prime sei colonne, pur tenendo conto del fatto che il colore celeste chiaro indica anche il caso di parità di presenza (coefficiente 1).

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



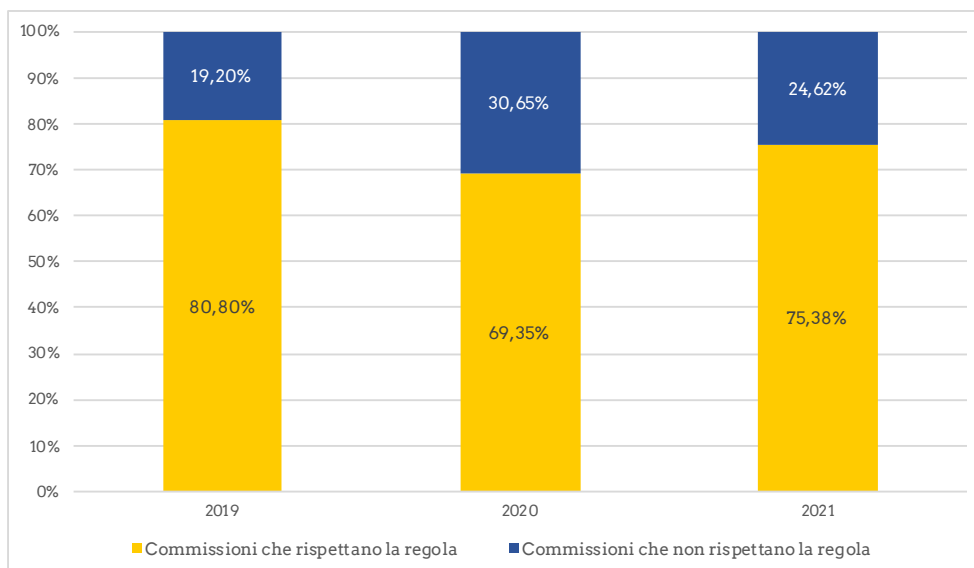
	PO			PA			RU			RTD		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0	0	0,2	0,4	0,4	0,5	1	1	0,8	1	0,3	0
02 - Scienze fisiche	0,4	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	2	1	1
03 - Scienze chimiche	0	0	0	0,4	0,4	0,4	1,3	2	2	+	+	+
04 - Scienze della terra	0	0	0	0	0	0						
05 - Scienze biologiche	0,4	0,3	0,4	0,8	0,8	0,9	1,8	1,8	2,7	1,3	1,4	1,5
06 - Scienze mediche	1	1	0,5	0	0	1	2	1	0	+	+	+
07 - Scienze agrarie e veterinarie				1	0,5	0,3				1	1	2
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,3	0,3	0,5	1	1	1	0	0	0	1	0,5	0,5
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	1,7	1,3	1
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,3	0,4	0,5	1,6	1,7	1,5	3,3	2,6	2,4	0,5	1	1,6
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,1	0,1	0,4	0,8	0,9	0,8	1,9	1,9	2,2	1,5	1	1,5
12 - Scienze giuridiche	0,3	0,3	0,2	0,5	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	1	0,6	0,5
13 - Scienze economiche e statistiche	0,5	0,6	0,6	0,8	0,7	0,7	0,8	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7
14 - Scienze politiche e sociali	0	0	0	0,3	0,3	0,4	1,6	1,6	1,6	0	2	2

Figura 34: Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione (2021)

## DINAMICA DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA

I dati del triennio considerato confermano che la dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera non inverte la disparità di genere a svantaggio delle donne nelle posizioni apicali. Come è noto queste dinamiche dipendono solo in parte dall'Ateneo e molto dal sistema di reclutamento nazionale. La discussione a livello nazionale sull'introduzione di misure esplicite per riequilibrare la rappresentanza di genere nei vari stadi della carriera accademica è ormai matura e si prospettano modifiche legislative in questo senso, che tuttavia al momento appaiono piuttosto blande (per esempio, l'indicazione di favorire il genere meno rappresentato *ceteris paribus*).

Un aspetto rilevante in questo contesto riguarda la composizione delle commissioni di concorso che, per legge, prevede almeno un terzo di donne. Nella Figura 35 è rappresentata la composizione per genere delle commissioni a UniSalento dal 2019 al 2021, dalla quale emerge che la percentuale di commissioni non in regola è piuttosto elevata: dal 19% del 2019 al 25% del 2021, passando per il 31% nel 2020 (anno in cui le commissioni nominate dai Dipartimenti di UniSalento sono state 62, contro le 163 del 2021, quindi si può ipotizzare un 'effetto pandemia', ma la percentuale è comunque molto rilevante).



**Figura 35:** Percentuale delle commissioni di concorso che rispettano la rappresentanza di genere (2019/2021)

La Tabella 10 indica i dati relativi alle abilitazioni di prima e seconda fascia del personale docente UniSalento per tutti i quadrimestri della tornata di abilitazione 2018, che comprende le abilitazioni fino al 2021. Come emerge dai dati aggregati in termini percentuali, le donne hanno un tasso di successo nell'abilitazione maggiore per la prima fascia rispetto alla seconda, mentre gli uomini hanno un tasso di successo maggiore per la seconda fascia.

	Donne		Uomini		Abilitazioni %	
	Domande	Abilitazioni	Domande	Abilitazioni	Donne	Uomini
Fascia 1	44	26	63	28	60,6%	49,6%
Fascia 2	33	17	50	29	50,7%	59,2%

**Tabella 10:** Distribuzione di domande abilitazioni per fasce e genere (tornata 2018, dati 2018-2021)

Per quanto attiene alla dinamica delle carriere, la Tabella 11 riporta i dati di Ateneo relativi ai passaggi RD-PA (da ricercatore/trice a tempo determinato a professore/ssa associato/a), i passaggi RU-PA (da ricercatore/trice a tempo indeterminato a professore/ssa associato/a) e infine i passaggi PA-PO (da associato/a a ordinario/a). Da questa rilevazione emerge che i passaggi sia da RD e PA, sia da RU a PA sono piuttosto egualitari tra uomini e donne, mentre il passaggio PA e PO è in generale favorevole agli uomini, salvo il dato del 2021 che speriamo segni una controtendenza.

	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
RD - PA	5	6	11	8	9	17	6	8	14
RU - PA	5	5	10	6	7	13	9	8	17
PA - PO	3	5	8	1	4	5	5	4	9

**Tabella 11:** Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti, triennio 2019/2021)

La Figura 36 analizza i medesimi dati dei passaggi di ruolo esposti in precedenza in termini percentuali. Emerge dunque con maggiore chiarezza che il passaggio alle posizioni apicali da PA a PO conferma la dinamica di sotto-rappresentazione delle donne al vertice delle posizioni accademiche.

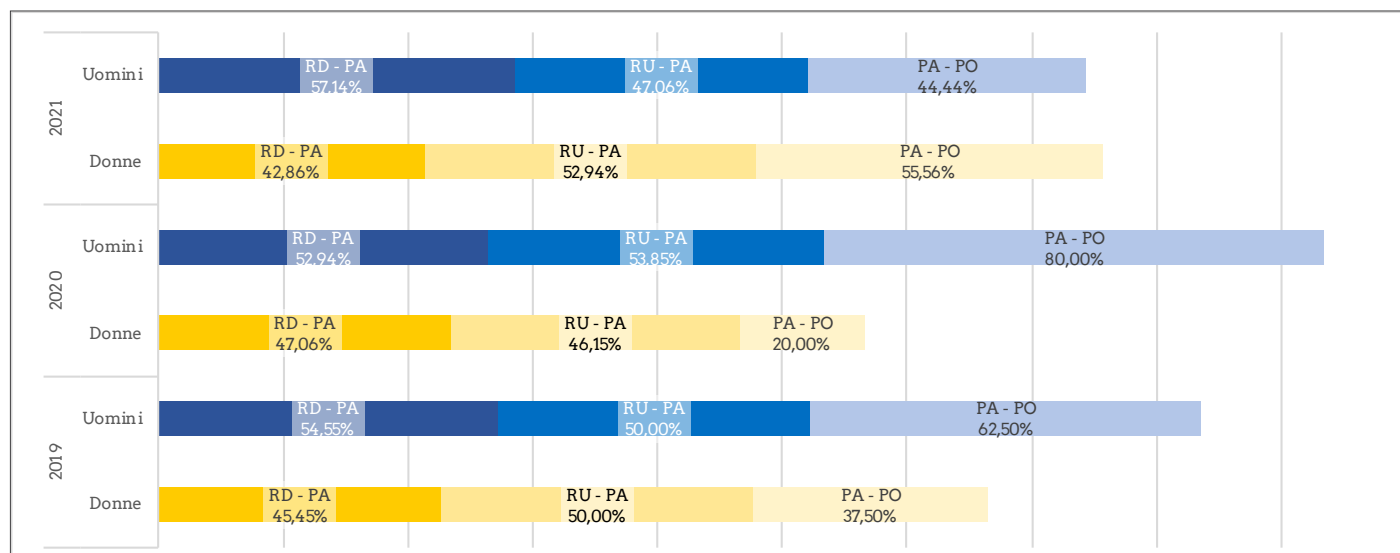


Figura 36: Percentuali passaggi di ruolo per genere (2019/2021)

## COLLEGI E SCUOLA DI DOTTORATO DI RICERCA

Come già osservato sopra nella Figura 29, le coordinatrici dei dottorati presenti a UniSalento sono soltanto 2 su un totale di 12 nel 37° ciclo (nel 36° erano 2 donne su un totale di 9, in quel ciclo uno dei dottorati non era attivo). Le due coordinatrici appartengono ai dottorati in Matematica e informatica e in Filosofia. Come si vede dalla Tabella 12, gli uomini rappresentano più del 60% dei componenti dei collegi di dottorato: si rileva infatti la prevalenza maschile nei due dottorati di Ingegneria, di Matematica, di Diritto, di Scienze Sociali, di Fisica (solo nel 37° ciclo) e di Filosofia. Il dottorato di Lingue è invece a prevalenza femminile, mentre gli altri quattro vedono una rappresentanza grosso modo paritaria.

	36° CICLO (2020-21)			37° CICLO (2021-22)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Scienze del patrimonio culturale	12	14	26	14	16	30
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	7	19	26	7	19	26
Ingegneria dei Sistemi complessi	5	22	27	5	22	27
Fisica e nanoscienze	12	15	27	10	22	32
Matematica e informatica	6	18	24	7	17	24
Nanotecnologie	12	15	27	13	14	27
Diritti e sostenibilità	17	45	62	15	49	64
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	13	18	31	13	18	31
Human and Social Sciences	12	20	32	12	20	32
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	7	16	23	7	19	26
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	32	18	50	32	18	50
Transizione digitale e sostenibilità	n.a.	n.a.	n.a.	10	16	26
<b>Totale</b>	<b>135</b>	<b>220</b>	<b>355</b>	<b>145</b>	<b>250</b>	<b>395</b>

Tabella 12: Componenti dei collegi di dottorato per genere

Per quanto riguarda la supervisione delle tesi di dottorato, la Tabella 13 mostra in modo ancora più marcato la prevalenza maschile. Si noti che tale prevalenza si verifica in ogni dottorato e in entrambi i cicli. Come si può osservare, i numeri complessivi sono nettamente minori rispetto ai componenti dei collegi di dottorato e questo accentua il fenomeno della minore presenza femminile come relatrici di tesi di dottorato. Va specificato che i numeri della Tabella 13 comprendono anche docenti esterni a UniSalento e che talvolta le tesi sono seguite congiuntamente da più docenti.

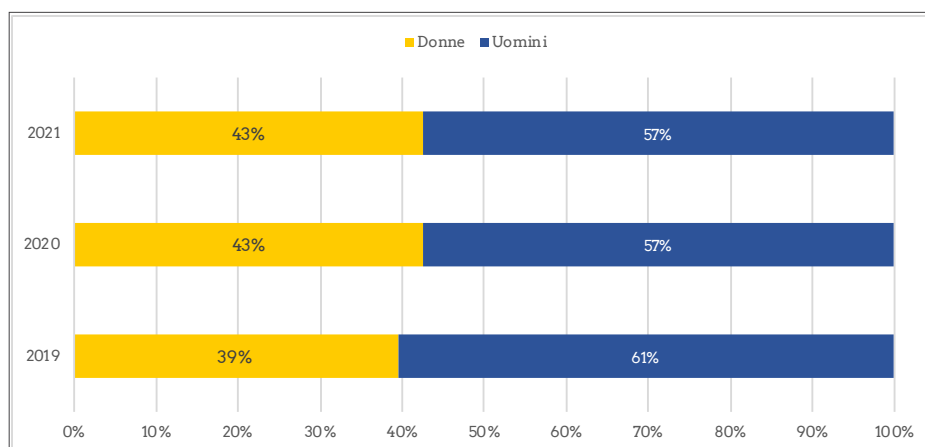
Corsi di dottorato	36° CICLO (2020-21)			37° CICLO (2021-22)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Scienze del patrimonio culturale	1	4	5	2	6	8
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	3	4	7	2	7	9
Ingegneria dei Sistemi complessi	1	14	15	3	12	15
Fisica e nanoscienze	7	6	13	7	8	15
Matematica e informatica	3	2	5	1	7	8
Nanotecnologie	2	5	7	7	4	11
Diritti e sostenibilità	2	6	8	2	10	12
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	3	9	12	8	13	21
Human and Social Sciences	3	3	6	4	6	10
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	1	7	8	2	6	8
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	1	3	4	3	2	5
Transizione digitale e sostenibilità	n.a.	n.a.	n.a.	2	4	6
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>63</b>	<b>90</b>	<b>43</b>	<b>85</b>	<b>128</b>

**Tabella 13:** Relatrici e relatori di tesi di dottorato

Per quanto riguarda la Scuola di Dottorato, entrambi i cicli vedono la presenza di una direttrice e di una vicedirettrice, mentre il resto della Giunta è composto da tre uomini.

## DIDATTICA

Per ciò che concerne la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea nel triennio 2017/2019, i dati rilevano una presenza femminile inferiore rispetto ai colleghi. Considerati i valori generici degli estremi del segmento temporale di osservazione, si evidenzia che le donne rappresentano il 39,5% del totale dei relatori nel 2017 e il 39,5% nel 2019 (Figura 40). Questo dato è in linea con la distribuzione di genere delle diverse fasce della docenza che abbiamo analizzato in precedenza, che vede una prevalenza di docenti di seconda e prima fascia di genere maschile.



**Figura 37:** Percentuale dei/le relatori/trici delle tesi di laurea (2019/2021)

La Tabella 14 riporta, per il triennio di osservazione, la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea separatamente per tipologia di corso di laurea e per Dipartimento (la laurea a ciclo unico in Scienze Giuridiche è stata riportata come laurea di secondo livello). Le caselle in giallo indicano la prevalenza femminile, dalla loro scarsa presenza si evince che le donne ricoprono il ruolo di relatrici di tesi in misura nettamente minore rispetto agli uomini per entrambi i livelli e nella quasi totalità dei corsi. In tutti gli anni considerati si rileva una maggiore presenza femminile come relatrici di tesi in alcuni livelli di laurea del DISTEBA, dove le donne sono in prevalenza fino al livello di ricercatore; qualche punta di prevalenza si rileva anche nel Dipartimento di Beni Culturali e di Scienze Umane e Sociali, aree che vedono una prevalenza di donne fino al ruolo di associato (vedi Figura 34). Si noti invece il grande divario di genere nei dipartimenti scientifici (Matematica e Fisica e Ingegneria) e a Scienze Giuridiche.

Anno solare	Tipo Corso	Beni Culturali		Ingegneria dell'Innovazione		Matematica e Fisica		Scienze dell'Economia		DiStEBA		Scienze Giuridiche		Scienze Umane e Sociali		Studi Umanistici	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2019	I livello	45,7%	54,3%	18,0%	82,0%	14,6%	85,4%	37,9%	62,1%	63,4%	36,6%			48,8%	51,2%	40,2%	59,8%
	II livello	54,3%	45,7%	22,7%	77,3%	23,9%	76,1%	52,3%	47,7%	43,3%	56,7%	27,2%	72,8%	45,1%	54,9%	46,6%	53,4%
Totale a.s. 2019		51%	49%	20%	80%	17%	83%	43%	57%	54%	46%	27%	73%	48%	52%	43%	57%
2020	I livello	55,3%	44,7%	24,3%	75,7%	13,5%	86,5%	42,5%	57,5%	61,5%	38,5%			46,1%	53,9%	42,6%	57,4%
	II livello	47,8%	52,2%	27,8%	72,2%	18,4%	81,6%	47,6%	52,4%	45,1%	54,9%	26,8%	73,2%	52,6%	47,4%	46,8%	53,2%
Totale a.s. 2020		51%	49%	26%	74%	15%	85%	44%	56%	57%	43%	27%	73%	49%	51%	45%	55%
2021	I livello	41,3%	58,7%	29,7%	70,3%	14,8%	85,2%	38,6%	61,4%	60,2%	39,8%			50,3%	49,7%	41,3%	58,7%
	II livello	33,9%	66,1%	23,5%	76,5%	19,4%	80,6%	42,9%	57,1%	58,7%	41,3%	25,4%	74,6%	49,4%	50,6%	43,7%	56,3%
Totale a.s. 2021		38%	62%	27%	73%	16%	84%	40%	60%	60%	40%	25%	75%	50%	50%	42%	58%

Tabella 14: Distribuzione percentuale dei/le relatori/trici di tesi per genere e per tipologia di corso (2019/2021)

## RICERCA E FINANZIAMENTI<sup>2</sup>

Nella Figura 38 si riportano i dati dei progetti di ricerca finanziati. Per il PRIN il dato si riferisce soltanto al 2021 in quanto non vi sono stati bandi negli altri due anni considerati in questo bilancio. Nelle tre categorie di progetti (PRIN, Horizon-ERC e Altri) si evidenzia ancora una netta minoranza di PI (Principal Investigator) donne<sup>3</sup>. Tale dato mette in luce la scarsa possibilità per le donne di acquisire, grazie ai finanziamenti, la responsabilità di gruppi di ricerca, che costituisce una tappa fondamentale per la propria carriera.

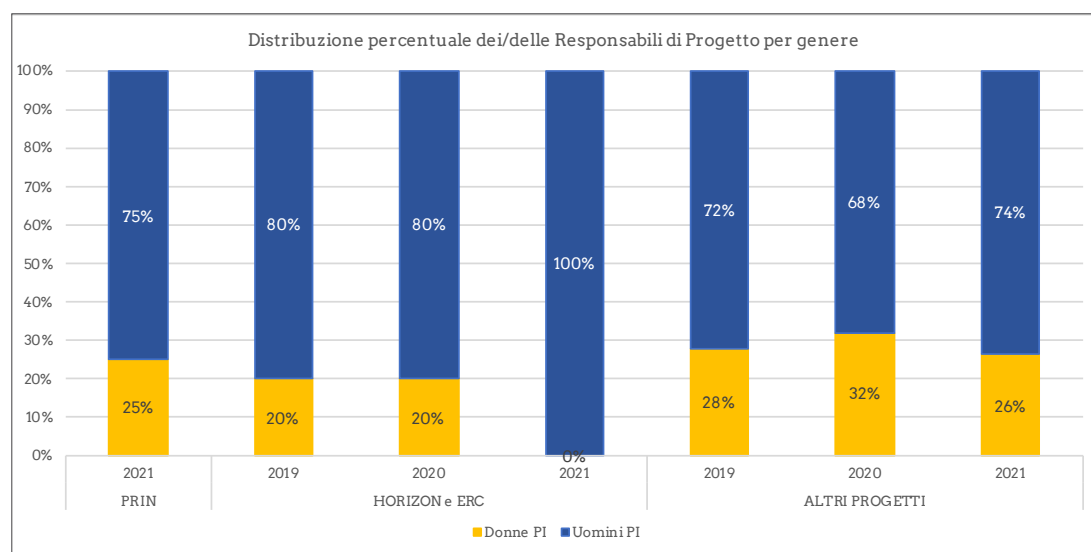
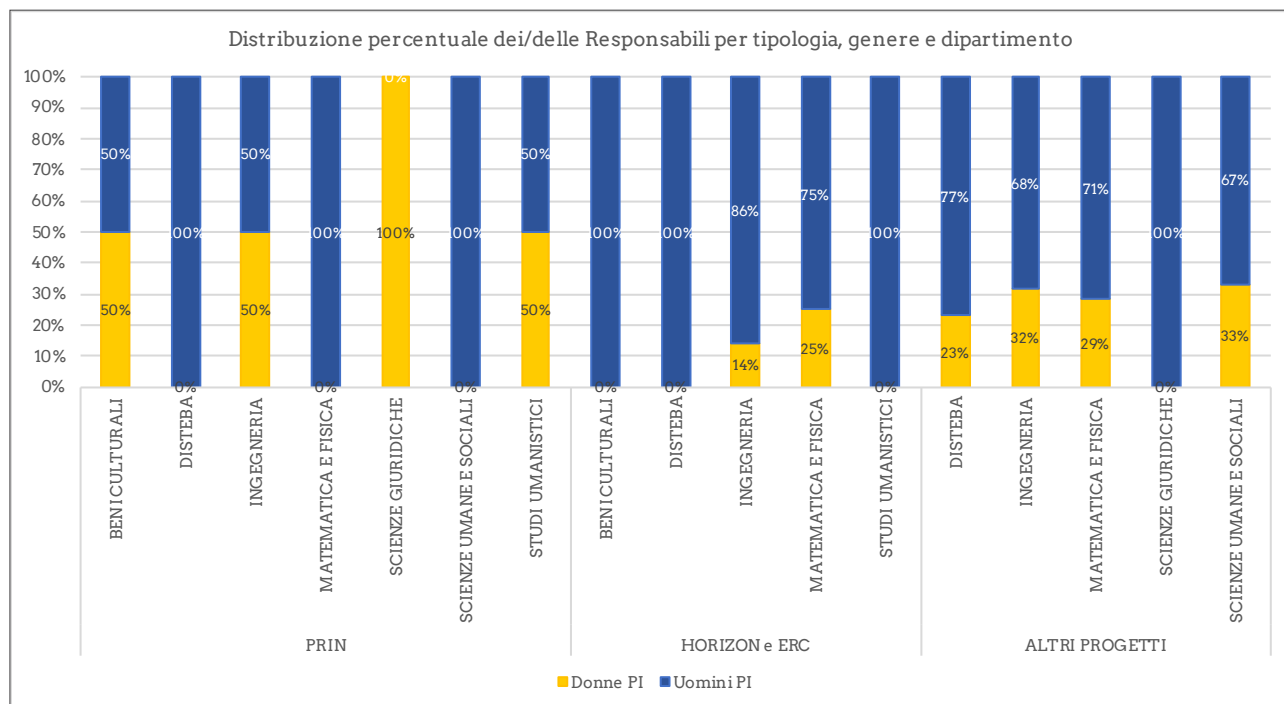


Figura 38: Distribuzione percentuale dei/le responsabili di Progetto per genere (2019/2021)

<sup>2</sup> Si ringrazia l'ufficio Fundraising per le elaborazioni sui dati grezzi.

<sup>3</sup> Con la sigla PI in questo paragrafo ci si riferisce sia al coordinamento nazionale dei progetti, sia a quello locale.

Per quanto riguarda i progetti PRIN della figura 39, i numeri assoluti mostrano la presenza di 4 PI donne e 9 PI uomini (ricordiamo che i PRIN costituiscono solo una piccola parte del totale dei finanziamenti). I progetti europei (Horizon e ERC) sono stati ottenuti da 2 PI donne e 13 PI uomini, mentre negli Altri progetti sono presenti 18 donne contro 43 uomini. Per i progetti europei si rileva una netta predominanza di PI nel Dipartimento di Ingegneria, mentre la voce Altri progetti vede Ingegneria e il DISTEBA (Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali) nelle prime posizioni. In entrambi i casi si osserva una minoranza di PI donne (una su 6 nei progetti europei per ingegneria e soltanto due uomini per il DISTEBA, invece negli altri progetti le donne sono 12 a 26 per Ingegneria e 3 a 10 per il DISTEBA). Come si era visto nella Figura 33, si tratta delle aree di ricerca in cui la presenza maschile nei ruoli di prima fascia è molto elevata.



**Figura 39:** Distribuzione percentuale dei/le responsabili per tipologia, genere e dipartimento sui totali degli anni 2019/2021

Le differenze evidenziate nelle figure precedenti si riflettono nei dati sui finanziamenti distinti per genere (Figura 40). Le somme di entità più rilevanti sono quelle dei Dipartimenti di Ingegneria, DISTEBA e Matematica e Fisica. Incrociando questi dati con quelli della Figura 39 si nota come la maggioranza dei finanziamenti a disposizione degli uomini sia schiacciante. Per esempio le donne ricevono solo l'8% dei finanziamenti a Ingegneria sui progetti Horizon, e solo il 4% al DISTEBA sugli Altri progetti. Nel caso del Dipartimento di Matematica e Fisica, malgrado la presenza di PI donne sia inferiore a quella degli uomini (una su 4) per gli Horizon, l'entità di questo unico finanziamento è maggiore degli altri; per quanto riguarda invece gli altri progetti di questo Dipartimento, le donne hanno solo il 5% delle somme disponibili. Considerato nel complesso, il divario di genere per i finanziamenti da progetti è eclatante: nei tre anni considerati le donne ne percepiscono soltanto il 18%.

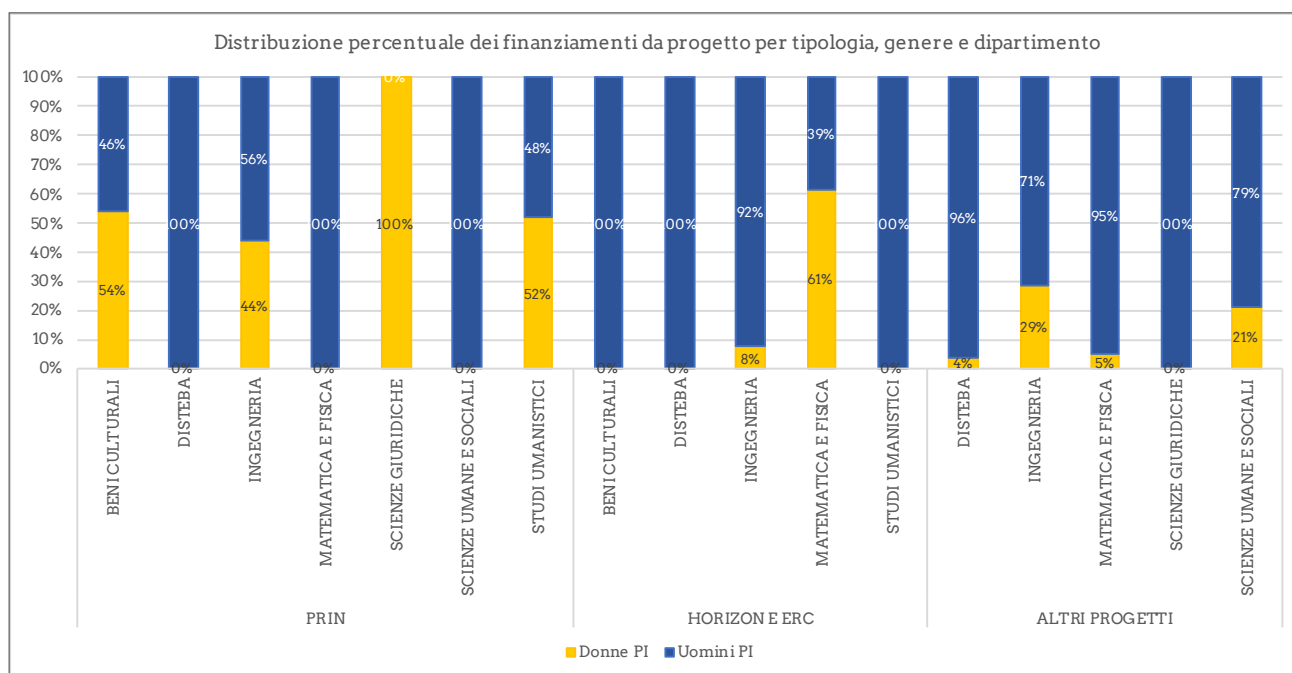


Figura 40: Distribuzione percentuale dei finanziamenti da progetto per tipologia, genere e dipartimento (sommati sugli anni 2019/2021)

## RETRIBUZIONI

La Figura 41 riporta, per il 2021, le retribuzioni dei docenti distinte per ruolo e per genere. Non sorprendentemente, in un paese come l'Italia in cui nel settore pubblico non esiste la contrattazione individuale, la figura riflette la distribuzione di genere dei docenti per ruolo già ampiamente discussa. I pochi scostamenti possono ricondursi ad anzianità, indennità di ruolo e incarichi aggiuntivi. È più indicativa a questo proposito la distribuzione dei fondi di ricerca illustrata sopra (vedi Figure 37 - 39). La Tabella 15 evidenzia in modo lampante che i destinatari della maggior parte della spesa di UniSalento per le retribuzioni sono uomini: nel 2021 in complesso le donne percepiscono soltanto il 37 % di tale spesa.

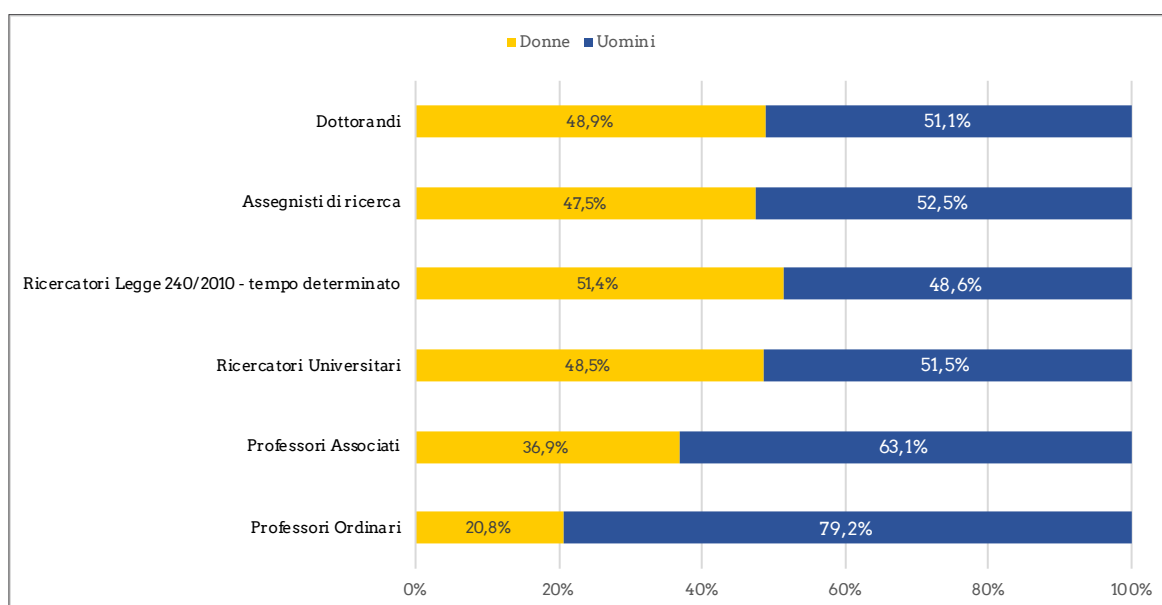


Figura 41: Retribuzione in percentuale per genere e ruolo (2021)

	2021		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori Ordinari	1.968.956,27	7.485.592,64	1.880.405,65	7.621.380,42
Professori Associati	5.304.581,68	9.083.699,29	5.379.020,61	9.052.752,84
Ricercatori Universitari	4.006.692,50	4.252.725,04	4.280.994,57	4.146.955,07
Ricercatori T.D.	1.990.574,01	1.882.311,40	1.335.027,15	1.056.493,10
<b>Totale</b>	<b>13.270.804,46</b>	<b>22.704.328,37</b>	<b>12.875.447,98</b>	<b>21.877.581,43</b>

**Tabella 15:** Spesa annuale di UniSalento per il personale docente e ricercatore

## IN PILLOLE

- La percentuale di donne per tutte le fasce del personale docente e ricercatore è passata dal 41% al 42%; la presenza femminile nella composizione del personale docente diminuisce all'aumentare del livello di carriera fino a scendere al 23% nella prima fascia della docenza.
- Il divario di genere sembra globalmente peggiorato nelle discipline STEM, in cui nel 2021 gli uomini sono la maggioranza sin dal livello di assegnista e le donne PO sono il 18%.
- Le donne sono in genere sottorappresentate nella governance d'Ateneo, dove si rileva una sostanziale continuità rispetto al bilancio precedente.
- Il Glass Ceiling Index di UniSalento è diminuito, scendendo da 2 a 1,73, pur restando il più alto sia rispetto al gruppo delle università individuate nel benchmark (il cui dato peggiore è 1,70 di Napoli Parthenope) sia rispetto al dato nazionale (1,4).
- La dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera degli ultimi anni ha contribuito solo marginalmente a ridurre il divario di genere. A fronte di un maggior tasso di successo delle donne nelle abilitazioni alla prima fascia, gli effettivi passaggi di ruolo sono prevalentemente maschili.
- Si rileva una minore presenza femminile in tutti i ruoli della docenza per il dottorato.
- Una conseguenza del gap di genere nelle carriere è che i destinatari della maggior parte della spesa dell'Ateneo per le retribuzioni sono gli uomini: nel 2021 le donne ne percepiscono solo il 37%.
- Per quanto riguarda i finanziamenti da progetti competitivi esterni, il divario di genere è ancora più eclatante: nei tre anni considerati le donne ne percepiscono soltanto il 18%.



## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

### COMPOSIZIONE

Il personale dirigente, il personale tecnico-amministrativo (PTA) ed i collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio nell'anno 2021 risultano essere complessivamente pari a n. 508 unità, di cui 268 donne (il dato risulta comprensivo del personale a tempo determinato). Come si evince dalla lettura dei dati riepilogati nella Tabella 16, la parità di genere è generalmente riscontrabile in ciascun anno del triennio 2019/2021, con una presenza femminile di poco inferiore al 50 per cento.

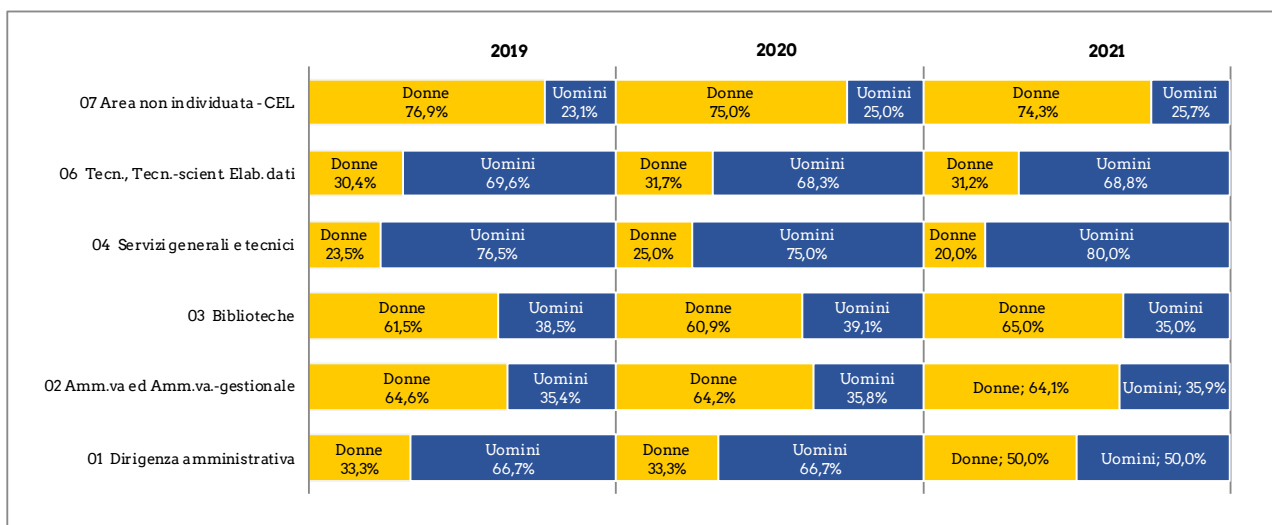
Area funzionale	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
01 Dirigenza amministrativa	1	2	3	1	2	3	1	1	2
02 Amministrativa e Amministrativa-gestionale	153	84	237	149	83	232	152	85	237
03 Biblioteche	16	10	26	14	9	23	13	7	20
04 Servizi generali e tecnici	4	13	17	4	12	16	3	12	15
06 Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	64	144	208	64	138	202	62	137	199
07 Area non individuata - CEL	30	9	39	27	9	36	26	9	35
<b>Totale</b>	<b>268</b>	<b>262</b>	<b>530</b>	<b>259</b>	<b>253</b>	<b>512</b>	<b>257</b>	<b>251</b>	<b>508</b>
<b>incidenza annuale di genere</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>	<b>100%</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>	<b>100%</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>	<b>100%</b>

Tabella 16: Composizione personale tecnico-amministrativo per area funzionale e genere (2019/2021)

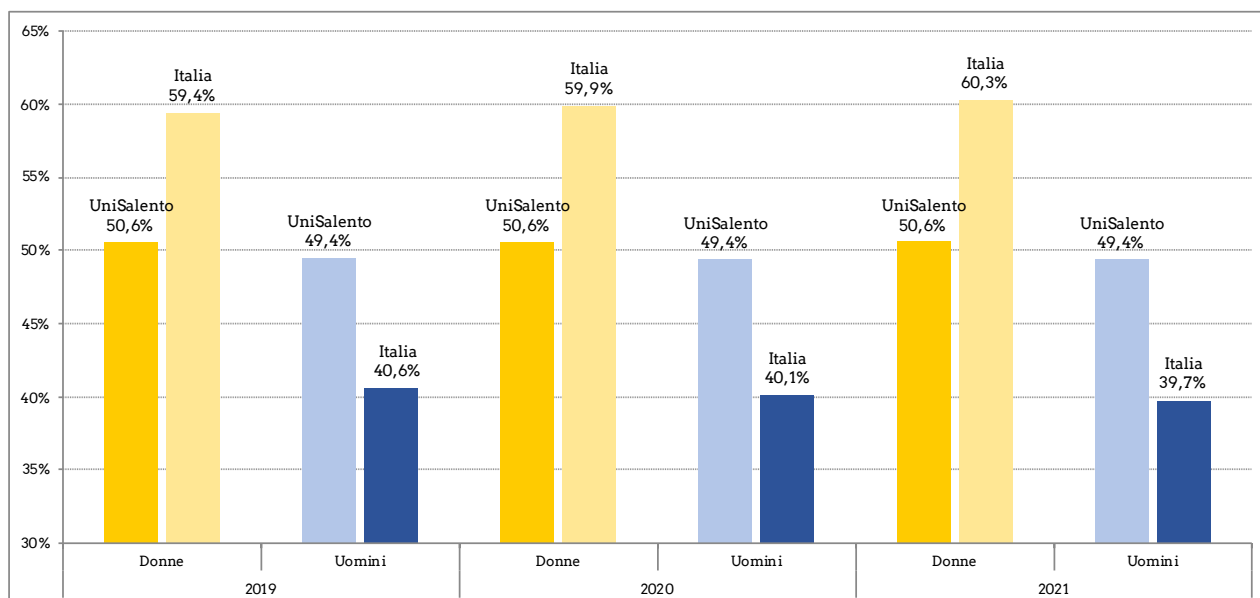
La Figura 42 riporta la composizione percentuale del personale per aree funzionali osservato nel triennio. Nell'area Amministrativa e Amministrativa-Gestionale (02) e nell'area funzionale di appartenenza dei CEL (07) si riscontra una forte presenza femminile: nel 2019, rispettivamente, pari al 64,6% e al 76,9%; nel 2021 la partecipazione percentuale risulta lievemente in decremento per l'Area 07, attestandosi al 74,3% e mantenendosi pressoché invariata al 64,1% per l'Area 02. E ancora, 6 donne su 10 presenze popolano l'area Biblioteche (03), con un trend in lieve aumento medio.

Nell'area dei Servizi Generali e Tecnici, invece, si riscontra una prevalenza maschile che passa dal 76,5% all'80% negli anni del triennio; ugualmente l'area 06, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, viene rappresentata prevalentemente da personale maschile, pari al 70% circa nel triennio. Riepilogando le aree 02 e 03 risultano a prevalenza femminile, evidenziando la presenza di segregazione orizzontale; di contro, la prevalenza maschile nelle aree 04 e 06 è riconducibile, ancora una volta, alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a caratterizzazione maschile.

La Figura 43 mette in evidenza come, rispetto al dato italiano, la parità di genere nell'ambito del personale tecnico-amministrativo risulti sostanzialmente rispettata nel triennio preso in considerazione. Infatti, sebbene la prevalenza del genere femminile risulti maggioritaria e consolidata negli atenei della penisola (59,4% nel 2019, 59,9% del 2020 e 60,3% del 2021), l'Università del Salento presenta una sostanziale uguaglianza tra i due generi.



**Figura 42:** Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2019/2021)



**Figura 43:** Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo – UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale (2019/2021)

Anche in termini di serie storica, confrontando il dato elaborato negli anni dal 2015 al 2021, è possibile notare come le percentuali, sia massima che minima, dei due generi, siano, nel corso del periodo preso in esame, molto vicini ad una sostanziale parità. Si osserva, in particolare, che la percentuale massima di uomini risulta raggiunta nel 2016 (53,2%), con una tendenza che sembra abbassarsi negli anni seguenti, arrivando a raggiungere la percentuale minima nel 2021 (51,2% Figura 44). La tendenza relativa alla percentuale di donne denota, dopo il valore più basso raggiunto in corrispondenza del 2016 (46,8%), un interessante incremento nel 2021 (48,8%). Considerando il dato inerente alla distribuzione per genere e area funzionale ed il confronto col dato nazionale (Figura 45), emerge una parità di valore nella Dirigenza Amministrativa (50%) in controtendenza rispetto al dato nazionale, ma soltanto per la circostanza del collocamento in aspettativa, per altro incarico, della seconda unità maschile; una sottorappresentazione femminile nell'Area Amministrativa ed Amministrativa gestionale (-10%) rispetto al dato nazionale ma una prevalenza netta rispetto al genere maschile (+28,2%); ancora una sottorappresentazione femminile rispetto al dato nazionale nell'Area Biblioteche (-9,1%) ma sempre una prevalenza netta rispetto al genere maschile (+30%); nei Servizi generali e tecnici un valore femminile molto basso sia

rispetto al dato nazionale (-19,3%) sia rispetto al genere (- 60%); e nell'Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione una forbice negativa sia rispetto al dato nazionale (-8,1%) che rispetto ad Unisalento (- 37,6%). Il dato nazionale risulta epurato di Università telematiche e private. Non è possibile alcuna comparazione con l'Area socio-sanitaria 05, non essendo contemplata, al momento, tra le aree di UniSalento.

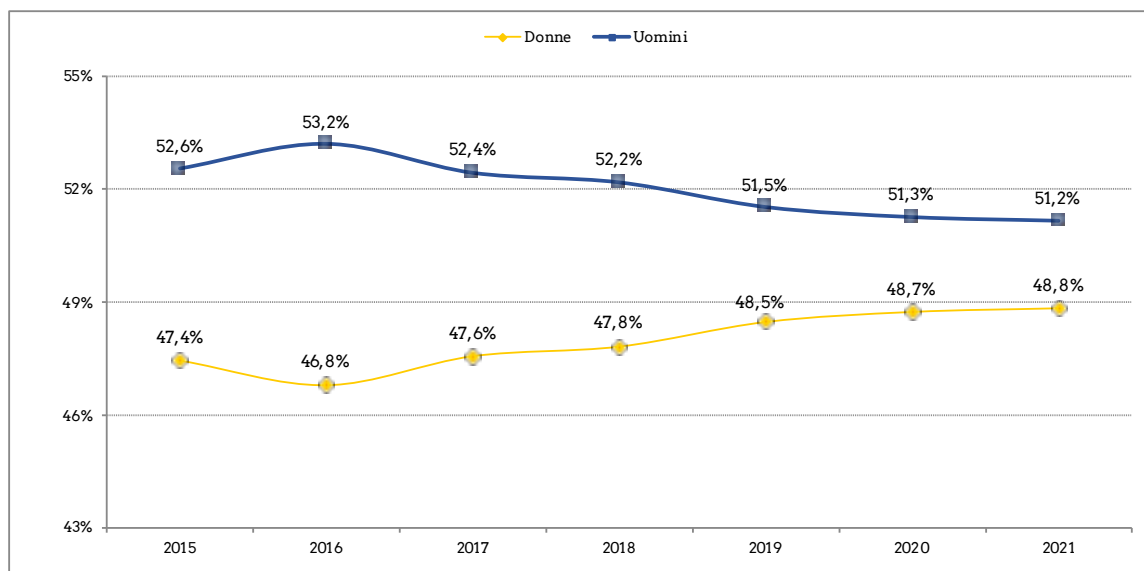


Figura 44: Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2015/2021)

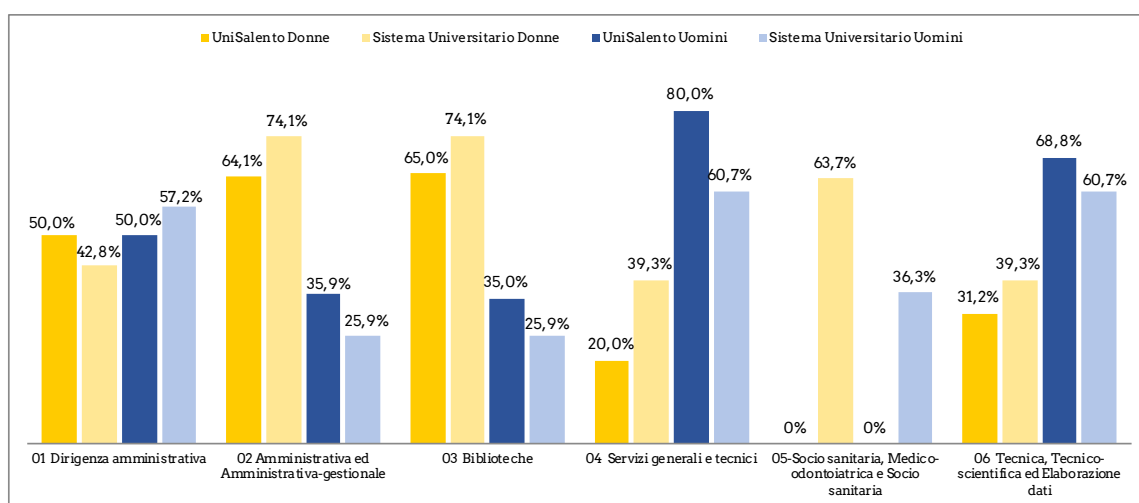
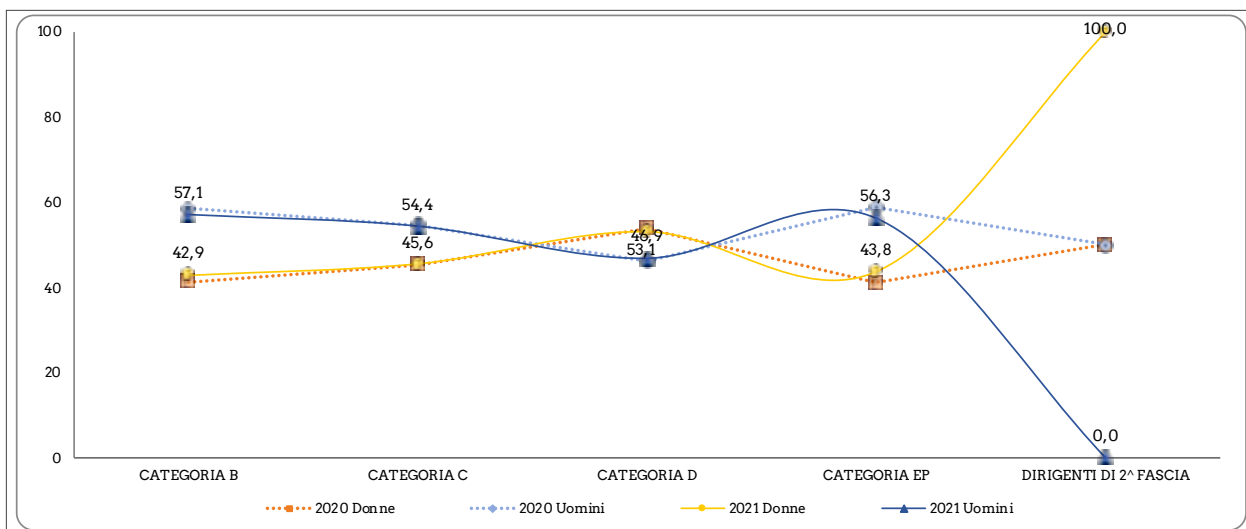


Figura 45: Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo - UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale. Anno 2021)

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 46, relativamente agli anni 2020 e 2021.

La categoria B rileva una prevalenza maschile; la presenza maschile decrementa nel tempo nella categoria C e ulteriormente nella categoria D; registra un incremento nella categoria EP sino al 2020, per mutare orientamento, nella stessa, nel periodo successivo. Nelle categorie B e C il personale di genere femminile registra un incremento pressoché parallelo negli anni osservati, sino al picco percentuale della categoria D; mentre nelle categorie di più elevata responsabilità e autonomia (EP e Dirigenti) si riscontra una presenza femminile minoritaria per la categoria EP e solo

femminile per le figure dirigenziali (ma soltanto per collocamento in quiescenza di un dirigente e di collocamento in aspettativa del secondo dirigente per altro mandato).



**Figura 46:** Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico-amministrativo (2020 e 2021)

Il dettaglio per l'anno 2021 è di seguito riportato in forma schematica delle percentuali:

Categoria B 57,1% per gli UOMINI e 42,9% per le DONNE

Categoria C 54,4% per gli UOMINI e 45,6% per le DONNE

Categoria D 53,1% per le DONNE e 46,9% per gli UOMINI

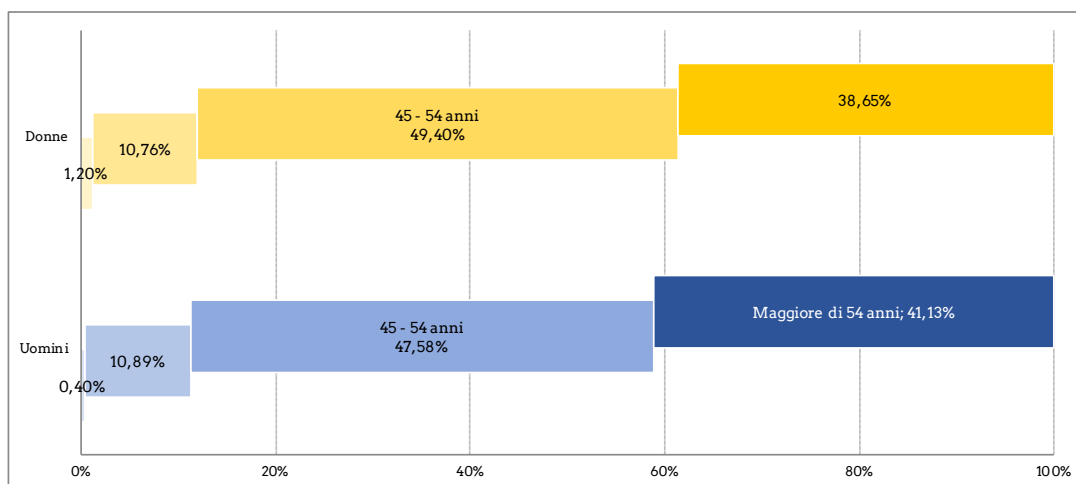
Categoria EP 56,3% per gli UOMINI e 43,8% per le DONNE

Categoria Dirigenti di 2° Fascia del 100% per le DONNE e 0% per gli UOMINI\*

\* (la dinamica inerente la sola unità di genere femminile in organico è stata innanzi descritta)

Le percentuali riportate per l'anno 2021 (linea continua) non si discostano sensibilmente dalle percentuali dell'anno 2020 (linea tratteggiata).

L'analisi della composizione del personale per età anagrafica (Figura 47) evidenzia una sostanziale sovrapposibilità percentuale di uomini e donne nella classe centrale: il 47,58% degli uomini ha tra 45 e 54 anni, contro il 49,40% delle donne. Di contro, le donne hanno percentuali lievemente più basse rispetto a quelle degli uomini nella fascia maggiore di 54 anni (rispettivamente 38,65% e 41,13%). Nelle fasce d'età più giovani (35-44) si registra una sostanziale parità percentuale (10,76% per le donne e 10,89% per gli uomini).



**Figura 47:** Composizione percentuale del personale per genere ed età (2021)

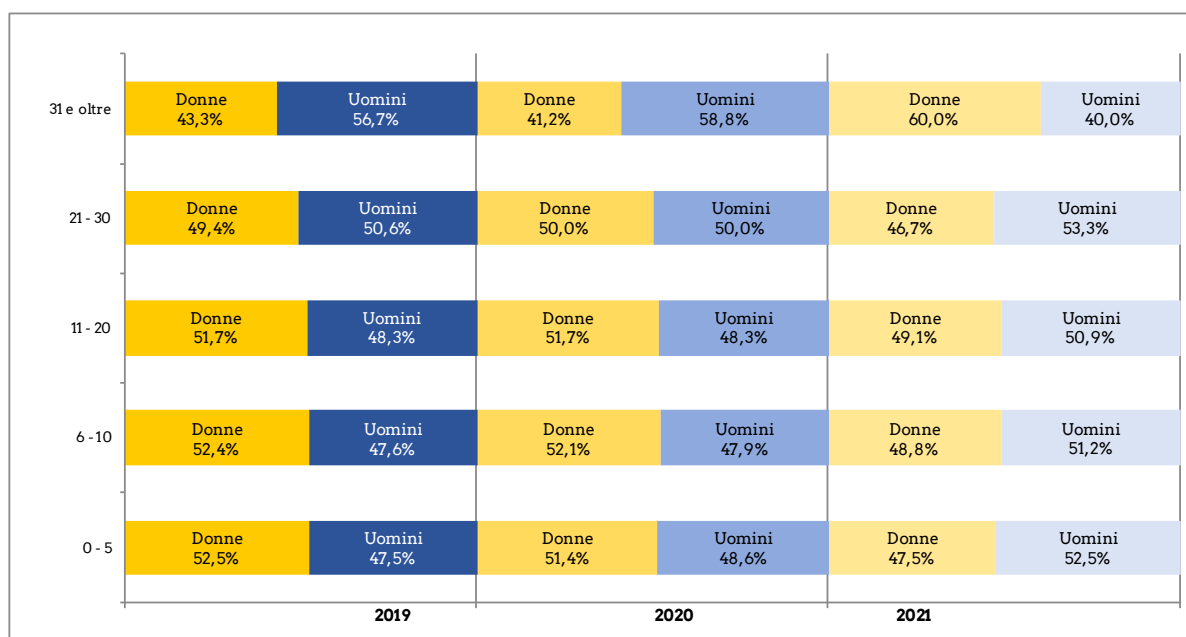


Figura 48: Composizione percentuale del personale per genere e fascia d'anzianità (2019/2021)

In termini di fascia di anzianità del personale tecnico-amministrativo in essere al 31 dicembre 2021 (figura 48), si può notare che le percentuali risultano essere (per tutti gli anni di analisi) sempre abbastanza vicine alla parità tra uomini e donne nelle categorie 0-5; 6-10; 11-20; 21-30.

Appare importante, invece, sottolineare l'andamento percentuale nel triennio 2019-2021 che riguarda il personale con 31 anni e oltre di servizio. I dati riportano inizialmente "un'inferiorità percentuale" delle donne in confronto agli uomini sia nel 2019 (43,3% contro il 56,7%) e nel 2020 ancora più evidente (41,2% contro il 58,8%) ma registrano una netta inversione di tendenza percentuale nell'ultimo anno preso in considerazione (il 60,0% questa volta a favore delle donne e del 40% degli uomini).

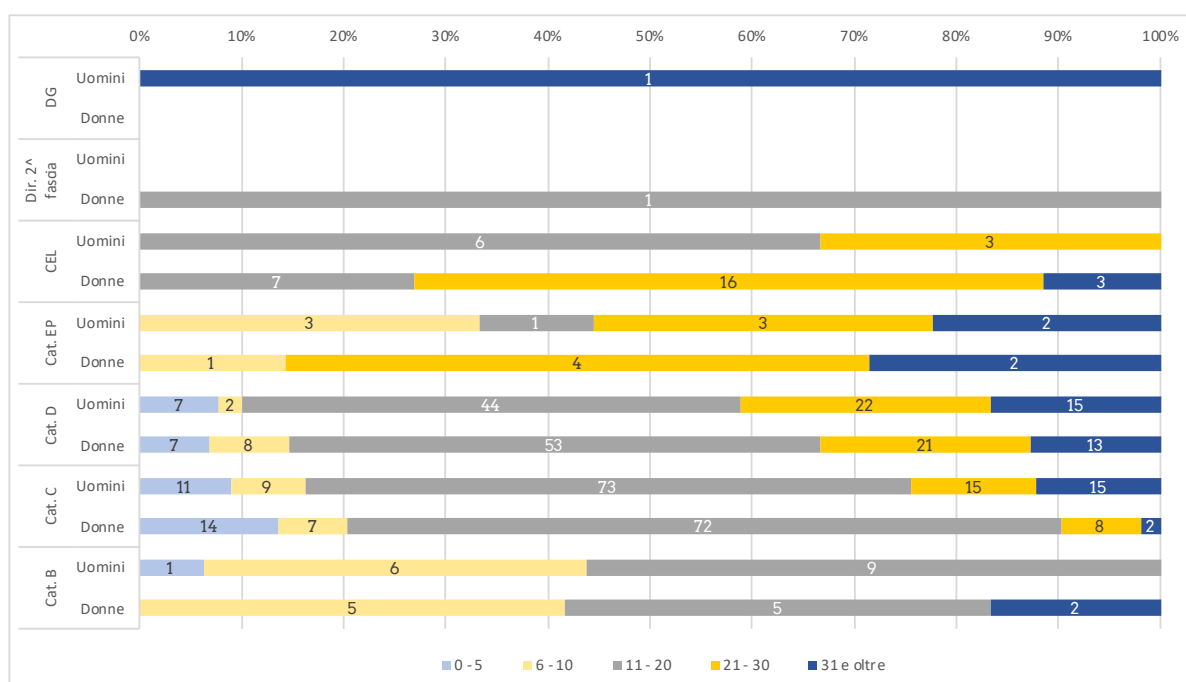


Figura 49: Distribuzione percentuale del personale per genere, categoria funzionale e anzianità nel ruolo (2021)

L'analisi sulle fasce di anzianità aziendale (figura 49) consente di far emergere come le fasce di anzianità prevalenti sia negli uomini che nelle donne nelle Categorie B, C e D, siano quelle tra 11 e 20 anni, mentre nelle posizioni più elevate, ovvero EP, tale andamento non viene confermato, in quanto gli anni di esperienza predominanti in entrambi i generi variano (per gli uomini 6-10 e 21-30, mentre per le donne 11-20, 21-30, 31 e oltre).

## SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

La distribuzione del personale tecnico amministrativo per regime di impiego evidenzia che, nel triennio 2019-2021, la scelta del tempo parziale risulta sostanzialmente stabile e in misura notevolmente ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. Dalla lettura dei dati complessiva esposti in Tabella 17 emerge come siano in prevalenza le donne a optare per il contratto a tempo parziale rispetto agli uomini. Nel confronto tra i generi - nel 2021 - il peso percentuale sul collettivo indica un 6,10% per le donne (pari a n. 31 unità), contro il 3,35% per gli uomini (pari a n. 17 unità). Per il triennio preso in considerazione, con riferimento sia ai singoli anni che ai generi, la costante che rileva è il part time inferiore al 50%, preferito a quello superiore al 50%, fra le modalità a tempo parziale richieste, verosimilmente per variabilità nelle possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia.

		Donne	Uomini	TOTALE
<b>Totale</b>		<b>269</b>	<b>272</b>	<b>541</b>
2019	Tempo pieno	228	244	<b>472</b>
	Part-time < 50%	30	15	<b>45</b>
	Part-time > 50%	8	2	<b>10</b>
<b>Totale</b>		<b>266</b>	<b>261</b>	<b>527</b>
2020	Tempo pieno	225	235	<b>460</b>
	Part-time < 50%	28	15	<b>43</b>
	Part-time > 50%	3	2	<b>5</b>
<b>Totale</b>		<b>256</b>	<b>252</b>	<b>508</b>
2021	Tempo pieno	220	231	<b>451</b>
	Part-time < 50%	26	15	<b>41</b>
	Part-time > 50%	5	2	<b>7</b>
<b>Totale</b>		<b>251</b>	<b>248</b>	<b>499</b>

**Tabella 17:** Distribuzione del personale in regime di impiego a tempo pieno e a tempo definito (2019/2021)

Il dato deve essere letto nel tempo ed accostando la rilevazione inerente alle giornate di assenza e alle correlate cause.

	Assenze per maternità, congedo parentale e malattia figlio			Altri permessi ed assenze retribuite		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
2019	613	297	<b>910</b>	2	14	<b>16</b>
2020	240	91	<b>331</b>	0	35	<b>35</b>
2021	255	6	<b>261</b>	79	25	<b>104</b>

**Tabella 18:** Giorni di assenza per congedo parentale e altri permessi retribuiti

Dall'osservazione dei dati emerge una netta prevalenza dell'utilizzo delle assenze parentali da parte delle donne (nel dato risulta incluso anche il congedo obbligatorio per maternità). Appare molto evidente e non trascurabile, tuttavia, come questo dato abbia riscontrato dal 2019 al 2021 una cospicua diminuzione del suo utilizzo sia da parte del genere femminile che da parte di quello maschile.

Il totale delle giornate riporta infatti 910 giornate, usufruite per entrambi i sessi nel 2019 a fronte delle 331 nel 2020 e delle 261 per il 2021. L'altra categoria esposta in tabella riepiloga le assenze motivate da assistenza a familiari con handicap grave.

Questa sezione della tabella, nell'osservazione distinta per generi, rileva un incremento dell'utilizzo di tali permessi da parte del genere femminile nel corso del periodo 2019-2021 e una sostanziale "media" stabilità delle richieste di tali istituti da parte degli uomini.

Le possibili motivazioni ipotetico-deduttive, ascrivibili a cause determinanti i dati riportati alla tabella 18, potrebbero essere collegate, in riferimento alla prima parte della tabella, a:

- a) COVID, che, imponendo il collocamento massivo in TL/SW, ha azzerato per lunghi periodi delle prime fasi pandemiche e fortemente ridotto in altri, successivi, la necessità di assentarsi dalle sedi fisiche di lavoro per la conciliazione vita-lavoro, potendo la stessa "realizzarsi", sia pure sotto condizioni obbligate;
- b) Diminuzione del dato relativo alla natalità.

In riferimento alla seconda parte della tabella, a:

- a) Situazioni di aggravamento dei trend epidemiologici che hanno determinato un incremento netto, da parte del genere maschile, del ricorso all'istituto dei permessi 104 nel 2020 e un incremento ancora più significativo, da parte del genere femminile, nel 2021, con ciò evidenziandosi una presumibile situazione di overloading, in capo al genere femminile, del lavoro di cura.

## 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 19 il segno negativo (contrassegnato con "-") rappresenta il personale solo cessato e non assunto, le celle in bianco riepilogano l'assenza di movimentazione in entrata ed uscita.

Nello specifico, il triennio preso in esame rappresenta, nella maggioranza dei casi, un contesto professionale sostanzialmente caratterizzato da una prevalenza di cessazioni nelle diverse categorie. Nell'anno 2019, l'unica movimentazione viene osservata nella categoria D dove risultano assunti più uomini rispetto alle donne, tenuto conto del numero assoluto delle cessazioni realizzate per genere. Nell'anno successivo, nonostante la registrazione di cessazioni sia per il personale maschile sia per quello femminile, l'indice di compensazione risulta valorizzato per la categoria C ma esclusivamente per gli uomini (n. 6 unità di personale cessato e n. 2 di personale assunto). L'anno 2021 evidenzia una situazione decisamente più movimentata e positiva per entrambi i generi; a livello generale l'indice si attesta a 0,5 per le donne (n. 6 assunzioni realizzate a fronte di n.11 cessazioni) e al valore di 0,6 per gli uomini (n. 6 assunzioni e n. 10 cessazioni).

Il valore dell'indice pari/superiore all'unità evidenziato dalla categoria C rileva una situazione in equilibrio, cioè le assunzioni hanno compensato le cessazioni in misura complessivamente simile per entrambi i generi.

Categoria	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL		-	-		-	
CATEGORIA B				-		-
CATEGORIA C	-	-	-	0,3	1,2	1,0
CATEGORIA D	0,5	1	-	-	-	0,8
CATEGORIA EP	-	-		-		-
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA						-
DIRETTORI GENERALI						
<b>Totale</b>	<b>0,57</b>	<b>0,2</b>	<b>-</b>	<b>0,2</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>

Tabella 19: Indice di compensazione per genere e categoria (2019/2021)

A completamento di quanto appena descritto, la Tabella 20 rileva il tasso di turnover complessivo.

L'indice di turnover totale per categoria e per genere è dato dal rapporto tra le variazioni di organico (per effetto delle assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per genere e categoria. Quando l'indice assume valore pari a 0 la situazione è in equilibrio; se il valore risulta negativo si rilevano cessazioni superiori delle assunzioni e, conseguentemente, l'organico dell'Ateneo - per la specifica categoria e per quel genere - è in diminuzione.

Categoria	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL		-11,11%	-7,14%		-7,69%	
CATEGORIA B				-5,88%		-6,25%
CATEGORIA C	0,00%	-6,30%	-4,90%	-3,25%	0,97%	0,00%
CATEGORIA D	-1,83%	0,00%	-2,83%	-2,20%	-3,92%	-1,11%
CATEGORIA EP	-14,29%	-16,67%		-20,00%		-11,11%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA						
DIRETTORI GENERALI						
<b>Totale</b>	<b>-1,13%</b>	<b>-4,21%</b>	<b>-3,91%</b>	<b>-3,57%</b>	<b>-1,99%</b>	<b>-1,61%</b>

**Tabella 20:** Indice di turnover complessivo per genere e categoria (2019/2021)

Come si evince dalla lettura dei dati esposti in tabella, nel triennio oggetto di analisi, l'indice di Ateneo è costantemente negativo per entrambi i generi; l'intensità tende a ridursi nel tempo attestandosi al valore di - 1,99 per le donne e - 1,61 per gli uomini. Questo a significare che sia la percentuale di cessazioni sia le assunzioni registrate dal genere femminile sono state superiori rispetto a quelle della categoria maschile (cessazioni: rispettivamente 4,4% e 4,0%; assunzioni: rispettivamente 2,39% e 2,42%). Esaminando i dati rispetto alle categorie, degno di nota risulta essere l'unico valore positivo annotato dalle donne nella categoria C che evidenzia un numero di assunzioni superiori alle cessazioni (rispettivamente n. 5 e n. 6).

Come evidenziato dai numeri puri in Tabella 21, nel 2019 si assiste alla cessazione di 13 uomini e 7 donne e all'assunzione di 2 uomini e 4 donne, con un dato compensativo "sufficiente" di sostituzione dell'organico femminile, ma certamente scompensato per il genere maschile.

Nel 2020 si registrano 11 cessazioni di uomini dal servizio e 10 cessazioni di donne; si osserva, di contro, l'assunzione solo di 2 uomini e di nessuna donna, con un andamento di turnover decisamente scarso per il genere maschile e persino nullo per il genere femminile, con perdita netta, complessiva, di organico.

Nel 2021, a fronte di 10 uomini e di 11 donne cessati dal servizio, si assiste, di converso, ad un trend di turnover certamente più favorevolmente osservabile, per quanto non ottimale, dal momento che si registrano 6 assunzioni per ogni genere.

Categoria	2019			
	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	1	0
CATEGORIA B	0	0	0	0
CATEGORIA C	0	2	8	2
CATEGORIA D	2	2	2	4
CATEGORIA EP	0	0	2	1
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>7</b>



2020				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	0	2
CATEGORIA B	0	0	1	0
CATEGORIA C	2	0	6	5
CATEGORIA D	0	0	2	3
CATEGORIA EP	0	0	2	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

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

Tabella 21: Assunti/e e cessati/e per genere e categoria (2019/2021)

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Università del 2000 ha previsto la progressione economica all'interno di ciascuna categoria (progressione orizzontale), e le procedure selettive all'accesso a ciascuna categoria riservate al personale della categoria immediatamente inferiore (progressione verticale). Le procedure selettive per le progressioni orizzontali sono state avviate a cadenza regolare dall'Amministrazione, a partire dal 2001 e fino all'anno 2010. Poi vi sono stati interventi legislativi restrittivi in tema di carriere e di progressioni, che hanno bloccato tali procedure sino al 2014 per poi essere riattivate nel 2015. L'andamento osservato nel triennio - Tabella 22 - risulta caratterizzato da un rilevante divario vincitori/vincitrici nel 2019; da un tasso di successo sostanzialmente paritario nel 2020 e nel 2021.

Appare invece riscontrabile accorpando le categorie B-C e quelle D-EP un'inversione delle percentuali di "vittoria" fra i generi (in termini percentuali) opposta al numero dei partecipanti globali nel triennio.

### Categorie B-C

255 (totali donne partecipanti nel triennio); 55 (vincitrici di progressione B-C) = 21,6 %

309 (totale uomini partecipanti nel triennio); 74 (vincitori di progressione B-C) = 24,0%

### Categorie D-EP

235 (totali donne partecipanti nel triennio); 51 (vincitori di progressione D-EP) = 21,7%

273 (totali uomini partecipanti nel triennio); 50 (vincitori di progressione D-EP) = 18,3%

		2019				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
<b>Partecipanti</b>	Donne	7	74	77	8	<b>166</b>	<b>46,1%</b>
	Uomini	13	94	74	13	<b>194</b>	<b>53,9%</b>
	<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>168</b>	<b>151</b>	<b>21</b>	<b>360</b>	<b>100,0%</b>

<b>Vincitori</b>	Donne	0	7	10	3	20	38,5%
	Uomini	2	16	6	8	32	61,5%
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>

		2020				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
<b>Partecipanti</b>	Donne	8	81	88	4	<b>181</b>	<b>49,6%</b>
	Uomini	11	91	78	4	<b>184</b>	<b>50,4%</b>
	<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>172</b>	<b>166</b>	<b>8</b>	<b>365</b>	<b>100,0%</b>

<b>Vincitori</b>	Donne	0	17	15	2	<b>34</b>	<b>50,7%</b>
	Uomini	3	18	10	2	<b>33</b>	<b>49,3%</b>
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>67</b>	<b>100,0%</b>

		2021				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
<b>Partecipanti</b>	Donne	10	75	53	5	<b>143</b>	<b>41,2%</b>
	Uomini	9	91	97	7	<b>204</b>	<b>58,8%</b>
	<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>166</b>	<b>150</b>	<b>12</b>	<b>347</b>	<b>100,0%</b>

<b>Vincitori</b>	Donne	5	26	19	2	<b>52</b>	<b>46,8%</b>
	Uomini	2	33	22	2	<b>59</b>	<b>53,2%</b>
	<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>

**Tabella22:** Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2019/2021)

Non appare superfluo rammentare che, dopo anni di "fermo", in quanto abolite dal decreto legislativo 150/2009 (cosiddetta Riforma Brunetta) sono state nuovamente attivate le procedure concorsuali per le progressioni verticali, "sbloccate" sia dalla previsione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 ("Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno") che dalla possibilità di poter assegnare punti organico e correlati finanziamenti, alle stesse, in sede di programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2020-2022 e 2021-2023, approvate, rispettivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 131 del 30.06.2020 e n. 126 del 10.06.2021.

Tale opportunità ha consentito di contemperare le esigenze di reclutamento dall'esterno mediante concorso pubblico con le ineludibili esigenze di valorizzazione delle professionalità interne dell'Amministrazione.

Pertanto, in attuazione di tali previsioni e in esecuzione delle determinazioni assunte dagli Organi di governo in relazione alle citate programmazioni, con D.D. n. 282 e con D.D. 283 in data 8/7/2021, sono state rispettivamente bandite le procedure per titoli ed esami per la progressione verticale dalla categoria C alla categoria D e dalla categoria B alla categoria C. Nella prima procedura è risultata vincitrice una donna (unica partecipante) e nella seconda procedura, su un totale di 5 partecipanti (n.3 uomini e n.2 donne) le 2 donne sono risultate vincitrici ed è risultato vincitore un solo uomo.

## RETRIBUZIONE

Gli incentivi (al lordo dell'importo IRPEF dovuto dal dipendente ed 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 23, si evidenzia che le donne titolari di posizione organizzativa sono più numerose rispetto agli uomini, mentre se si guarda alle funzioni specialistiche la situazione presenta un trend, osservato nel triennio, a favore degli uomini, per quanto il divario, in quest'ultimo caso, non si configuri come "drastico". In merito all'importo medio corrisposto, invece, si registrano valori negativi del rapporto donne/uomini per l'anno 2019 (sebbene per le Funzioni specialistiche il dato del divario sia praticamente trascurabile), mentre lo stesso rapporto assume valori positivi nel 2020 per le posizioni organizzative e negativi per le specialistiche; mentre nel 2021 si rivelano negativi. Tuttavia le differenze dei valori osservate, se si fa eccezione per il primo valore dell'anno 2019, non configurano gap macroscopici. Occorre, peraltro, considerare che l'importo della indennità di responsabilità correlato a ciascuna posizione organizzativa deriva direttamente dalla pesatura della stessa, che viene effettuata sulla base degli indicatori di ponderazione stabiliti dalla contrattazione integrativa. Conseguentemente, anche l'importo medio corrisposto risulta influenzato da questa complessa metodologia di calcolo; lungi, quindi, dal dover paventare applicazioni "discriminanti" di assegnazione degli incentivi.

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza tra il valore medio del premio corrisposto (donne/uomini)
<b>Anno 2019</b>	Posizioni Organizzative	Donne	53	€ 41.354,46	€ 780,27	€ -102,60
		Uomini	23	€ 20.306,04	€ 882,87	
	Funzioni Specialistiche	Donne	78	€ 11.706,77	€ 150,09	€ -6,49
		Uomini	95	€ 14.874,73	€ 156,58	
<b>Anno 2020</b>	Posizioni Organizzative	Donne	52	€ 53.441,80	€ 1.027,73	€ 37,42
		Uomini	27	€ 26.738,20	€ 990,30	
	Funzioni Specialistiche	Donne	82	€ 16.061,63	€ 195,87	€ -20,36
		Uomini	96	€ 20.758,37	€ 216,23	
<b>Anno 2021</b>	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	

**Tabella 23:** Indennità di Responsabilità per il personale delle categorie C e D per genere (2019/2021)

Nella Tabella 24 che segue sono riportati i dati relativi alla retribuzione accessoria del personale EP: indennità di posizione e indennità di risultato. Si evidenzia, innanzitutto, che il numero di donne che occupa le posizioni apicali all'interno della categoria EP è nettamente inferiore a quello degli uomini (8 a 14 per l'anno 2019, 7 a 12 per l'anno 2020 e 7 a 10 per l'anno 2021). Se si confrontano, poi, i dati relativi alla indennità di posizione, si può constatare che c'è una costante differenza positiva, come differenza del valore medio corrisposto, nel triennio osservato.

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza % del valore medio del premio
<b>Anno 2019</b>	Indennità di posizione	Donne	8	€ 96.058,33	€ 12.007,29	478,29
		Uomini	14	€ 161.406,00	€ 11.529,00	
	Indennità di risultato	Donne	8	€ 28.817,50	€ 3.602,19	158,91
		Uomini	14	€ 48.205,93	€ 3.443,28	
<b>Anno 2020</b>	Indennità di posizione	Donne	7	€ 83.225,00	€ 11.889,29	1.652,84
		Uomini	12	€ 122.837,34	€ 10.236,45	
	Indennità di risultato	Donne	7	€ 24.967,50	€ 3.566,79	495,85
		Uomini	12	€ 36.851,20	€ 3.070,93	
<b>Anno 2021</b>	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	

**Tabella 24:** Indennità di Posizione e di Risultato del personale appartenente alla categoria EP per genere (2019/2021)

Ciò potrebbe essere indice di un più elevato numero di giorni di presenza delle donne, elemento questo che rientra nella base di calcolo dell'indennità in argomento. Non si può trascurare, tuttavia, che l'indennità di posizione correlata a ciascuna posizione organizzativa è strettamente connessa alla sua pesatura. Pertanto, il trend del gap è anche espressione di una migliore (in termini economici) ponderazione degli incarichi di responsabilità ricoperti dalle donne.

Per quanto attiene alla indennità di risultato, l'andamento è analogo.

## IN PILLOLE

- Per quanto riguarda la composizione del personale tecnico amministrativo in servizio si evidenzia parità di genere nel triennio 2019-2021 con una presenza femminile di poco inferiore al 50 per cento, con notevoli prevalenze nell'ambito delle aree funzionali Amministrativa e Amministrativo- gestionale, Area Biblioteche e Area 02 CEL.
- Nell'area dei Servizi Generali e Tecnici, invece, si riscontra una prevalenza maschile che passa dal 76,5% all'80% negli anni del triennio; ugualmente l'area 06, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, viene rappresentata prevalentemente da personale maschile, pari al 70% circa nel triennio. Riepilogando le aree 02 e 03 risultano a prevalenza femminile, evidenziando la presenza di segregazione orizzontale; di contro, la prevalenza maschile nelle aree 04 e 06 è riconducibile, ancora una volta, alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a caratterizzazione maschile.
- La presenza di donne cala decisamente nelle posizioni apicali (EP). Osserviamo che, sino al 2017, il legislatore aveva bloccato le progressioni verticali. Le nuove procedure sono state inserite nella programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 e hanno costituito una opportunità di avanzamento per il genere femminile.
- I dati inerenti all'utilizzo del tempo parziale evidenziano un maggiore ricorso, complessivamente e tenendo conto dei fattori esogeni che possono aver inciso nel triennio osservato, del part time così come dei congedi parentali.
- I valori e i trends emersi dall'analisi indicano l'opportunità di adottare politiche più incisive per la valorizzazione delle professionalità femminili, da affiancare all'incentivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

## NOTA GIURIDICA

La presente nota è dedicata agli indicatori dell'Ambito "D" che include gli indici inerenti alle dinamiche e le variazioni, per genere, e per genere e categoria economica delle cessazioni e delle assunzioni (turnover) del personale tecnico-amministrativo, nonché l'analisi dei dati inerenti alle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo e i tassi di avanzamento di carriera per genere.

Con particolare riferimento a quest'ultimo indicatore, appare opportuno procedere con un breve inquadramento delle previsioni dei CC.CC.NN.LL., nonché di alcune disposizioni di legge e di taluni orientamenti di organismi nazionali, all'interno delle/dei quali è possibile circoscrivere il perimetro e comprendere le condizioni di concreta attuazione degli strumenti amministrativo-giuridici di progressione del personale tecnico-amministrativo.

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

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

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

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

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

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

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

Successivamente, è stata bandita la procedura relativa all'anno 2015<sup>1</sup> (indetta con D.D. n. 434 del 20/11/2015), anche questa, conclusa nel medesimo anno 2015, con decorrenza degli inquadramenti, giuridici ed economici, dall'01/01/2015.

In seguito, tutte le procedure relative alle PEO 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 (tenuto conto che quest'ultimo anno si riferisce all'ultimo del triennio di osservazione della presente edizione del BDG) sono state regolarmente bandite con cadenza annuale e concluse negli anni di riferimento per le categorie B, C, D, anche in attuazione delle previsioni dell'intervenuto – e tuttora vigente - CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, stipulato in data 19.04.2018.

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

<sup>1</sup>Con l' "Accordo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Anno 2015", sottoscritto il 17/11/2015, le parti negoziali hanno concordato di non dare corso alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per gli anni 2012/2013/2014 e di utilizzare le relative risorse per le PEO dell'anno 2015.

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

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

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

Ne consegue che è stato necessario, altresì, predeterminare, con apposite norme regolamentari, le modalità di svolgimento delle prove selettive e i relativi criteri di valutazione delle qualità culturali e professionali, nonché i criteri di valutazione dei titoli con particolare riferimento alle attività svolte e i risultati conseguiti ("Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali del personale tecnico amministrativo per l'attuazione dell'art.22, comma 15, D.LGS 75/2017 dell'Università del Salento", emanato con D.R. 278, in data 06.05.2021 e successivamente modificato con D.R. 408 del 25.06.2021).

Con specifico riferimento alle procedure di Progressione Economica interna alla categoria, non appare superfluo ricordare, quale fattore oggettivo incidente sul "tasso di successo complessivo" del personale che partecipa alle stesse, che la Circolare del MEF n. 15 del 16/05/2019, nel Capitolo 5 - Monitoraggio della Contrattazione Integrativa (art. 40 bis, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001) stabilisce: «è confermata l'indicazione che "riferito ad un numero limitato di dipendenti"<sup>2</sup> è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura (...)» e che, pertanto, la progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate in ciascuno degli anni di vigenza del Contratto.

In ultimo, si evidenzia che la selezione viene effettuata sulla base dei seguenti elementi di ponderazione:

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

Non appare difficile ipotizzare che, talune connotazioni oggettive delle situazioni lavorative che vedono coinvolti i lavoratori e le lavoratrici (e.g.: maggiore frequenza di partecipazione ad attività di formazione - comunque contingentate dalla presenza del tetto massimo stabilito dal bando - maggiore coinvolgimento in procedimenti e incarichi aggiuntivi/gruppi di lavoro, opportunità di docenze razione materiae, possibilità di maggiore frequenza di partecipazione a corsi di specializzazione/master per talune persone e minore possibilità per altre per difficoltà di conciliazione vita-lavoro, ecc.), possono determinare eventuali circostanze di differenziazione nel "profilo professionale", a parità di altre condizioni, che si riverberano nelle graduatorie finali, con potenziali riflessi anche sulle "impari" opportunità.

<sup>2</sup> Il riferimento è all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 che recita: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

## CONCLUSIONI

Riassumiamo qui, in un quadro d'insieme, alcune delle principali evidenze emerse nelle analisi delle varie componenti della comunità di questo Ateneo.

Si conferma la forte preponderanza femminile nella **componente studentesca**, che proviene per lo più dalla regione e da famiglie a reddito medio-basso. La lettura incrociata dei dati relativi al reddito e alle condizioni sociali delle famiglie di origine, all'occupazione e alla provenienza geografica evidenzia l'alta percentuale di giovani del territorio per i quali la nostra università rappresenta una concreta possibilità di crescita culturale e sociale. Viene quindi confermato il ruolo fondamentale del nostro Ateneo per lo sviluppo culturale ed economico del territorio, e come 'ascensore sociale'.

La performance accademica delle studentesse è ulteriormente migliorata, evidenziando voti più alti e tempi di laurea inferiori rispetto agli studenti. A fronte di questo dato, registriamo ancora minori percentuali di laureate impiegate, rispetto ai laureati, e un gap salariale a loro svantaggio.

La distribuzione delle scelte di studio riprende la tendenza nazionale, anche per le discipline STEM, che vedono in generale un incremento di iscritte. Tuttavia, il fenomeno osservato nel precedente bilancio che vedeva una inversione rispetto alla tendenza nazionale per quanto riguarda, nel loro insieme, le scienze matematiche fisiche e biologiche con più studentesse che studenti non è confermato dagli ultimi dati. Osserviamo un alto numero di corsi segregati per genere: l'unica area di studio a segregazione maschile è, globalmente, quella delle ingegneria, con fluttuazioni nei corsi di laurea specifici.

Per quanto riguarda il **personale docente**, i dati confermano per lo più le tendenze nazionali. La presenza femminile diminuisce nettamente al progredire della carriera ed in particolare nelle posizioni apicali, dove le donne in prima fascia sono solo il 23%, con un Glass Ceiling Index più alto rispetto sia alle università del benchmark sia al dato nazionale e pari, nell'ultimo anno di rilevazione, a 1,73; questo dato è tuttavia leggermente migliorato rispetto al bilancio precedente. La scarsa presenza di donne soprattutto nelle posizioni medie o apicali è ancora più evidente nelle discipline scientifiche.

I dati sulle abilitazioni nazionali indicano che, a fronte di un maggior tasso di successo delle donne nelle abilitazioni alla prima fascia, gli effettivi passaggi di ruolo sono prevalentemente maschili. Questo dato di base, che può essere portato ad un equilibrio in tempi ragionevolmente brevi solo con politiche attive specifiche, incide sulla maggioranza degli altri indicatori, in primis sulla scarsa presenza di donne negli organi di governance. Ne consegue anche che i destinatari della maggior parte della spesa dell'Ateneo sono uomini (che ricevono il 63% della spesa). Ancora più rilevante è il divario di genere per quanto riguarda il finanziamento da progetti competitivi esterni all'Ateneo, che per l'82% va a uomini.

La dinamica relativa al **personale tecnico-amministrativo** rivela nel complesso una composizione paritaria (di poco inferiore al 50%). Tuttavia, nonostante lo sblocco governativo delle progressioni di carriera verticali, la presenza femminile rimane scarsa nei ruoli apicali e mostra notevoli variazioni nell'ambito delle aree: si nota una netta prevalenza femminile in area Amministrativa e Amministrativo-gestionale, Area Biblioteche ed Collaboratori Linguistici (il che evidenzia la presenza di segregazione orizzontale), e una netta prevalenza maschile (tra il 70% e l'80%) nelle aree di Servizi generali, Tecniche e Informatiche riconducibile, ancora una volta, alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a composizione maschile. I dati inerenti all'utilizzo del tempo parziale evidenziano un maggiore ricorso, complessivamente e tenendo conto dei fattori esogeni che possono aver inciso nel triennio osservato (pandemia COVID 19), al part time così come dei congedi parentali.

Per quanto riguarda le analisi relative al personale docente e PTA, i valori e i trends emersi da questa nuova edizione del Bilancio di Genere confermano ancora una volta la necessità di adottare politiche più incisive per la valorizzazione delle professionalità femminili, da affiancare all'incentivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

## NOTA METODOLOGICA

L'indagine effettuata all'interno del Bilancio di Genere ha preso come riferimento nella maggioranza degli indicatori i dati disponibili per le annualità 2019, 2020 e 2021, sia pubblici, estrapolati dal sito dell'USTAT (portale dei dati dell'istruzione superiore del MUR), del Consorzio interuniversitario ALMALAUREA e del CONTO ANNUALE (Rilevazione censuaria sulle amministrazioni pubbliche effettuata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze), che interni all'Università stessa. I prospetti di seguito evidenziano gli indicatori utilizzati per le analisi, rappresentati sotto forma di grafico o tabelle, e le fonti da cui i dati sono stati estratti.

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

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

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

---

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



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

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

## COMPONENTE STUDENTESCA

Per la componente studentesca la Tabella 1 riporta gli indicatori utilizzati nel bilancio di genere e la corrispondente fonte dei dati.

INDICATORI	FONTE
Corsi di studio segregati	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/a860fc0a-052f-4f91-9b45-e42ff8765c73">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/a860fc0a-052f-4f91-9b45-e42ff8765c73</a>
Distribuzione reddito isee per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Iscritti per dipartimento e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Serie storica della componente studentesca iscritta per genere	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590</a>
Iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (lt, ls/m, lcu) e per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere	Fonte interna: Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti
Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere	<a href="http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/e7046069-8cc9-444b-bbc8-4844dbedc835">http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/e7046069-8cc9-444b-bbc8-4844dbedc835</a>
Estrazione sociale dei laureati triennale e magistrale	<a href="https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione">https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione</a>
Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (lt, ls/m, lcu) e genere	<a href="https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione">https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione</a>
Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (lt, ls/m, lcu) e genere	<a href="https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione">https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione</a>
Localizzazione lavorativa laureati/e a 1 anno e 3 anni dalla laurea	<a href="https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione">https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione</a>
Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Percentuale di iscritti/e alle scuole di specializzazione per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico

**Tabella 25:** Indicatori e Fonte dati per la sezione "Studentesse e studenti".

## TERMINOLOGIA E PRECISAZIONI VARIE

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

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

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

## PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Per il personale docente e ricercatore, la Tabella 2 riporta gli indicatori utilizzati nel bilancio di genere e la corrispondente fonte dei dati.

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

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

**Tabella 26:** Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Docente e Ricercatore"

## TERMINOLOGIA E PRECISAZIONI VARIE

### RUOLI PROFESSIONALI:

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

La definizione di Ricercatore/Ricercatrice utilizzata in taluni grafici si riferisce alle categorie RTD-A, RTD-B e RU. La definizione di RD (Ricercatore a Tempo Determinato) utilizzata in taluni grafici si riferisce alle categorie RTD-A e RTD-B. Per facilitare confronti con altre rilevazioni nazionali ed internazionali si è anche utilizzata la definizione dei ruoli europea in *grades*:

### GRADE:

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

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

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

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

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

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

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

**Tabella 27:** Descrizione delle aree CUN

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

**Tabella 28:** Aree STEM (Grafici distribuzione per settori disciplinari)

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

**Tabella 29:** Field of Research and Development (FoRD) e corrispondenza con Aree CUN

## RAPPORTI DI FEMMINILITÀ

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

$$N_{\text{Donne}}^{(r,a,sd)}$$

$$N_{\text{Uomini}}^{(r,a,sd)}$$

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

### PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Per il Personale Tecnico Amministrativo, la Tabella 30 riporta gli indicatori utilizzati nel bilancio di genere e la corrispondente fonte dei dati.

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

**Tabella 30:** Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Tecnico Amministrativo"

## TERMINOLOGIA E PRECISAZIONI VARIE

CEL: collaboratori esperti linguistici.

**Indice di compensazione:** rapporto tra il numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA in un dato anno solare.

$$I_{\text{com donne}} = \frac{N_{\text{donne assunte}}}{N_{\text{donne cessate}}}$$

$$I_{\text{comp uomini}} = \frac{N_{\text{uomini assunti}}}{N_{\text{uomini assunti}}}$$

Nella determinazione dell'indice di compensazione, i casi in cui vi è esclusiva presenza di personale assunto, accompagnato da nessuna cessazione, sono stati indicati con una casella scura (azzurra o arancione a seconda del genere) ed il simbolo "+". Al contrario, invece, le situazioni di personale solo cessato e non assunto sono state descritte con caselle con il simbolo "-". Infine, le celle in bianco specificano l'assenza di movimentazione in entrata ed uscita.

**Indice di turnover complessivo:** rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per categoria e per genere. L'indice, per donne e uomini, è calcolato come segue:

$$I_{\text{turnover donne}} = \frac{N_{\text{donne assunte}} - N_{\text{donne cessate}}}{N_{\text{donne}}}$$

$$I_{\text{turnover uomini}} = \frac{N_{\text{uomini assunti}} - N_{\text{uomini cessati}}}{N_{\text{uomini}}}$$

## APPENDICE

DIPARTIMENTO	LAUREA	LAUREA MAGISTRALE LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO
Beni Culturali	Beni Culturali	Archeologia
		Digital Humanities
	Discipline delle arti, della musica e dello spettacolo - DAMS	Progettazione e Gestione dei Sistemi Produttivi Audiovisivi e Performativi Storia dell'Arte
Studi Umanistici	Filosofia	Lettere Moderne
	Lettere	Lettere Classiche
	Lingue, Culture e Letterature Straniere	Lingue Moderne, Letterature e Traduzione
	Scienza e Tecnica della Mediazione Linguistica	Comunicazione Pubblica, Economica e Istituzionale Scienze Filosofiche
	Scienze della Comunicazione	Traduzione Tecnico-Scientifica e Interpretariato
Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali	Biotecnologie	Biologia
	Scienze Biologiche	Coastal and Marine Biology and Ecology
	Scienze Motorie e dello Sport	Biotecnologie Mediche e Nanobiotecnologie
	Viticoltura ed Enologia	Scienze e Tecniche delle Attività motorie preventive e adattate
	Scienze e Tecnologie per l'Ambiente	Scienze Ambientali
	Sviluppo sostenibile e cambiamenti climatici	Medicina e Chirurgia (ciclo unico)
Matematica e Fisica	Fisica	Fisica
	Matematica	Matematica
	Ottica e Optometria	
Storia, Società e Studi sull'Uomo	Educazione sociale e tecniche dell'intervento educativo	Consulenza Pedagogica e Progettazione dei Processi Formativi Progettazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali
	Scienze e Tecniche Psicologiche	Psicologia dell'intervento nei contesti relazionali e sociali
	Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali	Scienze per la Cooperazione Internazionale Sociologia e Ricerca Sociale
	Servizio Sociale	Studi Geopolitici ed Internazionali
	Sociologia	Scienze della Formazione Primaria (ciclo unico)
	Ingegneria dell'Innovazione	Ingegneria Civile
Ingegneria dell'Informazione		Ingegneria Civile
		Communication Engineering and Electronic Technologies
Ingegneria Industriale sede didattica Lecce		Management Engineering
Ingegneria Industriale sede didattica Brindisi		Computer Engineering
		Ingegneria Meccanica
Ingegneria Biomedica	Materials Engineering and Nanotechnology	
Scienze dell'Economia	Manager del Turismo	Gestione delle Attività Turistiche e Culturali
	Economia Aziendale	Management Aziendale
	Management Digitale	Interclasse in Economia, Finanza e Assicurazioni
	Economia e Finanza	
Scienze Giuridiche	Management dello sport	Governance euro-mediterranea delle politiche migratorie
		Giurisprudenza (a ciclo unico)

Tabella 31: Offerta Formativa Lauree a.a. 2021/2022

<b>Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo</b>
I livello in "Diversity e Disability Management"
II livello in "Esperto in valutazione e riabilitazione neuro-cognitiva dell'età evolutiva dell'adulto e dell'anziano"
<b>Dipartimento di Studi Umanistici</b>
I livello - Mediazione linguistica interculturale in materia di immigrazione e asilo
<b>Dipartimento di Scienze dell'Economia</b>
I livello - ARMS4VALUEinSMEs - Audit, Rischi e Valore per le PMI nell'Era della Trasformazione Digitale e Sostenibile
II livello - Diritto ed Economia delle attività produttive e logistiche
<b>Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali</b>
II livello - Biomedicina molecolare
II livello - Meteorologia e oceanografia fisica
II livello - Esperto della qualità biologica dell'ambiente marino (EQUBAM)
<b>Dipartimento di Scienze Giuridiche</b>
II livello - Amministrazione pubblica: principi e regole, strumenti e tecniche (APREST)
II livello - Accreditamento delle Strutture Sanitarie e Socio-Sanitarie
II livello - Banking, Financial and Insurance Law
<b>Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione</b>
II livello - Applied Data Science
II livello - Rischio territoriale e sostenibilità dell'uso del suolo
II livello - Responsabile per la Transizione Digitale

Tabella 32: Offerta Formativa Post-Laurea a.a. 2021/2022

<b>XXXVII Ciclo di dottorato</b>
<b>Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione</b>
Ingegneria dei materiali e delle strutture nanotecnologiche
Ingegneria dei sistemi complessi
<b>Dipartimento di Matematica e Fisica</b>
Fisica e nanoscienze
Matematica e informatica
Nanotecnologie
<b>Dipartimento di Scienze dell'Economia</b>
Transizione digitale e sostenibilità: le imprese e le amministrazioni pubbliche nell'economia globalizzata
<b>Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali</b>
Scienze e tecnologie biologiche e ambientali
<b>Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo</b>
Human e social science
<b>Dipartimento di Studi Umanistici</b>
Filosofia: filosofia e storia dei saperi filosofici
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni
<b>Dipartimento di Beni Culturali</b>
Scienze del patrimonio culturale

Tabella 33: Dottorati di ricerca istituiti - ciclo XXXVII

<b>Scuole specializzazione</b>
Beni Archeologici "Dinu Adamesteanu"
per le Professioni Legali "Vittorio Aymone"

Tabella 34: Scuole di specializzazione a.a. 2021/2022





BILANCIO DI GENERE 2022

N. 2 n.s.

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

© 2024 Università del Salento