

Bilancio di Genere dell'Università di Pavia

III Edizione



Il Bilancio di Genere è stato redatto dalla **U.O.C. Sviluppo organizzativo** con la collaborazione del Servizio Carriere e concorsi del personale di Ateneo e rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale e Servizio Qualità e gestione della domanda.

Indice

Presentazione del Direttore Generale	p. 4
Uno sguardo d'insieme	p. 6
Gli studenti e le studentesse	p. 8
Condizione occupazionale dei laureati	p. 17
Il Personale Docente	p. 19
Il personale dirigente, il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	p. 38
Gli Organi di Ateneo	p. 47
Riclassificazione dei dati contabili in un'ottica di genere	p. 49
Appendice	p. 48

Presentazione del Direttore Generale

L'Università di Pavia presenta il terzo Bilancio di Genere che si pone quale analisi approfondita dell'intera comunità accademica con riferimento al 31/12/2023 oppure, dove necessario, all'anno accademico 2022/2023. La redazione del Bilancio di Genere è particolarmente importante per un'organizzazione. Offrendo una ricchissima raccolta dei dati consente infatti una crescita di consapevolezza utile per la definizione di politiche per le pari opportunità, per la valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo.

Il Bilancio di Genere conferma che nella comunità accademica pavese il genere femminile è molto ben rappresentato: nel 2023 le donne sono più numerose degli uomini (56,20%). La soddisfazione connessa all'evidenza di una significativa prevalenza del genere femminile, peraltro, si riduce esaminando le diverse categorie ed entrando nel dettaglio delle differenze di genere. Le studentesse sono più numerose degli studenti, così come le Assegniste di ricerca e le esponenti del personale tecnico e amministrativo sopravanzano i loro colleghi maschi. Ma non è così per dottorandi, docenti e dirigenti. In modo praticamente stabile, dal 2013 a oggi, all'aumentare della fascia di inquadramento corrisponde una diminuzione della presenza femminile.

La mia personale esperienza professionale all'interno dell'Ateneo è stata caratterizzata da un importante percorso di crescita, essendo entrata come semplice funzionario nel 1990 e nominata Direttore Generale nel 2014. Era anche la prima volta per una donna in questo ruolo nell'Ateneo di Pavia. Di questo percorso sono ovviamente orgogliosa e ancor più impegnata a promuovere le pari opportunità per superare, dove possibile, qualsiasi discriminazione di genere. La presenza femminile deve essere valorizzata e occorre favorire gli interventi mirati alla conciliazione casa-lavoro, introducendo opportunità estese di lavoro agile, iniziative culturali e di formazione mirate. Su questi aspetti, l'Ateneo è fortemente impegnato.

L'European Institute for Gender Equality (EIGE), ovvero l'agenzia indipendente dell'UE che si occupa di monitorare i progressi degli Stati sull'uguaglianza di genere, ha pubblicato il suo ultimo rapporto relativo ai dati 2023. Nel rapporto è calcolato il cd. Gender Equality Index che valuta i progressi sull'uguaglianza di genere negli Stati membri in relazione a sei aspetti della vita: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere salute. Nel 2023, l'Italia si posiziona al 13° posto tra i Paesi Ue, sotto la media europea con un punteggio di 68,2 su 100. Dal 2013 ad oggi il punteggio dell'Italia è significativamente aumentato: rispetto all'anno precedente, il report mostra un miglioramento di 1,6 punti, segnando l'incremento annuale più significativo dall'inizio delle rilevazioni. L'Italia si colloca in un gruppo di paesi con miglioramenti più rapidi: nonostante un punto di partenza più basso, il nostro Paese sta compiendo progressi significativi verso la parità di genere.

Nonostante i progressi, però, ancora molta strada c'è da fare e le disuguaglianze di genere rimangono soprattutto in relazione all'aspetto della partecipazione delle donne nei settori chiave come l'energia e i trasporti, temi centrali del report 2023. Persistono vari problemi, come il tema dei lavori di cura: in questo ambito, il divario tra i generi si sta riducendo ma solo perché le donne se ne stanno facendo meno carico, grazie anche ad esempio all'introduzione di nuove tecnologie, ai servizi di assistenza e cura presso strutture specializzate e servizi di consegna a domicilio che riducono i tempi necessari a svolgere queste attività.

Migliora anche l'aspetto connesso al potere: per la prima volta in 10 anni, il numero di donne nei parlamenti e nei consigli di amministrazione è arrivato al 33%, anche grazie alle regolamentazioni introdotte dall'Europa.

In questo contesto l'Italia ha registrato un balzo doppio rispetto all'Ue (+3,2 punti) arrivando a quota 68,2 punti. Il tallone d'Achille resta il lavoro, dove non solo l'occupazione femminile è ferma al 52,6%, ma le donne faticano ancora a fare carriera.

Nel contesto dell'Ateneo, il Bilancio di genere si configura come un prezioso strumento di analisi e confronto sull'identità dell'Università di Pavia, per valutare i risultati ottenuti, segnalare le contraddizioni intrinseche del sistema ma anche le possibilità di miglioramento per definire una più ampia strategia di sviluppo in termini di parità di genere.

L'Ateneo sta procedendo in questo senso grazie al contributo del CUG e delle strutture dell'Amministrazione coinvolte. In particolare, nel 2023 è stato avviato un progetto sperimentale per arricchire l'analisi dell'impatto di genere con i dati finanziari. A partire da questa terza edizione, è stato possibile anche presentare la fase sperimentale di classificazione in base al genere delle spese sostenute dall'Ateneo nel trimestre ottobre-dicembre 2023.

Questo si pone come un ulteriore passo per la rappresentazione di un quadro completo della situazione dell'Ateneo e verso una maggior consapevolezza delle politiche di genere.

Ringrazio sinceramente il CUG per le numerose iniziative e attività di collaborazione con l'Amministrazione e per gli stimoli forniti all'Ateneo in questo ambito. Ringrazio inoltre le colleghe e i colleghi che hanno collaborato alla stesura del documento, per l'importante contributo offerto alla comunità accademica con la pubblicazione del Bilancio di Genere.

Emma Varasio
Direttore Generale dell'Università di Pavia

Uno sguardo d'insieme

Per la terza edizione del Bilancio di genere dell'Università di Pavia, sono stati considerati i dati al 31/12/2023 oppure, quando necessario, riferiti all'anno accademico 2022/2023.

In tabella è presentata la distribuzione per genere delle diverse componenti della comunità accademica considerate per la stesura del presente documento:

	DONNE		UOMINI		Totale
	N	%	N	%	
Studenti/studentesse	14117	56,45%	10889	43,55%	25006
Dottorandi/e	324	46,02%	380	53,98%	704
Specializzandi/e	816	58,33%	583	41,67%	1399
Docenti	260	38,46%	416	61,54%	676
Ricercatori/trici	193	52,88%	172	47,12%	365
Assegnisti/e di ricerca	171	56,44%	132	43,56%	303
Personale tecnico-amministrativo	593	68,55%	272	31,45%	865
Dirigenti	3	42,86%	4	57,14%	7
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	16	80,00%	4	20,00%	20
Totale	16493	56,20%	12852	43,80%	29345

Tabella 1 Distribuzione per genere e ruolo

Pertanto, non sono stati considerati:

- i professori a tempo determinato, in quanto presenti in un'unica unità di personale;
- i tecnologi a tempo determinato, in quanto il 2023 è stato il primo anno di attivazione contrattuale.

Complessivamente, si rileva che la comunità accademica è composta da una percentuale maggiore di donne (56,20%). Questo dato si ritrova in tutte le diverse componenti di personale, ad eccezione del personale docente (PA e PO) e dirigente. All'interno di tali componenti, che rappresentano le posizioni apicali

politiche e amministrative dell'Ateneo, le donne rappresentano rispettivamente il 38,46% e 42,86%.

In tutte le altre componenti, le donne sono presenti in percentuali superiori agli uomini, con un picco dell'80% tra i CEL e del 68,55% all'interno del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato.

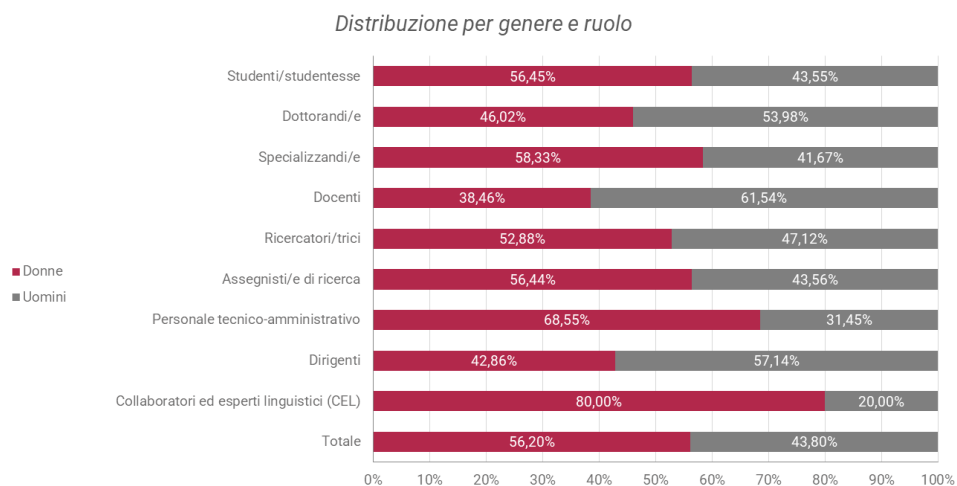


Grafico 1 Distribuzione % per genere e ruolo

Gli studenti e le studentesse

In questa sezione si analizzano i dati relativi alla componente studentesca secondo le principali caratteristiche.

Nell'anno accademico 2022/2023 risultano iscritti 25.006, così suddivisi tra le diverse tipologie di corsi di studio:

	Donne		Uomini		Totale
	N	%	N	%	
Laurea L	7305	53,26%	6412	46,74%	13717
Laurea specialistica/magistrale LS/LM	3311	56,48%	2551	43,52%	5862
Laurea magistrale a ciclo unico LCU	3501	64,51%	1926	35,49%	5427
Totale	14117	56,45%	10889	43,55%	25006

Tabella 2 Popolazione studentesca 2022/2023 per tipologia di corso e genere

La tabella che segue mostra le percentuali di donne e uomini per le diverse tipologie di corsi di studio. La presenza maggiore di studentesse rispetto agli studenti si ritrova in tutte e tre le tipologie di studio, in percentuale superiore al 50%. Nei corsi di studio di tipo magistrale a ciclo unico le studentesse raggiungono il 64,15%.

Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso

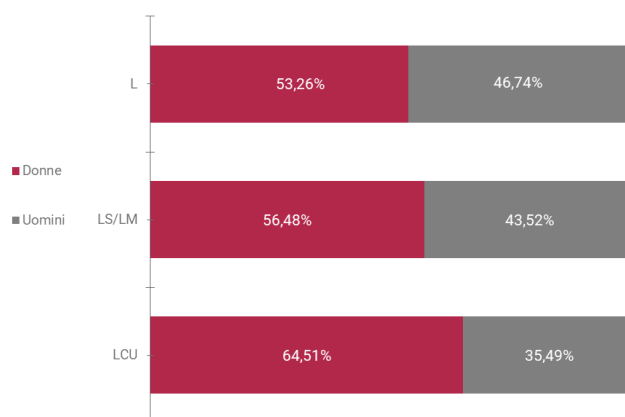


Grafico 2 Componente studentesca % per genere e tipologia di corso

La tabella sottostante riporta le percentuali di studenti e studentesse iscritte nelle tre tipologie di corso e nelle aree di studio.

Per quanto riguarda i percorsi di laurea L, le donne sono in percentuale maggiore in tutte le aree di studio, ad eccezione dell'area Tecnologie dell'informazione e della comunicazione ICT (37,1%) e Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (28,8%) e Servizi (24,2%).

Dato confermato anche per i percorsi di laurea specialistica/magistrale, con l'aggiunta dell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (46%) e Sanità e assistenza sociale (46,9%).

Per i percorsi di laurea magistrale a ciclo unico LCU l'area dove le donne sono presenti in percentuale inferiore agli uomini è quella relativa alle Discipline umanistiche ed artistiche (21,7%), che invece registrava percentuali molto elevate di presenza femminile per i percorsi L e LM.

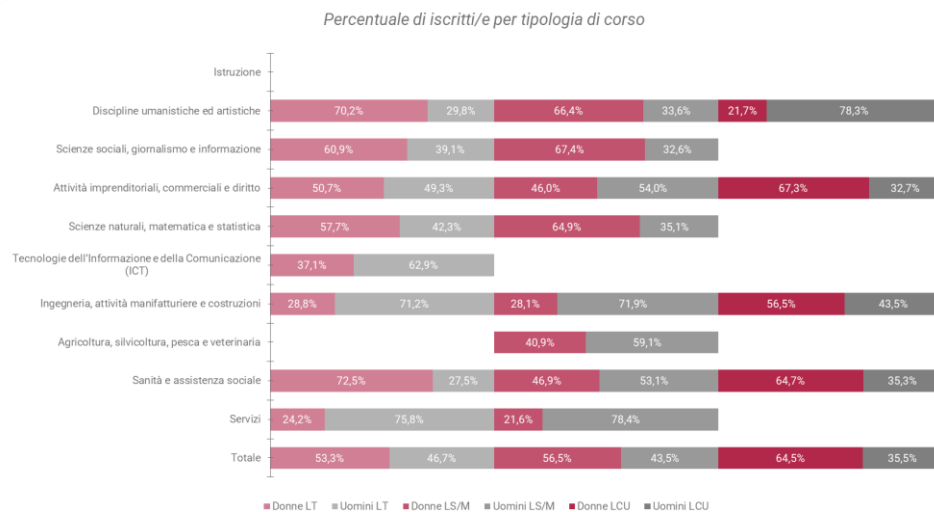


Grafico 3 Composizione percentuale di iscritti per genere, tipologia di corso e area di studio

La tabella seguente mostra la percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere). La determinazione della prevalenza o della neutralità è ottenuta se almeno il 60% di studenti è appartenente ad uno dei due generi. Se nessuno dei due generi ottiene il 60%, viene definita neutra.

Si nota che le classi a prevalenza femminili rappresentano la maggior parte delle classi di studio (41%), seguite dalle neutre rispetto al genere (32,1%).

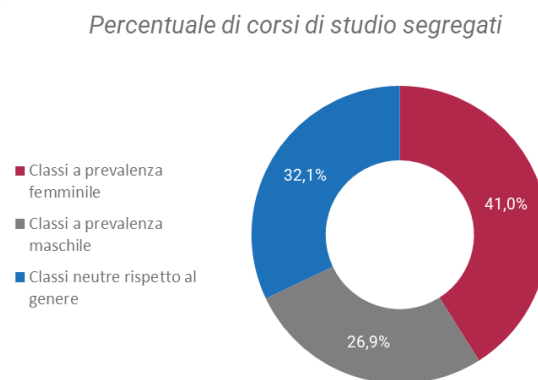


Grafico 4 Classi a prevalenza femminile, maschile o neutre rispetto al genere

Analizzando il trend di composizione della popolazione studentesca dall'anno accademico 2012/2013 al 2022/2023 si nota come la percentuale di donne si attesti sempre intorno al 55-56% contro il 44-45% di uomini, mostrando una composizione decisamente stabile nel tempo.

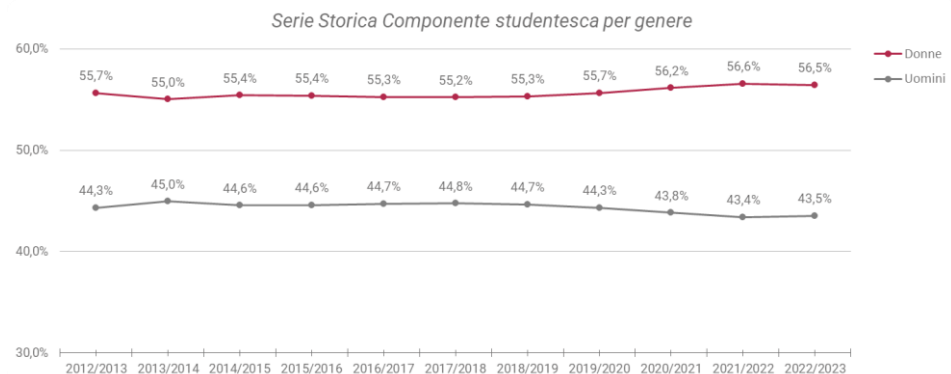


Grafico 5 Trend composizione studentesca per genere

Per quanto riguarda l'area geografica di provenienza, in generale si evidenzia una percentuale vicino al 50% o superiore di provenienza dalla Lombardia. Per quanto riguarda entrambi i generi, si ritrovano percentuali superiori al 70% di studentesse e studenti lombardi iscritti ai corsi di laurea L che scelgono l'Università di Pavia (rispettivamente il 71,9% e il 75,9%).

Le percentuali scendono per entrambi i generi per quanto riguarda i corsi di laurea specialistica/magistrale LS/LM: solo il 44,8% di donne e il 46,6% di uomini provengono dalla stessa regione.

Ritroviamo valori più alti di studentesse e studenti lombardi tra gli iscritti ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico, rispettivamente il 57,1% e il 52,3%.

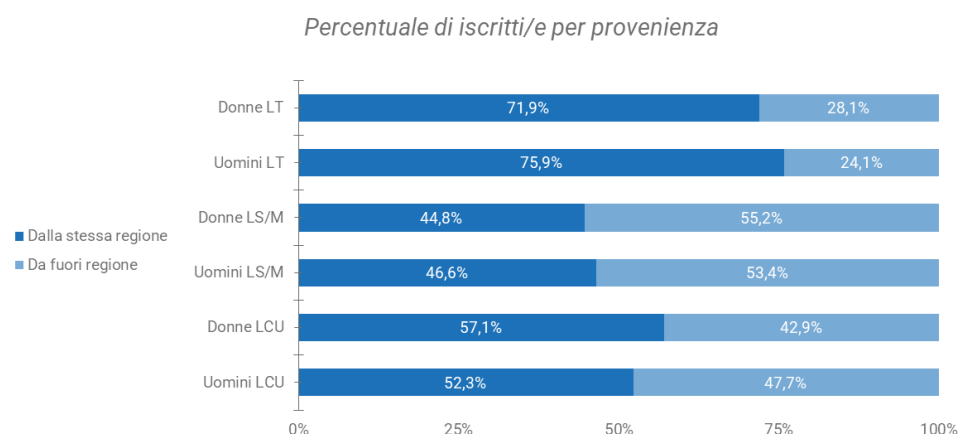


Grafico 6 Componente studentesca per genere e area geografica di provenienza

Con riferimento al voto di laurea, si evince che le donne ottengono il massimo dei voti in percentuale maggiore (31,49%) rispetto agli uomini (22,14%). Si noti che, il numero di donne che raggiunge il 110 Lode è pari a più del doppio di quello degli uomini.

In ogni caso, le donne raggiungono i punteggi più alti (dal 106 al 110 Lode) nel 54,79% dei casi, mentre gli uomini nel 43,97%.

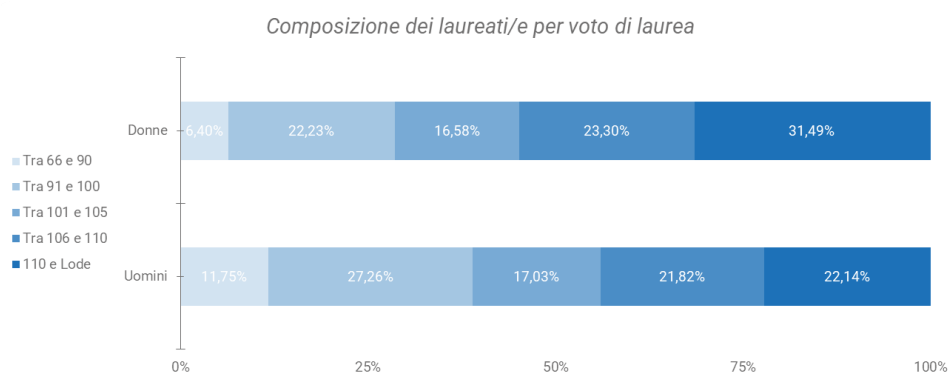


Grafico 7 Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

La tabella seguente riporta la percentuale di studentesse e studenti che si sono laureati in corso. Si nota che le percentuali di donne sono superiori agli uomini per tutte le tipologie di corso di studio.

Le studentesse si sono laureate in corso per il 78,7% nei corsi di laurea L contro il 67,5% di studenti, per il 78,9% nei corsi di laurea specialistica/magistrale LM contro il 72,1% di studenti e per il 68% nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico LCU per il 68% contro il 66,5% di studenti.

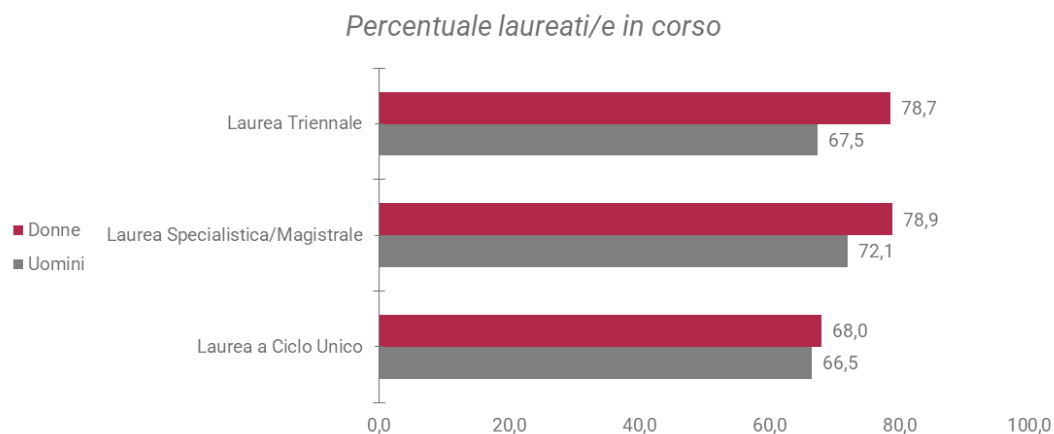


Grafico 8 Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio)

Con riferimento al tasso di abbandono al primo anno di iscrizione, si nota una percentuale maggiore di uomini nei corsi di laurea L (29,7% contro il 27% di donne).

Le studentesse raggiungono invece un tasso di abbandono superiore agli uomini sia per i corsi di laurea specialistica/magistrale (9,9% contro il 9%) che per i corsi di laurea a ciclo unico LCU (22,5% contro il 21,6%)

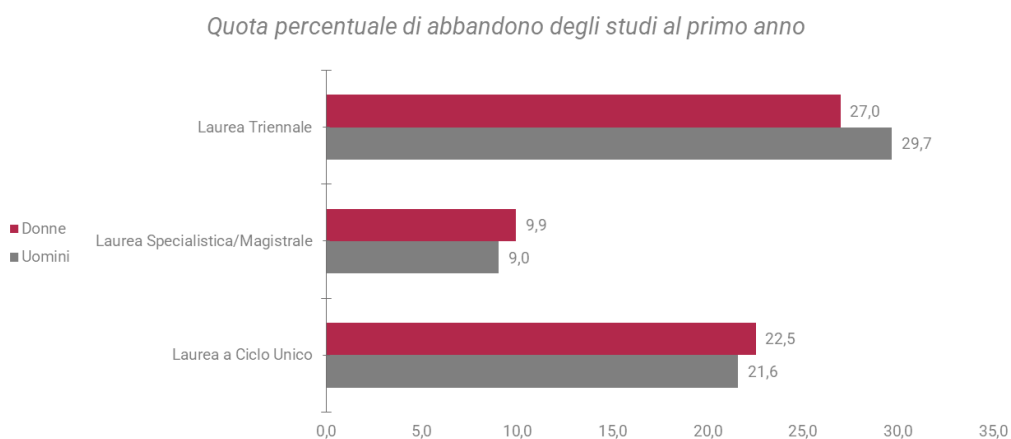


Grafico 9 Tasso di abbandono al primo anno per genere e tipologia di corso di studio

I grafici che seguono analizzano la percentuale di donne e uomini iscritti ai corsi post-laurea dell'Università di Pavia.

Il grafico che segue rappresenta gli iscritti/e ai corsi di dottorato per le aree di studio, che in generale restituisce una percentuale maggiore di uomini (53,98%) rispetto alle donne.

Ad eccezione dell'area Sanità e assistenza sociale, in cui le donne rappresentano il 57,81% degli iscritti, in tutte le altre aree la prevalenza di iscritti è di genere maschile.

In particolare, si osserva l'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (64,53%), Discipline umanistiche ed artistiche (60%) e Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (55,56%).

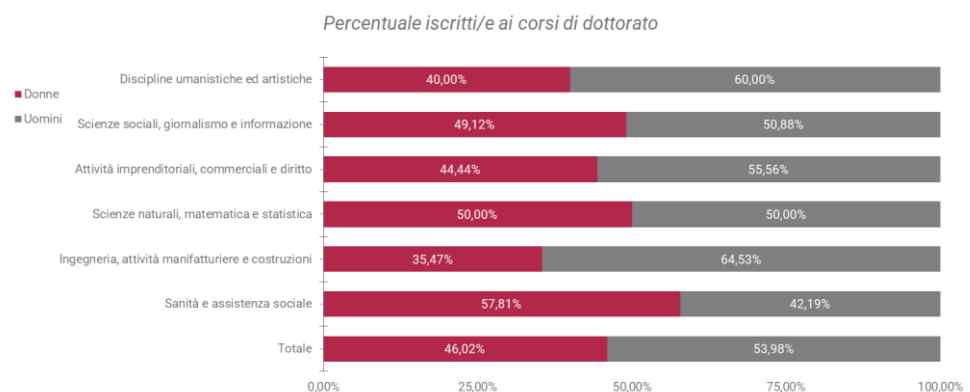


Grafico 10 Percentuale di dottorandi/e per genere e area di studio

Le percentuali di donne e uomini iscritti alle scuole di specializzazione si mostrano abbastanza stabili negli ultimi 3 anni accademici, con una netta prevalenza di donne (circa il 57-58%).

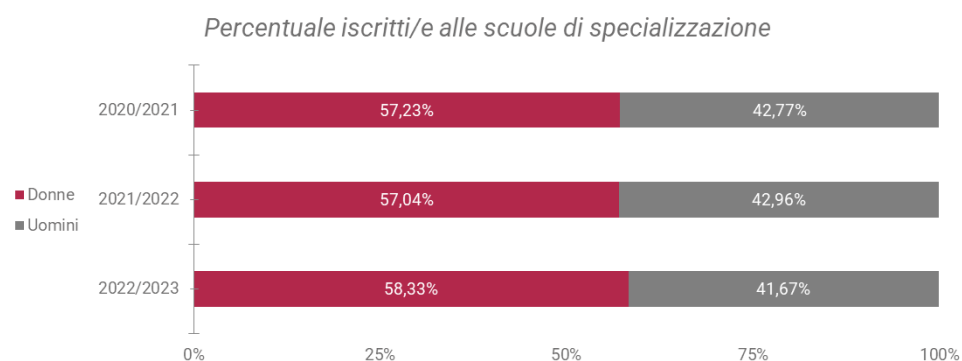


Grafico 11 Percentuale di specializzandi/e per genere e area di studio

Per quanto riguarda i tassi di abbandono al percorso di specializzazione medica, si nota un andamento non costante, sia in termini percentuali che in termini di differenze di genere.

Per l'anno accademico 2020/2021 il tasso di abbandono femminile era del 7,69%, inferiore a quello maschile, pari al 10,58%.

L'anno accademico successivo le percentuali si riducono notevolmente per entrambi i generi, rimanendo sempre più bassi per le donne (3,4%) rispetto agli uomini (6,19%).

Per l'anno accademico 2022/2023 si nota invece che il tasso di abbandono degli uomini continua a scendere (3,7%) mentre quello delle donne supera sia quello degli uomini sia quello delle donne per i due anni accademici precedenti (11,33%).

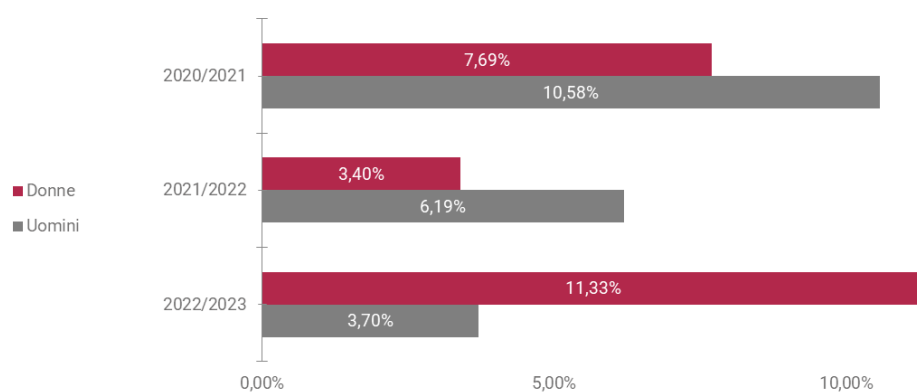
Quota percentuale di abbandono alle scuole di specializzazione

Grafico 12 Tasso di abbandono alle scuole di specializzazione per genere e per anno accademico

Condizione occupazionale dei laureati

La tabella seguente riporta i dati relativi al tasso di occupazione delle laureate e dei laureati a 1 e 5 anni, con riferimento alla tipologia di corso di studio.

Si osserva che per quanto riguarda l'occupazione a 1 anno dalla conclusione del percorso di studi, il tasso è più elevato per le donne al termine della laurea L (40,3% contro il 37%) e della laurea a ciclo unico LCU (82% contro il 78,9%), mentre è leggermente più basso per le laureate ai corsi specialistici/magistrali LS/LM (78,2% contro il 79,6%).

Anche a 5 anni dalla laurea, la situazione è simile a quella sopra esposta: le donne presentano un tasso di occupazione maggiore rispetto agli uomini per i corsi di laurea a ciclo unico LCU (92,2% contro 89,7%) e inferiore per i corsi specialistici/magistrali LS/LM (88,6% contro 91%).

I dati per i corsi di laurea triennali L non sono disponibili.

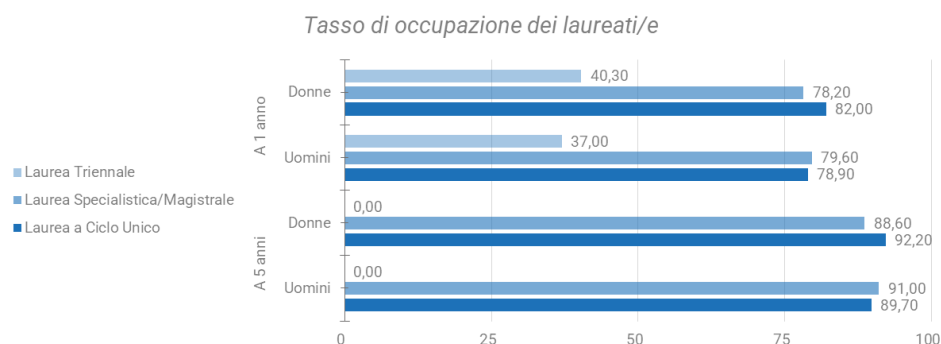


Grafico 13 Tasso di occupazione dei laureati a 1 e 5 anni per genere, tipologia di corso

Ulteriore analisi è possibile con riferimento alla retribuzione netta media dei laureati e delle laureate a 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo.

Le donne guadagnano mediamente di più unicamente con riferimento ai corsi di laurea L a 1 anno dal titolo (delta pari a €86).

Per gli uomini si osserva uno stipendio medio più alto in tutti gli altri casi, con una differenza massima a 5 anni dal titolo di laurea specialistica/magistrale LS/LM (delta pari a €180).

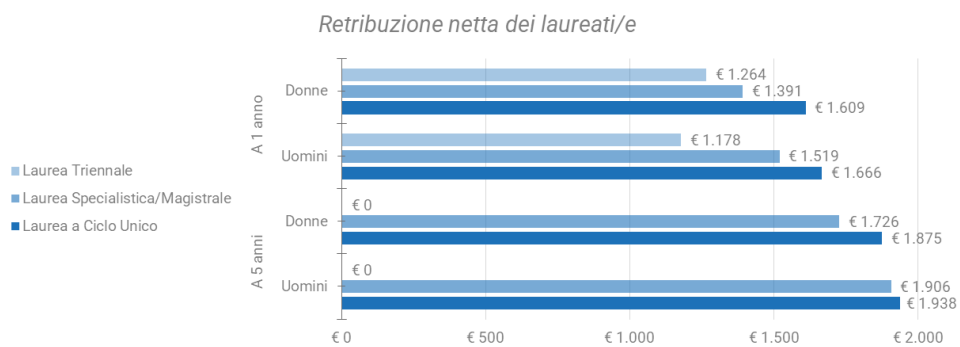


Grafico 14 Stipendio medio netto dei laureati a 1 e 5 anni per genere, tipologia di corso

Il Personale docente e ricercatore

La seconda componente analizzata della comunità accademica è il personale docente e ricercatore. Nella tabella sottostante sono riportati i dati relativi alla popolazione docente, ricercatore e personale di ricerca al 31/12/2023. Il personale docente e ricercatore, includendo gli/le assegnisti/e di ricerca ed escludendo l'unico professore a tempo determinato, dell'Università di Pavia è composto da un totale di 1.344 persone, di cui il 46,43% sono donne e il restante 53,57% sono uomini.

Tipologia di personale	DONNE		UOMINI		Totale
	N	%	N	%	
Professori/esse ordinari/e	83	31,68%	179	68,32%	262
Professori/esse associati/e	177	42,86%	236	57,14%	413
Ricercatori/trici universitari/e	38	44,19%	48	55,81%	86
Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A	100	61,73%	62	38,27%	162
Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo B	55	47,83%	60	52,17%	115
Assegnisti/e di ricerca	171	56,44%	132	43,56%	303
Totale	624	46,53%	717	53,47%	1341

Tabella 3 Personale docente e ricercatore per tipologia e genere

Nel grafico sottostante emerge che nei ruoli apicali si trovano le maggiori differenze. Solo il 31,68% dei professori/esse ordinari/e, il 42,86% dei professori/esse associati e il 44,19% dei ricercatori/trici universitari è donna. Nelle posizioni connesse alla ricerca a tempo determinato, si inverte la tendenza: la presenza di genere femminile è superiore a quella maschile sia per i ricercatori/trici di tipo A (61,73% contro 38,27%) che per gli assegnisti/e di ricerca (56,44% contro 43,56%). Fanno eccezione i ricercatori/trici di tipo B, dove la presenza di uomini è pari al 52,17%.

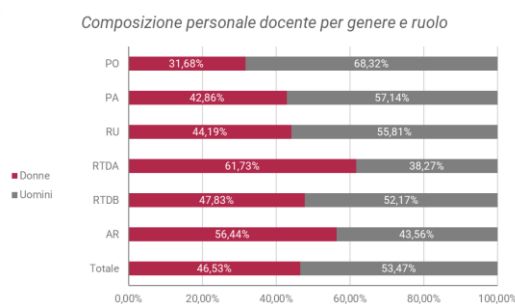


Grafico 15 Composizione personale docente per genere e ruolo

La tabella seguente rappresenta la distribuzione del personale docente sui 18 Dipartimenti dell'Università di Pavia.

Il Dipartimento di Scienze del Farmaco è l'unico in cui le donne sono presenti in numero maggiore rispetto agli uomini in tutti i ruoli a tempo indeterminato, con il 25% di professoresse ordinarie e 5,56% professori ordinari, 38,89% di professoresse associate e 8,33% professori associati, 16,67% ricercatrici universitarie e 5,56% ricercatori universitari.

Per quanto riguarda i PO, troviamo un numero maggiore di donne anche nel Dipartimento di Sanità pubblica, medicina sperimentale e forense (15,63% contro il 6,25%).

I PA sono rappresentati da più donne rispetto agli uomini nel Dipartimento di Scienze del sistema nervoso e del comportamento (32,50% contro 22,50%) e nel Dipartimento di Scienze economiche e aziendali (30% contro 18%). Gli RU donna sono presenti in numero maggiore rispetto agli uomini nel Dipartimento di Medicina molecolare (6,38% contro 0%) e nel Dipartimento di Scienze clinico-chirurgiche, diagnostiche e pediatriche (8,81% contro 6,38%).

DIPARTIMENTI	PO		PA		RU	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE LAZZARO SPALLANZANI	16,67%	23,81%	28,57%	26,19%	2,38%	2,38%
CHIMICA	6,67%	26,67%	26,67%	31,11%	2,22%	6,67%
FISICA	7,69%	28,21%	15,38%	41,03%	0,00%	7,69%
GIURISPRUDENZA	15,00%	37,50%	15,00%	22,50%	0,00%	10,00%
INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	2,78%	33,33%	22,22%	41,67%	0,00%	0,00%
INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	7,81%	39,06%	12,50%	25,00%	6,25%	9,38%
MATEMATICA 'FELICE CASORATI'	7,14%	30,95%	11,90%	40,48%	4,76%	4,76%
MEDICINA INTERNA E TERAPIA MEDICA	3,23%	22,58%	22,58%	25,81%	12,90%	12,90%
MEDICINA MOLECOLARE	12,77%	14,89%	31,91%	34,04%	6,38%	0,00%
MUSICOLOGIA E BENI CULTURALI	3,13%	18,75%	34,38%	40,63%	0,00%	3,13%
SANITA' PUBBLICA, MEDICINA SPERIMENTALE E FORENSE	15,63%	6,25%	21,88%	31,25%	12,50%	12,50%
SCIENZE CLINICO-CHIRURGICHE, DIAGNOSTICHE E PEDIATRICHE	6,38%	23,40%	17,02%	38,30%	8,51%	6,38%
SCIENZE DEL FARMACO	25,00%	5,56%	38,89%	8,33%	16,67%	5,56%
SCIENZE DEL SISTEMA NERVOSO E DEL COMPORTAMENTO	12,50%	25,00%	32,50%	22,50%	2,50%	5,00%
SCIENZE DELLA TERRA E DELL'AMBIENTE	13,16%	15,79%	18,42%	31,58%	7,89%	13,16%
SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI	12,00%	26,00%	30,00%	18,00%	6,00%	8,00%
SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	14,29%	17,14%	14,29%	42,86%	2,86%	8,57%
STUDI UMANISTICI	13,64%	18,18%	27,27%	37,88%	1,52%	1,52%
Totale	10,89%	23,62%	23,23%	30,97%	4,99%	6,30%

Tabella 4 Distribuzione del personale docente per dipartimento, genere e ruolo

La tabella sottostante riporta il rapporto tra i professori/esse ordinari/e per genere e il totale del personale docente e ricercatore per il medesimo genere. Si nota che le donne sono meno rappresentate degli uomini: le PO donne rappresentano il 13,3% delle donne totali; i PO uomini il 25% degli uomini totali.

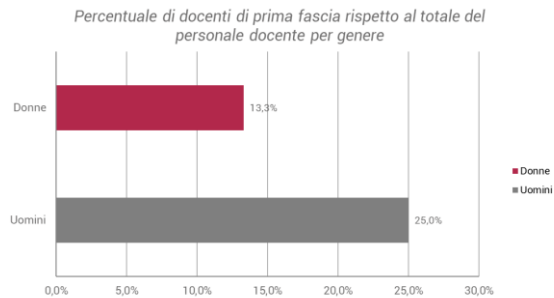


Grafico 16 Rapporto tra PO rispetto al totale del personale docente per genere

I grafici che seguono rappresentano i trend di distribuzione del personale docente e ricercatore negli anni. I dati consentono di analizzare le variazioni in organico dell'Università di Pavia dal 2016 al 2023.

La prima riflessione riguarda in generale la presenza femminile nei ruoli del personale docente e ricercatore. Nel grafico si nota che dal 2016 al 2020 la distribuzione di donne e uomini è stata abbastanza stabile, con una percentuale di genere femminile sempre inferiore (intorno al 42% per le donne e al 57,5% per gli uomini). Solo nell'ultimo biennio 2022-2023 salgono progressivamente le percentuali di presenza delle donne (46,53% nel 2023) mentre diminuiscono quelle degli uomini (53,47%).

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore

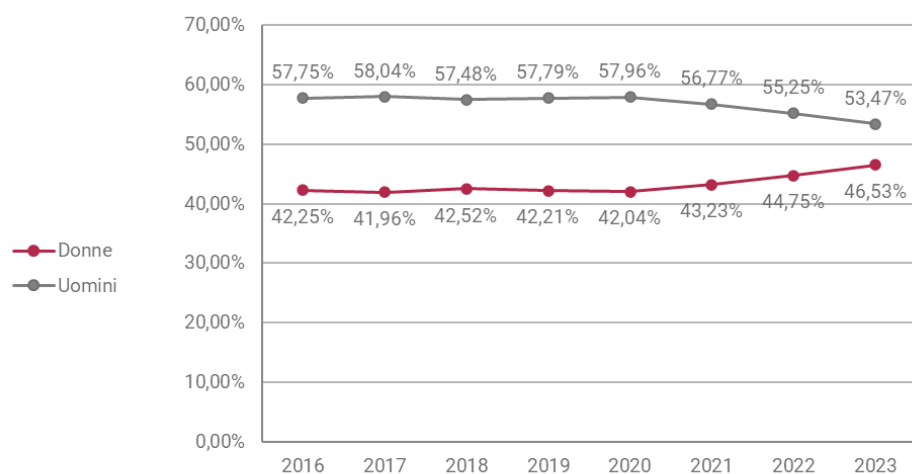


Grafico 17 Trend distribuzione in percentuale del personale docente per genere (serie storica 2016-2023)

Entrando nello specifico dei differenti ruoli del personale, per quanto riguarda il cosiddetto "Grade A", ovvero i professori/esse ordinari/e si evidenzia un leggero ma graduale aumento della percentuale di donne (dal 26,29% del 2016 al 31,68% del 2023), pur continuando a prevalere il genere maschile.

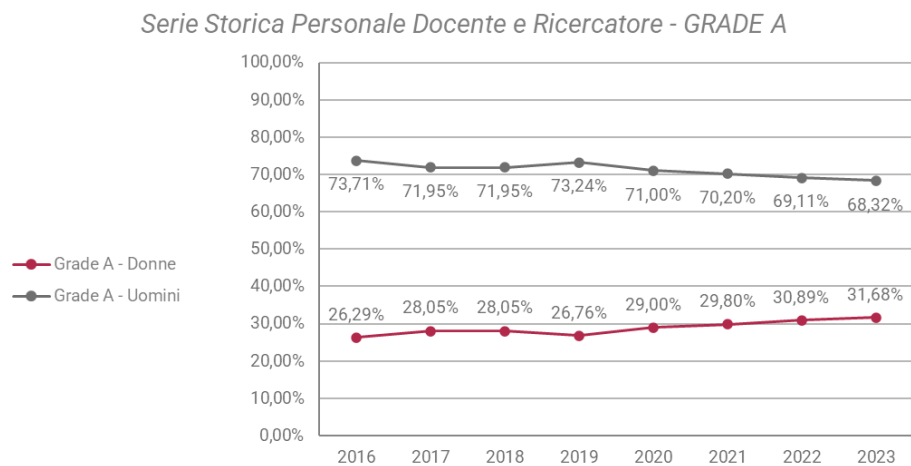


Grafico 18 Trend distribuzione in percentuale del personale docente GRADE A per genere (serie storica 2016-2023)

Per quanto riguarda il personale docente "Grade B", ovvero il personale docente associato, si conferma la tendenza precedentemente esposta con riferimento al personale docente ordinario.

Le donne, infatti, aumentano leggermente e in modo abbastanza costante (dal 40,97% del 2016 al 42,86% del 2023), seppur rimanendo in percentuale inferiore rispetto agli uomini.

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE B

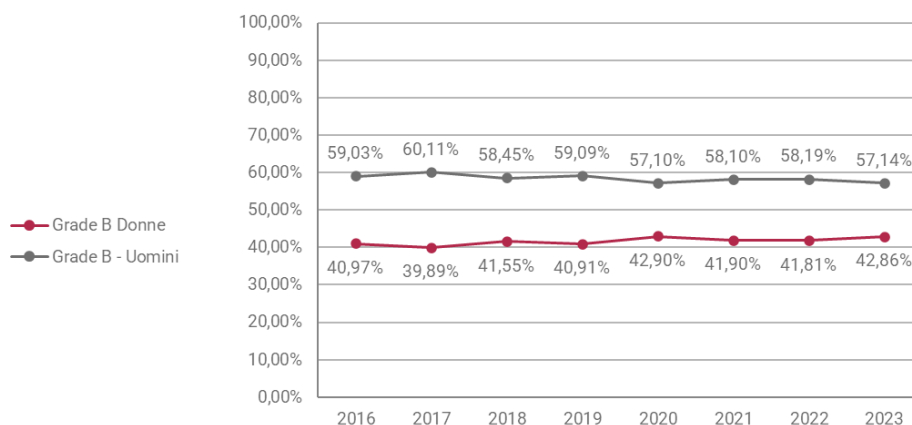


Grafico 19 Trend distribuzione in percentuale del personale docente GRADE B per genere (serie storica 2016-2023)

Il trend del personale "Grade C", che comprende i ricercatori/trici universitari e i ricercatori/trici a tempo determinato, riporta nel 2023 un'inversione di tendenza. Dal 2016 la percentuale di uomini è sempre stata superiore a quella delle donne, con un picco nel 2020 (57,43% contro 42,57%). Nel 2023 la percentuale di donne supera quella degli uomini (53,17% contro 46,83%).

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE C

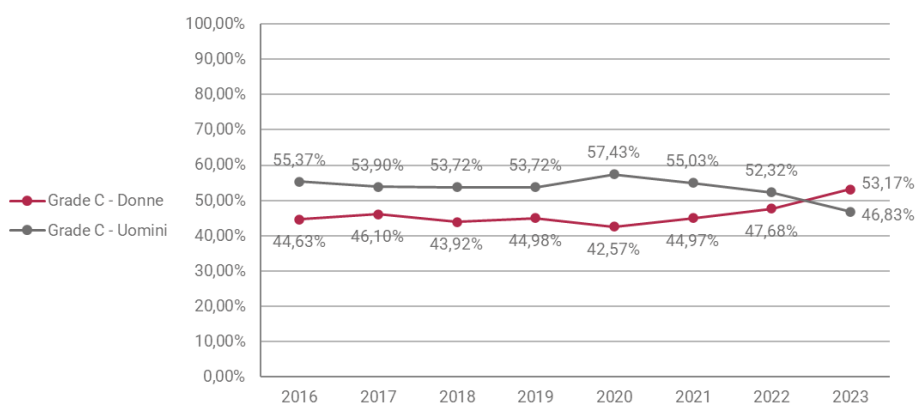


Grafico 20 Trend distribuzione in percentuale del personale docente GRADE C per genere (serie storica 2016-2023)

Il grafico sotto riportato, che porta il focus sull'andamento della presenza femminile, sintetizza quanto fin qui esposto: la presenza femminile in Ateneo è in aumento rispetto alla presenza maschile. Si nota un trend di crescita lieve ma costante, seppur riportando percentuali ancora inferiori rispetto alla presenza di uomini.

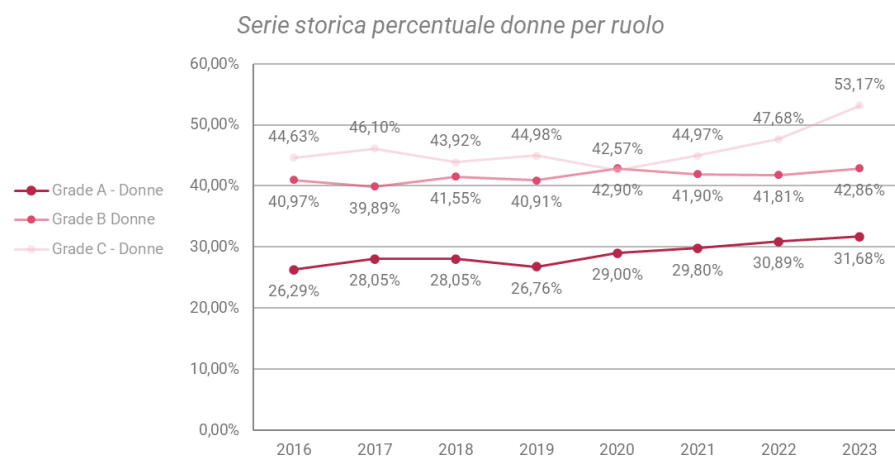


Grafico 21 Serie storica percentuale donne per ruolo

Analizzando il personale docente per fascia d'età, si nota, come è normale per i percorsi di carriera, che l'età del personale aumenta man mano che si raggiungono i livelli apicali.

Per i docenti ordinari (Grade A), sia per le donne che per gli uomini, si ritrova una grande percentuale di rappresentanti nella fascia d'età più elevata: rientrano tra gli over 54 il 70,95% di donne e il 69,88% di uomini.

Circa il 25/27% di entrambi i generi appartiene alla fascia 45-54 anni. Gli under 44 rappresentano percentuali molto piccole e i due generi si equivalgono.

I docenti associati (Grade B) sono over 54 per circa il 37,85% delle donne e 35,59% degli uomini. Nella fascia 45-54 anni si ritrova il 40,68% delle donne e il 37,29% degli uomini.

Per gli uomini si nota una presenza esigua anche degli under 34 (0,42%), assente per le donne.

I ricercatori/trici a tempo determinato sono mediamente più giovani: il 48,7% delle donne e il 51,18% degli uomini appartiene alla fascia 35-44 anni. La fascia degli under 35 è più numerosa a favore delle donne (21,24% contro 13,53%).

La comunità degli assegnisti/e di ricerca è rappresentata per la maggior parte da persone di età inferiore ai 34 anni (71,2% delle donne e 75,4% degli uomini). Man mano che si passa ad età più elevate diminuiscono le percentuali di presenza. Si

registra però un 1,75% di donne e 1,52% di uomini appartenenti alla fascia over 54 anni.

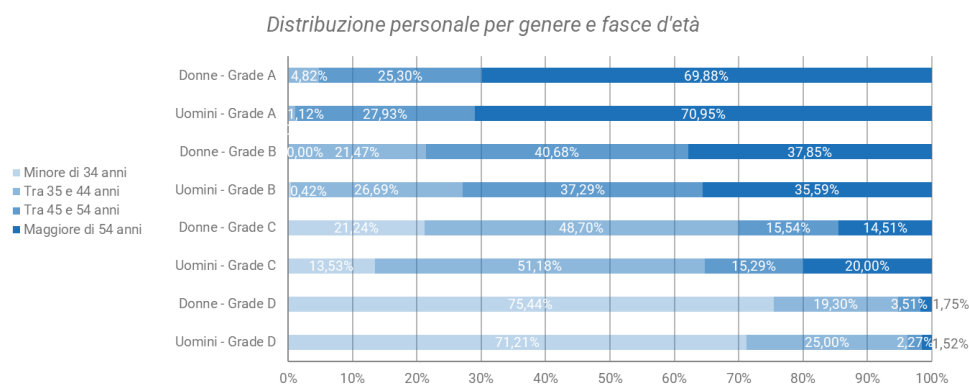


Grafico 22 Distribuzione personale docente e ricercatore per genere e fasce d'età

Le due figure che seguono rappresentano la medesima distribuzione considerando singolarmente le singole fasce di età.

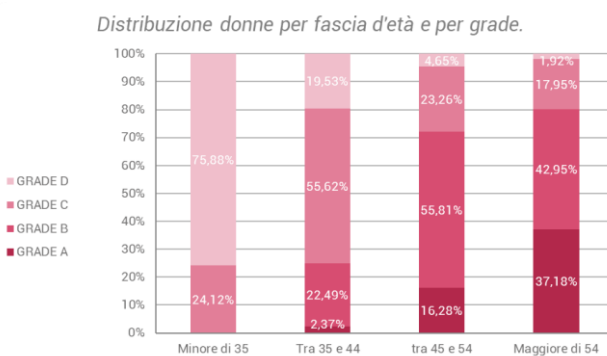


Grafico 23 Distribuzione delle donne per fascia d'età e grade

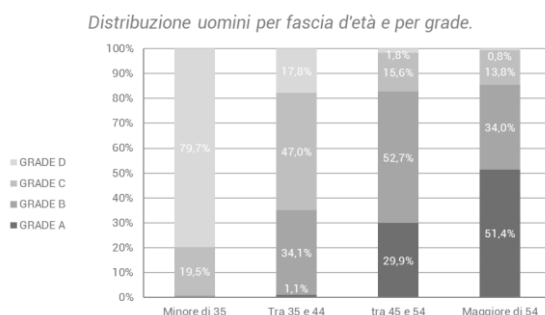


Grafico 24 Distribuzione degli uomini per fascia d'età e grade

Nella prossima sezione si analizzeranno i dati relativi al personale docente e ricercatore con riferimento alle aree CUN che vengono riportate per completezza:

STEM	AREA CUN	Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures
X	01 - Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
X	02 - Scienze fisiche	01 - Natural sciences
X	03 - Scienze chimiche	01 - Natural sciences
X	04 - Scienze della terra	01 - Natural sciences
X	05 - Scienze biologiche	01 - Natural sciences
	06 - Scienze mediche	03 - Medical and health sciences
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural and veterinary sciences
X	08 - Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
X	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 - Humanities and the arts
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social Sciences
	12 - Scienze giuridiche	06 - Humanities and the arts
	13 - Scienze economiche e statistiche	05 - Social Sciences
	14 - Scienze politiche e sociali	05 - Social Sciences

Tabella 5 Aree CUN e FoRD

Si noti che l'area CUN 11- Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, a seconda della disciplina specifica, può fare riferimento alla FoRD 05 - Social sciences oppure alla 06 - Humanities and the arts.

I grafici che seguono offrono la possibilità di confrontare la percentuale di donne presso l'Università di Pavia e il totale degli Atenei statali nazionali, con riferimento sia alla tipologia di personale che all'area CUN, con un focus specifico sulle aree pertinenti alle discipline STEM.

Il primo grafico mostra la situazione generale sulle donne docenti e ricercatrici, confrontando l'Università di Pavia con il resto degli atenei nazionali.

Si nota come la presenza di donne presso il nostro Ateneo sia superiore alla media nazionale per quanto riguarda l'area CUN 07 – Scienze agrarie e veterinarie, (delta pari a 24%) 04 -Scienze della terra (delta pari a 11%) e 09 –

Ingegneria industriale e dell'informazione (delta pari a 10%), queste ultime relative alle discipline STEM.

Di contro, le Aree 14 – Scienze politiche e sociali (delta pari a -10%), 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (delta pari a -10%), 08 – Ingegneria civile e architettura (delta pari a -10%), 01 – Scienze matematiche e informatiche (delta pari a -5%), di cui le ultime due appartenenti alle discipline STEM, nel confronto con gli altri Atenei, riportano percentuali inferiori di presenza femminile.

In ogni caso, è possibile affermare che, rispetto alle Università italiane, presso l'Ateneo pavese la presenza di donne docenti e ricercatrici risulta superiore di 5 punti percentuale, che sale a 7 considerando unicamente le aree relative alle discipline STEM.

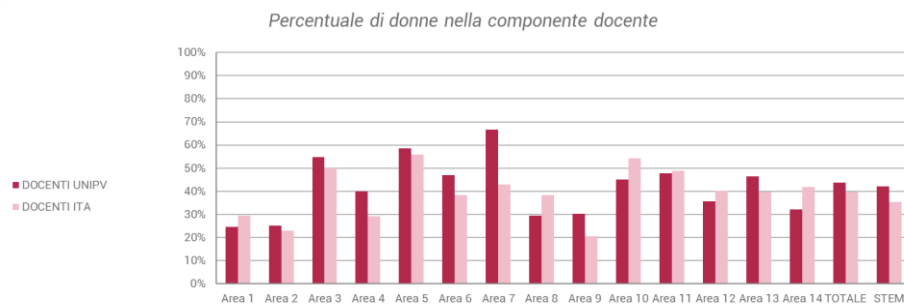


Grafico 25 Confronto % donne personale docente e ricercatore Università di Pavia VS Atenei italiani

I successivi tre grafici rappresentano il confronto tra donne docenti e ricercatrici dell'Ateneo di Pavia rispetto alle altre Università nazionali suddivise per tipologia di ruolo.

Per il personale ricercatore a tempo indeterminato e indeterminato, si nota una percentuale maggiore di donne per le aree 07 – Scienze agrarie e veterinarie (delta pari a 16%), 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione (delta pari a 12%) e 06 – Scienze mediche (11%).

Valori negativi si riscontrano in particolare nelle aree 12 – Scienze giuridiche (delta pari a -14%) 08 – Ingegneria civile e architettura (delta pari a -8%).

In generale, le percentuali sono comunque più elevate sia sul totale delle aree (delta pari a 8%) e sulle aree relative alle discipline STEM (11%)

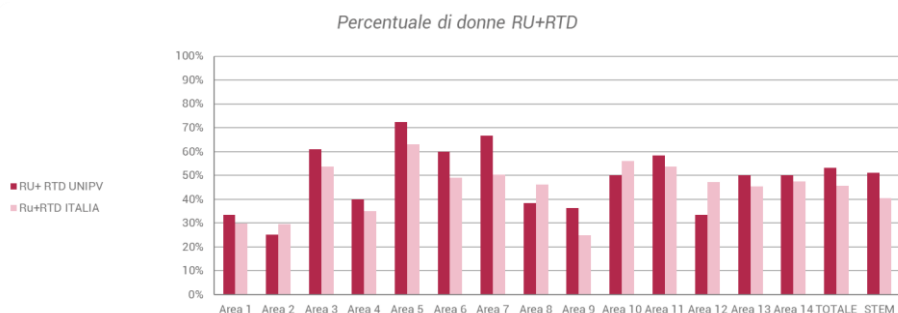


Grafico 26 Confronto % donne RU e RTD Università di Pavia VS Atenei italiani

Per il personale docente associato, si ritrovano percentuali maggiori con riferimento alle aree 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione (delta pari a 17%) e 04 – Scienze della terra (delta pari a 13%), entrambe relative a discipline STEM.

Delta negativi invece sono evidenti nell'area 14 – Scienze politiche e sociali (delta pari a -23%), 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (delta pari a -12%) e 01 – Scienze matematiche e informatiche (delta pari a -13%), solo quest'ultima appartenente alle discipline STEM.

In generale, le professoressse associate si assestano sul 43% sia a livello di Ateneo che a livello nazionale. Il bilancio resta positivo per l'Università di Pavia per le discipline STEM, dove le donne raggiungono un delta di 5 punti percentuale rispetto alle donne presenti a livello nazionale.

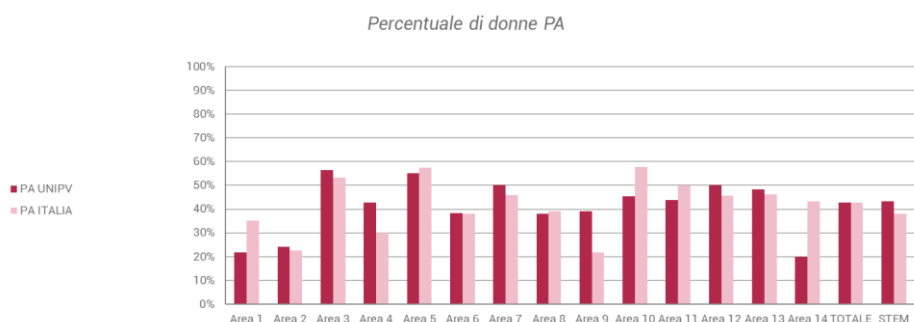


Grafico 27 Confronto % donne PA Università di Pavia VS Atenei italiani

Per quanto riguarda il personale docente ordinario, il grafico si presenta in modo differente rispetto alle altre tipologie di personale docente e ricercatore.

Si nota innanzitutto una percentuale elevatissima di donne appartenenti all'area 07 – Scienze agrarie e veterinarie rispetto alla media degli Atenei (delta pari a 73%), che tuttavia è riferita a poche unità di personale. Percentuali più elevate per

l'Ateneo si ritrovano anche nell'area 04 – Scienze della terra (delta pari a 14%) e 13 – Scienze economiche e statistiche (delta pari a 13%).

Situazione opposta per l'area 08 – Ingegneria civile e architettura (delta pari a -27%) e 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (delta pari a -9%).

Anche per il personale docente, il bilancio finale è a favore dell'Ateneo pavese, dove ritroviamo una percentuale di donne superiore di 4 punti rispetto agli Atenei nazionali, che sale a 5 punti se consideriamo le aree relative alle discipline STEM.

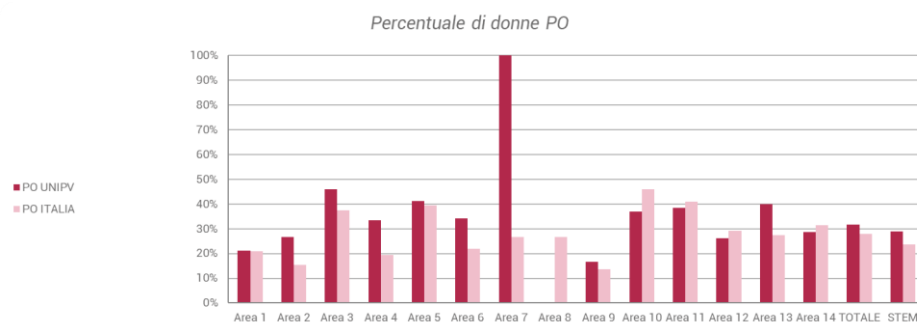
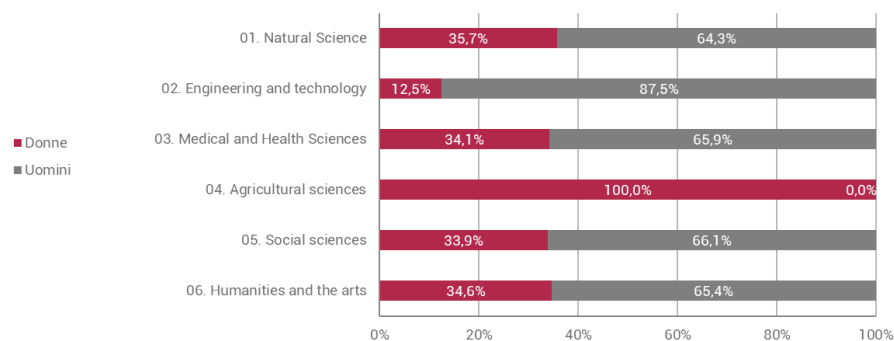
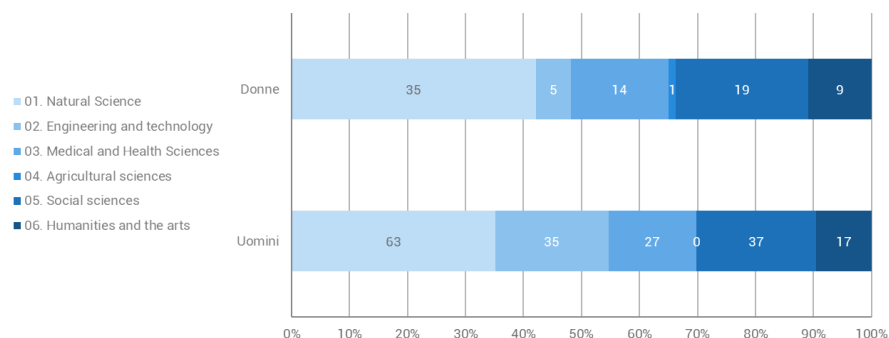


Grafico 28 Confronto % donne PO Università di Pavia VS Atenei italiani

Le due tabelle seguenti mostrano la distribuzione del personale docente ordinario con riferimento al genere e ai "Fields of Research & Development", secondo la classificazione She Figures, sia in percentuale che in numero.

Nell'ambito delle scienze agrarie (04 – Agricultural sciences) è presente un'unica persona, ed è una donna.

Le percentuali riferite a tutte le altre categorie si attestano intorno al 33-35%, ed eccezione dell'ambito dell'ingegneria e della tecnologia (02 – Engineering and technology) che presenta un 12,5% di presenza femminile su un 87,5% di presenza maschile (pari a 5 donne e 35 uomini).

Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD*Grafico 29 Distribuzione in percentuale PO per genere e FoRD**Distribuzione professoresse e professori di prima fascia per FoRD**Grafico 30 Distribuzione in numero PO per genere e FoRD*

Le due tabelle che seguono si riferiscono al rapporto di femminilità presso l'Università di Pavia. L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a) e Area CUN.

Il calcolo numerico è supportato anche dalla scelta grafica dei colori. Visivamente, pertanto, la tabella risulta di immediata lettura: più le celle presentano un colore amaranto acceso più il rapporto donne-uomini è positivo. Al contrario, più le celle si presentano di colore grigio scuro, più il rapporto donne-uomini è a favore di questi ultimi.

LEGENDA

RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Tabella 6 Legenda rapporto femminilità

Nel caso in cui non sia stato possibile ricavare alcuni dati in quanto non presenti per calcolare il rapporto, le celle presentano uno sfondo di righe verticali.

A prima vista, la tabella restituisce una fotografia chiara di come le donne siano più presenti nelle tipologie di personale docente e ricercatore a tempo determinato e via via diminuiscano nelle posizioni apicali.

Se analizziamo i dati con riferimento allo scorrere degli anni, in generale si nota che dal 2020 al 2023 la presenza di donne è aumentata, in tutte le tipologie di persone docente e ricercatore, anche se si rileva che per alcune aree, il rapporto di femminilità molto positivo del 2020 (10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) diventa meno evidente nel 2023, pur rimanendo positivo. In altri casi, se ancora non viene rilevato un rapporto positivo tra donne e uomini, la discrepanza si affievolisce, come si nota nelle due colonne dedicate ai PO.

Area CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,00	0,38	0,75	1,00	0,38	0,28	0,22	0,27
02 - Scienze fisiche	0,20	0,33	0,29	0,33	0,53	0,32	0,12	0,36
03 - Scienze chimiche	0,67	1,83	1,40	1,00	1,22	1,29	0,27	0,85
04 - Scienze della terra	0,00	1,50	0,40	0,25	0,75	0,75	0,24	0,50
05 - Scienze biologiche	1,23	3,33	1,42	1,71	2,13	1,23	0,45	0,70
06 - Scienze mediche	0,67	1,67	0,95	1,10	0,53	0,62	0,16	0,52
07 - Scienze agrarie e veterinarie		2,00			1,00	1,00	0,18	
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,75	0,63	0,60		0,17	0,62	0,20	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1,00	0,67	0,57	0,33	0,24	0,64	0,07	0,20
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,55	1,00	3,00	1,00	0,80	0,83	0,73	0,58
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,50	1,44	3,00	1,00	0,73	0,78	0,49	0,63
12 - Scienze giuridiche	0,75	0,83	0,33	0,00	0,86	1,00	0,27	0,35
13 - Scienze economiche e statistiche	0,80	1,43	0,29	0,40	0,93	0,93	0,26	0,67
14 - Scienze politiche e sociali	1,00	1,00	0,50	1,00	0,38	0,25	0,34	0,40

Tabella 7 Rapporto di femminilità del personale docente e ricercatore

La crescita della popolazione docente di genere femminile è confermata anche dall'indicatore "Glass Ceiling Index".

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (*grade a*). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione *She Figures*):

$$GCI = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \times \frac{N_{donne}^{grade A} + N_{uomini}^{grade A}}{N_{donne}^{grade A}}$$

Figura 1 Calcolo GCI

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

Il GCI calcolato per il nostro Ateneo è superiore a 1 sia nel 2020 che nel 2023, indicando la difficoltà delle donne di accedere al ruolo apicale PO. Si nota inoltre come ci sia un leggero aumento tra il GCI 2020 e 2023, segnale di maggior criticità per la progressione di carriera delle donne.

Glass Ceiling Index	2020	2023
	1,35	1,38

Tabella 8 GCI 2020 e 2023 per l'Università di Pavia

La prossima sezione riguarda l'analisi dei 73 passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore nell'anno solare 2023:

	RTD-PA	RU-PA	PA-PO	Altro - PA	Altro-PO	Totale
Donne	16	0	10	6	1	33
Uomini	16	0	13	9	2	40
Totale	32	0	23	15	3	73

Tabella 9 Passaggi di ruolo 2023

Come si evince nella tabella seguente, il passaggio di ruolo più numeroso si osserva tra ricercatore a tempo RTD e professore associato PA, a favore di una stabilizzazione delle posizioni di precariato, in numero pari tra i due generi.

Altro passaggio di ruolo ben popolato è quello tra i professori associati PA e i professori ordinari PO, pari a 23, di cui il 43,48% sono donne.

La categoria "Altro-PA" racchiude tutti i passaggi a professore associato PA da altri ruoli non RTD e RU del nostro Ateneo. Si registrano 15 passaggi, di cui il 40% sono donne.

Stessa situazione per la categoria "Altro-PO", con numeri molto più piccoli, di cui il 33,33% sono donne.

Nel 2023 non si registrano invece passaggi da ricercatore universitario RU e professore associato PA.

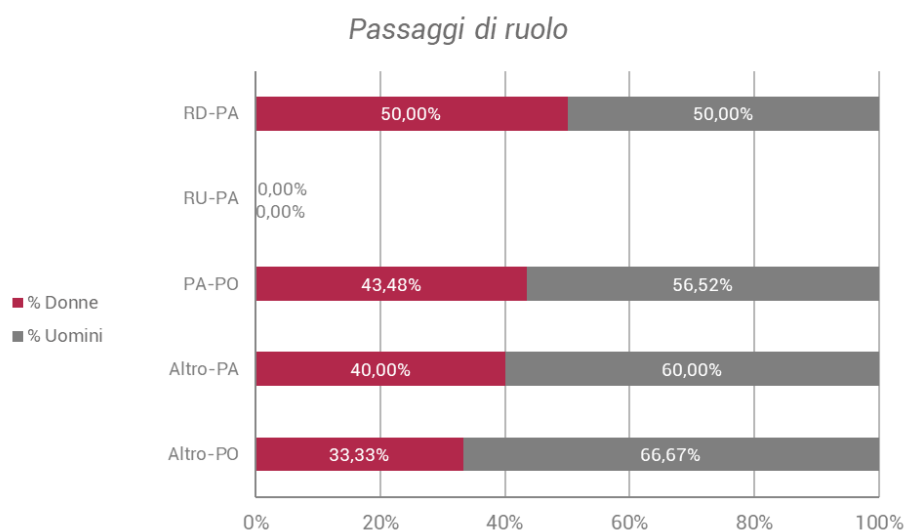


Grafico 31 Distribuzione passaggi di ruolo personale docente e ricercatore anno 2023

Osservando la distribuzione dei 32 passaggi di ruolo da ricercatore a tempo determinato RTD a professore associato PA, rappresentato nella tabella che segue, si nota un numero superiore di passaggi di ruolo di donne rispetto agli uomini nelle aree CUN nelle aree 06 – Scienze mediche e 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione, quest'ultima STEM.

Si rilevano più uomini RTD-PA nelle aree 01 – Scienze matematiche e informatiche, 02 - Scienze fisiche e 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, le prime due relative a discipline STEM. Per le altre aree i passaggi di ruolo RTD-PA sono in numero pari per entrambi i generi.



Grafico 32 Distribuzione passaggi di ruolo RTD-PA per genere e area CUN

La distribuzione nelle aree CUN dei 23 passaggi da professore associato PA a professore PO è meno omogenea.

Si notano diversi passaggi PA-PO unicamente maschili nelle discipline STEM di area 01 – Scienze matematiche e informatiche, 02 - Scienze fisiche, 08 – Ingegneria civile e architettura, 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione, oltre all'area 14 – Scienze politiche e sociali.

Un numero maggiore di passaggi PA-PO di donne rispetto agli uomini si registra nelle aree 03 – Scienze chimiche, 05 – Scienze biologiche, di discipline STEM e area 06 – Scienze mediche.

Passaggi PA-PO unicamente di donne si ritrovano nelle aree 07 – Scienze agrarie e veterinarie e 13 – Scienze economiche e statistiche.

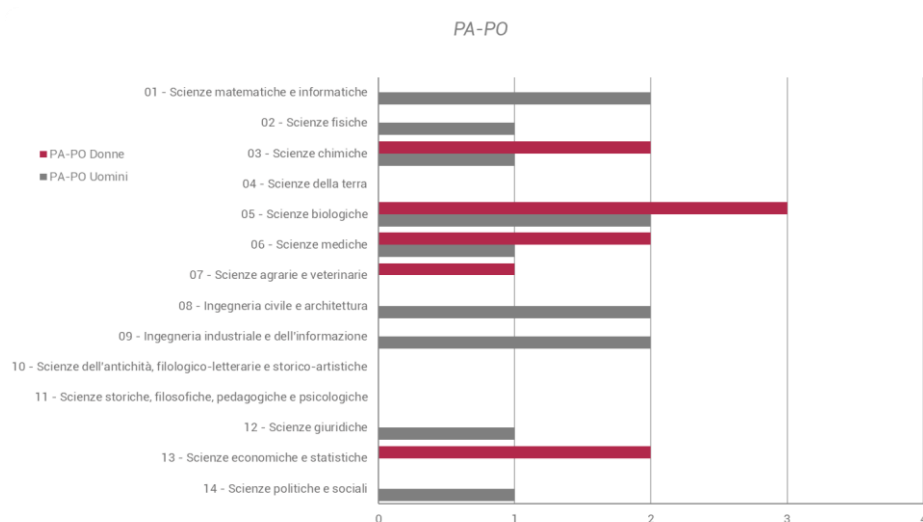


Grafico 33 Distribuzione passaggi di ruolo PA-PO per genere e area CUN

Per quanto riguarda la tipologia di regime d'impiego, in generale si nota che il personale docente adotta il tempo pieno per la grande maggioranza di persone, per entrambi i generi. Il tempo definito è scelto da una percentuale maggiore di uomini (6,79%) rispetto alle donne (1,77%).

Regime impiego - Donne

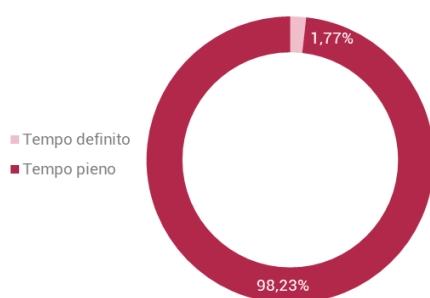


Grafico 34 Regime impiego donne

Regime impiego - Uomini



Grafico 35 Regime impiego uomini

La possibilità di usufruire dell'anno sabbatico, ovvero per un periodo di tempo per svolgere esclusivamente attività di ricerca scientifica ai sensi dell'articolo 17 del D.P.R. 382/1980, è stata richiesta da 3 professori/professoressse nell'anno accademico 2022/2023, di cui 2 donne e 1 uomo.

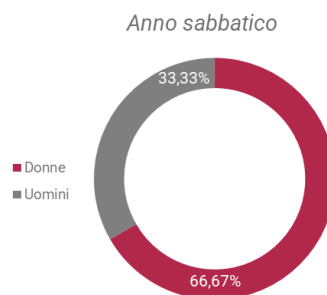


Grafico 36 Fruizione anno sabbatico a.a. 2022/2023

La nomina delle commissioni di concorso deve rispettare la regola della composizione di genere mista (*"ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici"*, come raccomandato anche dall'Anac).

Le commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore nominate nell'anno solare 2023 sono state 140 e per tutte è stato rispettato tale principio. Si segnala che per 7 commissioni la composizione era completamente femminile (5%).

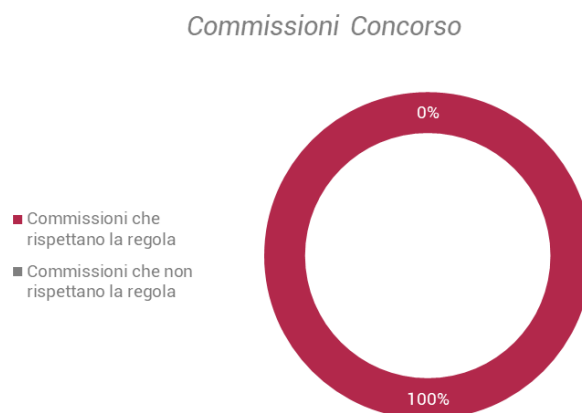


Grafico 37 Composizione commissioni di concorso per personale docente e ricercatore 2023

Il prossimo grafico rappresenta la distribuzione delle tesi di laurea per genere del relatore/relatrice per l'anno accademico 2022/2023 ed evidenzia un numero maggiore di uomini (58,8%) rispetto alle donne.

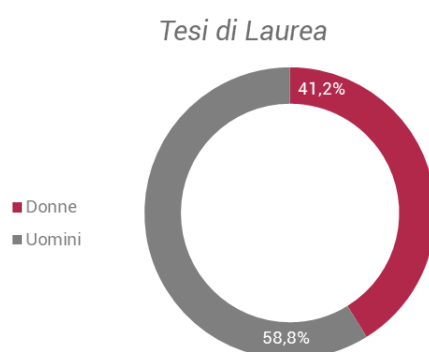


Grafico 38 Distribuzione di relatori di tesi per genere

Il personale dirigente, il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori ed esperti linguistici (CEL)

Il personale "non docente" è composto dal personale dirigente, dal personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, dai collaboratori ed esperti linguistici (CEL) ed è rappresentato nella tabella qui sotto che riporta i dati al 31/12/2023.

Dalla tabella si evince che la presenza femminile nel personale "non docente" è decisamente superiore a quella maschile: su un totale di 892 dipendenti considerati il 68,53% è donna.

	DONNE		UOMINI		Totale
	N	%	N	%	
Dirigente	3	37,50%	4	62,50%	7
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	571	68,30%	265	31,70%	836
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	22	75,86%	7	24,14%	29
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	16	80,00%	4	20,00%	20
Totale	612	68,53%	280	31,47%	892

Tabella 10 Composizione personale "non docente" per tipologia e genere

**Per l'analisi del presente bilancio di genere non è stata considerata la categoria dei tecnologi in quanto, essendo il primo anno di attivazione di tale tipologia di personale, non sarebbe stato possibile analizzare i trend.*

I dati che seguono sono stati analizzati con riferimento alle indicazioni contenute nelle Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani di CRUI.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, la maggiore presenza femminile rispetto a quella maschile si ritrova anche nella suddivisione in aree amministrative, con particolare riferimento alla componente amministrativa e amministrativa-gestionale (85,23%), socio-sanitaria (100%) e biblioteca (65,91%). Gli uomini sono più numerosi nell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (55,63%) e servizi generali e tecnici (51,79%). Si riscontra invece una suddivisione tra i generi sostanzialmente simile per quanto riguarda le aree tecniche e dei servizi generali.

Nei dirigenti la componente maschile è superiore a quella femminile.

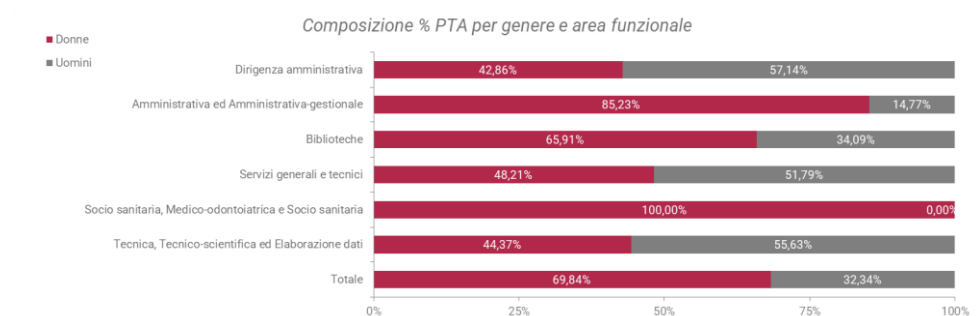


Grafico 39 Composizione percentuale PTA per genere e area funzionale

Con riferimento al grafico sotto riportato, l'elemento più evidente risulta la differenza di composizione tra il personale tecnico-amministrativo nelle sue 4 categorie amministrative e la componente dirigente, quest'ultima a favore degli uomini.

Si noti inoltre che per quanto riguarda la categoria B ed EP c'è stato un contemporaneo seppur lieve aumento della presenza di uomini e diminuzione della presenza di donne, mentre le altre categorie risultano sostanzialmente invariate nel triennio.

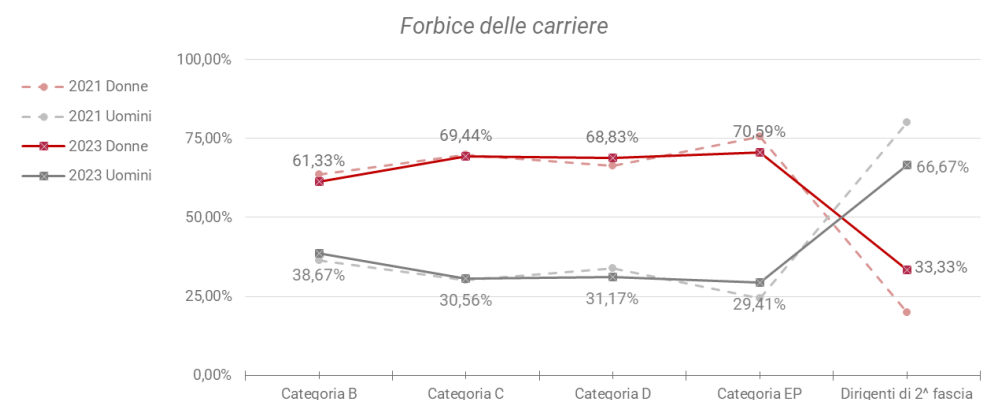


Grafico 40 Trend personale tecnico-amministrativo per categoria e per genere (triennio 2021-2023)

Per quanto riguarda le fasce d'età, il personale "non docente" si concentra nella fascia "over 54" sia per la componente femminile (42,32%) sia per quella maschile (39,64%). Si rileva inoltre che il 73,79% della popolazione femminile e il 67,5% di quella maschile è "over 45". Crescono invece gli "under 35", soprattutto tra gli uomini (14,29% contro il 9,64%), anche grazie alle importanti tornate assunzionali degli ultimi anni operate dal nostro Ateneo.

Composizione % PTA per genere e età

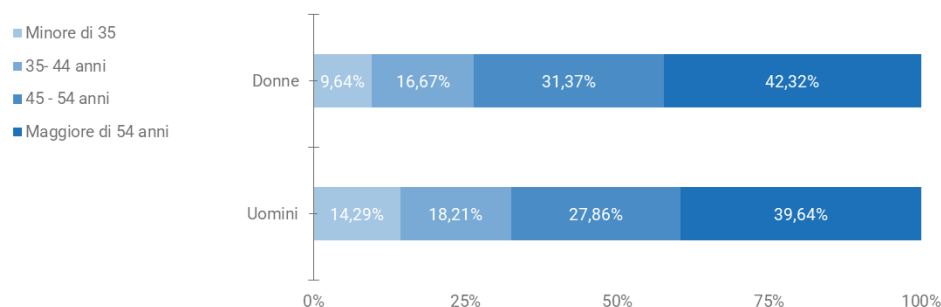


Grafico 41 Composizione del personale non docente per genere e fasce d'età

Anche con riferimento all'età media generale, per entrambi generi è di 52 anni. Si rileva un'età media maggiore per quanto riguarda i collaboratori ed esperti linguistici, per il personale TA di categoria B e per i dirigenti, tutte tipologie di personale che hanno previsto poche assunzioni nel corso degli ultimi anni. Si rileva un'età media di 56 anni per le donne di categoria EP, mentre gli uomini di categoria EP si attestano sui 51 anni.

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	55	60
Categoria B	57	53
Categoria C	49	47
Categoria D	50	50
Categoria EP	56	51
Dirigenti	56	54
Media Ateneo	52	52

Tabella 11 Età media del personale non docente per categoria e genere

Analizzando invece i titoli di studio dichiarati dal personale, si nota che il 56,88% di donne e il 49,28% di uomini possiede un titolo di laurea o post-laurea. Questo dato può essere ricondotto al fatto che i laureati del nostro Ateneo considerano positivamente le opportunità di lavoro e di carriera offerte dall'Università e decidono di iscriversi ai concorsi per le diverse figure professionali del personale tecnico-amministrativo.

Composizione % PTA per genere e titolo di studio

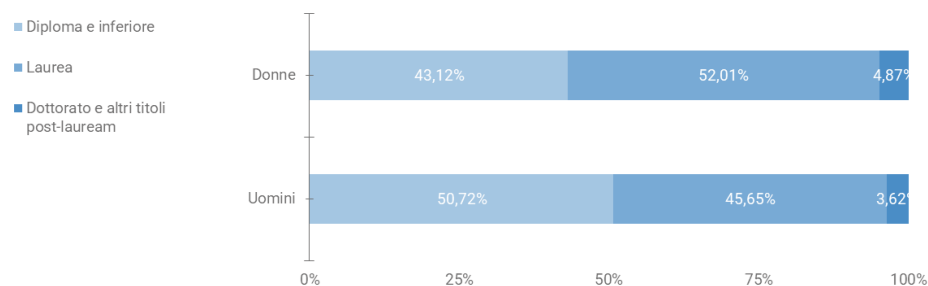


Grafico 42 Personale non docente per genere e titolo di studio

La tabella sotto riportata mostra la composizione del personale tecnico-amministrativo e del personale dirigente per genere e per tipologia di contratto. Su un totale di 843 persone con un contratto a tempo indeterminato, il 68,09% è donna.

Situazione analoga si riscontra nelle 29 persone assunte a tempo determinato, dove il genere femminile rappresenta i 2/3 del totale (75,86%).

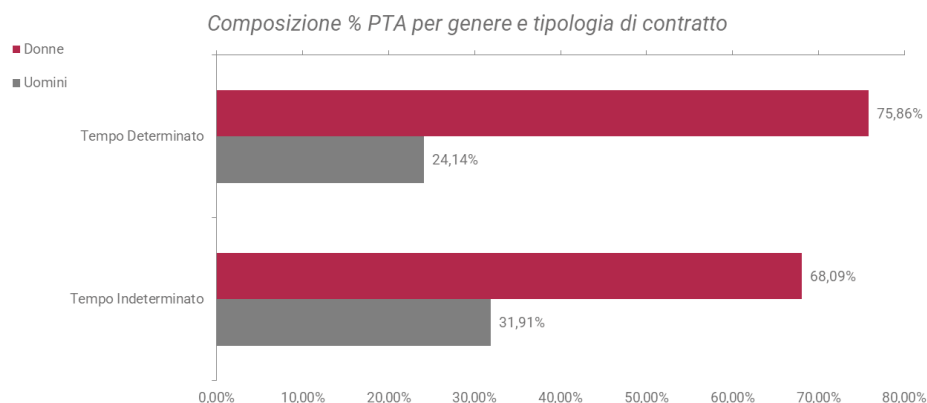


Grafico 43 Composizione del PTA e dei dirigenti per genere e tipologia di contratto

Un'altra caratteristica del contratto del personale tecnico-amministrativo e dirigente è il regime d'impiego, a tempo pieno oppure in part-time. La tabella sotto riportata presenta i dati relativi al trend del triennio 2021-2023. In generale si nota che le donne utilizzano di più l'istituto del part-time oltre il 50% del monte ore previsto rispetto agli uomini, dato che riflette la situazione nazionale in termine di esigenze di cura di figli e/o altri familiari. L'andamento del triennio 2021-2023 mostra un leggero aumento del regime di tempo pieno rispetto al part-time superiore al 50% per entrambi i generi. Un discorso a parte riguarda la tipologia di part-time inferiore al 50%, che rimane un regime d'impiego residuale, utilizzato da entrambi i generi per esperienze lavorative esterne all'Ateneo oppure per esigenze personali e/o familiari particolari.

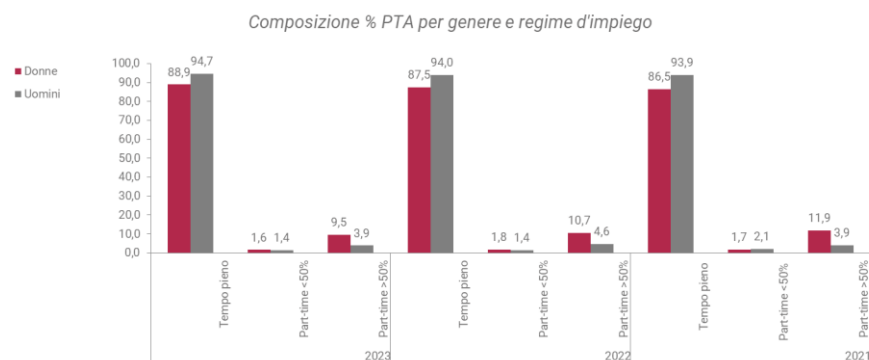


Grafico 44 Trend composizione del personale per genere e regime d'impiego (triennio 2021-2023)

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, le percentuali di donne e di uomini sono abbastanza stabili in tutte le fasce di anzianità, con un picco di presenza femminile nella fascia 21-30 anni (70,85%) e un picco di presenza maschile nella fascia 0-5 anni (35,11%).

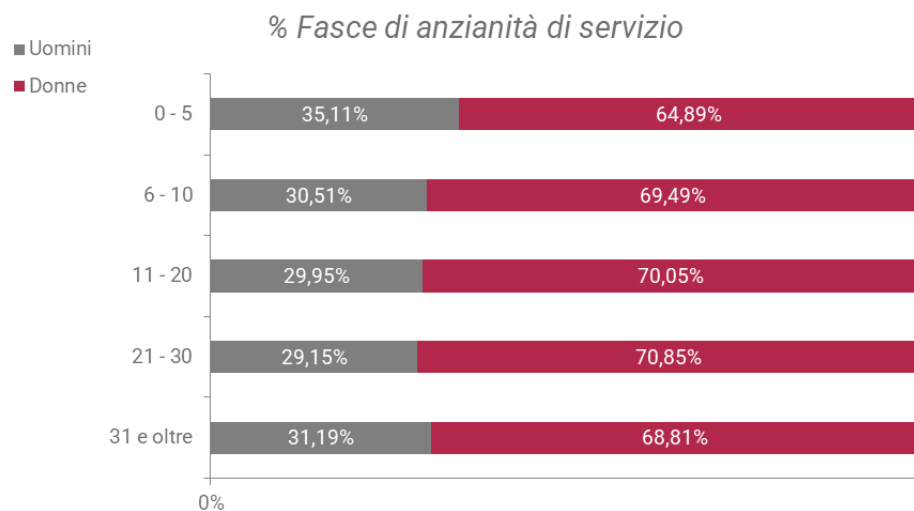


Grafico 45 Composizione del personale non docente per genere e per fasce d'anzianità

Analizzando in modo più approfondito la distribuzione delle fasce di anzianità con riferimento al genere e alla categoria amministrativa, si nota alcune peculiarità.

Per quanto riguarda i collaboratori ed esperti linguistici, la generale età più elevata riscontrata in precedenza corrisponde ad una generale maggiore anzianità di servizio, in ogni caso maggiore di 21 anni. È presente un 12,5% per le donne e un 25% per gli uomini di personale con anzianità superiore a 31 anni, mentre la maggior parte del personale si ritrova nella fascia 21-30 anni (75% sia delle donne che degli uomini).

Anche per quanto riguarda il personale dirigente ritroviamo unicamente due fasce di anzianità rappresentate: quella da 0 a 5 anni (33,3% delle donne e 50% degli uomini) e da 6 a 11 anni (66,7% delle donne e 50% degli uomini). Questo dato riflette quanto già precedentemente rilevato in termini di recente politica assunzionale.

Per quanto riguarda le categorie amministrative del personale tecnico amministrativo, si ritrova la presenza di personale in tutte le fasce di anzianità: differenze rilevanti in termine di genere si ritrovano nel personale EP, con

un'anzianità di servizio inferiore per le donne, anche grazie alle recenti procedure concorsuali di questa categoria di personale e della conseguente assunzione di personale di genere femminile.

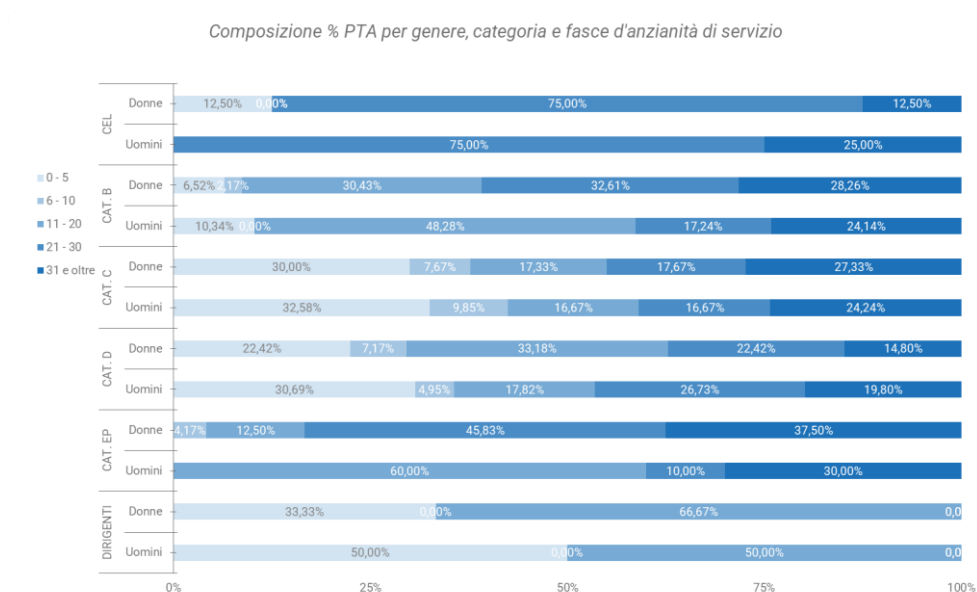


Grafico 46 Composizione del personale non docente per genere, categoria amministrativa e fasce di anzianità di servizio

In termini di assenze sul posto di lavoro, si nota dalla tabella seguente che il personale tecnico amministrativo di genere maschile utilizza in media un numero molto più elevato di permessi retribuiti giornalieri per malattia (9,43 giorni) rispetto al personale di genere femminile (5,62).

Stessa cosa per le giornate di assenza garantite dalla Legge 104/92 (2,12 contro 1,80 giorni).

Tutti gli altri permessi sono utilizzati in misura maggiore dalle donne, soprattutto in termini di permessi e congedi connessi alla cura di figli e familiari (ad esempio i congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42 c. 5 del D.Lgs. 151/2001 relativi ai permessi per motivi di cura del coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità con 3,28 giorni medi e i permessi retribuiti per congedo parentale con 1,85 medi).

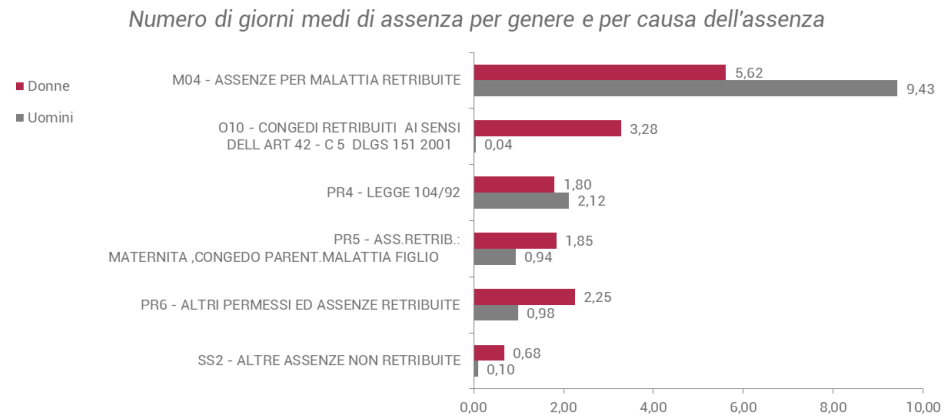


Grafico 47 Assenze del personale tecnico amministrativo per genere e tipologia di assenza

Il tema del turnover è strettamente connesso all'alta età anagrafica e anzianità di servizio del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pavia. A partire da fine 2022, è inoltre influenzato dalle maggiori possibilità assunzionali legate all'introduzione dei piani straordinari di reclutamento del personale universitario. Nonostante il 2023 sia stato un anno vivace dal punto di vista delle procedure concorsuali attivate e di nuovo personale assunto e un turnover complessivamente positivo le variazioni di organico mostrano un numero molto elevato di pensionamenti.

I dati in tabella mostrano l'indice di compensazione ovvero il rapporto tra assunti e cessati per genere e categoria, e l'indice di turnover complessivo, calcolato come il 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.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, nel 2023 le assunzioni di nuovo personale tecnico amministrativo (46) sono state superiori rispetto alle cessazioni (36) e in entrambi i casi sono maggiori le donne in entrata (28) e in uscita (21) rispetto agli uomini (18 e 15).

Per entrambi i generi si nota un turnover positivo nelle categorie C e D, per le quali è stato svolto un numero maggiore di procedure di assunzione, e negativo per le categorie B ed EP, per le quali le cessazioni superano i nuovi ingressi. Rispetto agli uomini, le donne sono calate maggiormente per la categoria B e aumentate per la categoria D.

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	1,00	0,00
CATEGORIA B	0,00	0,00
CATEGORIA C	2,00	1,86
CATEGORIA D	2,25	1,67
CATEGORIA EP	0,00	0,00
Totale	1,33	1,20

Tabella 12 Indice di compensazione per genere e categoria

Indice di Turnover Complessivo		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0,00%	-50,00%
CATEGORIA B	-6,52%	-3,45%
CATEGORIA C	3,00%	4,55%
CATEGORIA D	2,24%	1,98%
CATEGORIA EP	-16,67%	-20,00%
Totale	1,14%	1,07%

Tabella 13 Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

Analizzando il trend di distribuzione per genere e la responsabilità gestionale attribuita al personale del triennio 2021-2023, si rileva che tali incarichi sono affidati al personale di genere femminile in misura tre volte maggiore rispetto agli uomini, dato stabile anche nel tempo.

Nello specifico si nota un leggero calo nell'attribuzione di incarichi gestionali su servizi alle donne (73,53% nel 2021 e 71,88% nel 2023) e di leggero aumento agli uomini (26,47% nel 2021 e 28,13% nel 2023). Per quanto riguarda l'attribuzione di incarichi gestionali di unità organizzative complesse (U.O.C.), si nota un'inversione di tendenza nel 2022, con un aumento di 6 punti percentuali in favore del genere maschile e conseguente diminuzione per il femminile. Nel 2023 questa tendenza si inverte, riportando un 82,14% di attribuzione responsabilità di U.O.C. alle donne.

Tipologia di incarico di responsabilità	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Servizio	73,53%	26,47%	72,73%	27,27%	71,88%	28,13%
Unità organizzative complesse	81,82%	18,18%	75,86%	24,14%	82,14%	17,86%
Totale complessivo	76,79%	23,21%	74,19%	25,81%	76,67%	23,33%

Tabella 14 Trend distribuzione delle responsabilità gestionali (triennio 2021-2023)

Gli Organi di Ateneo

Gli incarichi istituzionali al 31/12/2023 sono 142, di cui solo 52 affidati a donne (36,36%).

La tabella mostra la composizione in percentuale degli organi monocratici e collegiali di Ateneo suddivisi per tipologia e per genere.

I due vertici monocratici sono rappresentati da entrambi i generi. Il nostro Rettore è un uomo, mentre il Direttore generale è una donna.

Per quanto riguarda la squadra di governo, più del 60% dei prorettori e dei delegati è uomo.

Negli organi collegiali la presenza femminile è superiore a quella maschile nel Consiglio di Amministrazione (54,55%) e inferiore nel Senato Accademico (48,28%).

Ad eccezione dei Presidenti dei Centri di Servizi di Ateneo, tutti gli altri incarichi di vertice delle strutture sono affidati principalmente a uomini, con un picco dell'80% per i Presidenti dei Centri interuniversitari con sede Pavia e dei Centri interdipartimentali.

I Presidi si dividono equamente sui due generi le due facoltà presenti, mentre i referenti tecnici sono solo uomini.

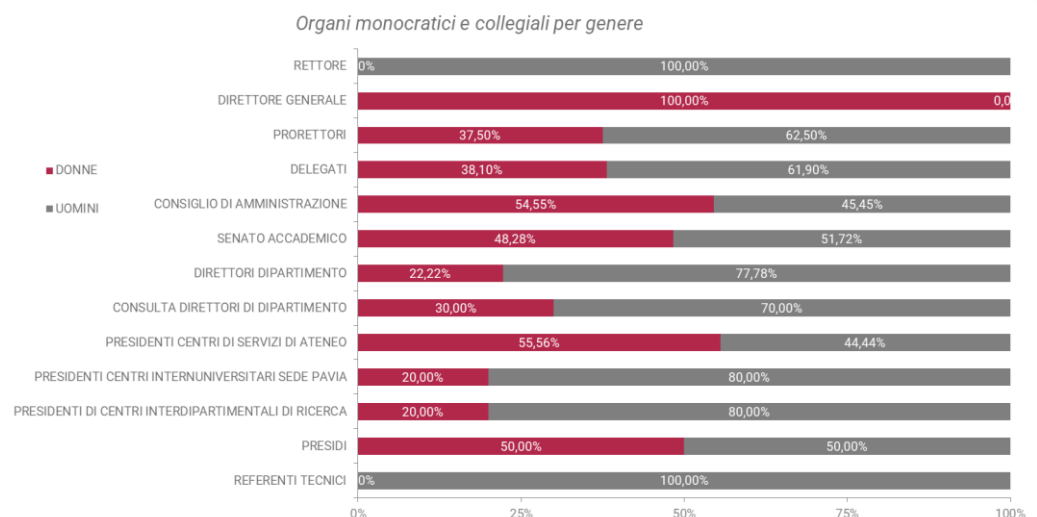


Grafico 48 Composizione % Organi monocratici e collegiali per tipologia e genere

Analizzando i medesimi incarichi per fascia di età si nota una buona percentuale di donne under 50 titolari di incarichi istituzionali, la cui buona parte è composta dai rappresentanti degli studenti e del personale tecnico-amministrativo. Resta intorno al 30% la presenza femminile over 51.

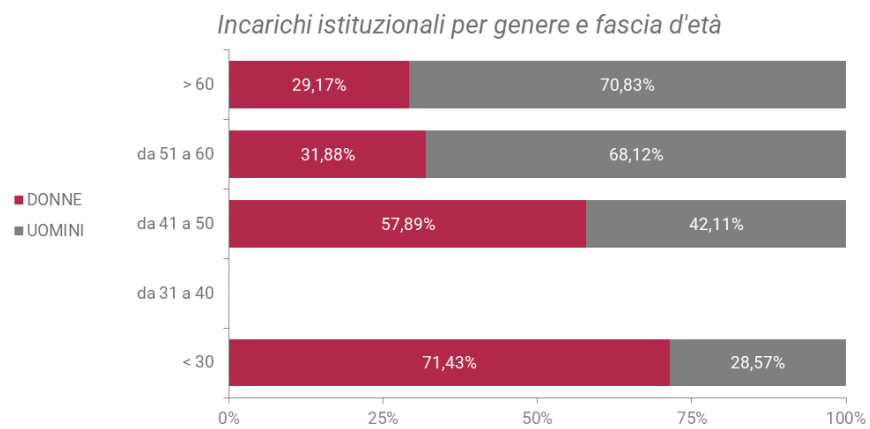


Grafico 49 Composizione % incarichi istituzionali per genere e fascia d'età

Riclassificazione dei dati contabili in un'ottica di genere

Introduzione dell'analisi dei dati contabili

Come descritto nelle Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani di CRUI, *"il ciclo del BdG [...] prende avvio da un'analisi del contesto che offre un report accurato dell'Ateneo in un'ottica di genere. Tali informazioni rappresentano un elemento fondamentale per orientare e rendere più consapevoli le scelte operate nella definizione delle Linee per la programmazione triennale e annuale, che contengono gli obiettivi e le linee strategiche dell'Ateneo (Piano Strategico dell'Ateneo)"*.

Con questa definizione, si evince che la costruzione di un bilancio di genere completo debba essere composto di diverse sezioni di analisi. I documenti prodotti negli anni si sono concentrati soprattutto sui dati anagrafici della popolazione universitaria per diverse ragioni: la facilità di reperimento e l'abitudine all'analisi di questo tipo di dati, sia connesse alla didattica che al personale, utilizzate per report e documenti ormai da tempo parte della normale attività degli Atenei; la disponibilità di strumenti informatici per la gestione dei dati e per la sintesi (es. i cruscotti), che consentono una efficace e immediata sintesi del contesto.

La letteratura evidenzia la necessità di affiancare anche una analisi di contesto finanziario, per valutare le risorse economiche disponibili, dedicate ed effettivamente utilizzate in una prospettiva di genere.

Con lo scopo di supportare gli Atenei all'introduzione della categorizzazione e dell'analisi dei dati finanziari, nel 2022 è stato individuato un gruppo di lavoro composto da CRUI, CINECA e l'Università Federico II che ha proposto due linee operative:

la prima riguardava la classificazione dei dati contabili dell'Ateneo, operata sulle voci di costo del bilancio della Federico II, in modo da guidare le Università nell'applicazione locale;

la seconda, prettamente tecnologica, relativa all'aggiornamento del gestionale U-GOV per la gestione contabile e la creazione di cruscotti di supporto all'analisi dei dati per la compilazione del bilancio di genere.

Tutti gli Atenei sono stati invitati a webinar di condivisione delle informazioni sugli aggiornamenti in atto.

Fase sperimentale del progetto

L'Università di Pavia, in seguito alla presentazione delle linee di intervento CRUI-CINECA, avvia i lavori di implementazione del progetto nel 2023.

Il gruppo di lavoro appositamente nominato procede seguendo queste tappe:

1. La classificazione dei dati contabili.

La prima necessaria operazione ha consistito nell'adattare la classificazione proposta dall'Università Federico II nella realtà del nostro Ateneo. Nei primi mesi del 2023, grazie al lavoro congiunto del Servizio Programmazione e sviluppo organizzativo, del Servizio Bilancio e fiscale e del Servizio Gestione trattamento economico e previdenziale, è stato possibile categorizzare tutte le 429 voci di costo (ad esclusione delle voci di budget) relative all'esercizio 2022, personalizzando così i dati resi disponibili all'assetto del bilancio dell'Università di Pavia:

Categorie di riclassificazione BdG		Descrizione	N° voci di costo
N	Costi non computabili in una prospettiva di genere	Non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere	139
S	Costi sensibili al genere	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso.	158
P	Costi per ridurre le diseguaglianze di genere	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive	0
NP	Costi misti neutri o diretti	Costi che richiedono una valutazione da parte dell'operatore per individuare la corretta classificazione	13
SP	Costi misti sensibili o diretti		119
Totale			429

Tabella 15 Classificazione voci di costo - esercizio 2022

Le voci di bilancio sono poi state raggruppate in 48 categorie in vista di una presentazione sintetica e più leggibile dei dati.

Si consideri che le voci di bilancio già classificate con lettera univoca sono pari al 69,23% contro il 30,27% di voci con doppia lettera, per le quali sarà richiesto l'intervento dell'operatore. Questa operazione preliminare consente quindi di sgravare l'attività contabile e di minimizzare l'errore umano sulla singola scrittura. Si consideri anche che presso l'Università di Pavia al momento non sono presenti voci di bilancio classificate con la lettera P, ovvero riferiti a risorse economiche destinate direttamente alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

2. La formazione degli operatori del modulo COGE-COAN di U-GOV

Con l'obiettivo di favorire la diffusione del progetto e delle buone pratiche e di coinvolgere in modo attivo tutto il personale, il 23 settembre 2023 è stato organizzato un incontro informativo/formativo aperto a tutto il personale che opera sul modulo COGE-COAN di U-GOV. Dopo un'introduzione di contesto sul bilancio di genere tenuto dalla prof.ssa Carolina Castagnetti, Francesca Capuano e Alessandra Di Malta hanno presentato la nuova funzionalità del sistema, sia in senso strettamente operativo (come indicare che la spesa ha un impatto di genere) sia in senso interpretativo del dato (come individuare le spese che possono avere un impatto di genere). L'incontro ha avuto un ottimo riscontro dal personale, stimolando la consapevolezza negli operatori contabili e l'importante del ruolo attivo che ricoprono.

3. Avvio della fase sperimentale del progetto

Il progetto di classificazione dei dati contabili è stato avviato il 1° ottobre 2023 con una fase sperimentale per l'ultimo trimestre dell'anno. Durante questo periodo, è stato effettuato un controllo periodico per verificare l'effettiva attività degli operatori contabili, per supportarli in caso di dubbi interpretativi e di cogliere eventuali suggerimenti o modifiche alla classificazione.

In seguito al buon esito della fase di sperimentazione, a partire dal 1° gennaio 2024 la classificazione delle componenti di costo è entrata a regime.

Presentazione dei dati

Per il 2023, l'analisi dei dati finanziari secondo l'ottica di genere per il 2023 si riferisce all'ultimo trimestre dell'anno, per le spese sostenute dal 1° ottobre al 31 dicembre 2023.

L'obiettivo preliminare per questo trimestre sperimentale consisteva nella verifica dell'effettiva classificazione sulle singole scritture normali da parte degli operatori. Come si evince nel grafico, su un totale di 77.861 scritture normali effettuate, il 99,73% è stato correttamente categorizzato.

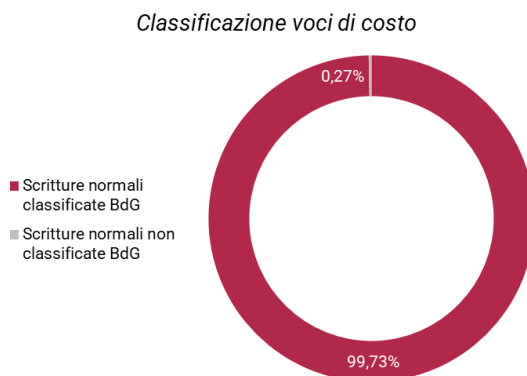


Grafico 50 Percentuale di scritture normali categorizzate nel trimestre di sperimentazione

Le scritture normali non categorizzate derivano prevalentemente da voci di costo inizialmente NP e in percentuale minore SP.

La differenza è imputabile al fatto che le voci di costo categorizzate SP sono principalmente riferite al pagamento di stipendi e compensi, che vengono successivamente categorizzate in S in modo automatico dal gestionale CSA; nel caso invece delle voci di costo categorizzate NP è richiesto un intervento manuale dell'operatore per ogni singola scrittura.

	N° scritture	%
Scritture NP totali	2943	
Scritture NP categorizzate N	2755	93,61%
Scritture NP categorizzate P	50	1,70%
Scritture NP non categorizzate	138	4,69%

Tabella 16 Scritture NP categorizzate e non categorizzate

	N° scritture	%
Scritture SP totali	30465	
Scritture SP categorizzate S	30281	99,40%
Scritture SP categorizzate P	110	0,36%
Scritture SP non categorizzate	74	0,24%

Tabella 17 Scritture SP categorizzate e non categorizzate

Pertanto, con riferimento alla necessità di intervento dell'operatore, possiamo notare che il 57% delle scritture è già automaticamente classificato con lettera univoca. Una percentuale così elevata di scritture già classificate sottolinea l'importante scrematura effettuata dalla classificazione delle voci di bilancio a monte, minimizzando il rischio di errore di attribuzione da parte dell'operatore. Al contrario, l'operatore deve intervenire definendo la classificazione univoca nel restante 43% delle scritture. Considerando il trimestre di sperimentazione, una percentuale di scritture non classificate pari allo 0,27% decreta un discreto successo della sperimentazione del progetto.

	N° operazioni	%
Scritture già categorizzate	44453	57,09%
Scritture effettivamente categorizzate	33196	42,63%
Scritture non categorizzate	212	0,27%

Tabella 18 Scritture categorizzate con codice univoco o doppio

Di seguito una tabella riassuntiva della classificazione dei costi sostenuti nel trimestre ottobre - dicembre 2023 con riferimento all'impatto di genere:

Categoria UNIPV	N	NP	P	S	SP	Totale
Accantonamenti	1.541.826,00 €					1.541.826,00 €
Altre spese	7.696.747,25 €	50.121,37 €	27.540,80 €	1.211.811,79 €	4.162,08 €	8.990.383,29 €
Altre spese per il personale	134.097,00 €		8.715,50 €	1.979.212,97 €	4.857,50 €	2.126.882,97 €
Altri oneri	1.632.436,38 €	50.000,00 €	70.222,49 €	1.277.640,29 €	74.299,01 €	3.104.598,17 €
Approvvigionamento	875.147,84 €					875.147,84 €
Approvvigionamento attrezzature	2.729.740,39 €					2.729.740,39 €
Approvvigionamento libri, riviste e pubblicazioni	406.845,04 €	2.433,60 €	6.522,62 €	114.714,03 €	3.041,46 €	533.556,75 €
Borse di studio specializzandi				9.684.735,08 €		9.684.735,08 €
Concessioni, licenze, marchi, e diritti simili	-256,20 €					-256,20 €
Contributi mobilità internazionale				1.255.791,24 €		1.255.791,24 €
Contributi ricerca	1.525.562,37 €		20.632,50 €			1.546.194,87 €
Contributi studenti			666,68 €	3.240.895,01 €		3.241.561,69 €
Formazione per il personale	3.035,00 €	2.874,70 €	44.359,91 €	298.628,33 €	1.660,28 €	350.558,22 €
Immobilizzazioni	4.877.512,05 €					4.877.512,05 €
Incarichi didattici docenti				-34,96 €		-34,96 €
Incarichi didattici ricercatori a tempo det				1.112,80 €		1.112,80 €
Manutenzione, utenze e logistica	8.839.394,74 €					8.839.394,74 €
Missioni			1.526,93 €	1.020.814,93 €	7.456,02 €	1.029.797,88 €
Mobilità internazionale docenti				45.214,27 €		45.214,27 €
Mobilità internazionale PTA				16.919,67 €		16.919,67 €
Partecipazioni in società	-25.000,00 €					-25.000,00 €
Retribuzione assegnisti				2.196.358,80 €		2.196.358,80 €
Retribuzione CEL				429.096,79 €		429.096,79 €
Retribuzione contratti di ricerca 79/22				77.598,86 €		77.598,86 €
Retribuzione CT docenti				654.403,11 €		654.403,11 €
Retribuzione CT PTA				275.680,26 €		275.680,26 €
Retribuzione CT PTA a tempo det				7.129,07 €		7.129,07 €
Retribuzione CT ricercatori a tempo det				49.707,14 €		49.707,14 €
Retribuzione DG				70.751,25 €		70.751,25 €
Retribuzione Dirigenti				356.111,39 €		356.111,39 €
Retribuzione docenti				22.196.638,90 €		22.196.638,90 €
Retribuzione docenti a contratto				421.941,99 €		421.941,99 €
Retribuzione docenti a tempo det				51.995,03 €		51.995,03 €
Retribuzione dottorati				4.683.855,03 €	81.215,15 €	4.765.070,18 €
Retribuzione PTA				13.156.412,64 €		13.156.412,64 €
Retribuzione PTA a tempo det				279.282,32 €		279.282,32 €
Retribuzione PTA e Dirigenti				455,57 €		455,57 €
Retribuzione ricercatori a tempo det				4.445.511,26 €		4.445.511,26 €
Retribuzione tecnologi a tempo det				196.548,37 €		196.548,37 €
Servizi informatici e tecnologici	725.799,09 €					725.799,09 €
Spese Organi e rappresentanza			392,92 €	423.638,87 €	500,00 €	424.531,79 €
Titoli	22.127,60 €					22.127,60 €
Totale	30.985.014,55 €	105.429,67 €	180.580,35 €	70.120.572,10 €	177.191,50 €	101.568.788,17 €

Tabella 19 Costi sostenuti per categoria generale e classificazione di genere

Si specifica che, considerando l'estrazione parziale delle spese su un unico trimestre contabile, sono presenti voci negative da imputare a recuperi.

Considerazioni

Con riferimento ai dati presentati, è possibile affermare che la fase sperimentale di applicazione della categorizzazione delle risorse economiche in prospettiva di genere si è conclusa positivamente.

Gli operatori contabili hanno compreso il tema e la sua importanza e si sono spesi per classificare la quasi totalità delle strutture.

In questa fase iniziale, non si è ritenuto di presentare i dati finanziari connessi alle risorse effettivamente utilizzate dall'Ateneo a sostegno delle iniziative per la riduzione dell'impatto di genere.

Il processo è ancora agli albori e numerosi sono gli obiettivi da perseguire, sia in termini strettamente pratici che in termini di sviluppi futuri del progetto.

Il primo obiettivo è la manutenzione periodica della classificazione delle voci di bilancio, che di anno in anno potrebbe variare.

Il secondo obiettivo riguarda la possibilità di affinare la classificazione dei costi sostenuti, verificando le attribuzioni degli operatori contabili e fornendo ulteriori momenti formativi e di confronto.

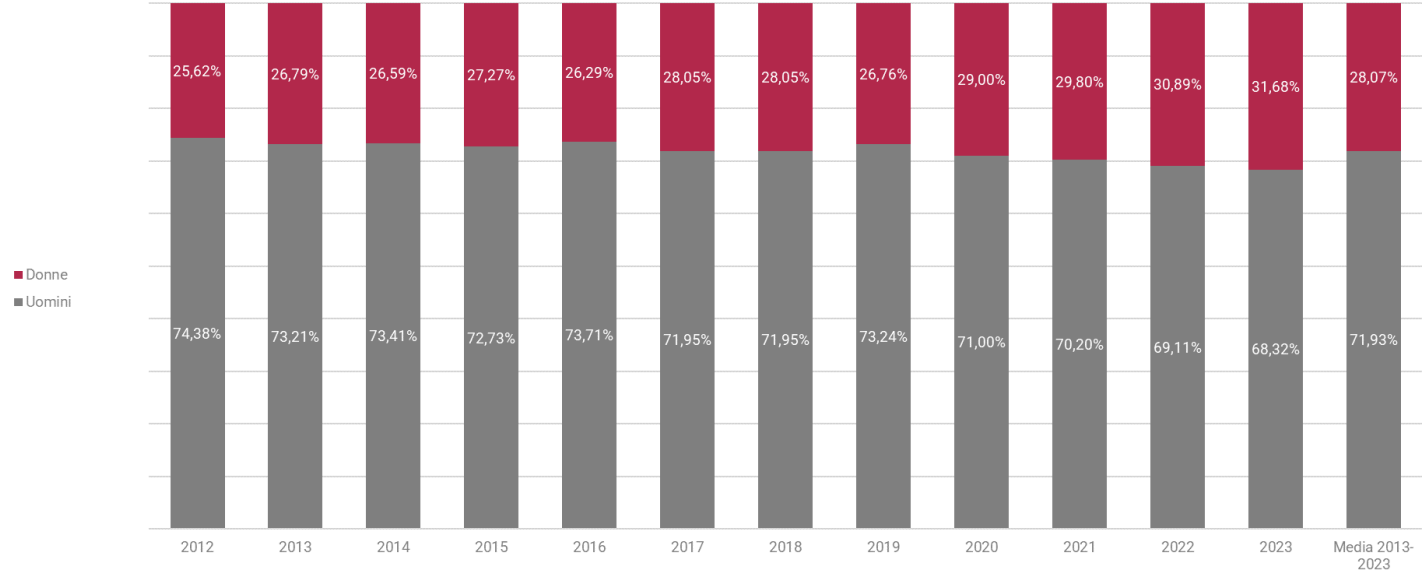
Obiettivi più a lungo termine riguardano invece l'inserimento della prospettiva di genere nella programmazione finanziaria dell'Ateneo, che quindi sottende ad una riorganizzazione del modo tradizionale di fare politica di bilancio, con l'intento di incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere, come indicato dalle Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani di CRUI.

Appendice

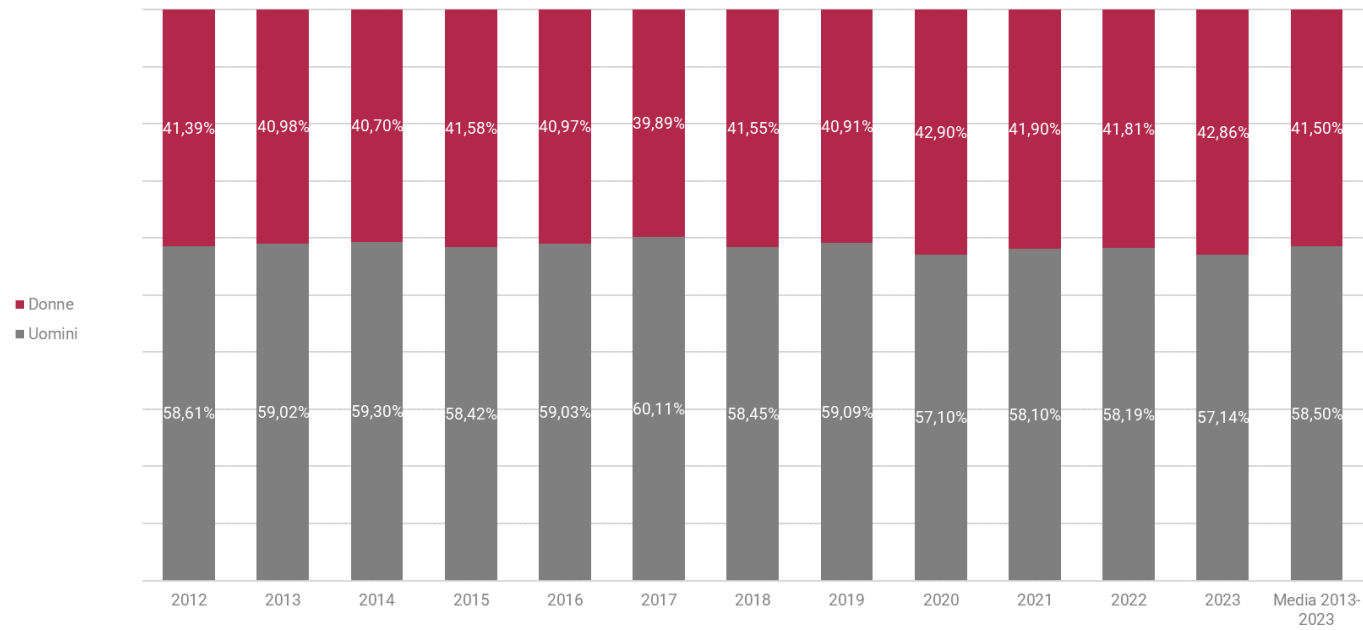
Personale docente e ricercatore

Distribuzione per ruolo e genere al 31/12/2023

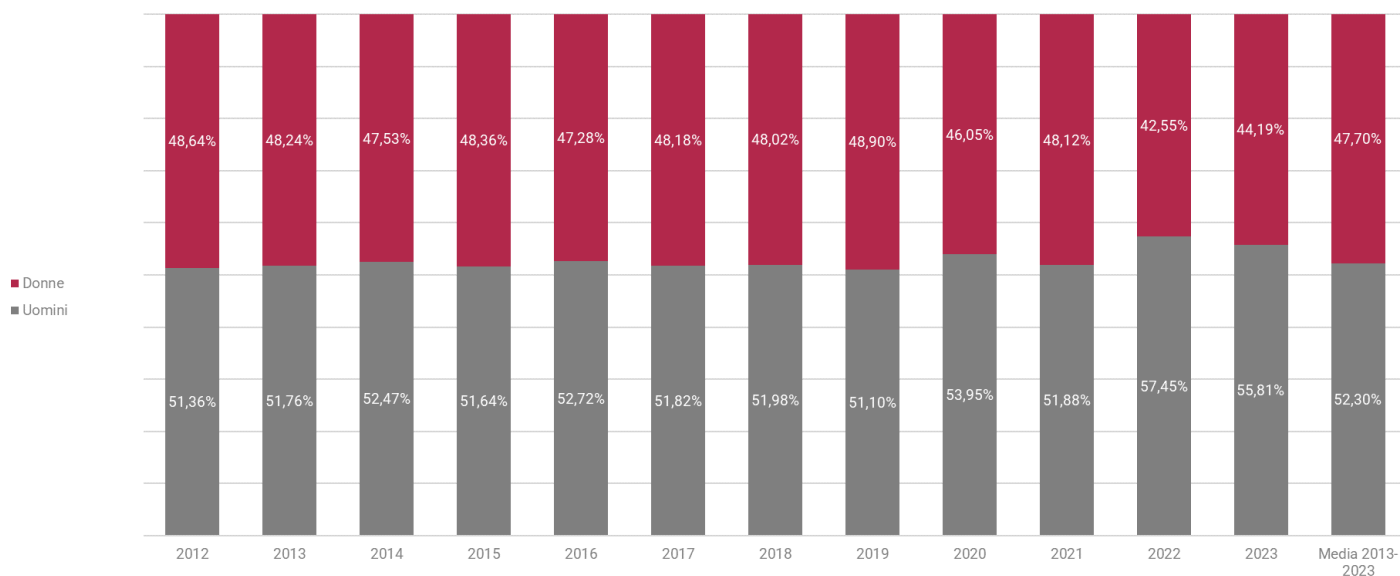
PO - Professori/esse ordinari/e



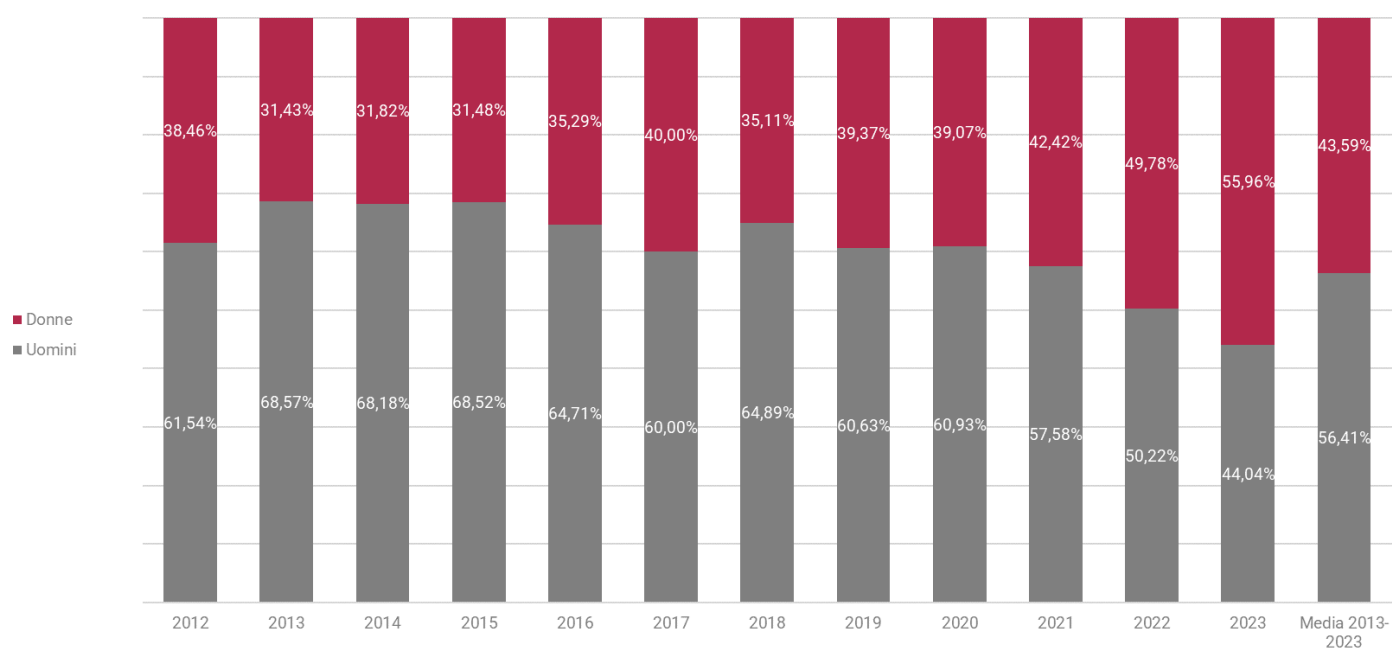
PA - Professori/esse associati/e



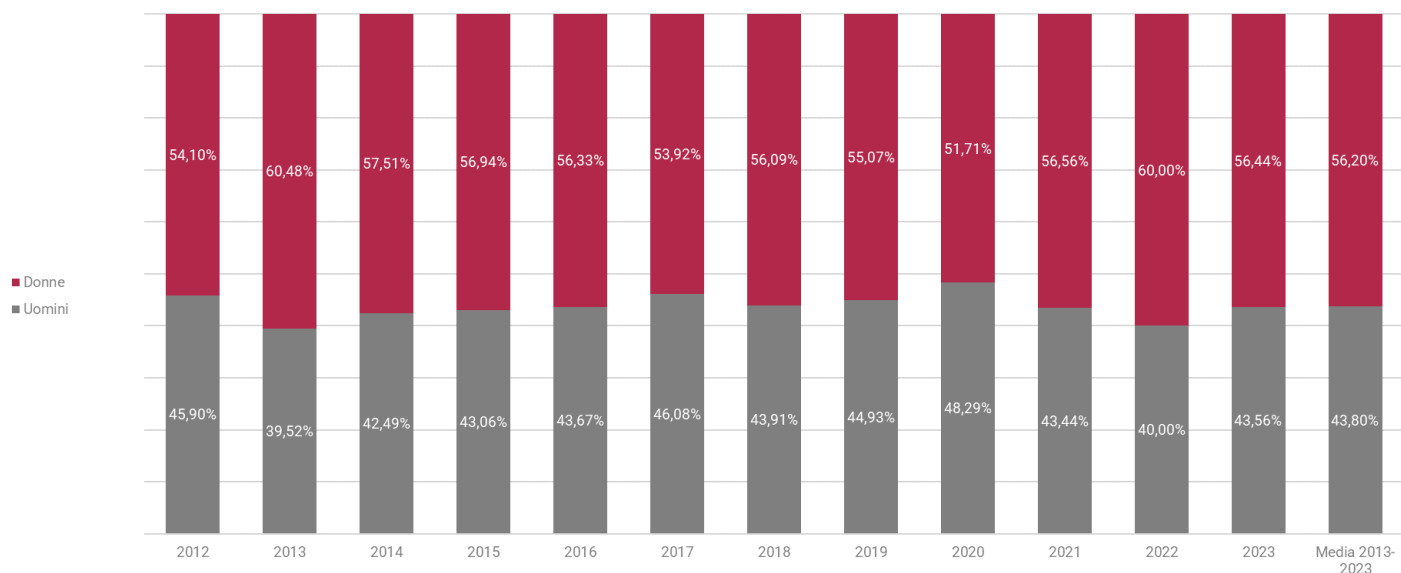
RU - Ricercatori/trici a tempo indeterminato



RTD - Ricercatori/trici a tempo determinato



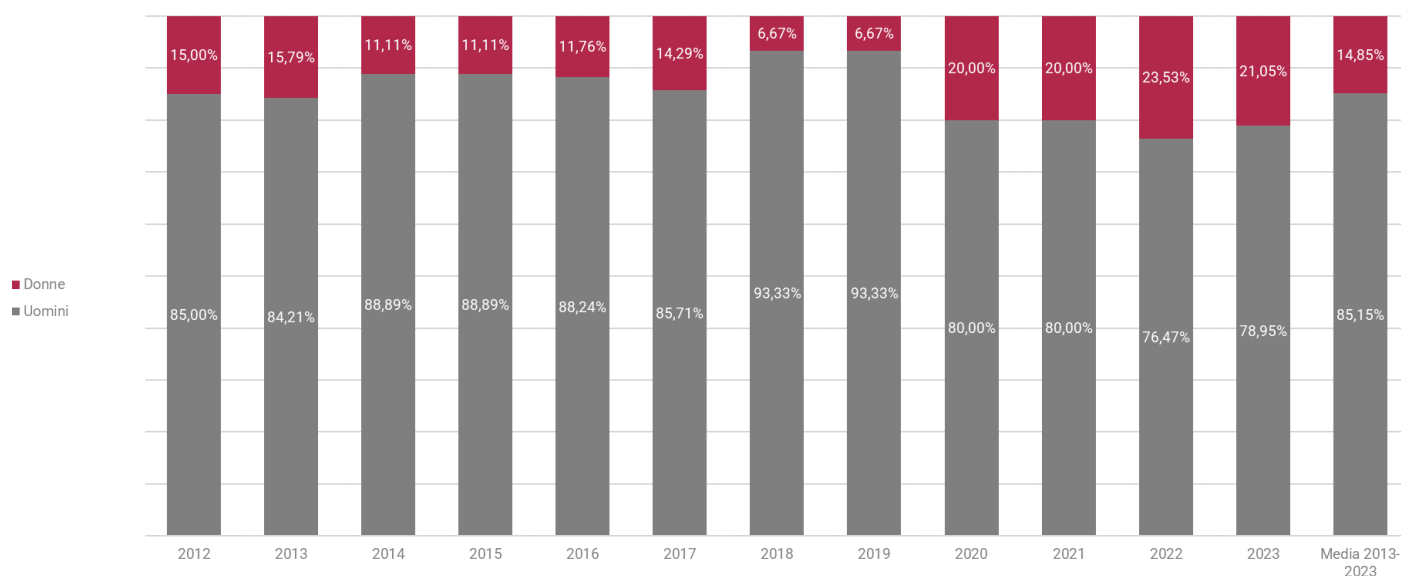
AR - Assegnisti/e di ricerca



Distribuzione per ruolo e area CUN

Professori ordinari al 31/12/2023

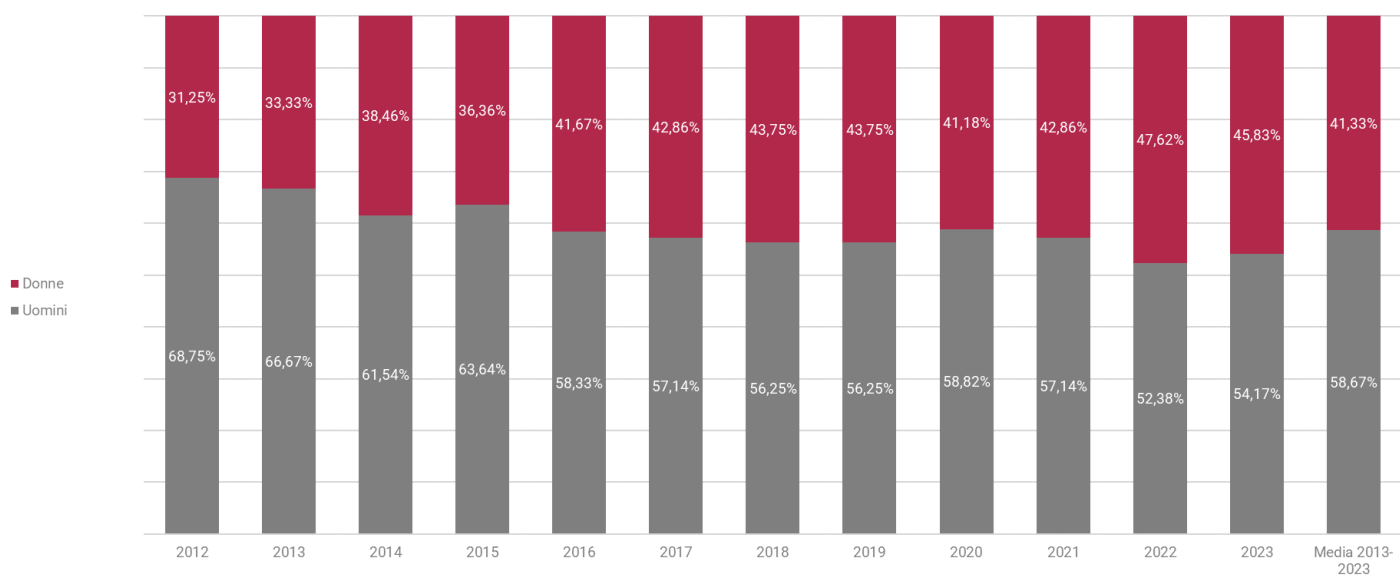
PO - Area 01 Scienze matematiche e informatiche



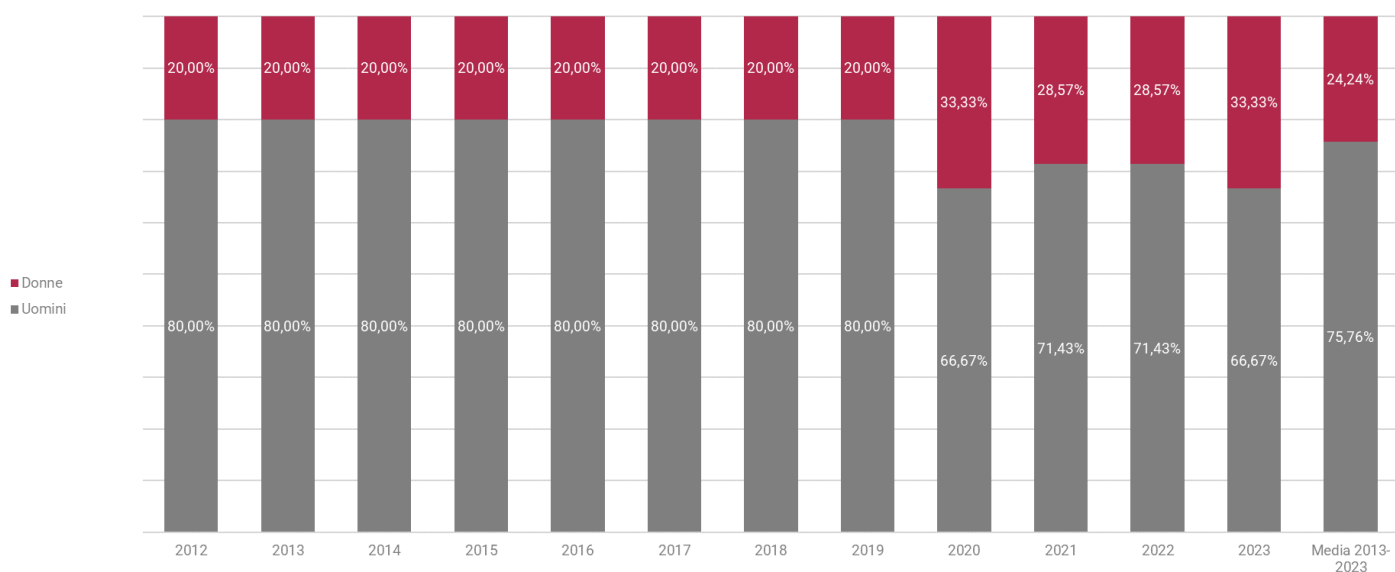
PO - Area 02 Scienze fisiche



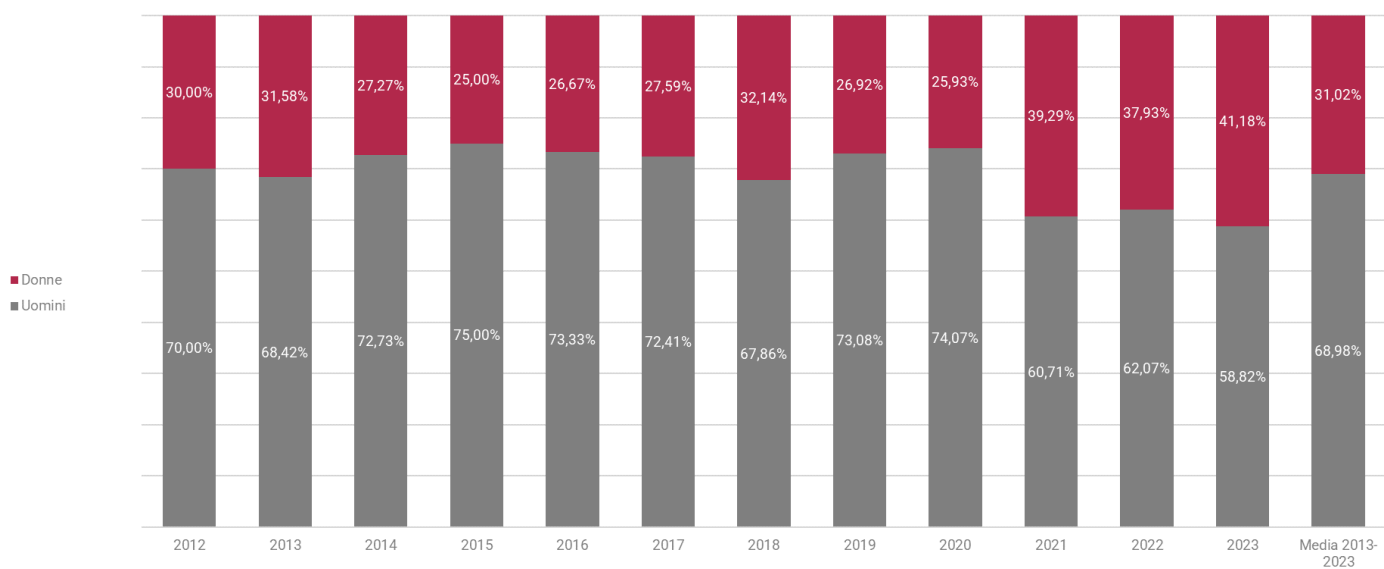
PO - Area 03 - Scienze chimiche



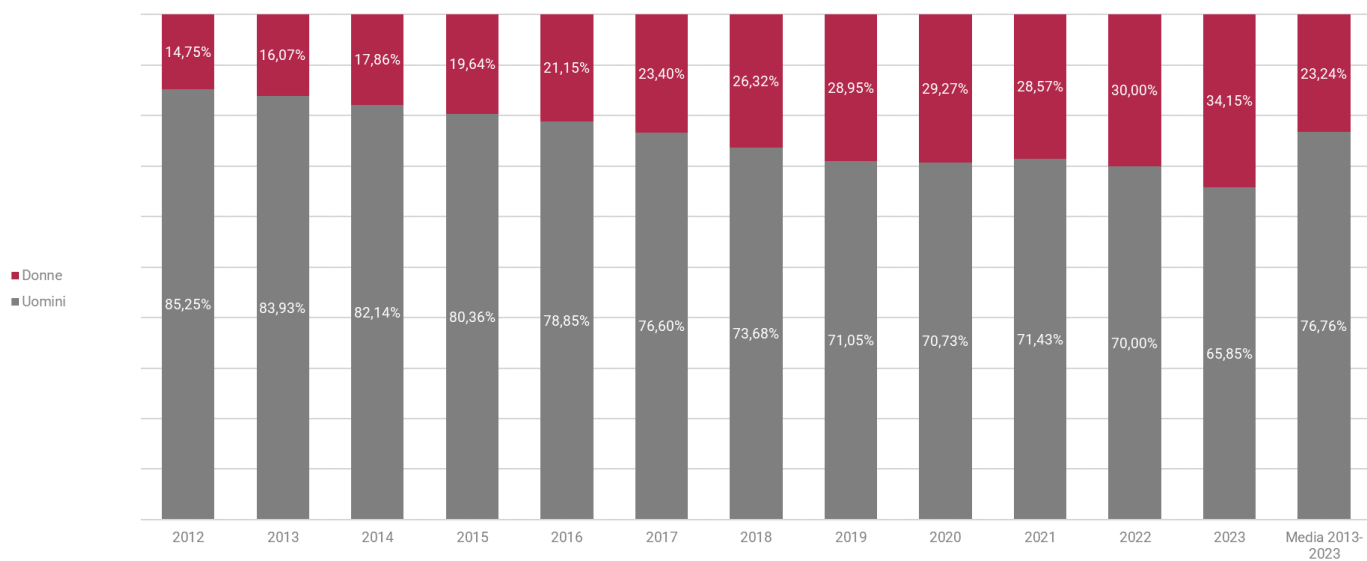
PO - Area 04 - Scienze della terra



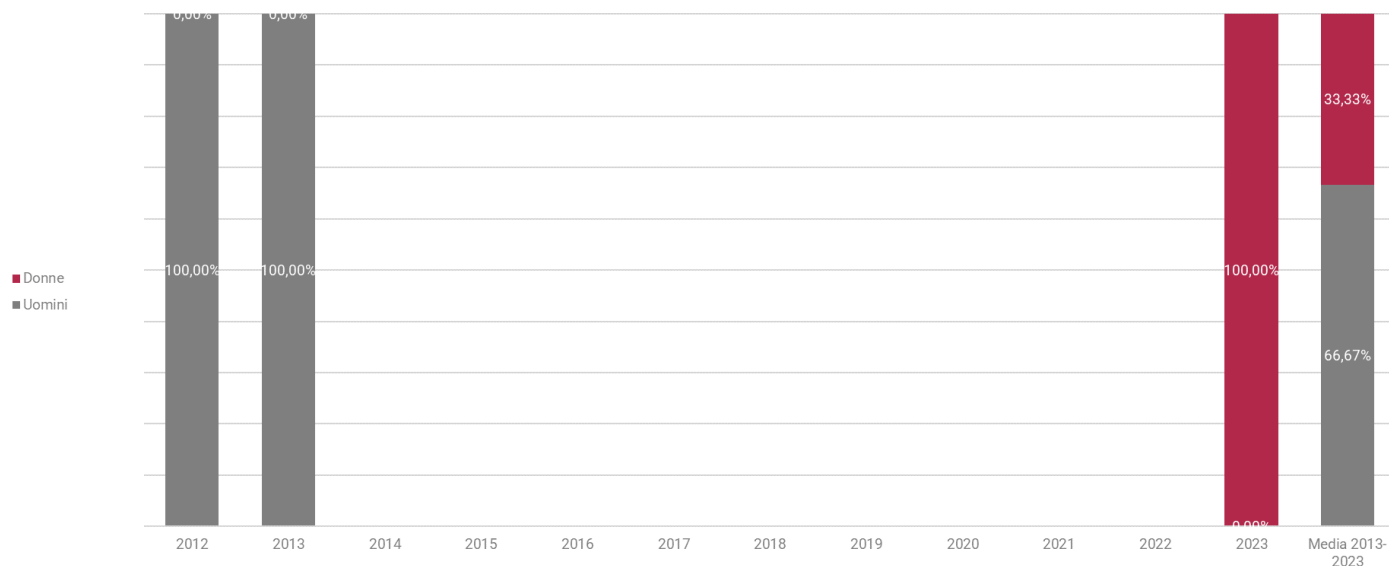
PO - Area 05 - Scienze biologiche



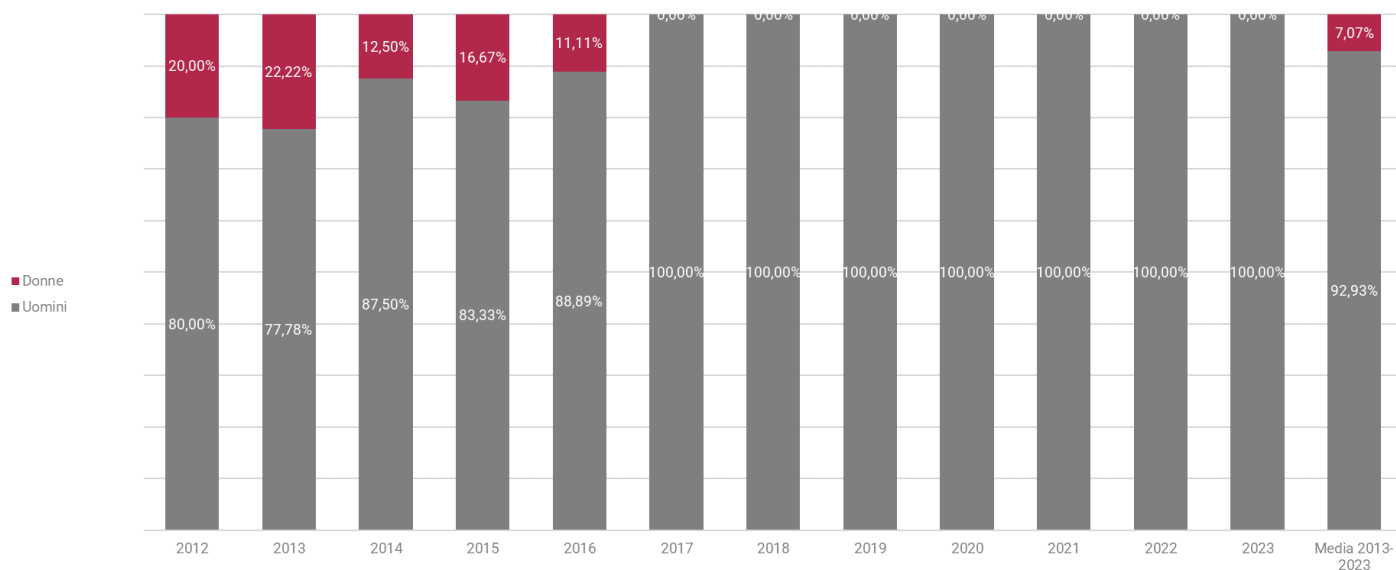
PO - Area 06 - Scienze mediche



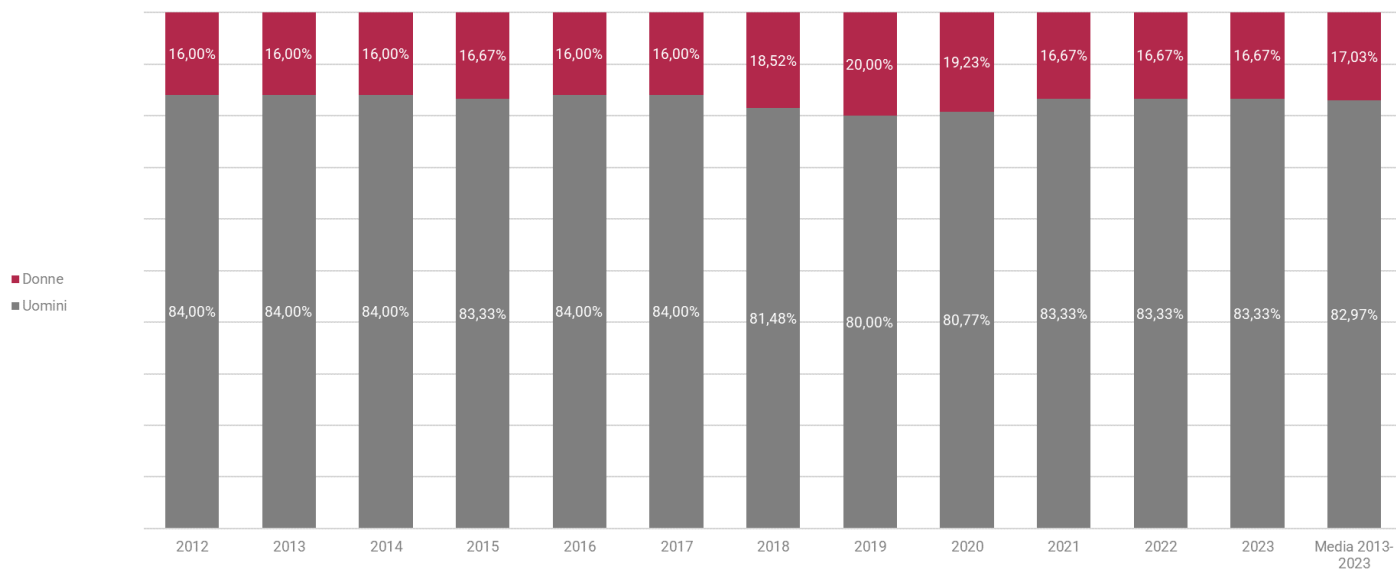
PO - Area 07 - Scienze agrarie e veterinarie

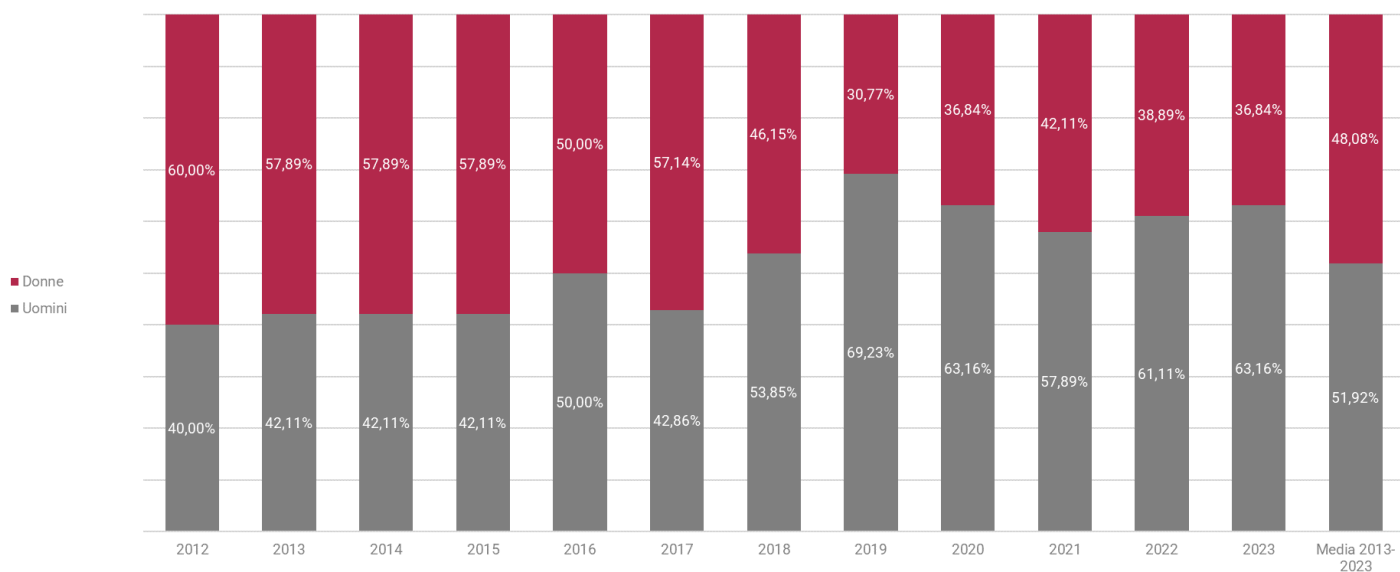
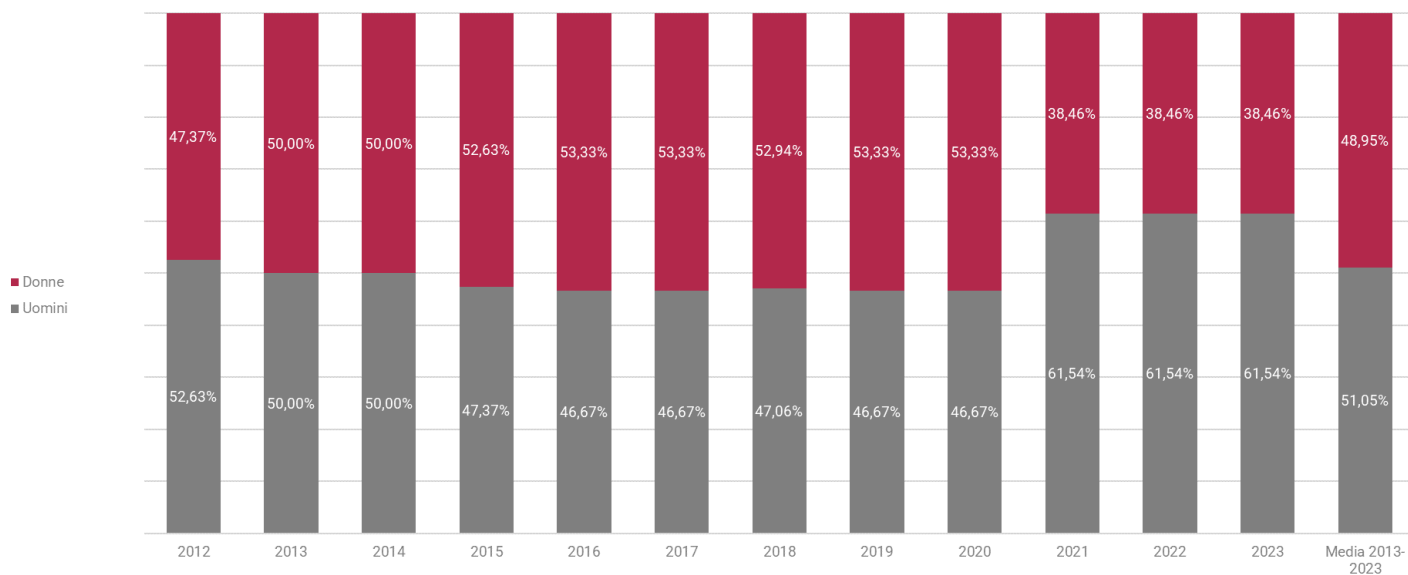


PO - Area 08 - Ingegneria civile e Architettura

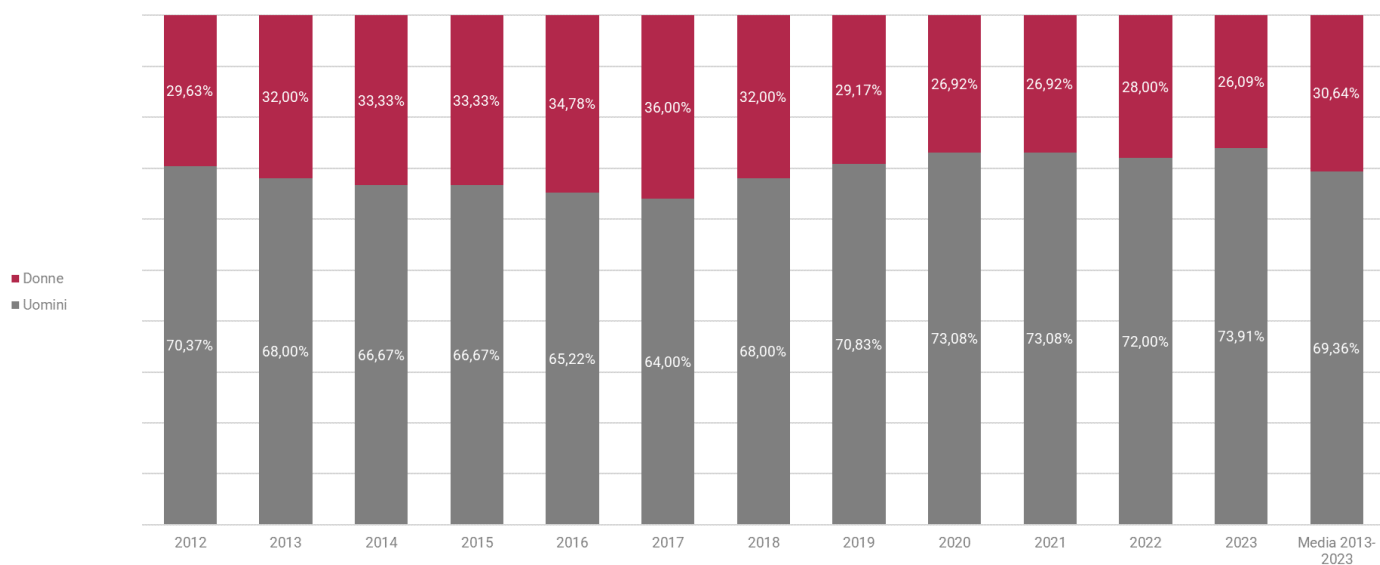


PO - Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione

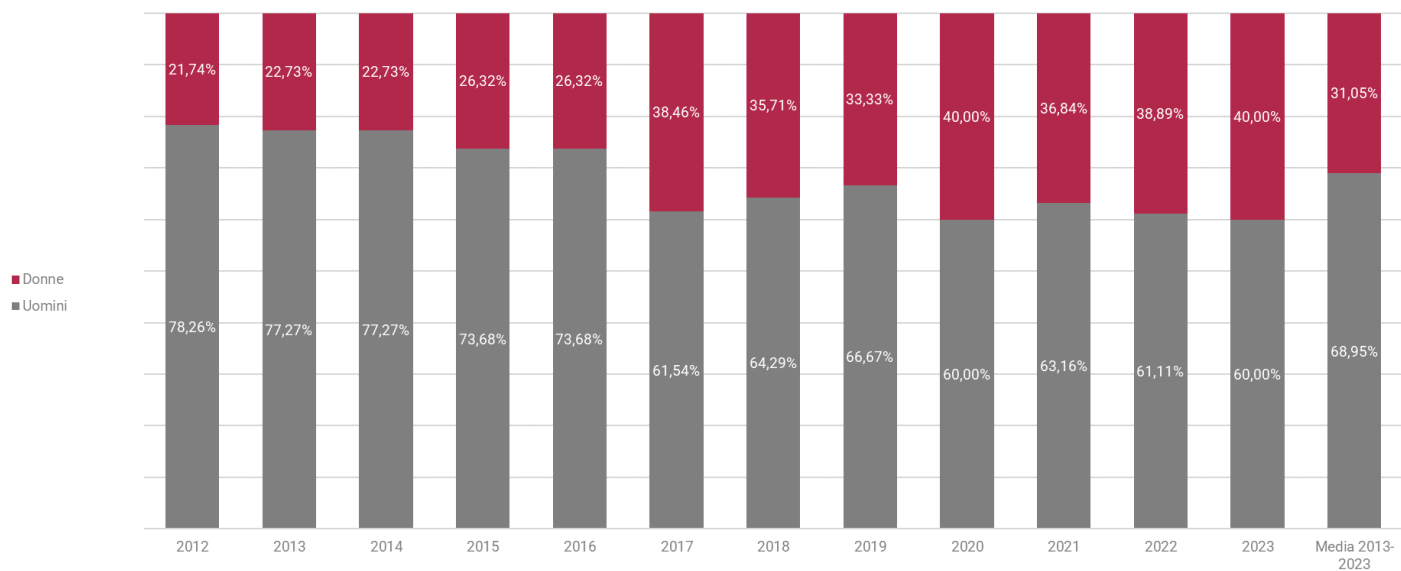


PO - Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche*PO - Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche*

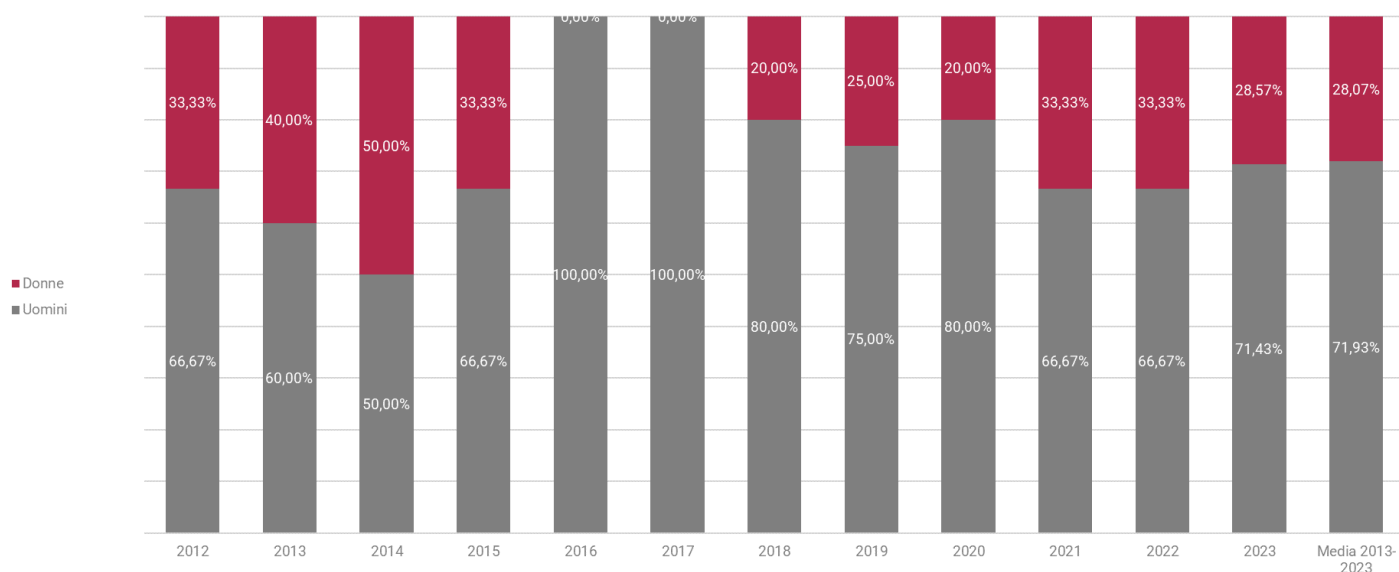
PO - Area 12 - Scienze giuridiche



PO - Area 13 - Scienze economiche e statistiche



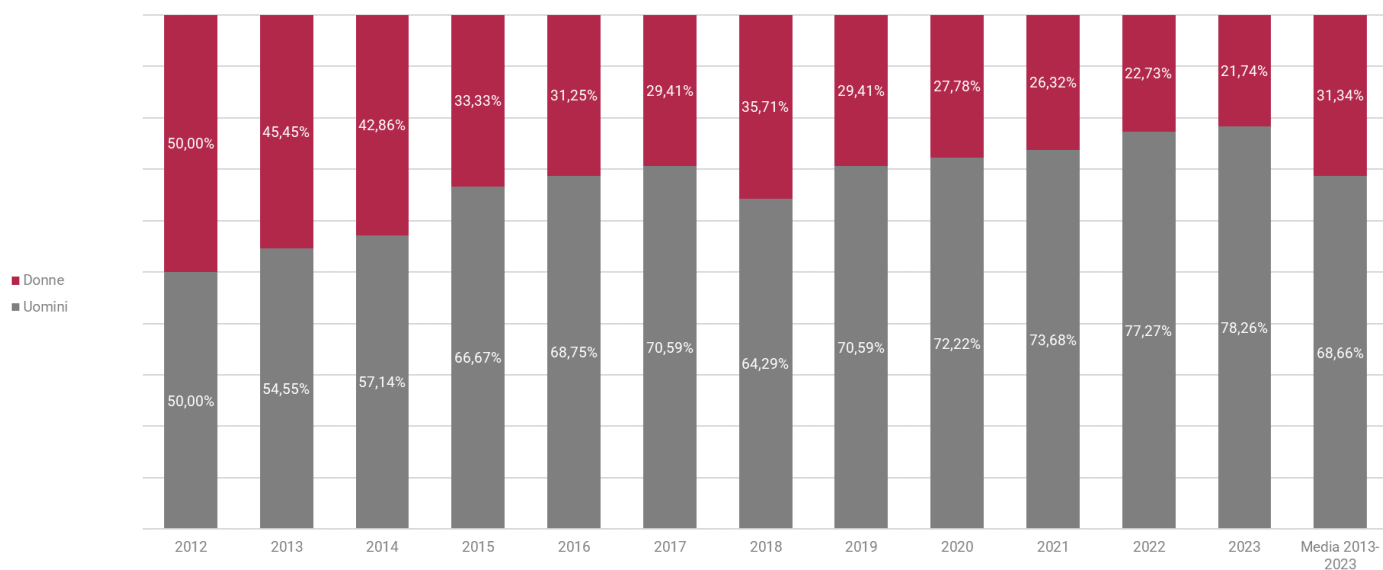
PO - Area 14 - Scienze politiche e sociali



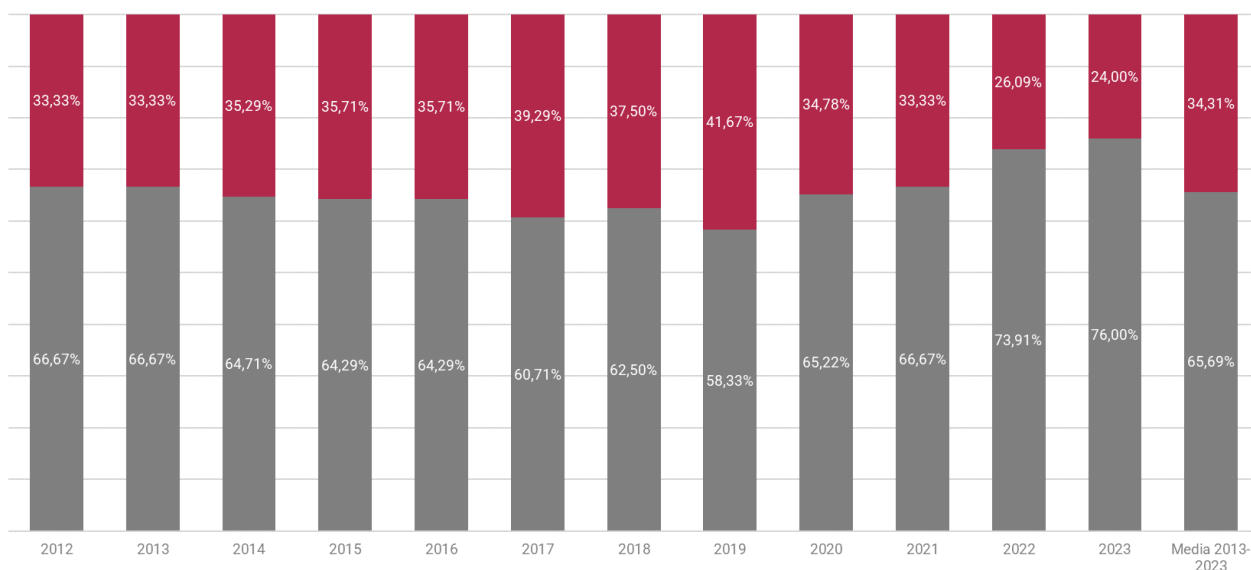
Distribuzione per ruolo e genere

Professori associati al 31/12/2023

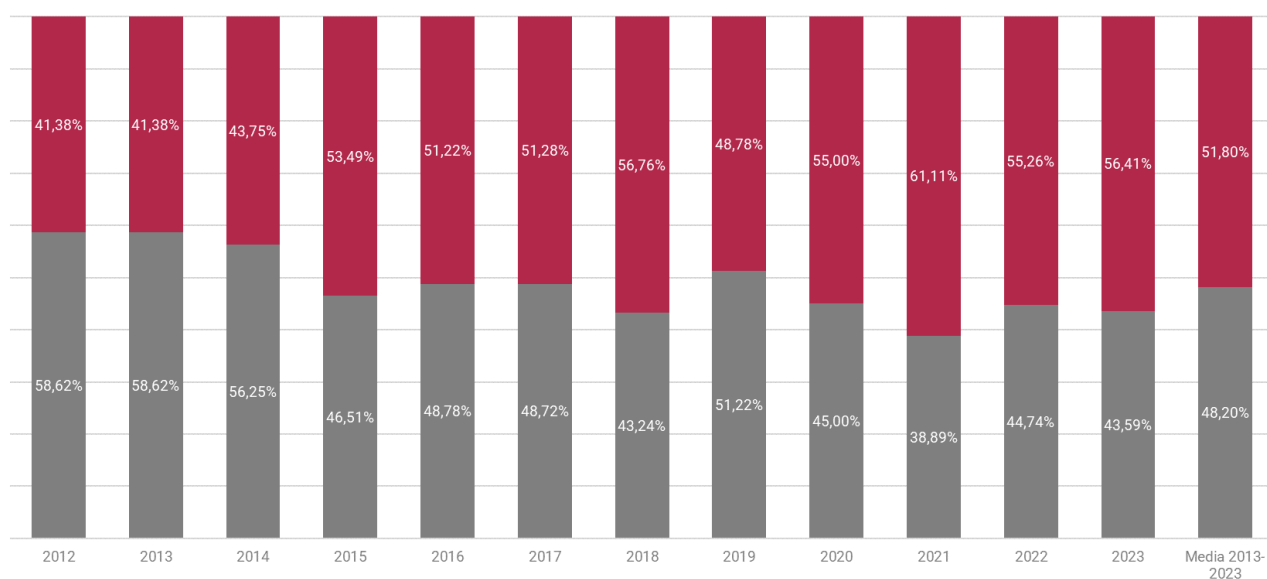
PA - Area 01 Scienze matematiche e informatiche



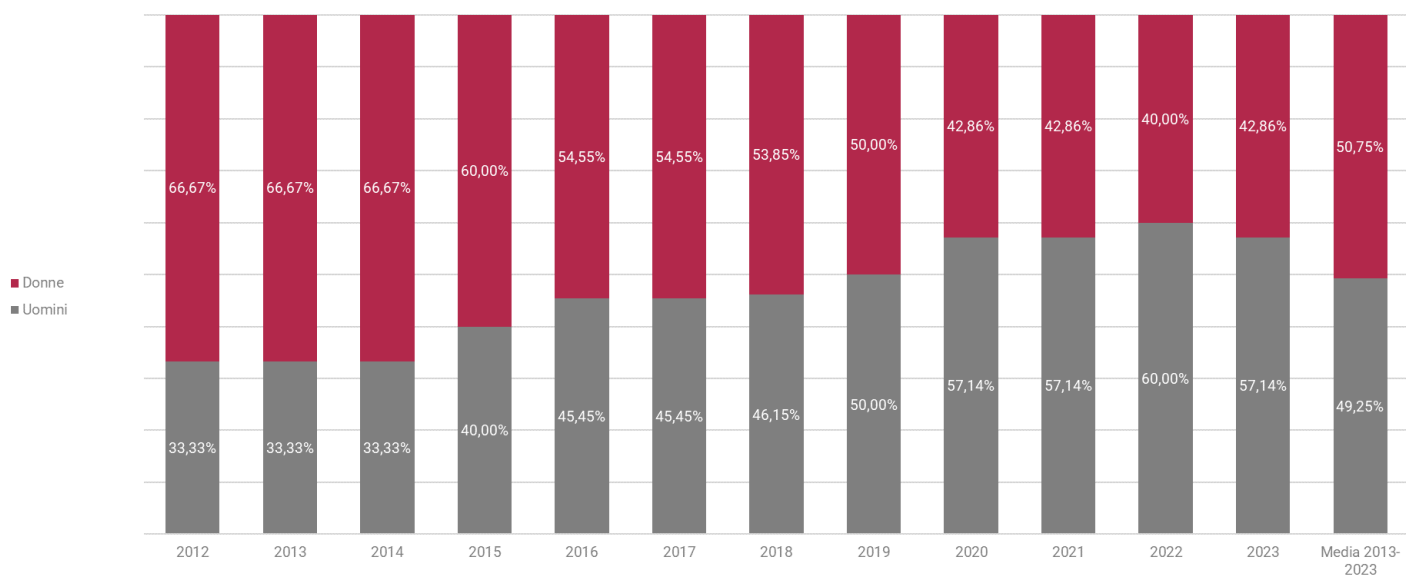
PA - Area 02 Scienze fisiche



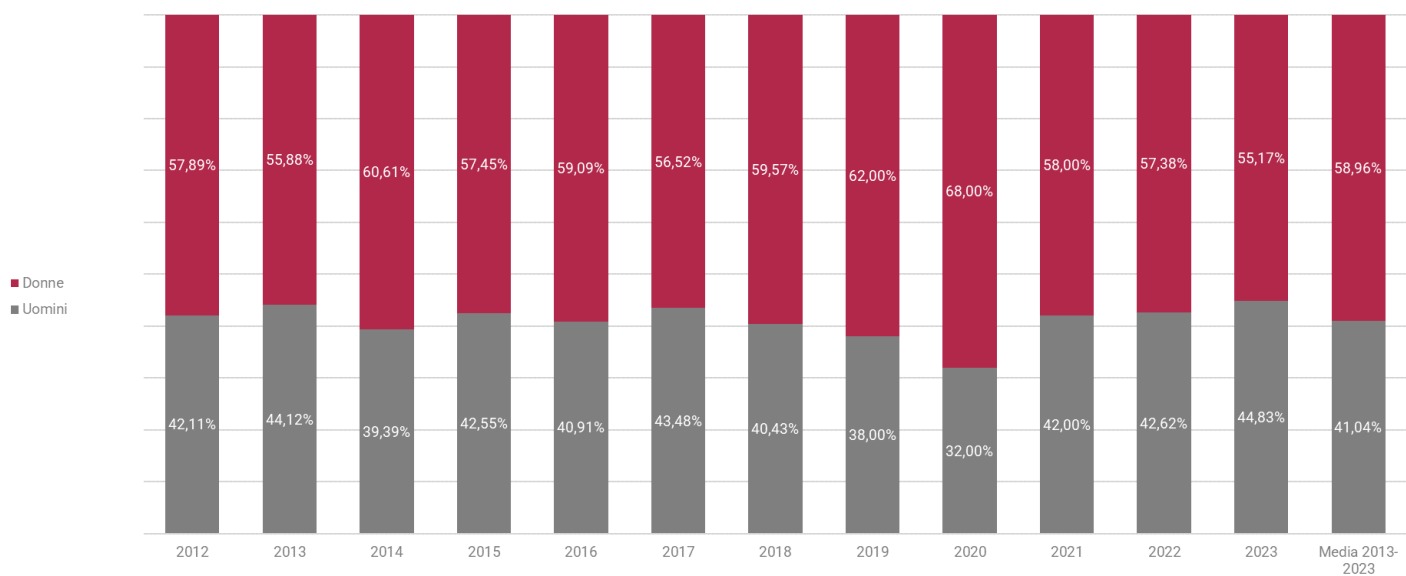
PA - Area 03 - Scienze chimiche



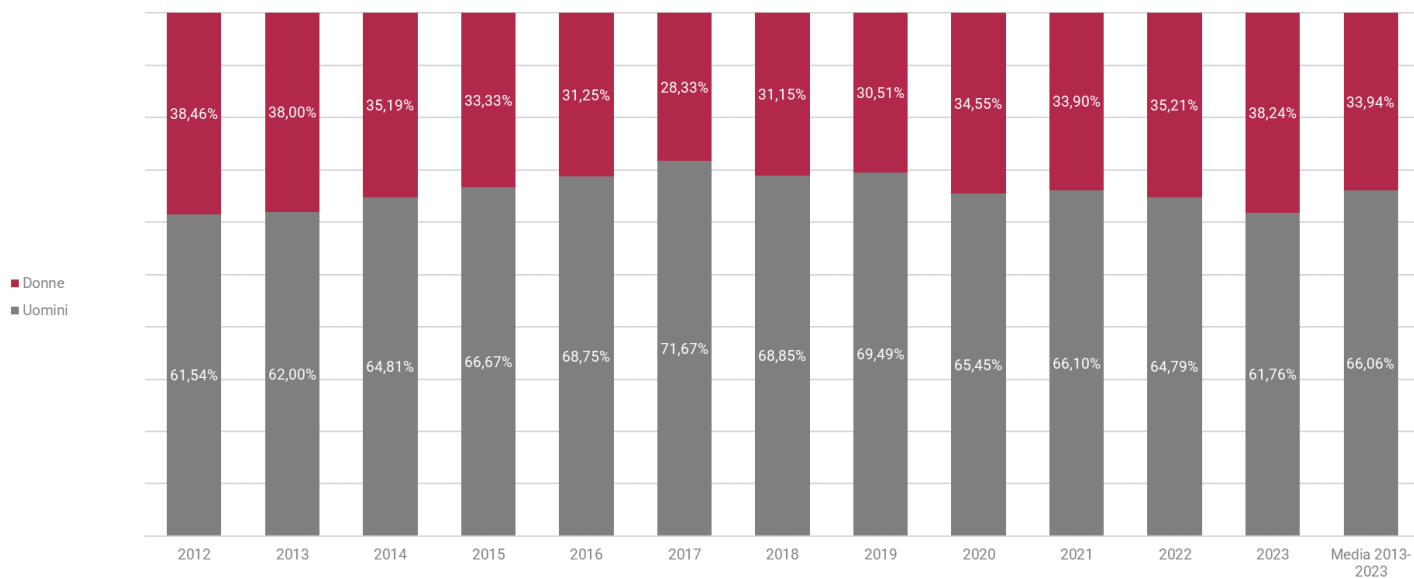
PA - Area 04 - Scienze della terra



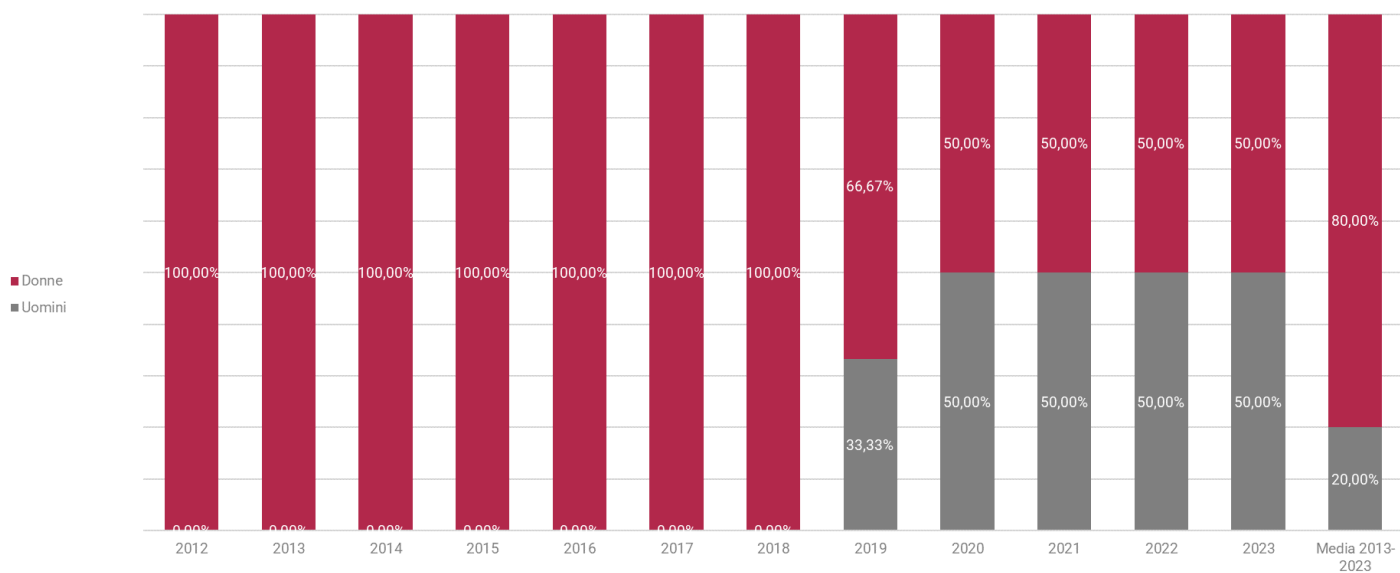
PA - Area 05 - Scienze biologiche



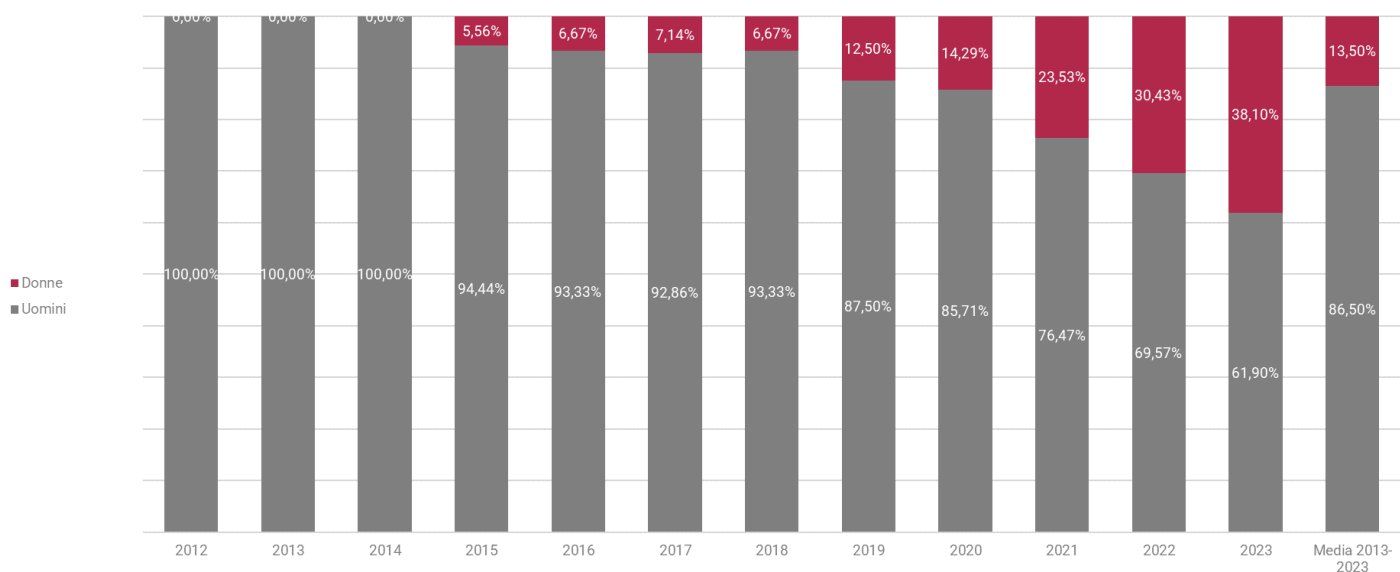
PA - Area 06 - Scienze mediche



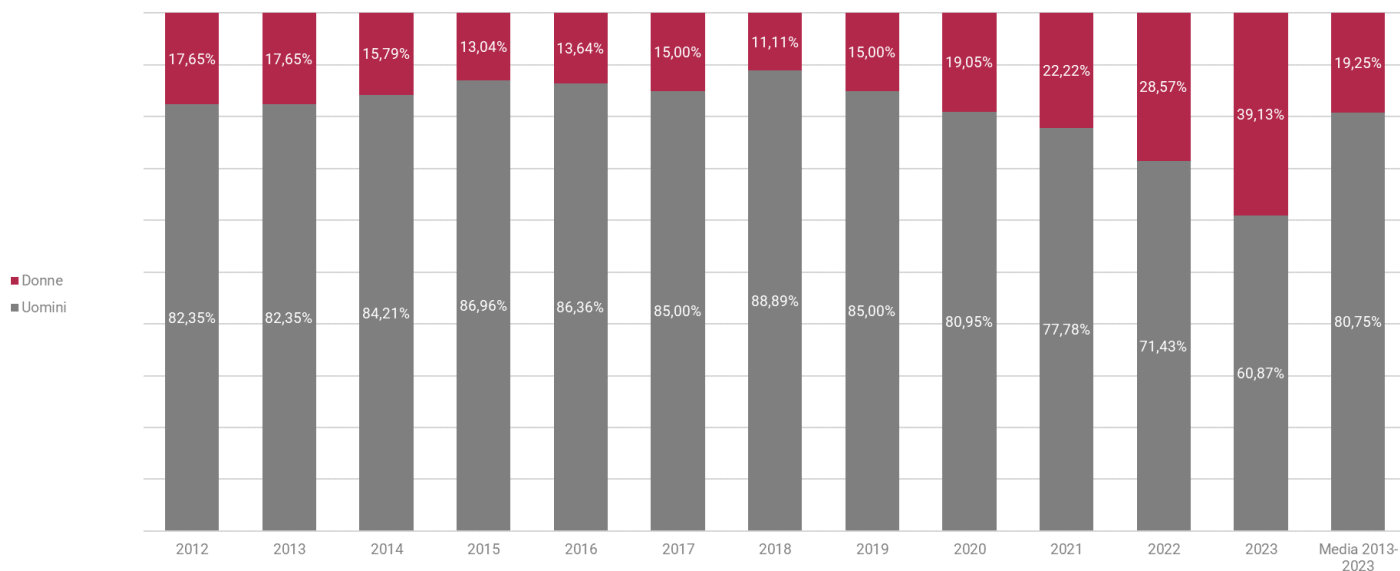
PA - Area 07 - Scienze agrarie e veterinarie



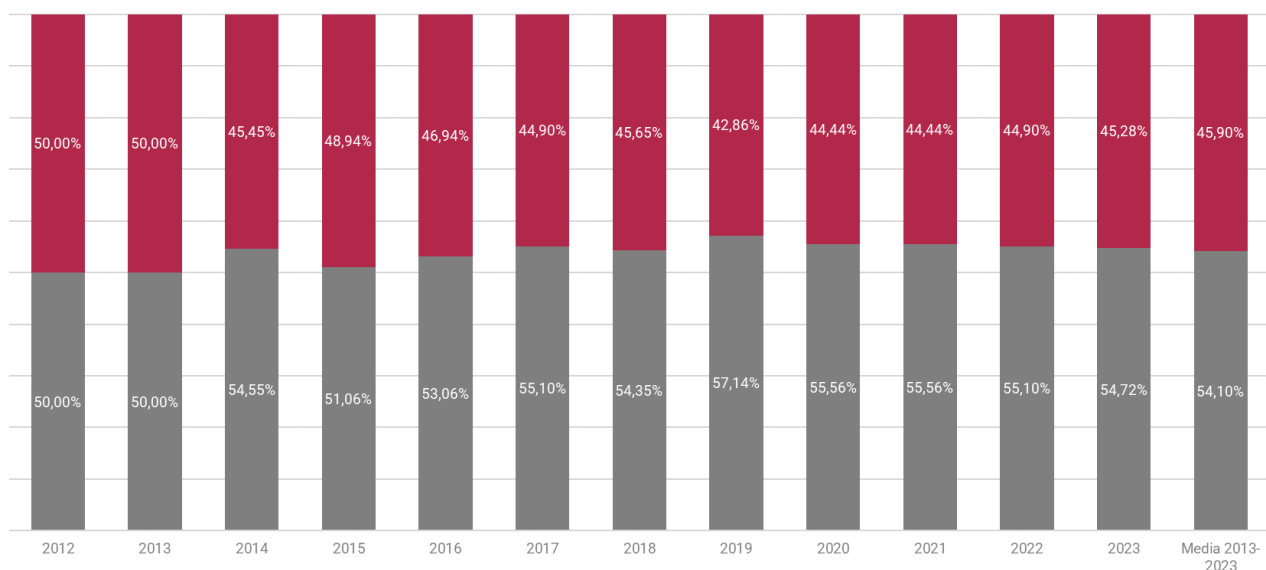
PA - Area 08 - Ingegneria civile e Architettura



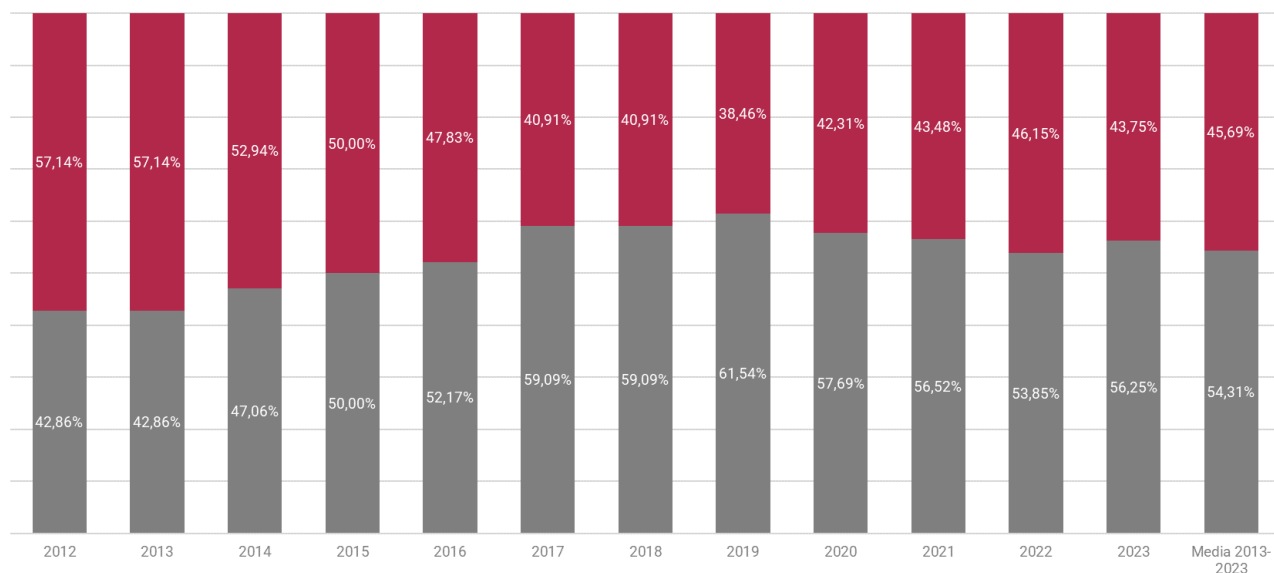
PA - Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione



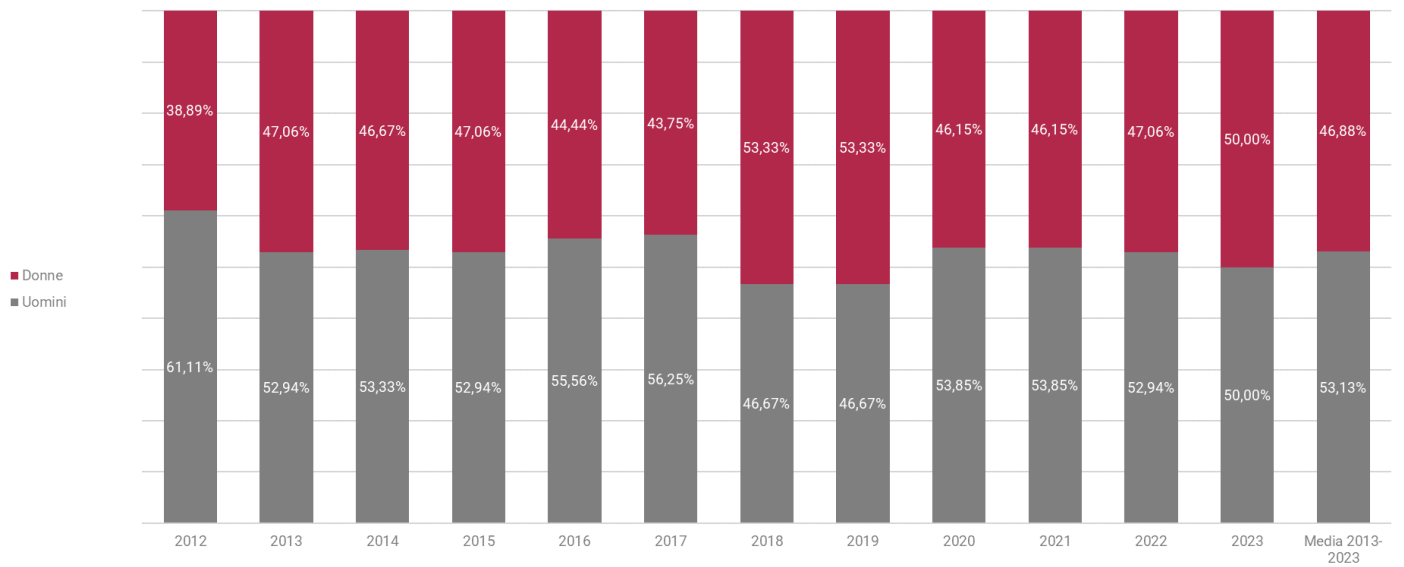
PA - Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche



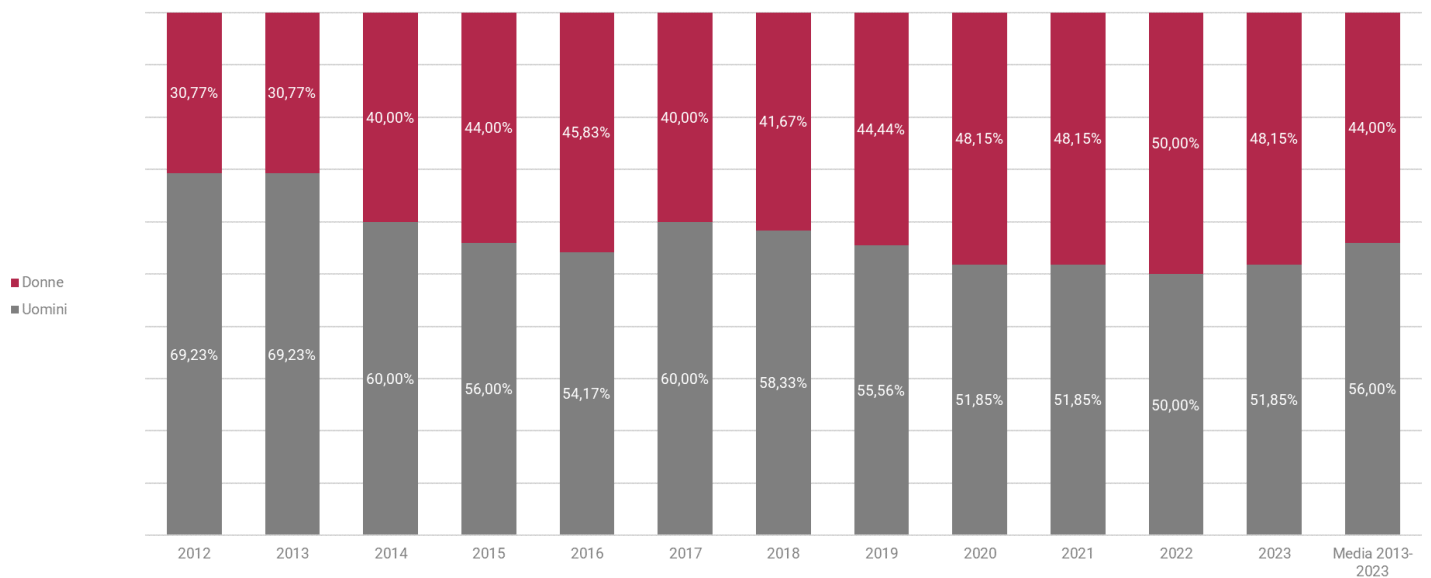
PA - Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche



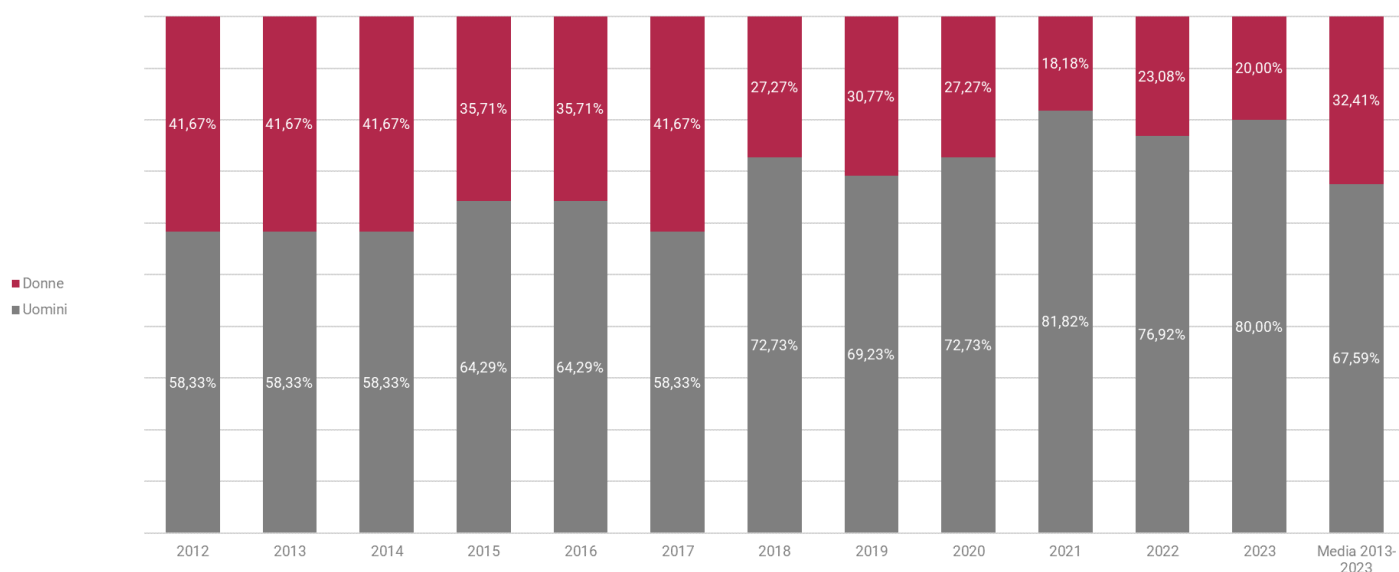
PA - Area 12 - Scienze giuridiche



PA - Area 13 - Scienze economiche e statistiche

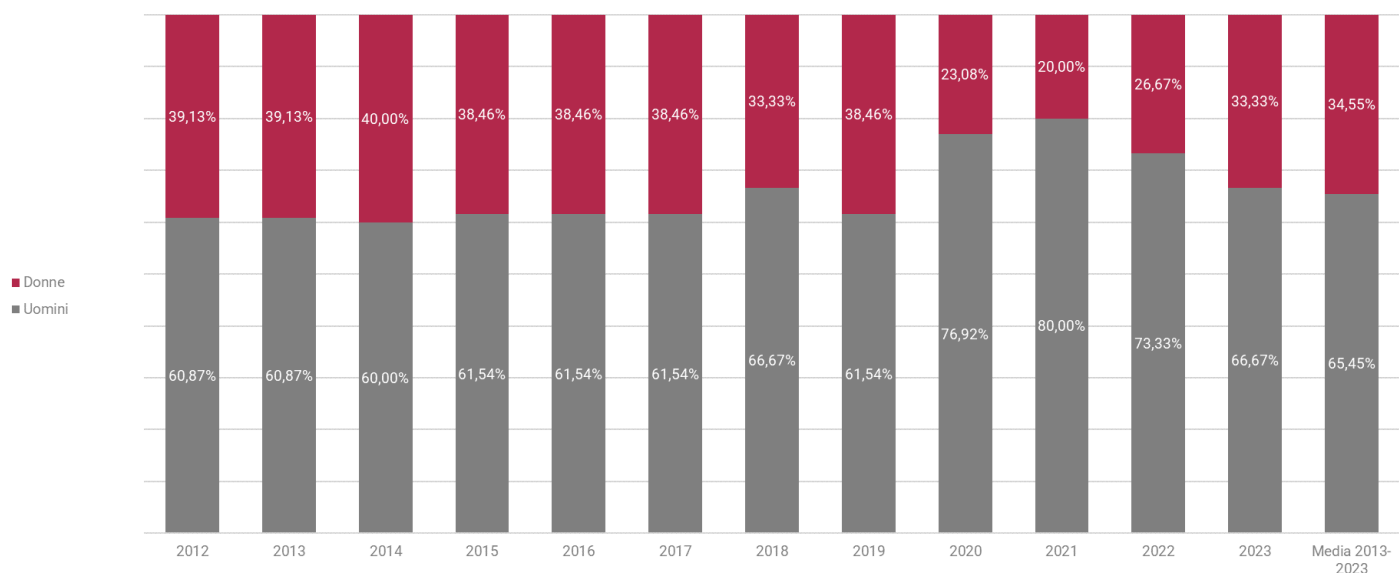


PA - Area 14 - Scienze politiche e sociali

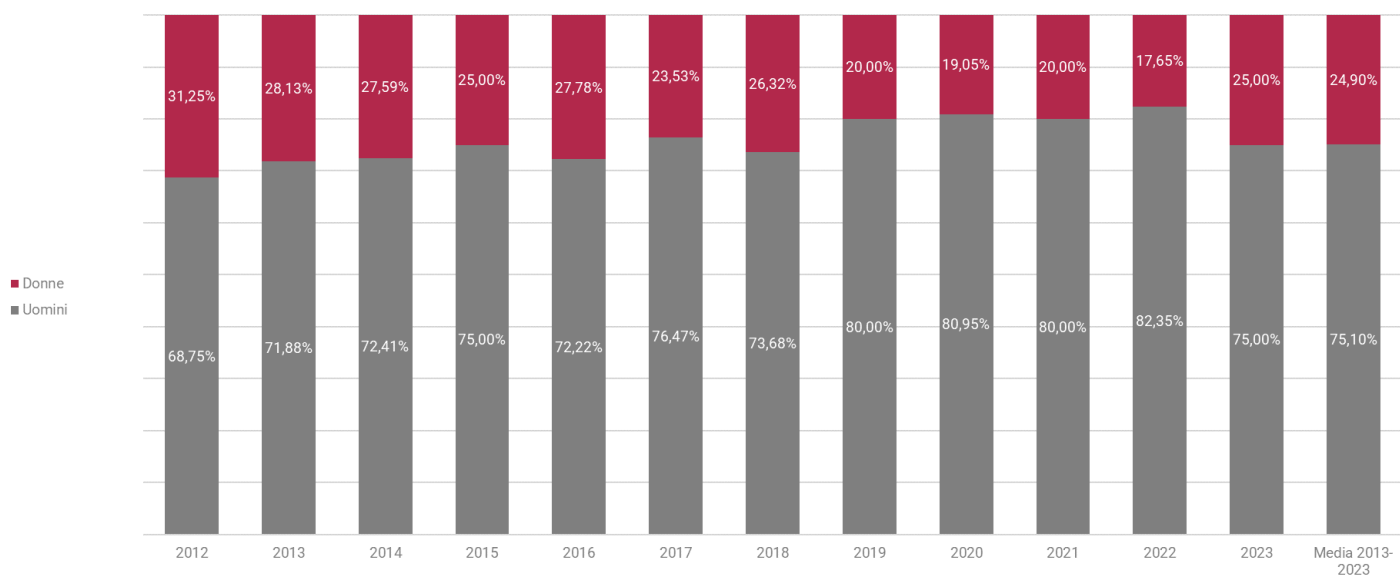


Distribuzione per ruolo e genere Ricercatori universitari e ricercatori a tempo determinato al 31/12/2023

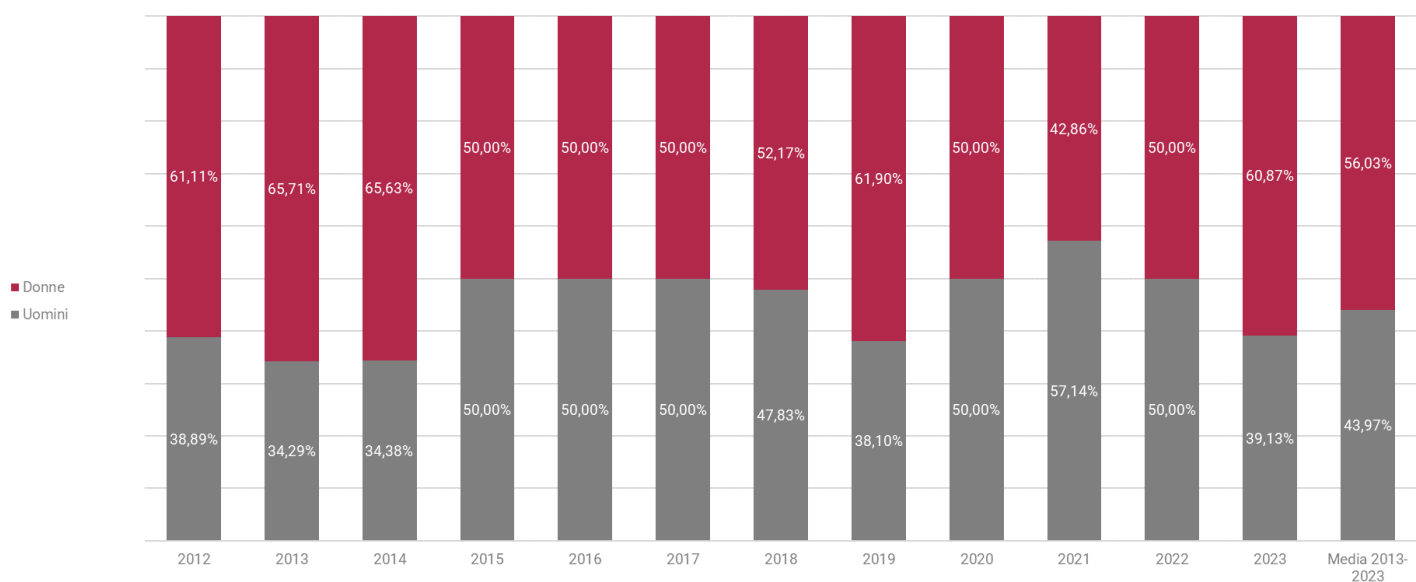
RU e RTD - Area 01 Scienze matematiche e informatiche



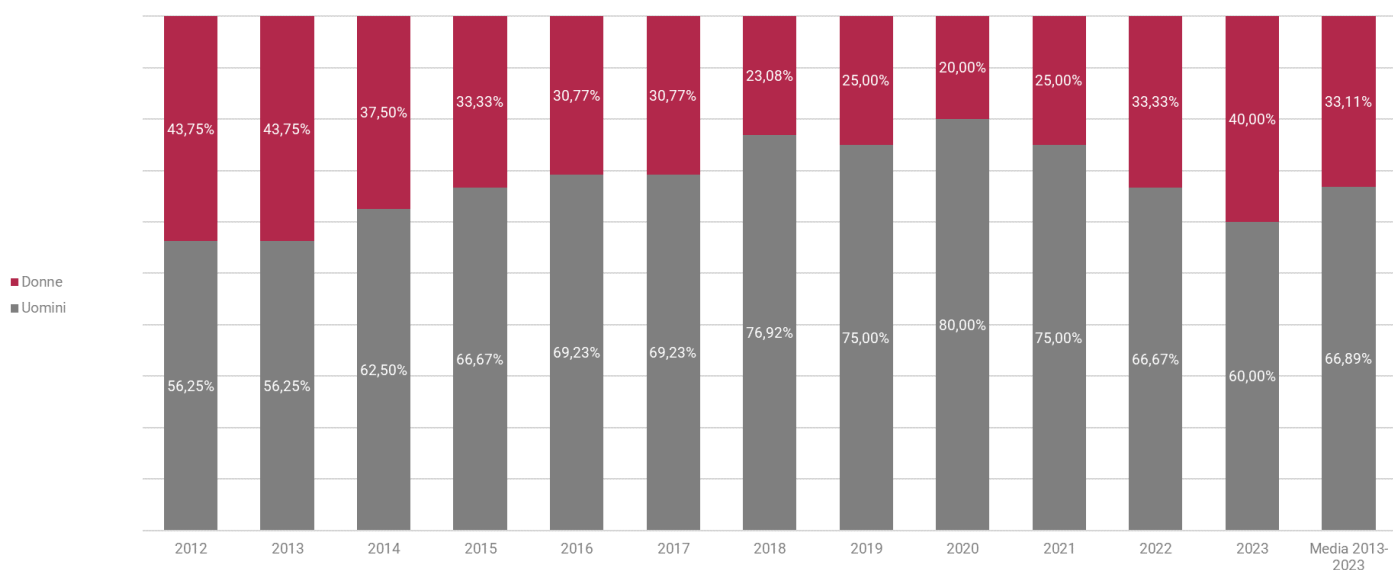
RU e RTD - Area 02 Scienze fisiche



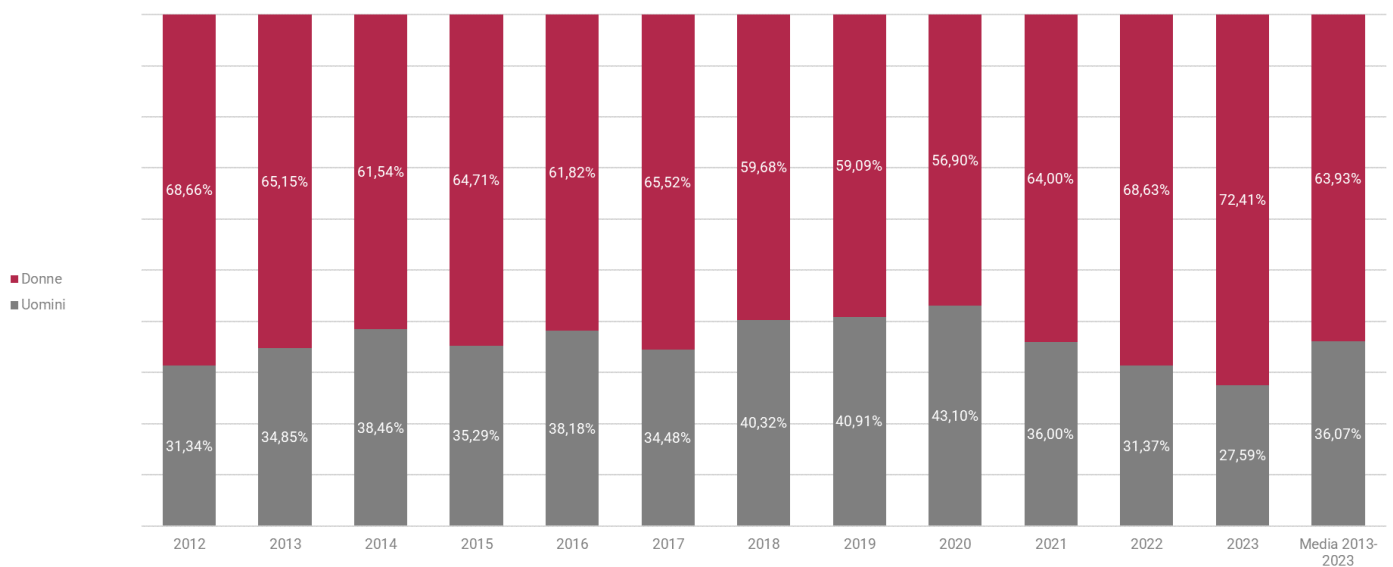
RU e RTD - Area 03 - Scienze chimiche



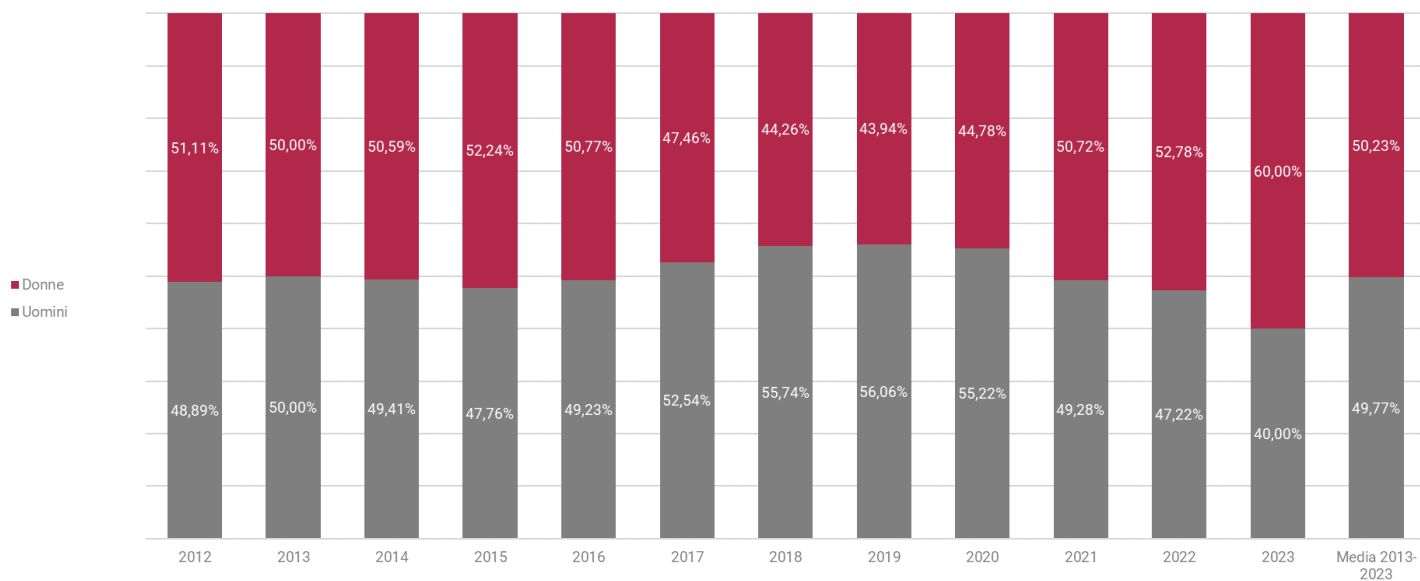
RU e RTD - Area 04 - Scienze della terra



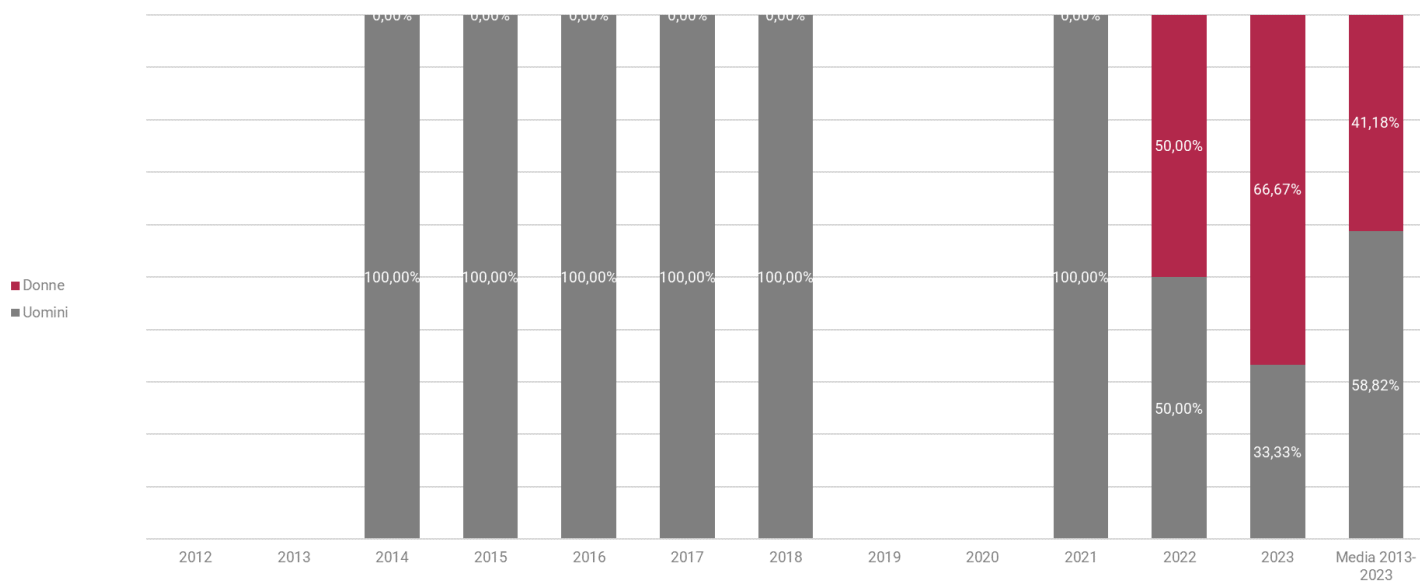
RU e RTD - Area 05 - Scienze biologiche



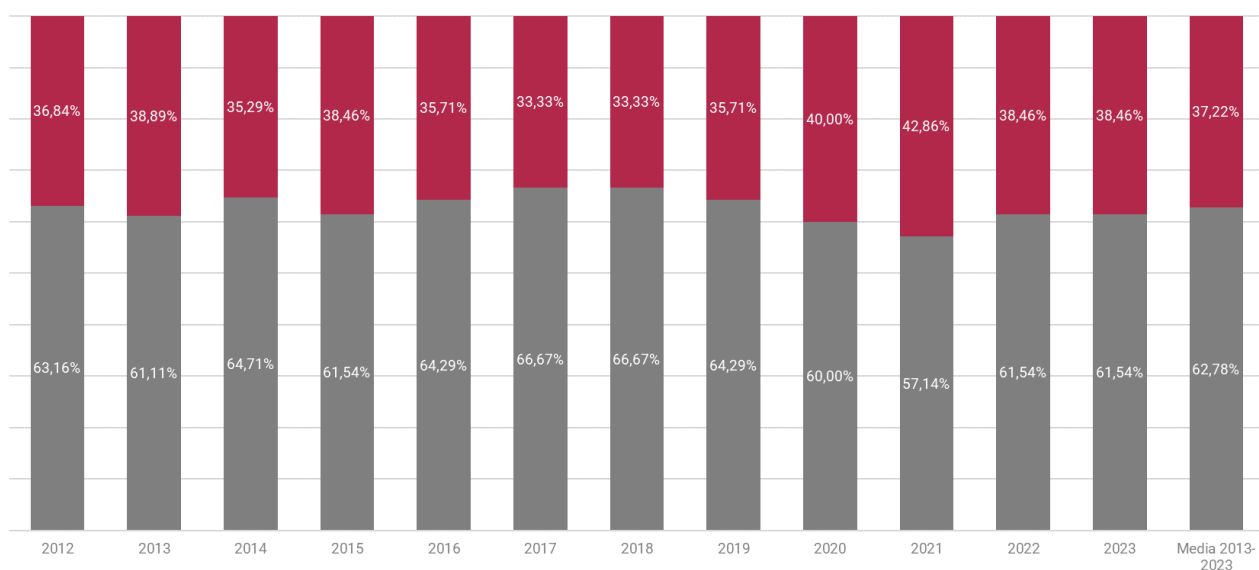
RU e RTD - Area 06 - Scienze mediche



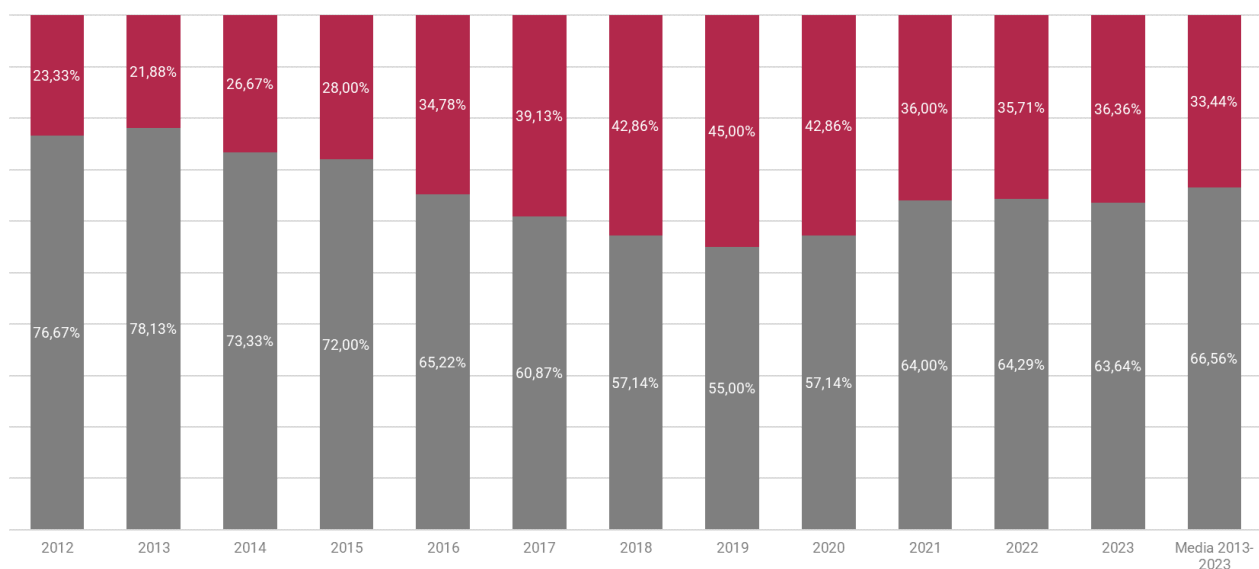
RU e RTD - Area 07 - Scienze agrarie e veterinarie



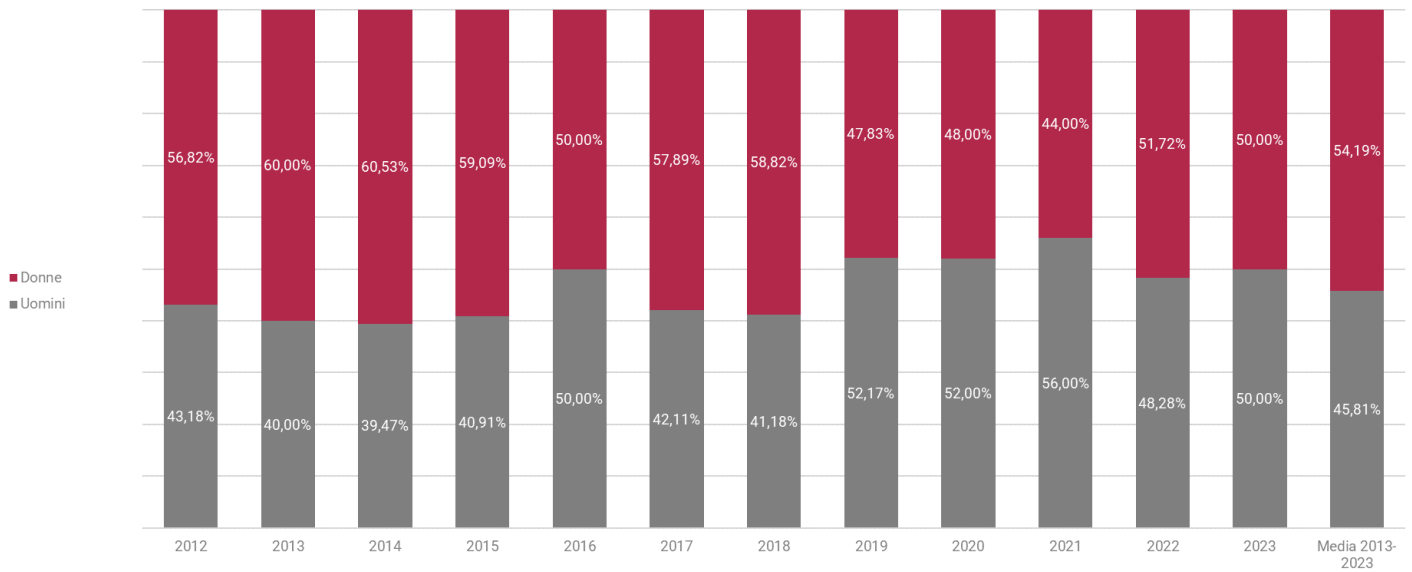
RU e RTD - Area 08 - Ingegneria civile e Architettura



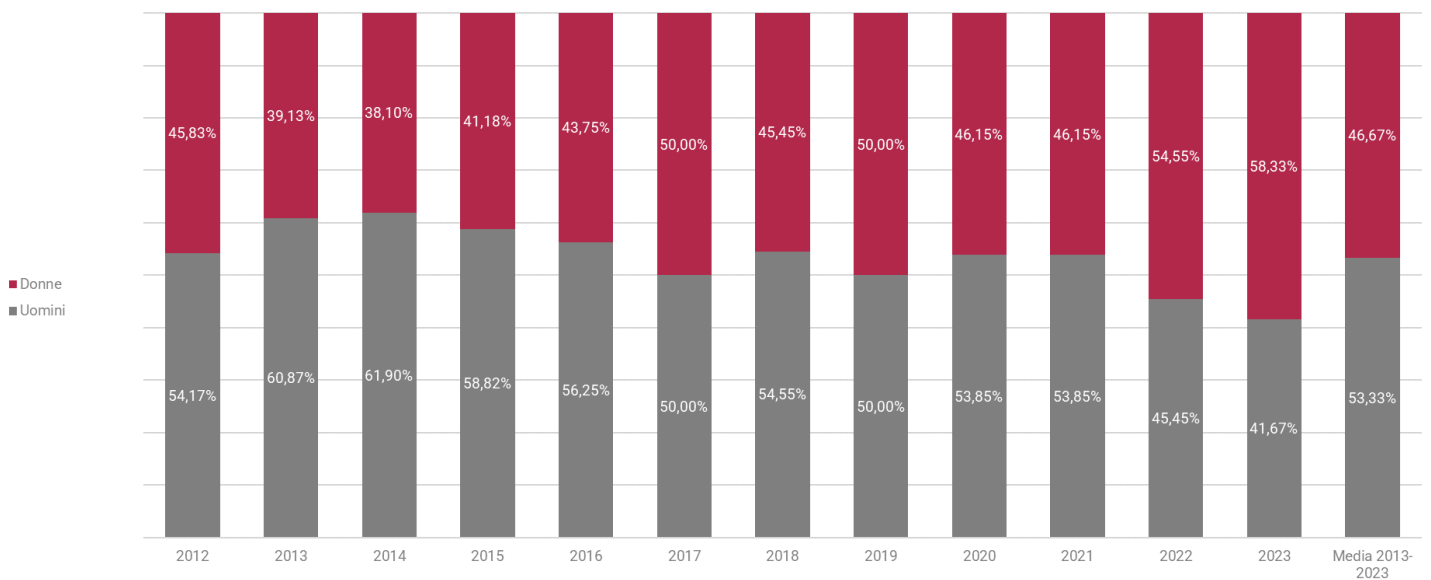
RU e RTD - Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione



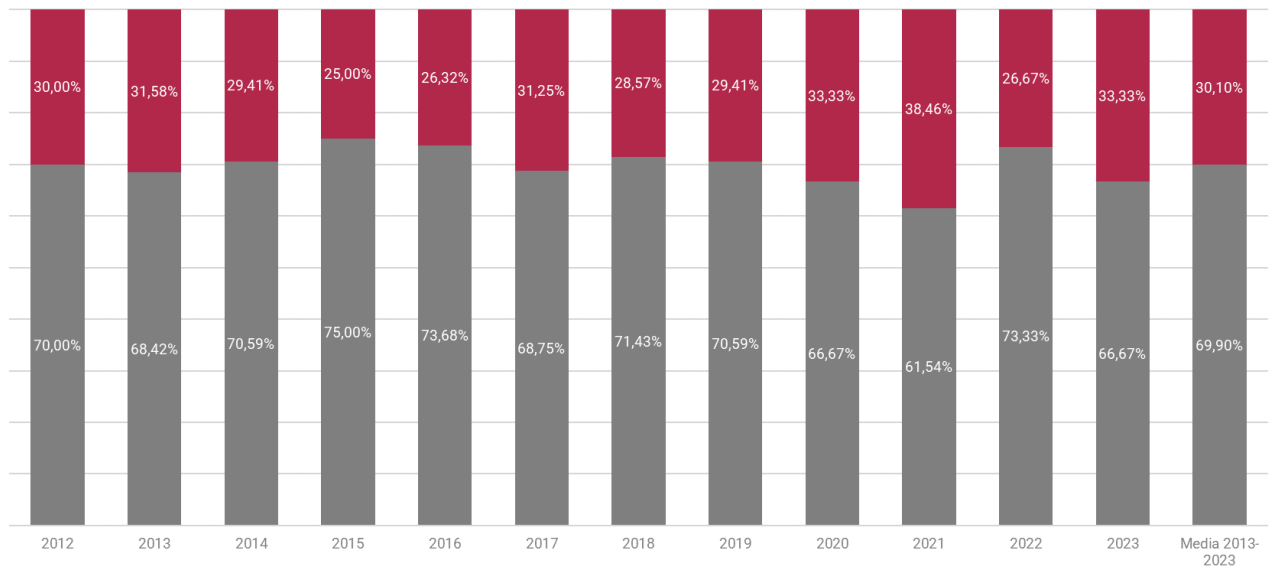
RU e RTD - Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche



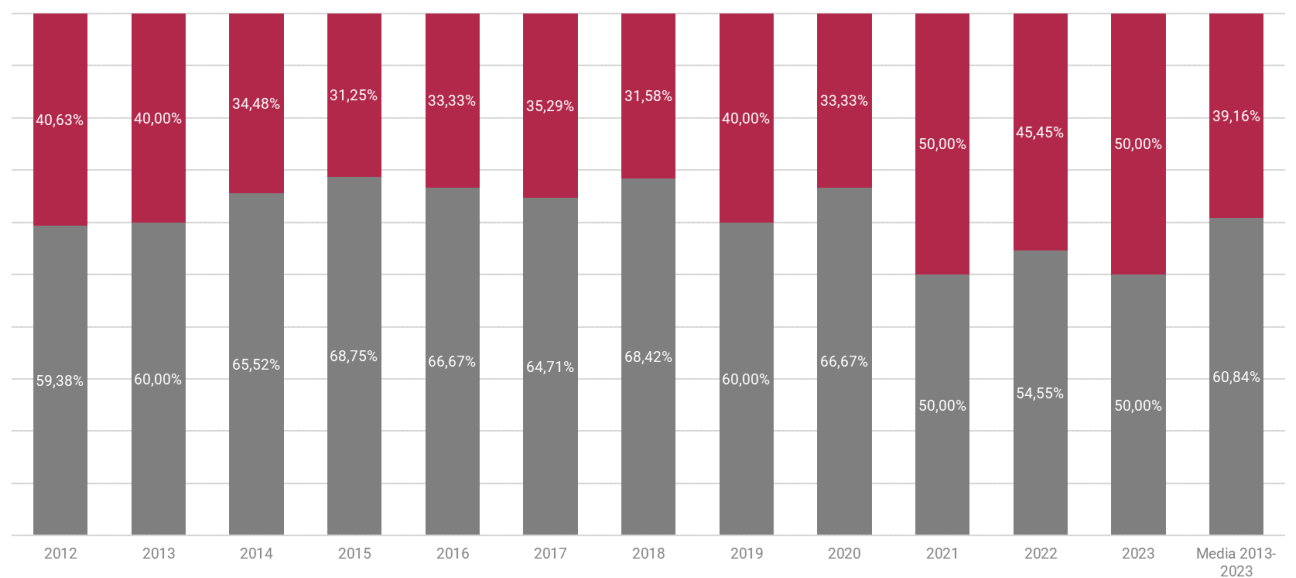
RU e RTD - Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche



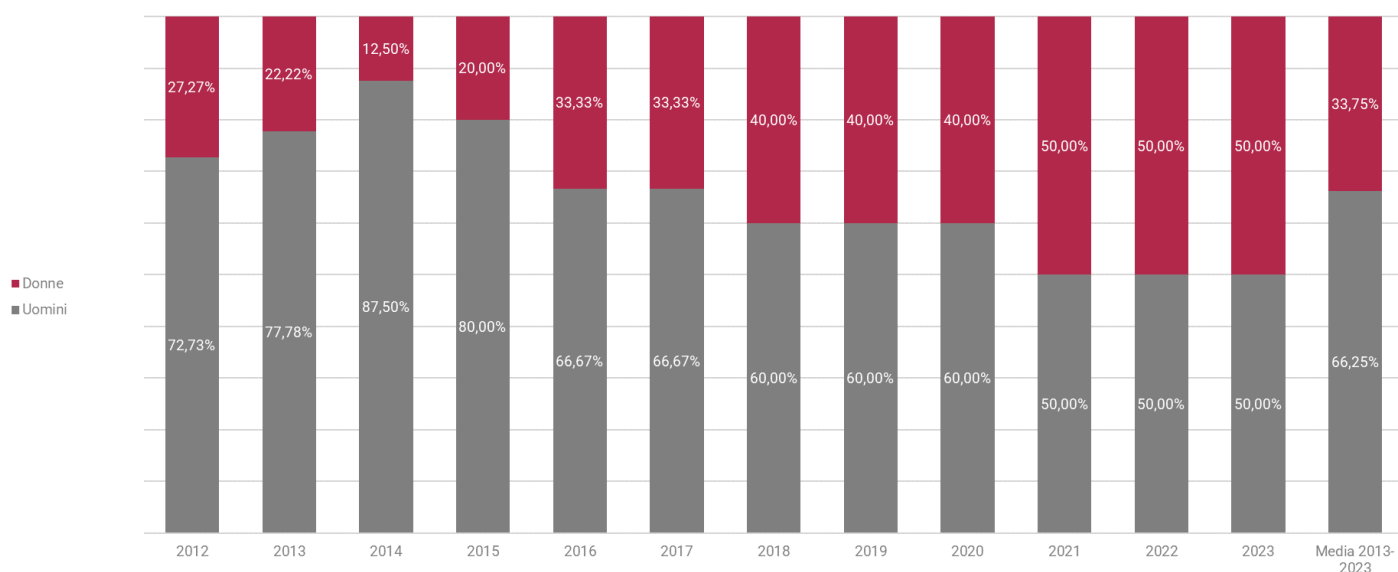
RU e RTD - Area 12 - Scienze giuridiche



RU e RTD - Area 13 - Scienze economiche e statistiche

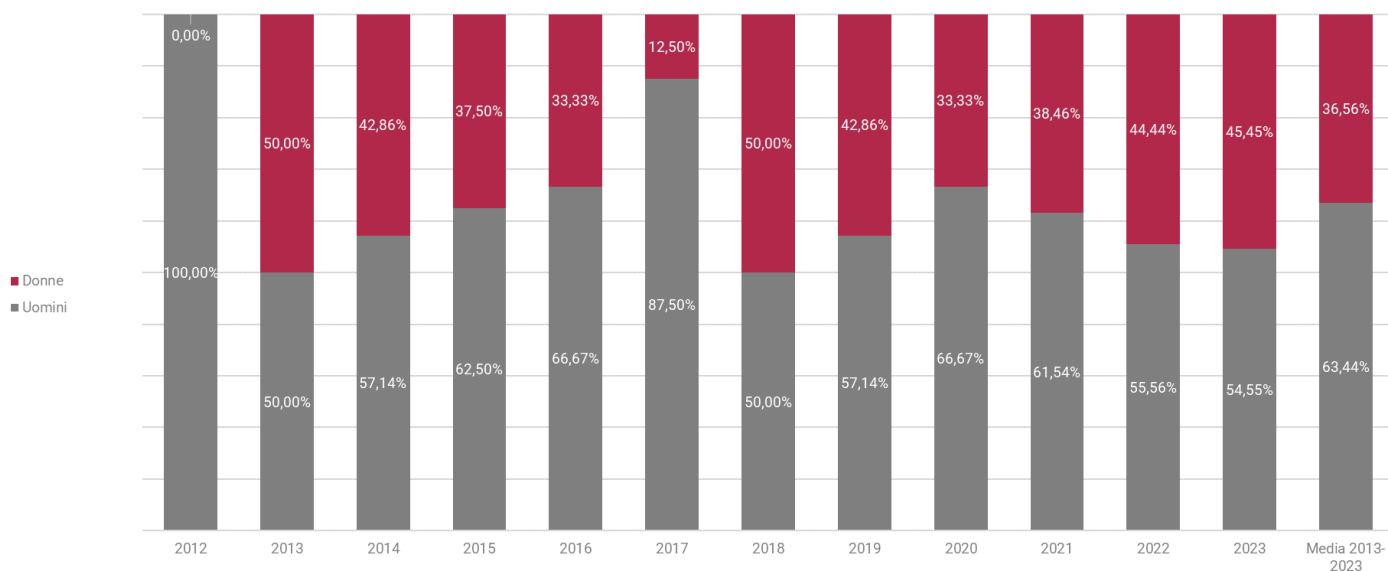


RU e RTD - Area 14 - Scienze politiche e sociali

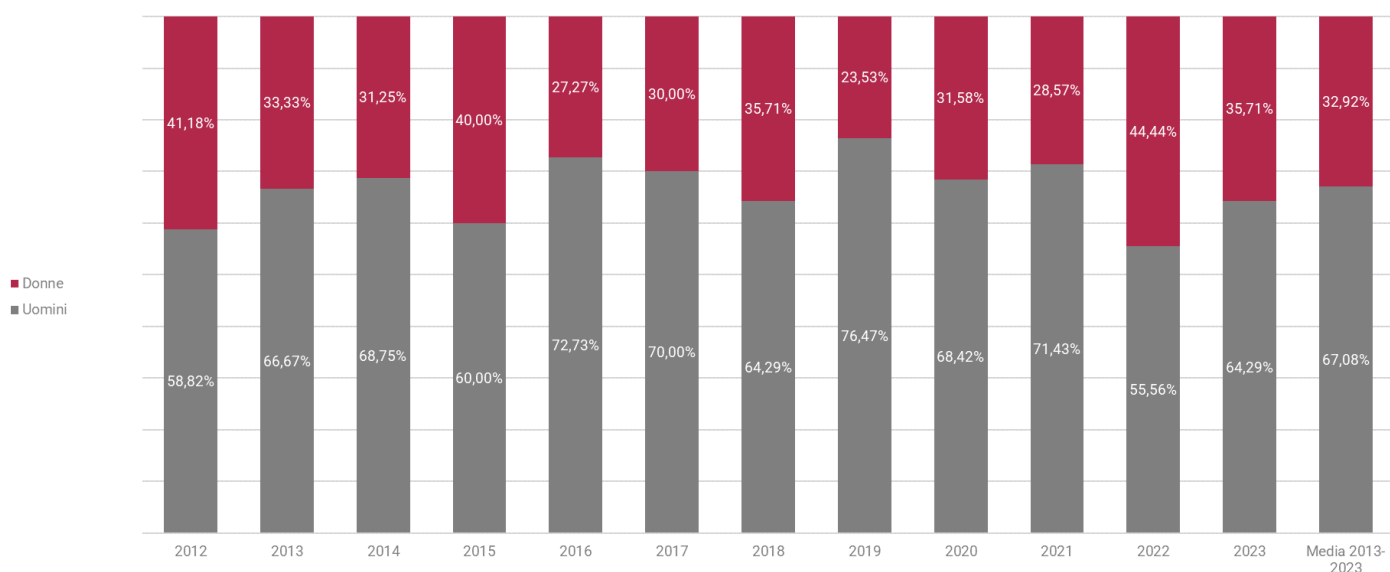


Distribuzione per ruolo e genere Assegnisti/e di ricerca al 31/12/2023

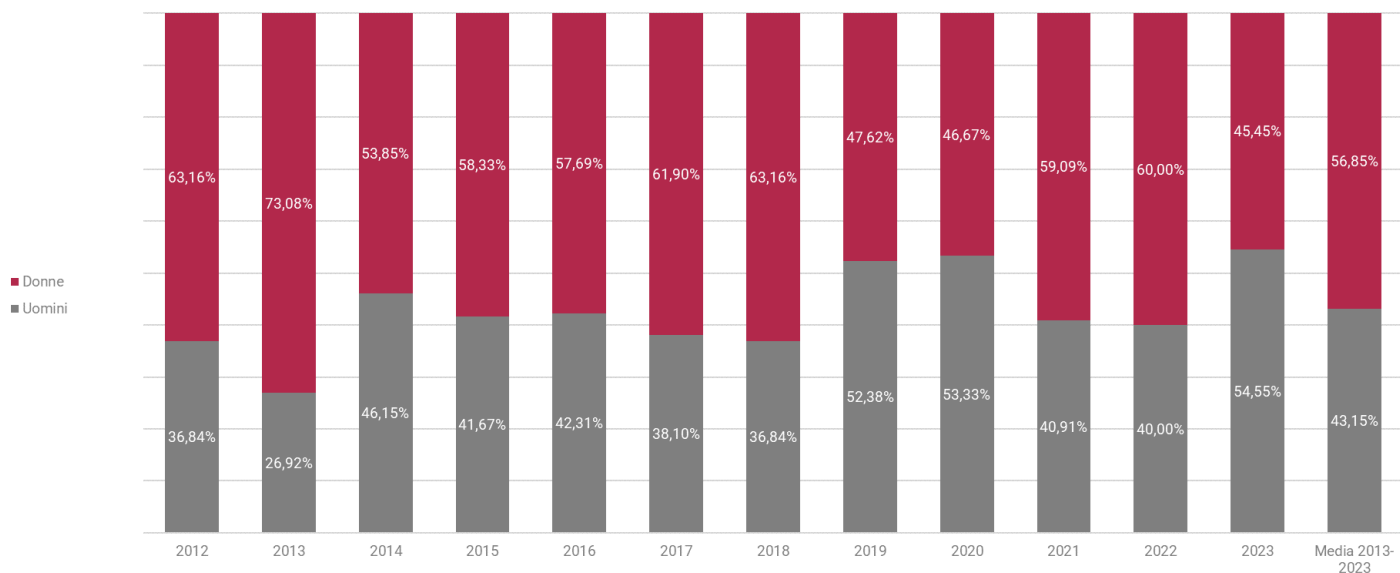
AR - Area 01 Scienze matematiche e informatiche



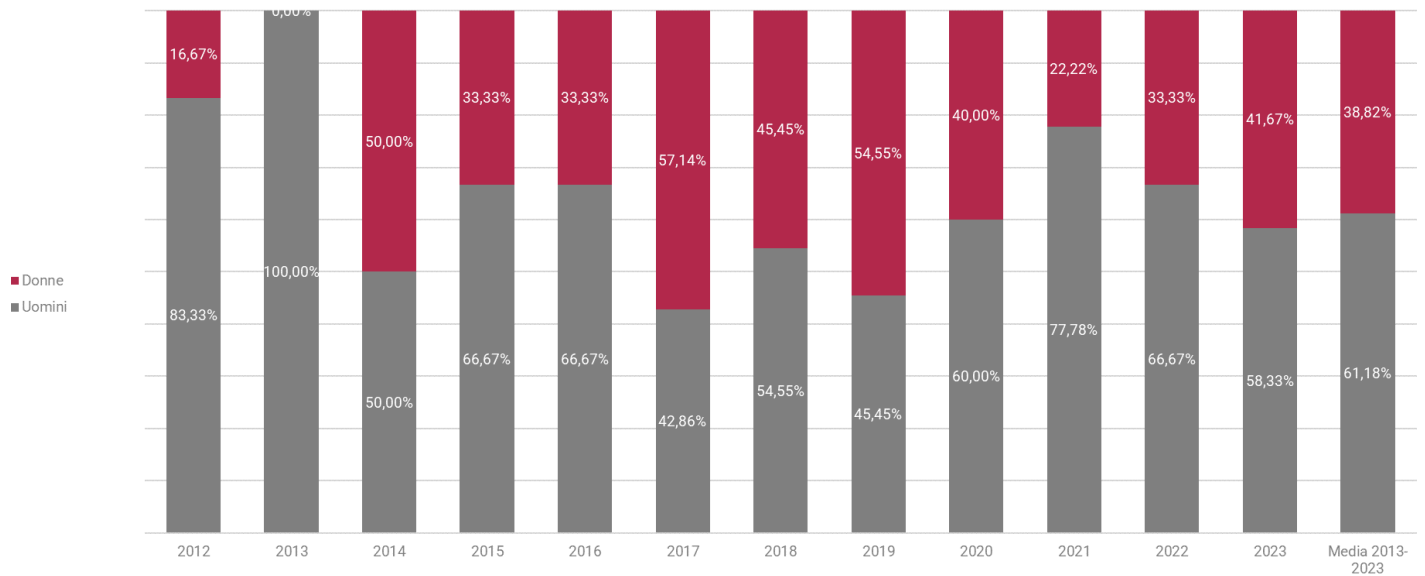
AR - Area 02 Scienze fisiche



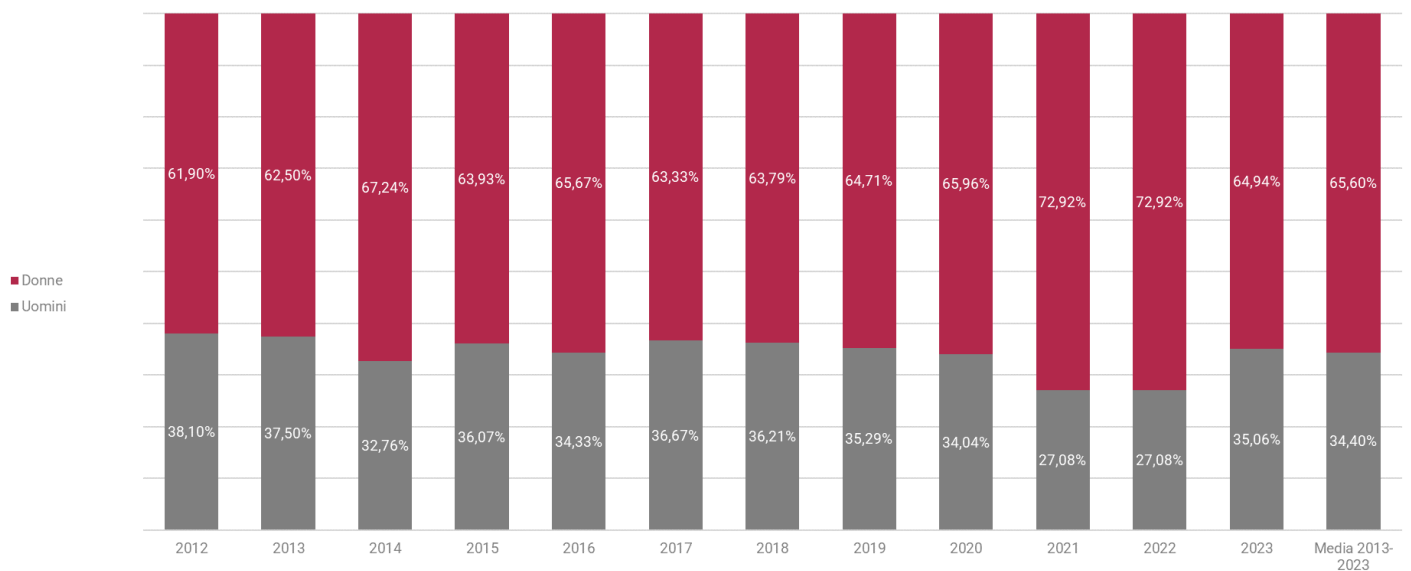
AR - Area 03 - Scienze chimiche



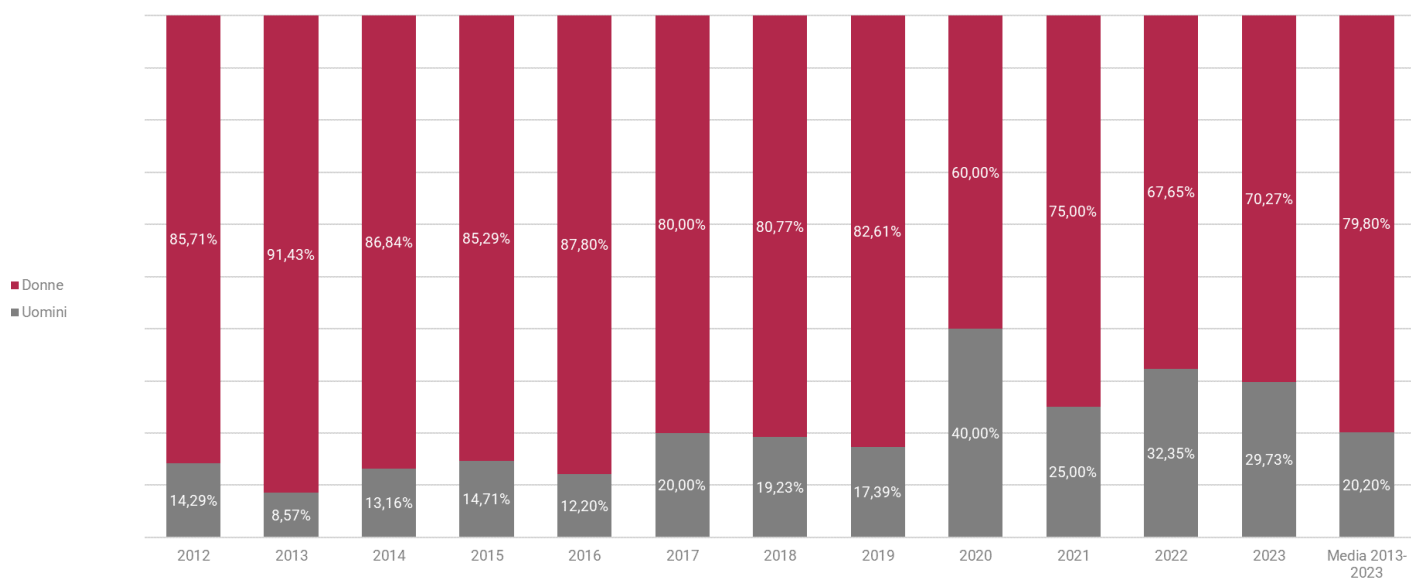
AR - Area 04 - Scienze della terra



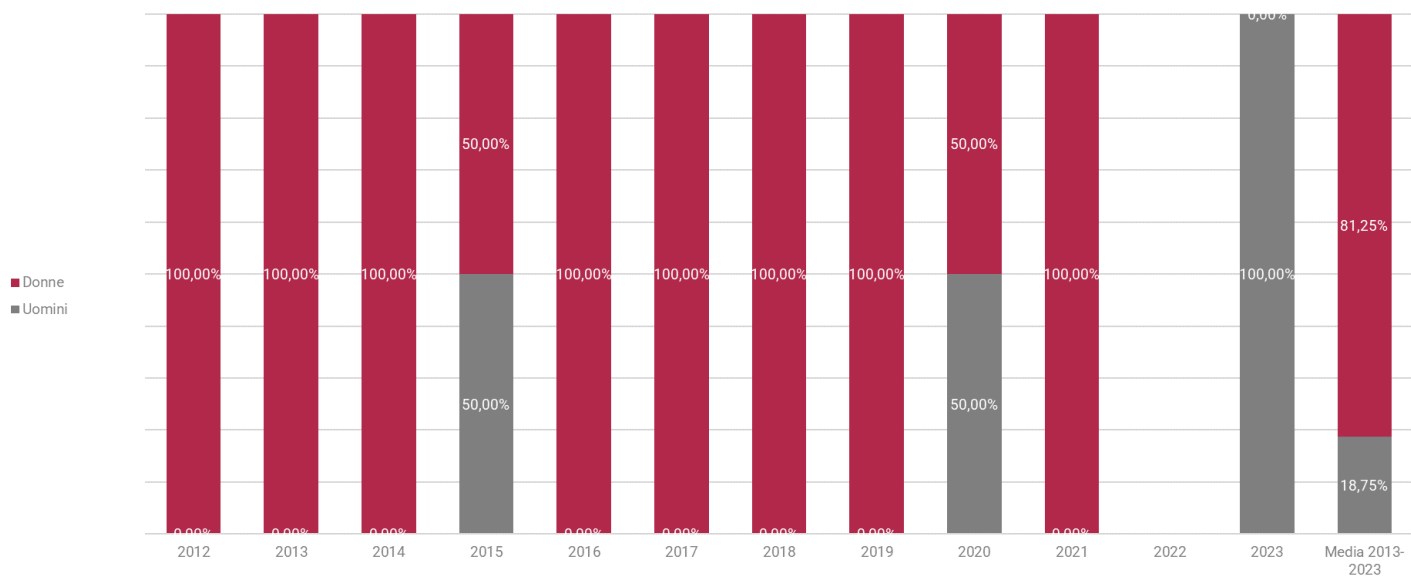
AR - Area 05 - Scienze biologiche



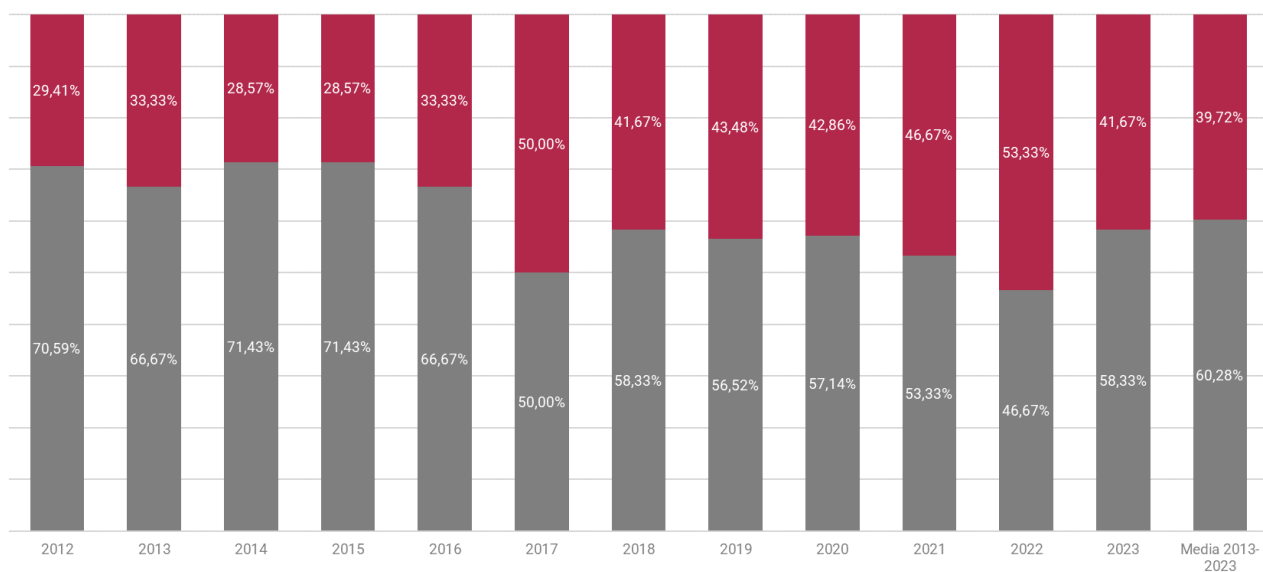
AR - Area 06 - Scienze mediche



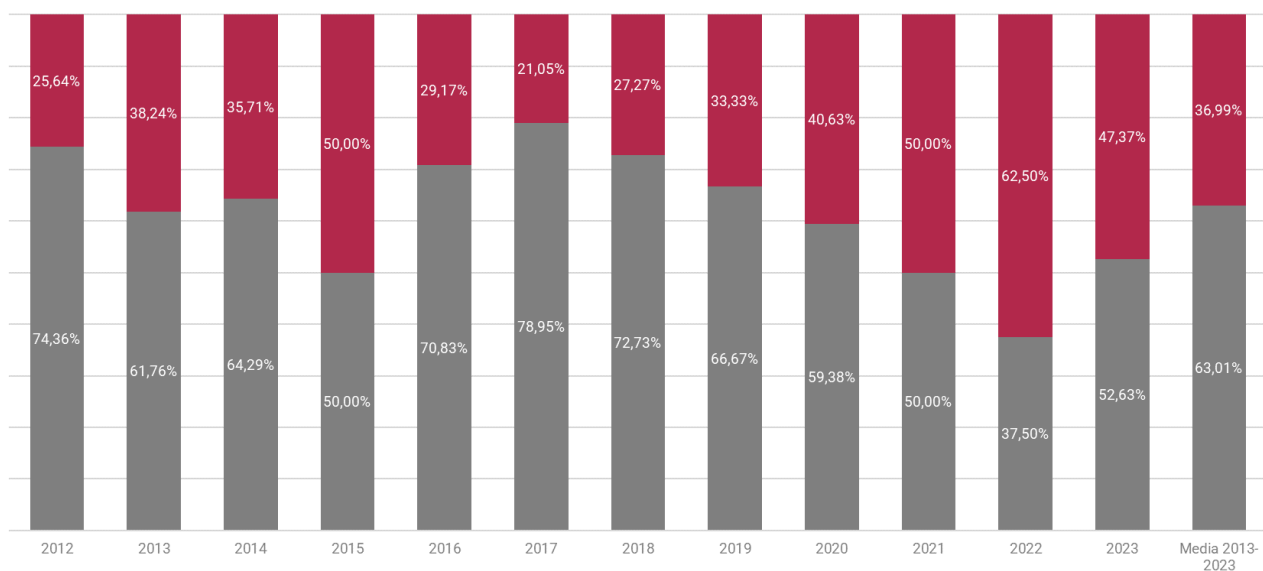
AR - Area 07 - Scienze agrarie e veterinarie



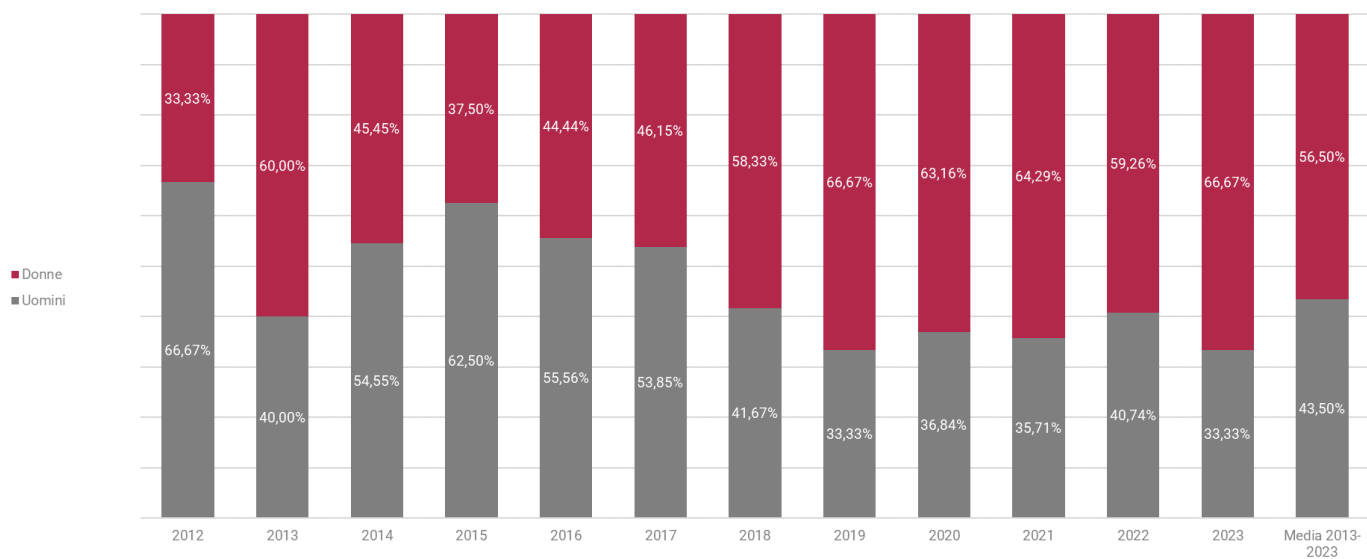
AR - Area 08 - Ingegneria civile e Architettura



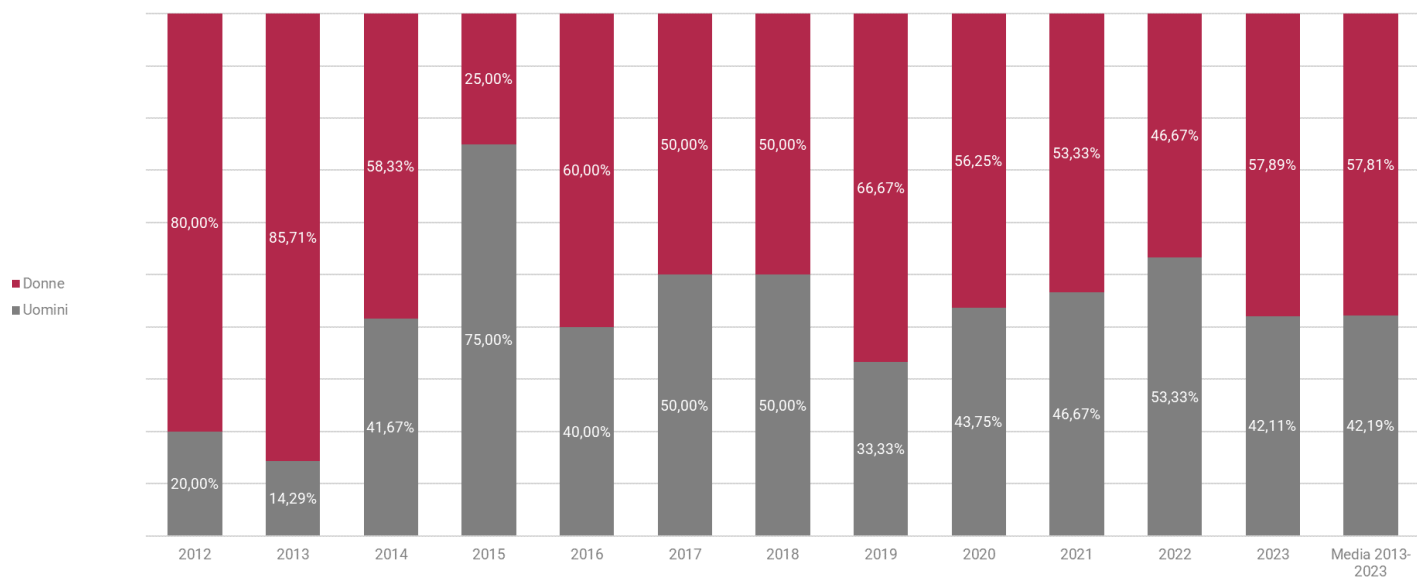
AR - Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione



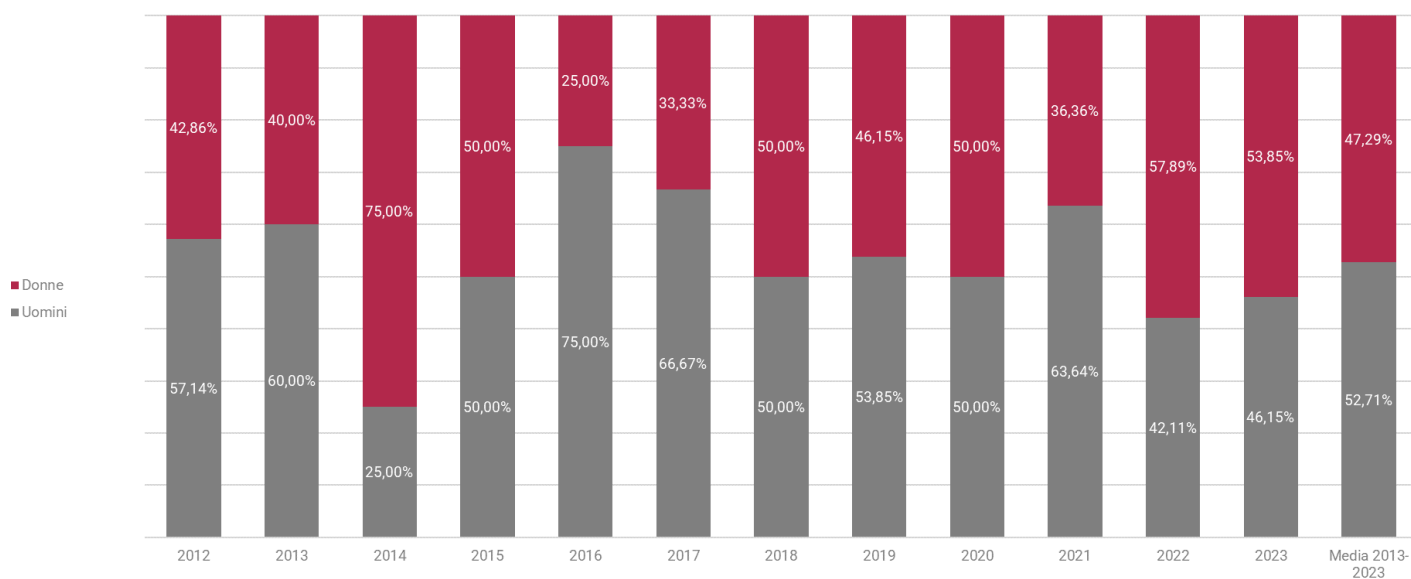
AR - Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche



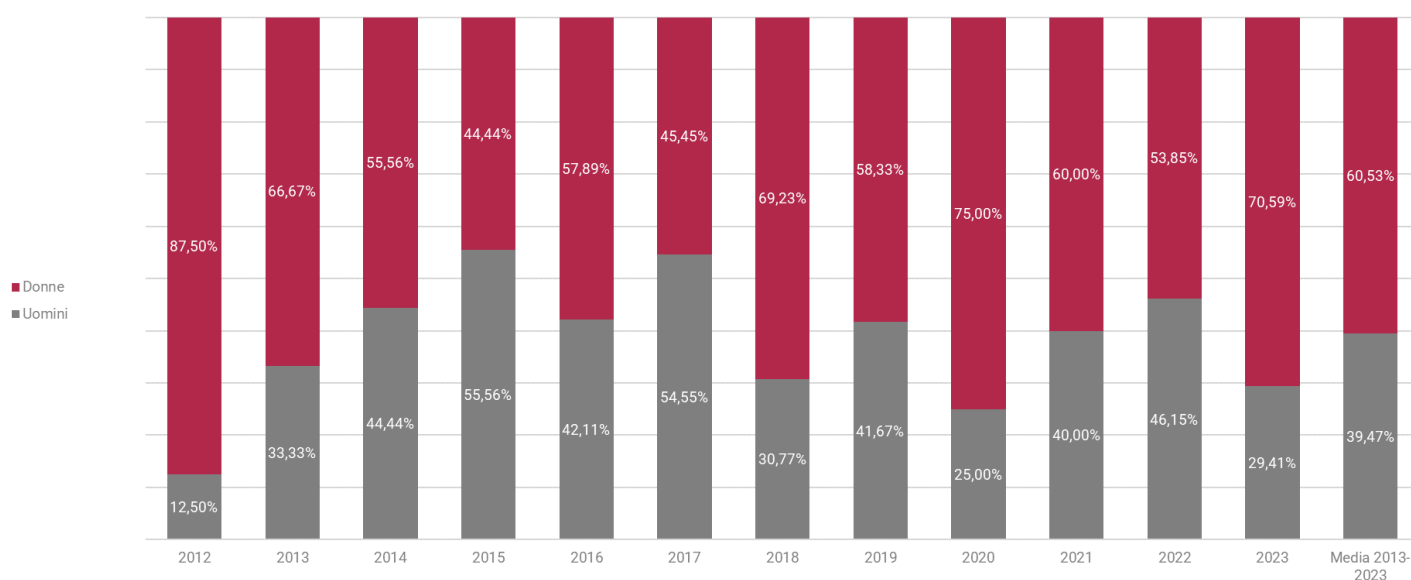
AR - Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche



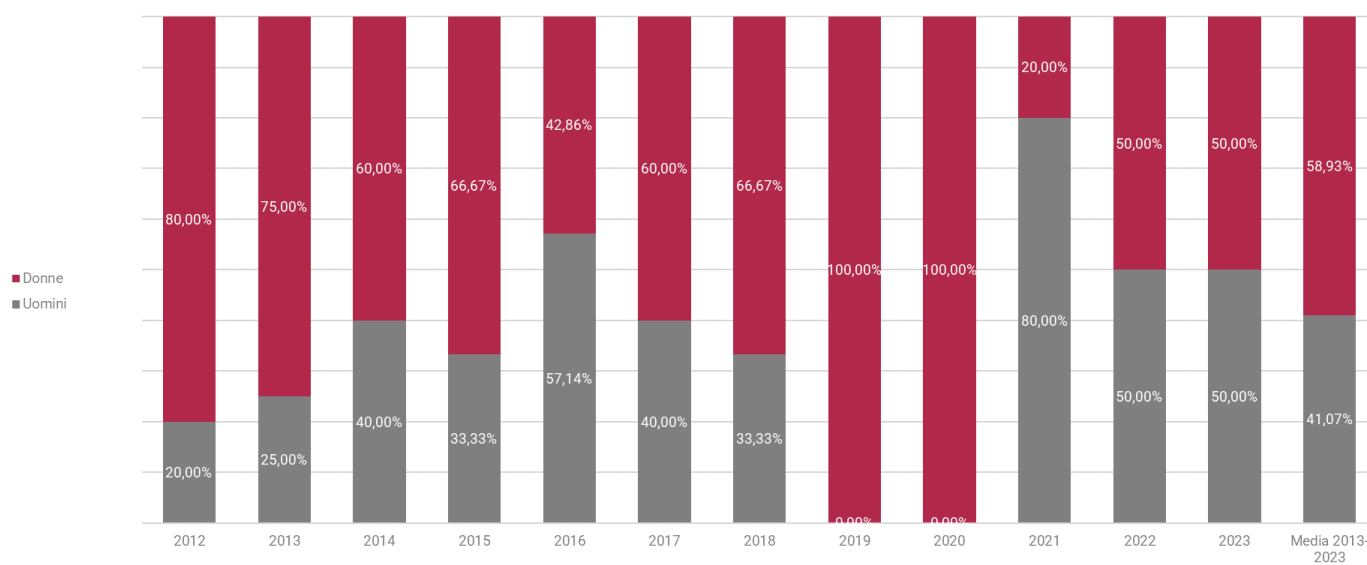
AR - Area 12 - Scienze giuridiche



AR - Area 13 - Scienze economiche e statistiche



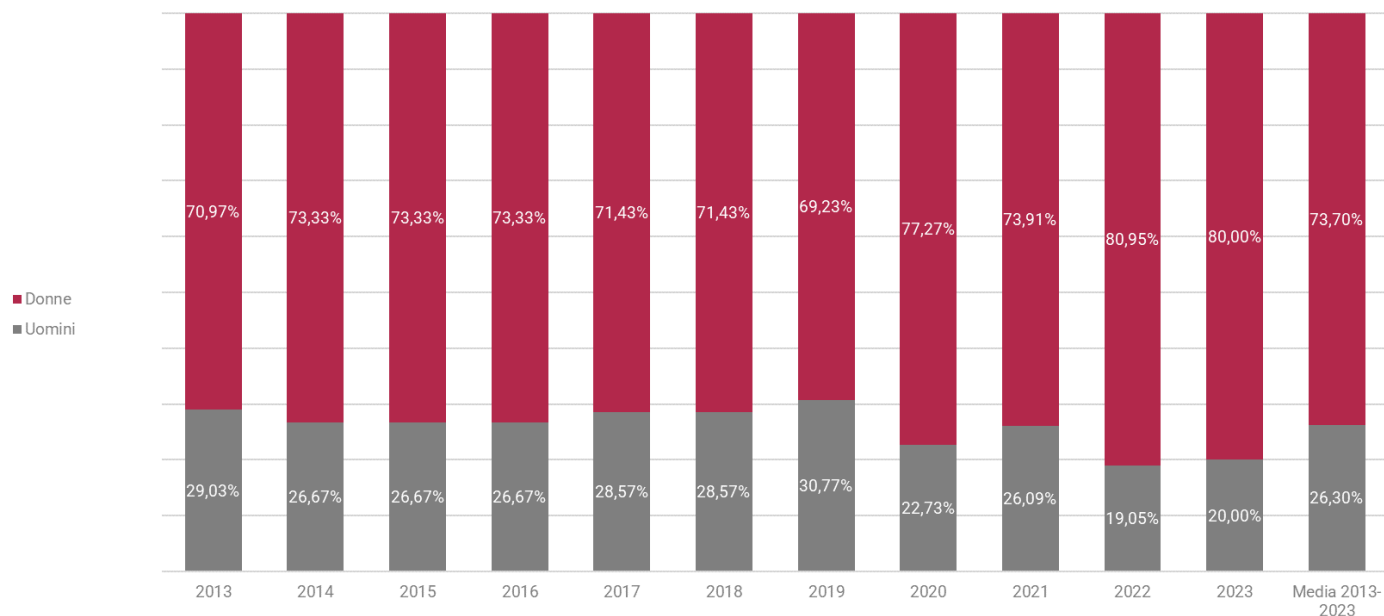
AR - Area 14 - Scienze politiche e sociali



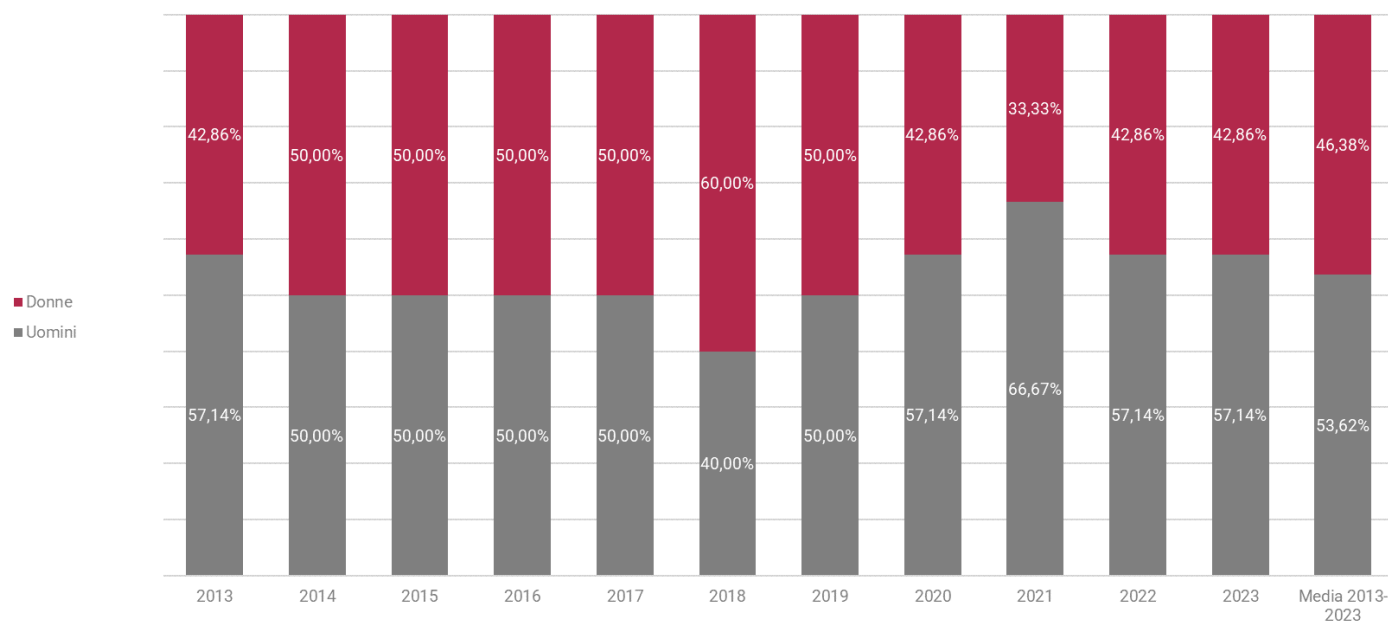
Personale dirigente, personale tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici

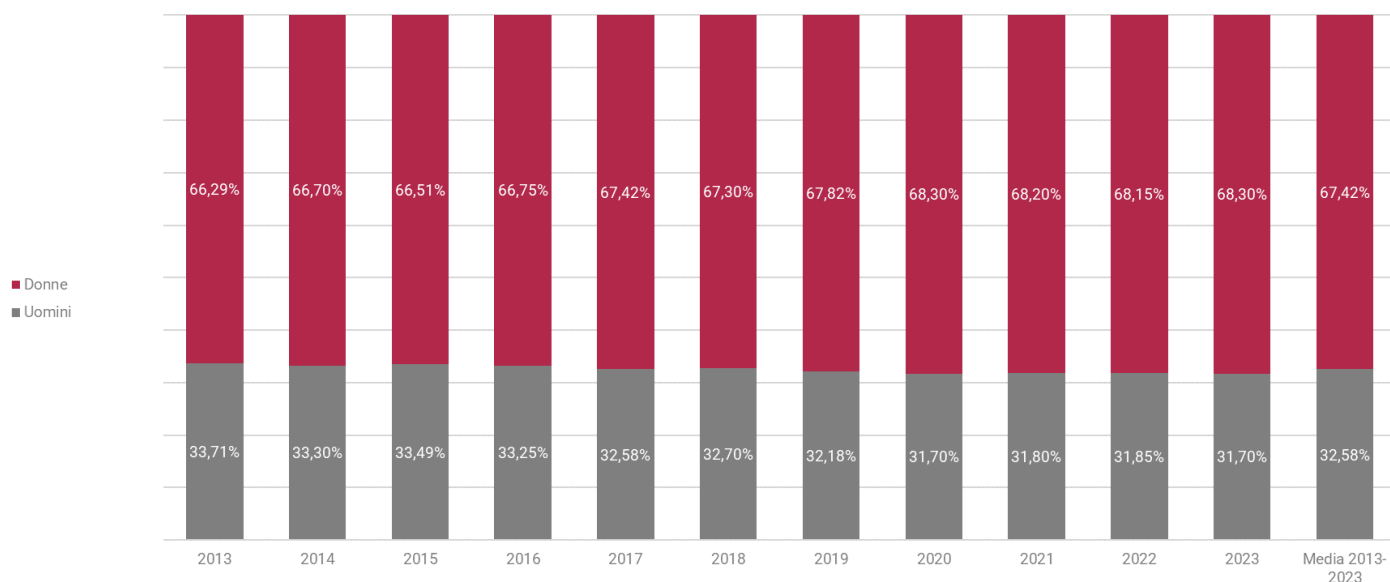
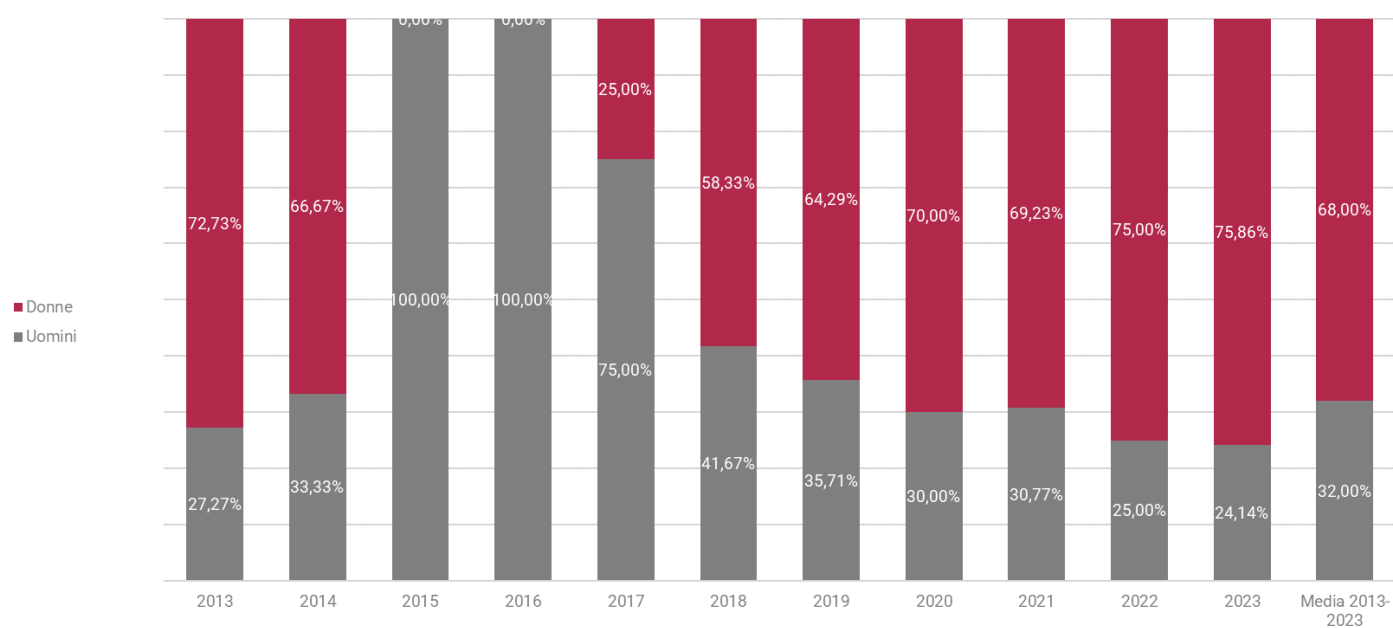
Distribuzione per ruolo e genere al 31/12/2023

Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)



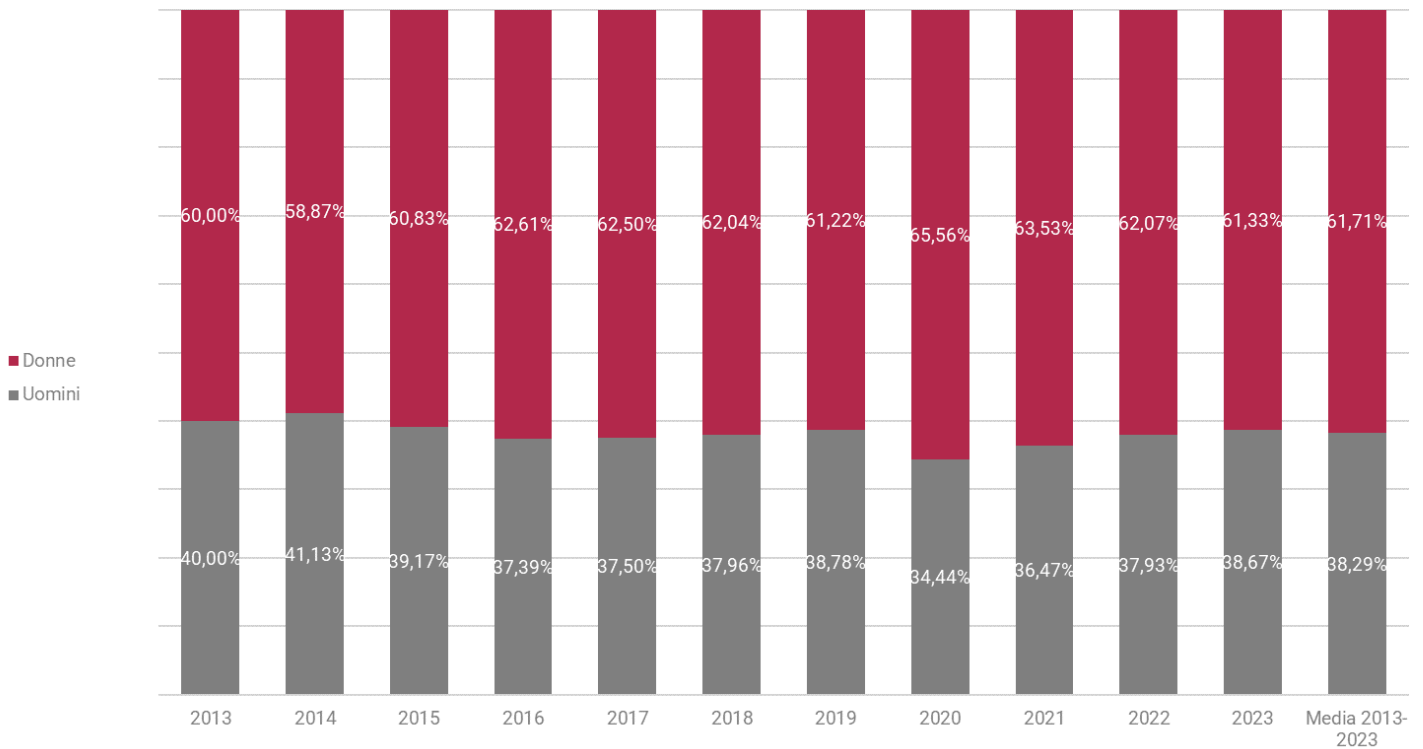
Dirigenti



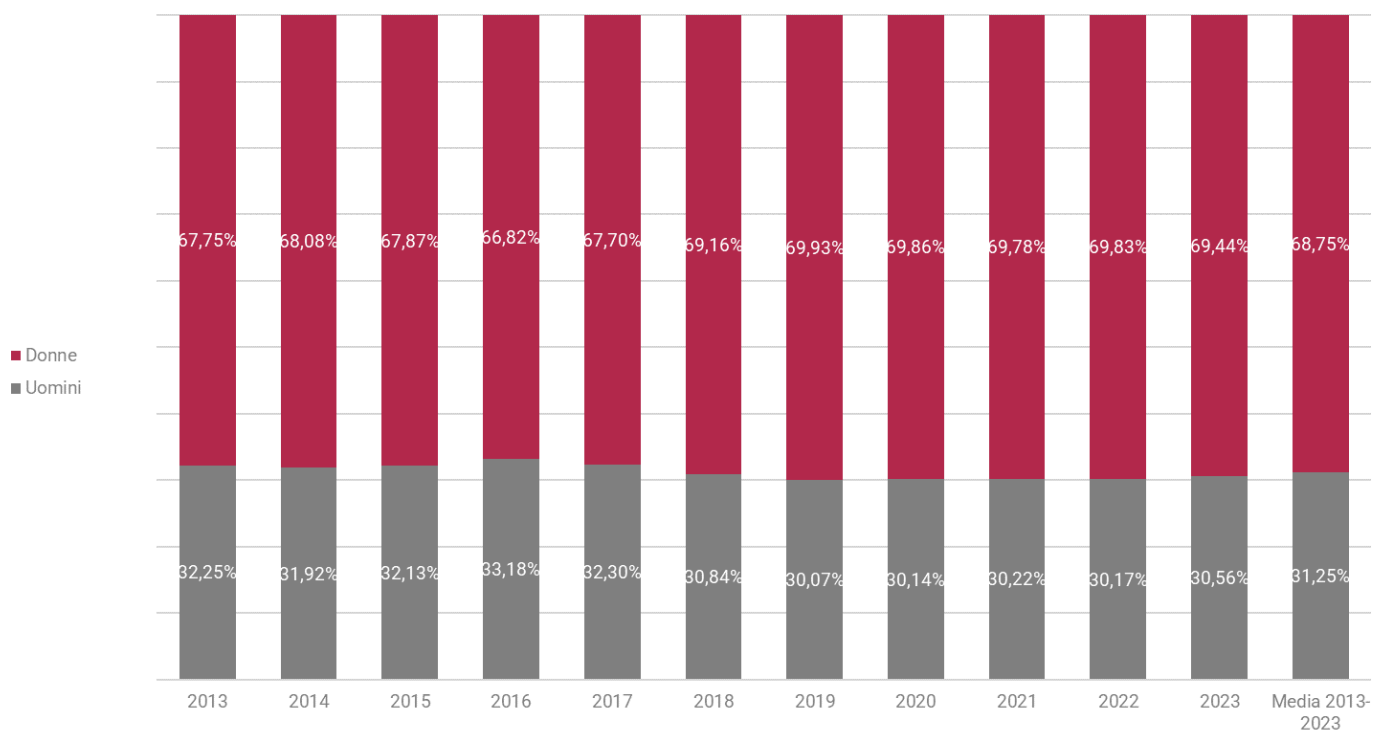
PTA a tempo indeterminato*PTA a tempo determinato*

Distribuzione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato per categoria amministrativa e genere al 31/12/2023

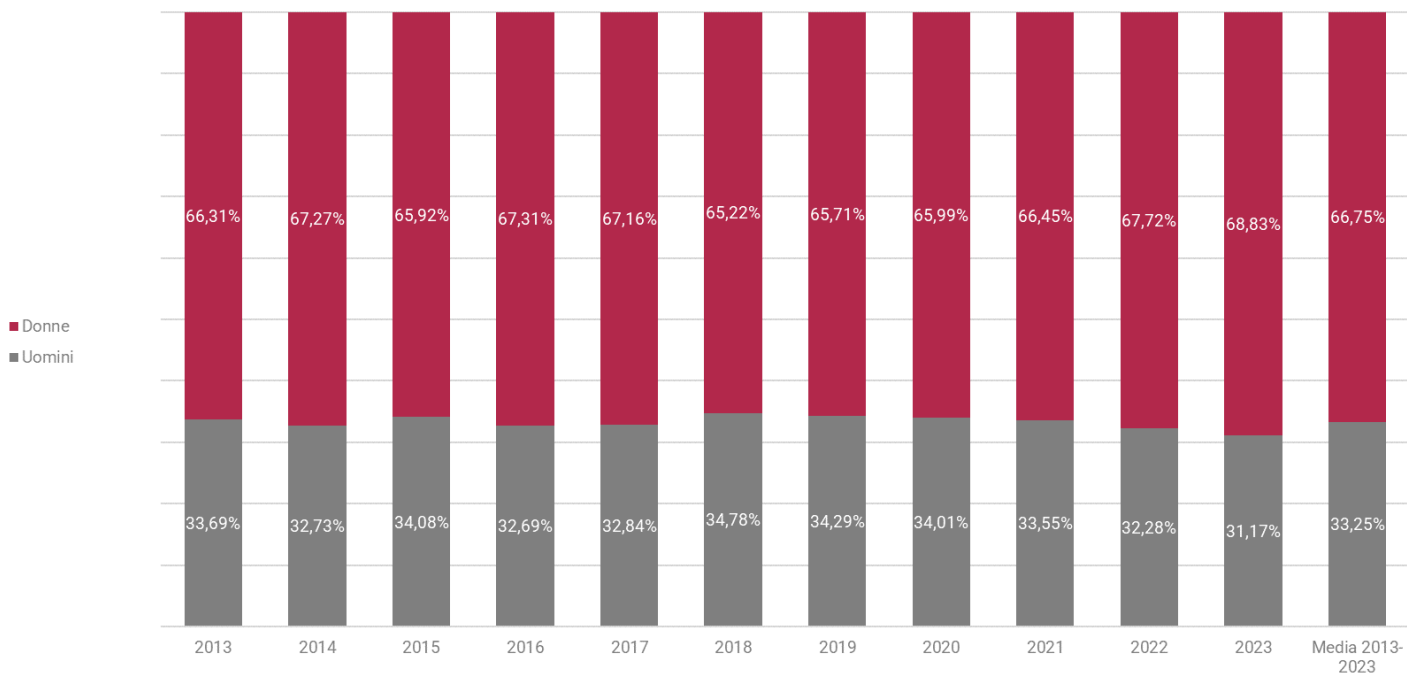
Categoria B - PTA a tempo indeterminato e determinato



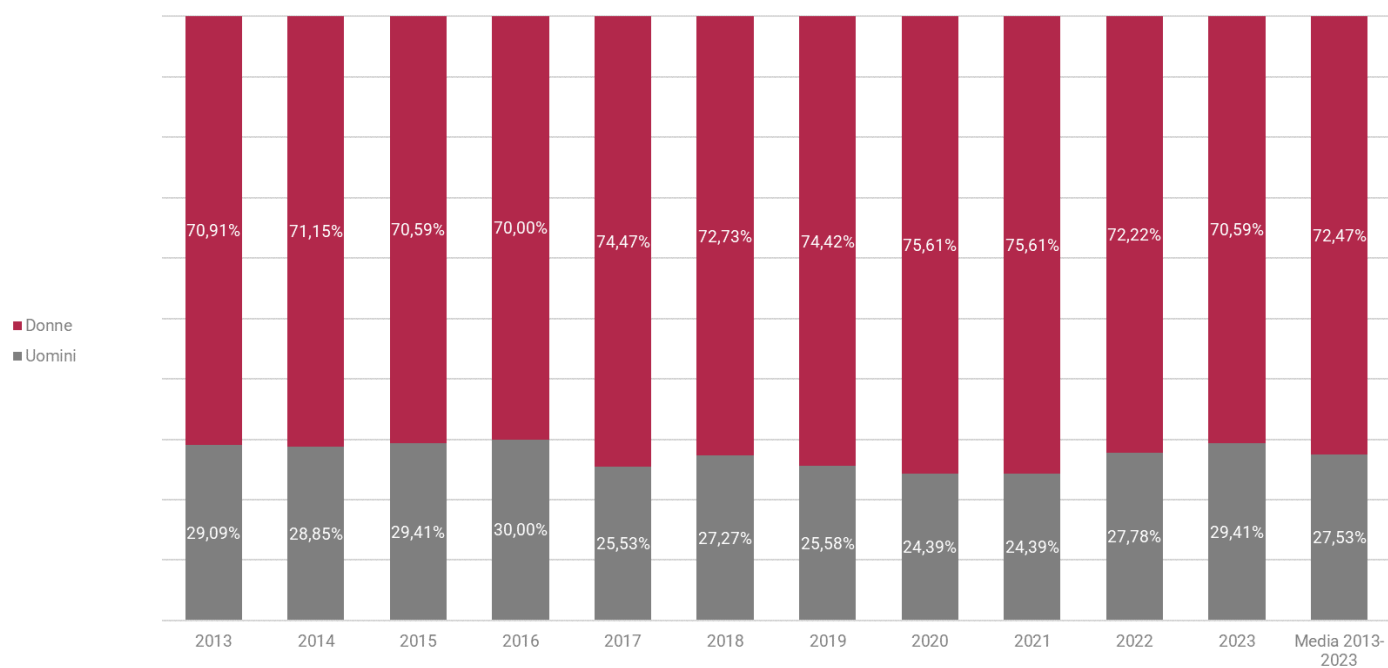
Categoria C - PTA a tempo indeterminato e determinato



Categoria D - PTA a tempo indeterminato e determinato

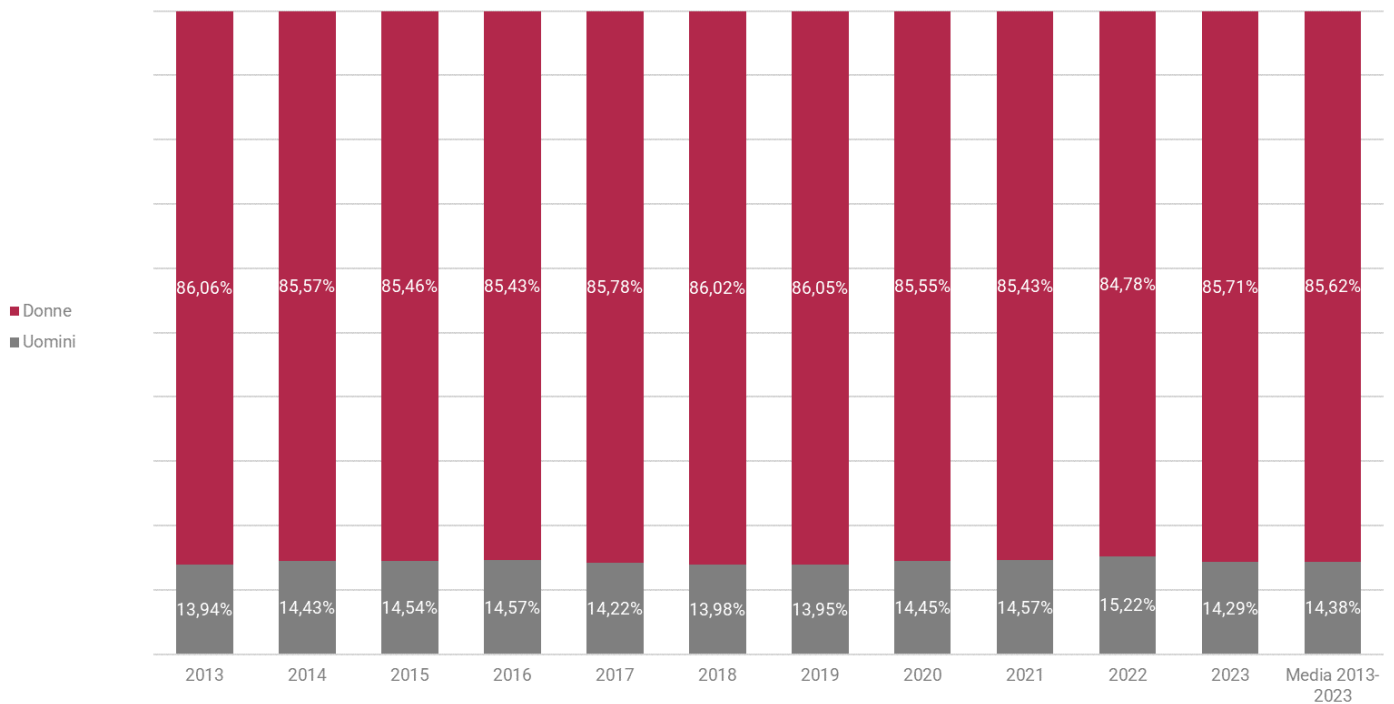


Categoria EP - PTA a tempo indeterminato e determinato

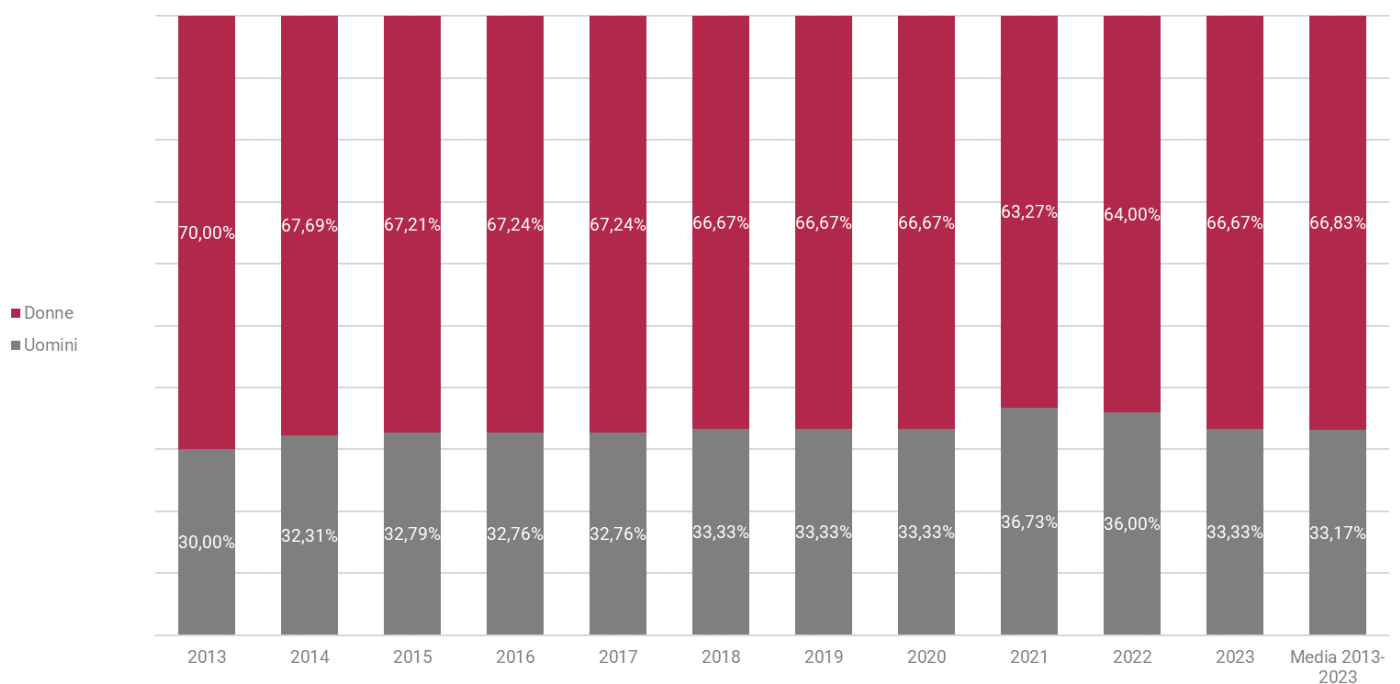


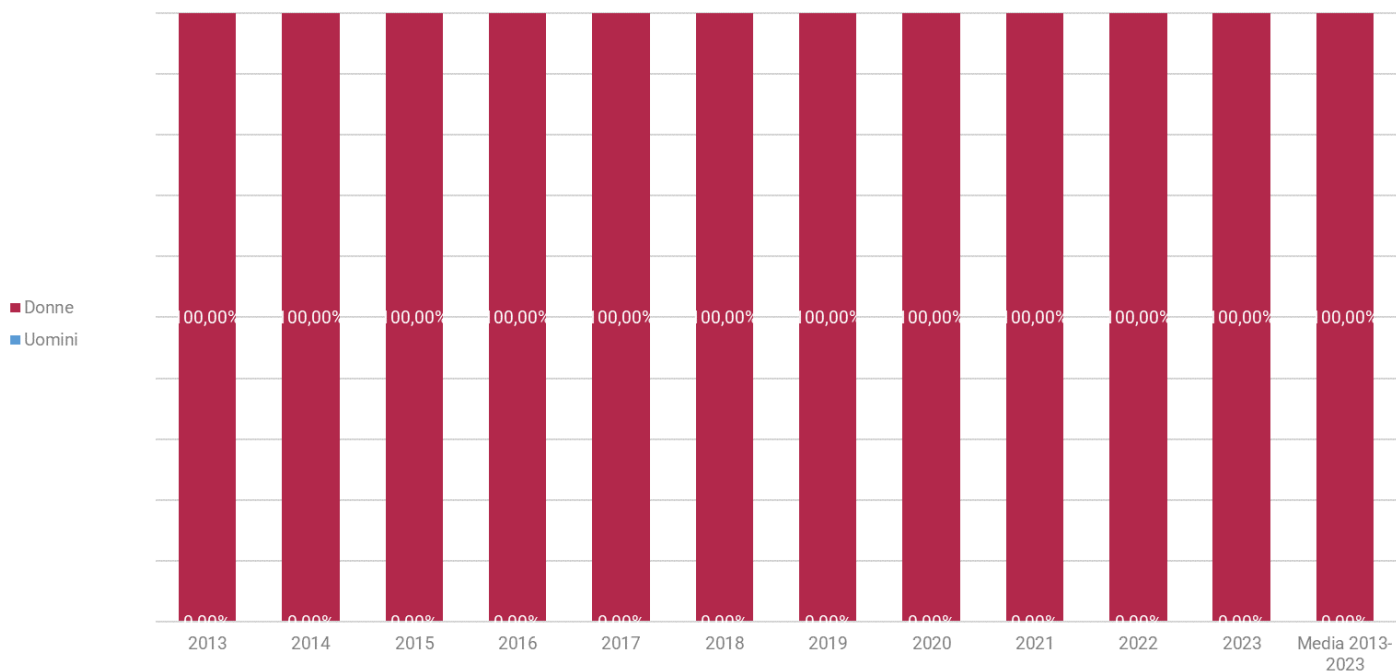
Distribuzione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato per raggruppamento di area amministrativa e genere al 31/12/2023

Area amministrativa e amministrativa-gestionale - PTA a tempo indeterminato e determinato



Area biblioteche - PTA a tempo indeterminato e determinato



Area socio-sanitaria - PTA a tempo indeterminato e determinato*Area tecnica, tecnico-scientifica, elaborazione dati e servizi generali - PTA a tempo indeterminato e determinato*