

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

COMPOSIZIONE

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

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

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

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

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

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

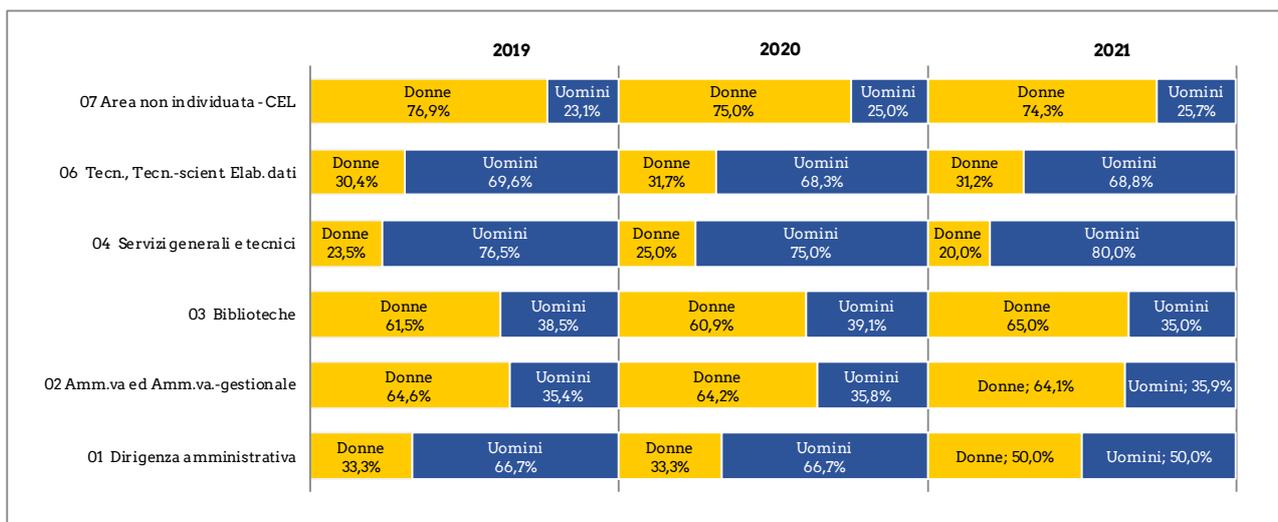


Figura 42: Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2019/2021)

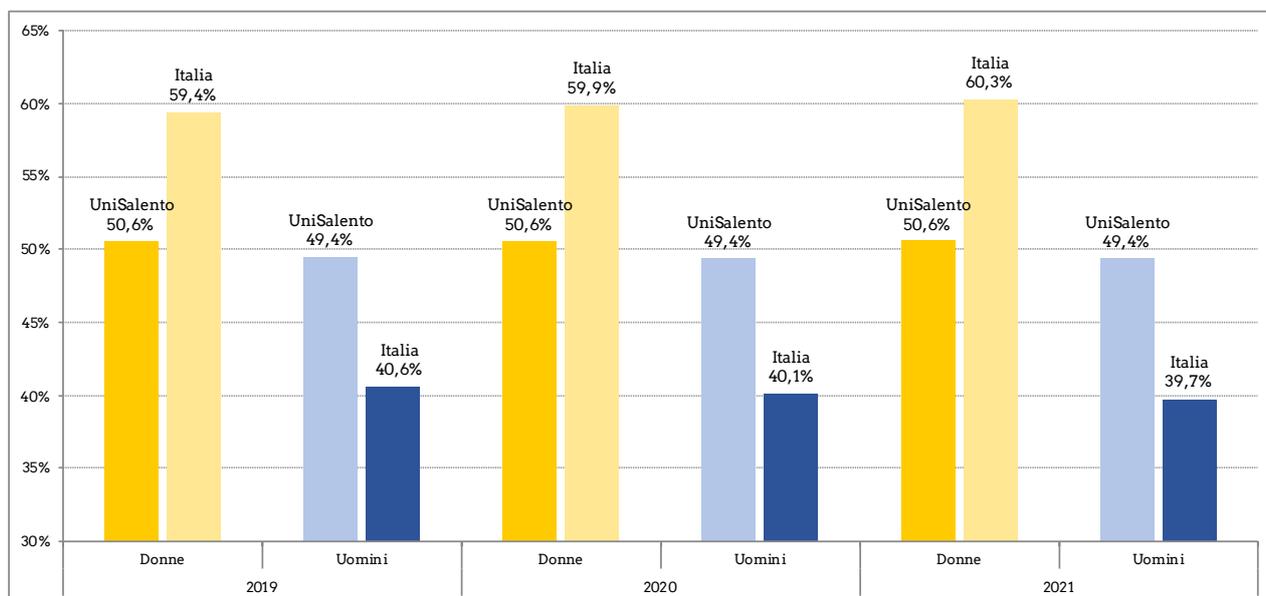


Figura 43: Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo – UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale (2019/2021)

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

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

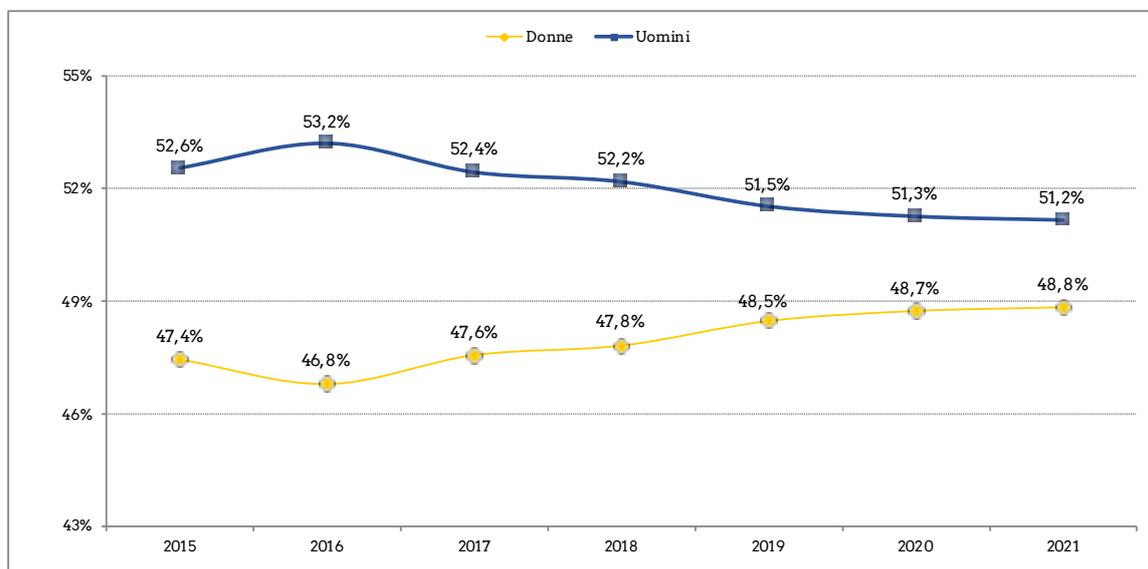


Figura 44: Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2015/2021)

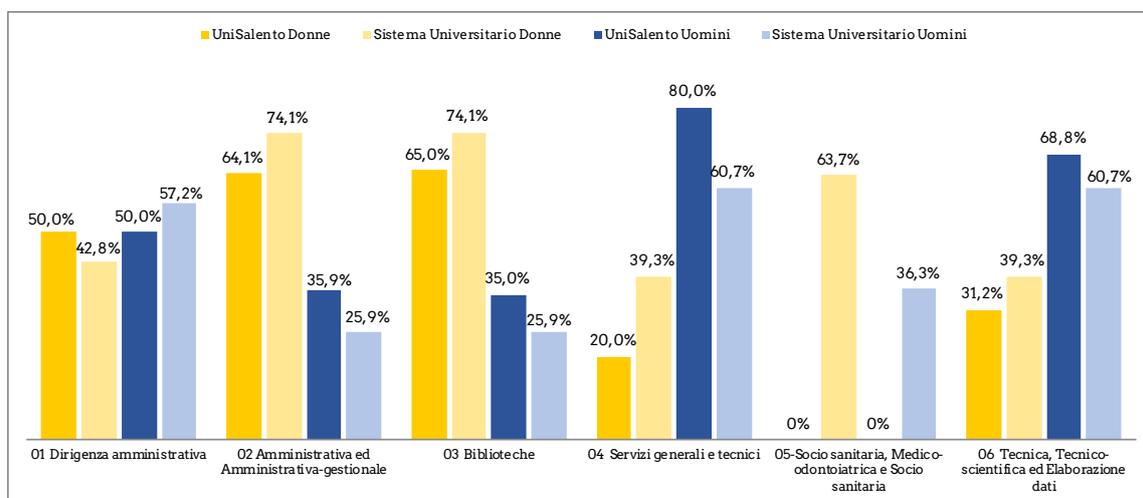


Figura 45: Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo - UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale. Anno 2021)

L'osservazione della distribuzione per genere e categoria contrattuale del personale tecnico-amministrativo avviene mediante la rappresentazione del diagramma a forbice delle carriere riportata in Figura 46, relativamente agli anni 2020 e 2021.

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

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

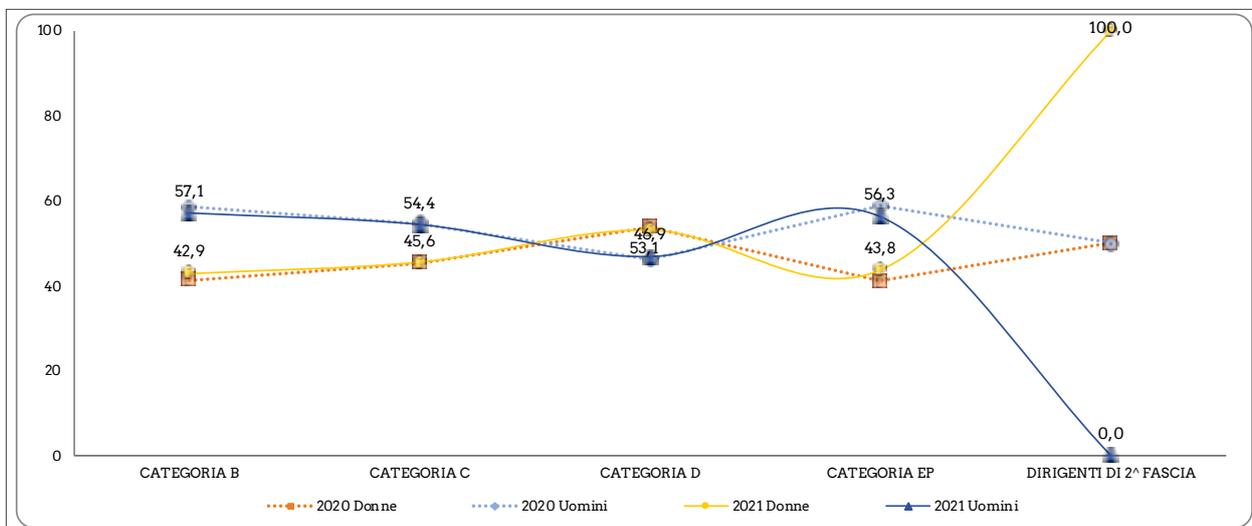


Figura 46: Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico-amministrativo (2020 e 2021)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

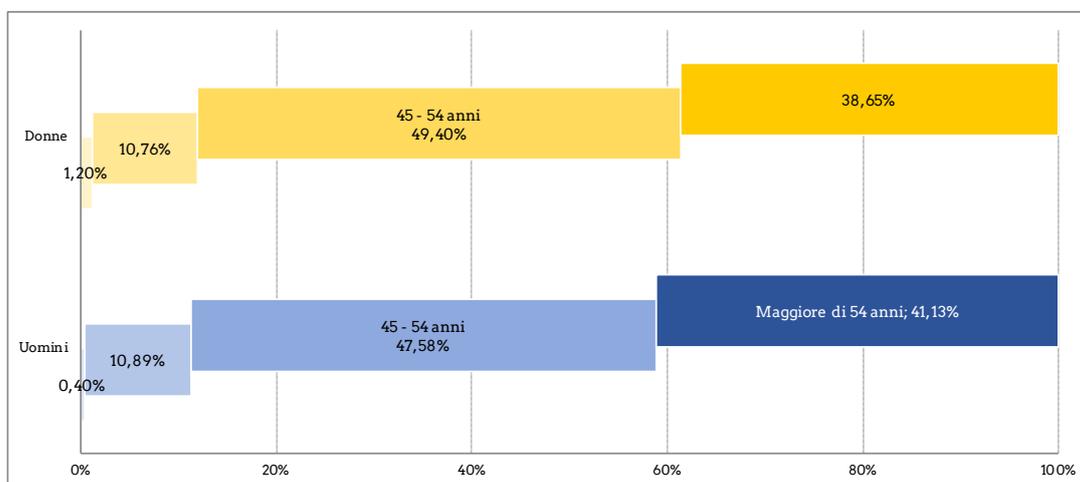


Figura 47: Composizione percentuale del personale per genere ed età (2021)

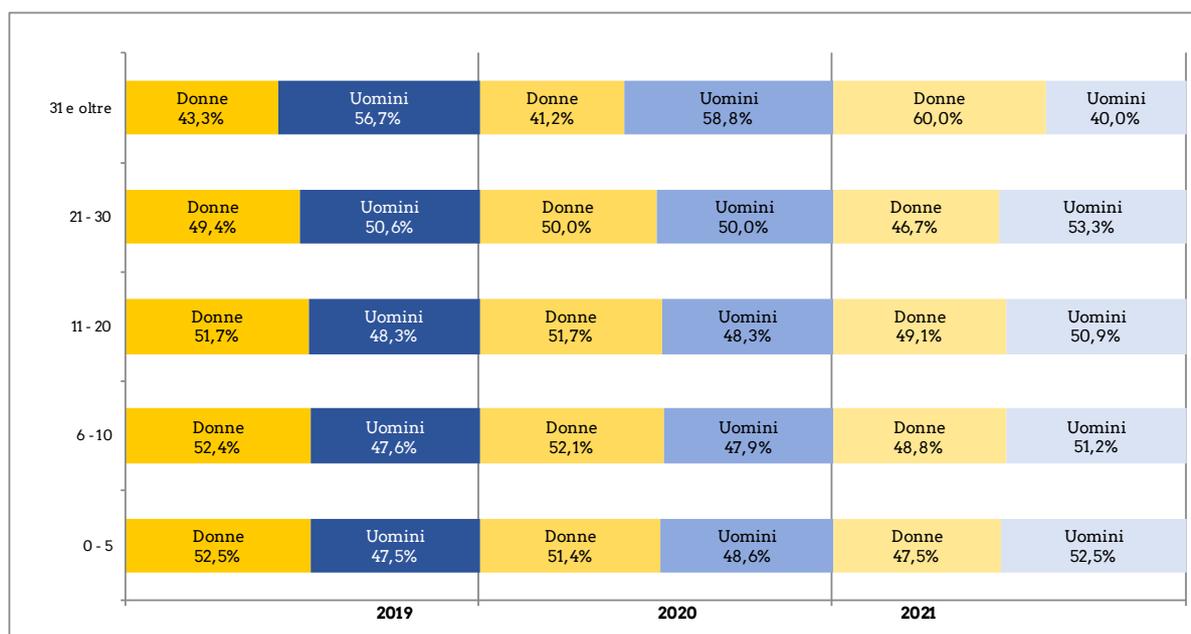


Figura 48: Composizione percentuale del personale per genere e fascia d'anzianità (2019/2021)

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

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

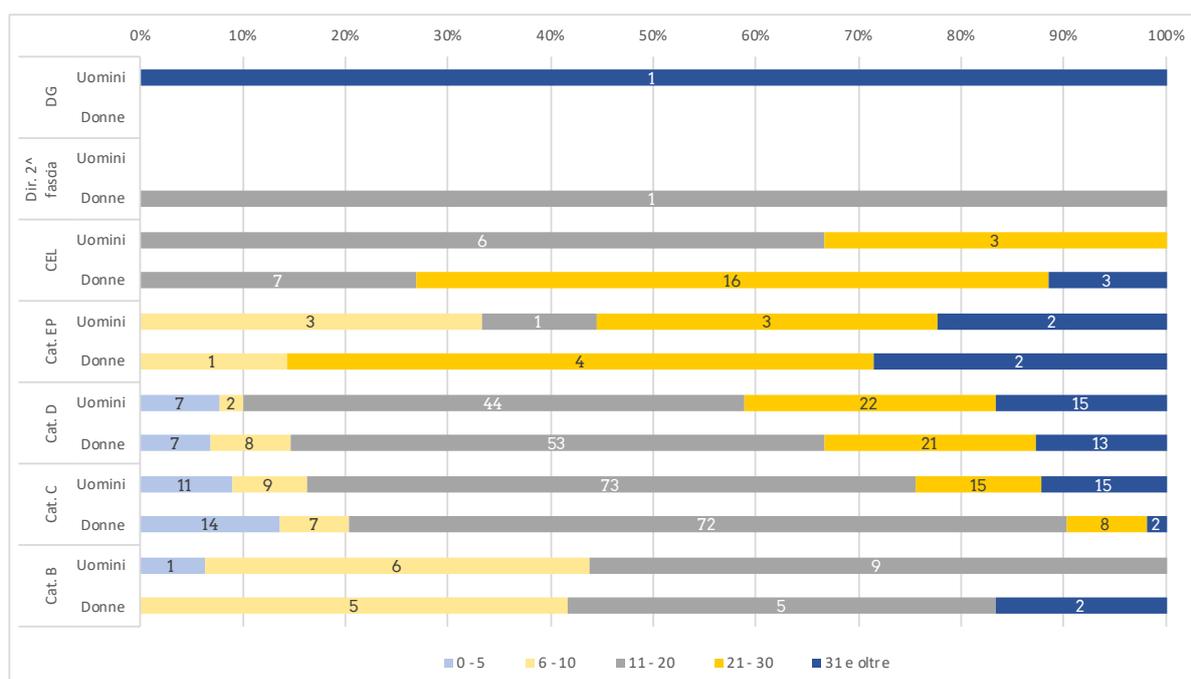


Figura 49: Distribuzione percentuale del personale per genere, categoria funzionale e anzianità nel ruolo (2021)

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

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In riferimento alla seconda parte della tabella, a:

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

TURNOVER

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

In tale ambito, l'indice di compensazione misura il rapporto tra il personale assunto e il personale cessato, per genere, nelle rispettive categorie di appartenenza in un dato anno solare. Nei dati presenti in Tabella 19 il segno negativo (contrassegnato con "-") rappresenta il personale solo cessato e non assunto, le celle in bianco riepilogano l'assenza di movimentazione in entrata ed uscita.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E VERTICALE

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

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

Categorie B-C

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

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

Categorie D-EP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RETRIBUZIONE

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

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

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza tra il valore medio del premio corrisposto (donne/uomini)
Anno 2019	Posizioni Organizzative	Donne	53	€ 41.354,46	€ 780,27	€ -102,60
		Uomini	23	€ 20.306,04	€ 882,87	
	Funzioni Specialistiche	Donne	78	€ 11.706,77	€ 150,09	€ -6,49
		Uomini	95	€ 14.874,73	€ 156,58	
Anno 2020	Posizioni Organizzative	Donne	52	€ 53.441,80	€ 1.027,73	€ 37,42
		Uomini	27	€ 26.738,20	€ 990,30	
	Funzioni Specialistiche	Donne	82	€ 16.061,63	€ 195,87	€ -20,36
		Uomini	96	€ 20.758,37	€ 216,23	
Anno 2021	Posizioni Organizzative	Donne	56	€ 57.235,43	€ 1.022,06	€ -33,82
		Uomini	28	€ 29.564,56	€ 1.055,88	
	Funzioni Specialistiche	Donne	77	€ 15.338,55	€ 199,20	€ -2,98
		Uomini	97	€ 19.611,45	€ 202,18	

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

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

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza % del valore medio del premio
Anno 2019	Indennità di posizione	Donne	8	€ 96.058,33	€ 12.007,29	478,29
		Uomini	14	€ 161.406,00	€ 11.529,00	
	Indennità di risultato	Donne	8	€ 28.817,50	€ 3.602,19	158,91
		Uomini	14	€ 48.205,93	€ 3.443,28	
Anno 2020	Indennità di posizione	Donne	7	€ 83.225,00	€ 11.889,29	1.652,84
		Uomini	12	€ 122.837,34	€ 10.236,45	
	Indennità di risultato	Donne	7	€ 24.967,50	€ 3.566,79	495,85
		Uomini	12	€ 36.851,20	€ 3.070,93	
Anno 2021	Indennità di posizione	Donne	7	€ 83.225,00	€ 11.889,29	888,89
		Uomini	10	€ 110.004,00	€ 11.000,40	
	Indennità di risultato	Donne	7	€ 24.967,50	€ 3.566,79	266,67
		Uomini	10	€ 33.001,20	€ 3.300,12	

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

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

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

IN PILLOLE

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

NOTA GIURIDICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Successivamente, è stata bandita la procedura relativa all'anno 2015¹ (indetta con D.D. n. 434 del 20/11/2015), anche questa, conclusa nel medesimo anno 2015, con decorrenza degli inquadramenti, giuridici ed economici, dall'01/01/2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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