



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

Comitato Unico
di Garanzia per le pari
opportunità,
la valorizzazione
del benessere di chi
lavora e contro
le discriminazioni
CUG

**Relazione Annuale 2015
del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
Università Politecnica delle Marche**



INDICE

Sommario: il CUG dell'Università Politecnica delle Marche nel 2015	p. 3
PARTE 1: Attività del CUG	p. 4
PARTE 2: Situazione del PAP 2013-2015e proposte per il nuovo PAP 2016-2018	p. 10
PARTE 3: Statistiche sul personale in UNIVPM in Univpm	p. 12



Sommario: il CUG dell'Università Politecnica delle Marche nel 2015

— La Relazione che segue comprende le attività dell'ultimo triennio 2013-2015 del CUG in carica fino al 31 ottobre 2015 e del nuovo Comitato che si è insediato il 1 novembre 2015 e resterà in carica fino al 31 ottobre 2018.

Non è irrilevante evidenziare, che il triennio 2013-2015 rappresenta il primo di attività del CUG così come disegnato dall'importante e innovativo intervento legislativo del 2011.

Nel corso del 2015, prima del rinnovo dell'organismo, la composizione del CUG dell'Università Politecnica delle Marche è stata caratterizzata dalla reiterata e ingiustificata assenza dei membri della componente studentesca, sia alle riunioni, che alle attività del Comitato.

Di conseguenza sono stati informati gli Organi amministrativi che hanno tempestivamente informato il Consiglio studentesco, il quale ha provveduto alla sostituzione dei membri della componente studentesca del CUG.

Dalla data della precedente relazione a quella attuale il CUG si è riunito per seguire sia per le vie brevi che tramite e-mail l'evoluzione dei progetti in corso e gli incontri personalizzati, relativamente alle diverse segnalazioni che sono state indirizzate al Comitato stesso.



Parte 1 – Attività del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche, alla scadenza del primo mandato e quale virtuale passaggio del testimone ai nuovi componenti del Comitato, ha ritenuto doveroso concludere la sua attività riassumendo in tre iniziative nell'anno 2015, la tematica del disagio lavorativo che è stato oggetto di studio nei tre anni appena conclusi:

PHOTOGRAPH 51 è stato un evento finanziato nell'ambito della Notte dei ricercatori (Sharper 2015) che si è svolto il **25 settembre 2015** presso la sede dell'Informagiovani in piazza Roma ad Ancona. La lettura teatrale è stata curata da Elena Pugliese, Roberta Cortese e Mario Pirrello.

La storia si svolge a Londra negli anni '50 e rende noti i fatti realmente accaduti che valsero tre Premi Nobel per la scoperta del DNA. L'evento travolse il mondo scientifico e inaugurò l'era della genetica, ma soprattutto insignì tre scienziati del Nobel, escludendo Rosalind Franklin.

Il significato del titolo della rappresentazione deriva dalla foto del DNA scattata con i raggi X, ad opera di Rosalind Franklin (Photograph 51): un'immagine chiave per la scoperta della struttura del DNA e del meccanismo attraverso il quale esso trasmette l'informazione genetica. A mostrarla al mondo furono però altri tre scienziati, Wilkins, Watson e Crick, per merito di un vero e proprio 'furto' della foto.

Lo spettacolo si svolge apparentemente come una normale conferenza. I due relatori sono però Rosalind Franklin e il guardiano del Kings College di Londra. Dalla conferenza lo spettacolo si trasforma in un racconto, quasi una confessione, che svela una grande storia dimenticata. Attraverso il dialogo tra i due attori, il pubblico compie un percorso biografico, che lo porta nel mondo della ricerca, diventando testimone e complice della scoperta.

Il Comitato Unico di Garanzia ha così voluto contribuire a far emergere la storia di questa "dark lady" nel tentativo di rendere giustizia ad una giovane donna di scienza, che per il fatto di essere donna, ebrea, e per la sua prematura scomparsa, non riuscì ad ottenere un giusto riconoscimento.

Segue la locandina dell'evento:



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

Comitato Unico
di Garanzia per le pari
opportunità,
la valorizzazione
del benessere di chi
lavora e contro
le discriminazioni
CUG

**NOTTE DEI RICERCATORI
2015 ANCONA**
presenta
Photograph 51
di Elena Pugliese
leggono
Roberta Cortese, Mario Pirrello
Lettura teatrale, 40'
Introduzione: Gianna Ferretti (UNIVPM),
Armanda Pugnaroni (Comitato Unico di Garanzia, UNIVPM).

Comitato Unico di Garanzia
Università Politecnica delle Marche



LA TAVOLA ROTONDA, dal titolo “**Disagio lavorativo: dall’identità del ‘contro’ alla cultura del ‘con’**”, che si è svolta il 4 novembre 2015 alle ore 16,00 presso l’Auditorium Montessori della Facoltà di Medicina e Chirurgia ed è stata presenziata dalla regista Dott.ssa Patrizia Marcheselli dell’Università di Buenos Aires che ha introdotto la tematica trattata nell’opera teatrale successivamente descritta.

—
Alla Tavola Rotonda hanno partecipato con il loro contributo:

Paola Petrucci - Consigliera di Parità della Regione Marche

Pina Ferraro - Consigliera di Parità della Provincia di Ancona

Alda Bonetti – Presidente del CUG del Comune di Ancona

Mauro Pesaresi – Professore di Medicina Legale del Dipartimento di Scienze Biomediche e Sanità Pubblica dell’Università Politecnica delle Marche

Alessandro Jacopini - Coordinatore RSU dell’Università Politecnica delle Marche

Gli interventi hanno trattato il tema del disagio lavorativo negli ambienti di lavoro e ciascun partecipante ha contribuito descrivendo le proprie esperienze lavorative e professionali.

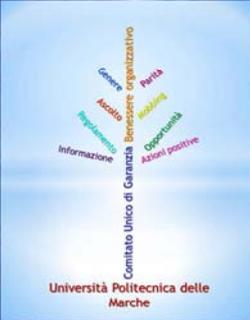
A seguito ne è scaturito un breve dibattito sui temi trattati con il pubblico presente in sala.

Segue la locandina dell’evento



 UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni



**Disagio lavorativo:
dall'identità del 'contro' alla cultura del 'con'**
4 novembre 2015 - ore 16,00
Auditorium Montessori, Polo Murri, Facoltà di Medicina e Chirurgia

"Organizzare per non discriminare"
Paola Petrucci - Consigliera di Parità Regione Marche

"Consigliera di parità: compiti e funzioni"
Pina Ferraro - Consigliera di Parità Provincia di Ancona

"CUG Comune di Ancona: prime esperienze"
Alda Bonetti - Presidente CUG Comune di Ancona

"Disagio lavorativo: valutazione attraverso il modello bio-psico-sociale"
Mauro Pesaresi - Unità di Medicina Legale,
Dipartimento di Scienze Biomediche e Sanità Pubblica – UNIVPM

"La ricerca del benessere organizzativo per superare il disagio lavorativo"
Alessandro Iacopini – Coordinatore RSU UNIVPM

Moderata Rossana Baiocchi Vicepresidente CUG UNIVPM

**Incontro-dibattito con la regista Patrizia Marcheselli
introduttivo alla pièce teatrale "ConDominio di Oroval"**
10 novembre 2015 Aula Magna di Ateneo.



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

—
Comitato Unico
di Garanzia per le pari
opportunità,
la valorizzazione
del benessere di chi
lavora e contro
le discriminazioni
CUG

PIÈCE TEATRALE “ConDominio di OrovaL (storie dentro)” è stata rappresentata martedì 10 novembre 2015 alle ore 20,30 presso l'Aula Magna di Ateneo “G. Bossi” a Monte Dago.

Lo spettacolo è stato messo in scena dal gruppo teatrale ‘MenoPausePiùTeatro’ con il contributo di Patrizia Marcheselli (regista e attrice teatrale di origine italiana, che ha trascorso la sua vita tra l’Italia, il Messico e l’Argentina, dove attualmente risiede) e Cinzia Leoni.

- L’evento, reso possibile grazie ad una felice sinergia con il Comitato Unico di Garanzia dell’Università Politecnica delle Marche, promotore dell’iniziativa, ha sviluppato il tema del disagio lavorativo che si sta diffondendo sempre di più anche a causa del cambiamento epocale che sta attraversando il mondo del lavoro. La sensibilità verso questa tematica ha portato un’ampia partecipazione di tutto il personale, degli Organi Accademici, oltre che del pubblico esterno all’Ateneo.

Segue la locandina dell’evento

sinossi

C’è chi dice che il lavoro non è “la vita”, che serve solo a darti di che vivere. Ma quando il lavoro si ammala, ci ammaliamo anche noi e magari continua ancora a darci di che vivere, ma dentro qualcosa si spezza, o si contorce, o si amplifica, o si deforma... o si spegne. Qualche volta per sempre. La nostra integrità si frantuma. È a questo “dentro” che abbiamo provato a dare voce con il nostro lavoro. Storie da dentro, quando il lavoro ci ammalia. Riscoprire il valore del “noi”, della solidarietà, potrebbe essere allora il primo passo verso la guarigione.

Università Politecnica delle Marche
ORGANIZZATORE DELL’EVENTO: CUG
Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’UNIVPM
Casa delle Culture
Gruppo Teatrale MPPT dell’Associazione Leggio
CUI - Centro Universitario de Idiomas,
Facultad de Agronomía de la UBA (Argentina)

ConDominio di OrovaL

(storie dentro)

Testo Originale di
Patrizia Marcheselli e Associazione Leggio

Drammaturgia Patrizia Marcheselli Assistente di scena Cinzia Leoni Assistente ai testi Patrizia Carotti Movimento scenico Margherita Duca Realizzazione Costumi Annunziata Brasili Anna Nicosia Scenografia – Nik Ross	Collaborazione luci e audio Matteo Berti Grafica Gustavo Guglielmotti Fotografie Roberto Frey, Margherita e Mario Duca Poesia – Regole – voce di Liviana Giovagnoli Con la partecipazione di Patrizia Speciale in Salmo Bizantino
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Regia
Patrizia Marcheselli - Cinzia Leoni

info: associazione.leggio@gmail.com



ConDominio di OrovaL

(storie dentro)

Patrizia Marcheselli - Cinzia Leoni

10 NOVEMBRE – ORE 20:30
AULA MAGNA D’ATENE0
“GUIDO BOSSI”
POLO MONTEDAGO

Università Politecnica delle Marche

INGRESSO LIBERO



- 7 - Emanuela Felici
Ho smesso di fumare
6 - Cristina Angelini
Surrealtà
5 - Mario Duca
Gli anelli di Saturno
4 - Irma Pelusi
Antonietta Del Pozzo
Supermercato
Panna acida e piselli
3- Fabia Zingaretti
I senza
2- Sabina Marcoaldi
Berlinguer
1- Daniela Longaretti
Tra soste
snc - Patrizia Speciale
Salmo Bizantino

MenoPausePiùTeatro

È da un'esperienza di laboratorio teatrale in un liceo di Ancona che nasce MPPT, che è anche la storia di affetti e affinità, di uno scegliersi continuo e ostinato nell'arco di oltre un decennio. Le donne del laboratorio sono cresciute teatralmente, e come gruppo, insieme, attraverso diverse esperienze: 2001 "Non siamo mai andati sulla luna"; 2005 "La casa di Bernarda Alba" di F.G. Lorca (lettura drammatizzata); 2008 "La fatalità ci rende invisibili"; 2010 "I beati anni dell'innocenza"; 2013 "Città invisibili - Donne visibili"; 2014 "A che gioco giochiamo?". Gli spettacoli teatrali sono stati realizzati con testi autoprodotti.

Si ringraziano

Rettore, Pro-Rettore e Direttore generale dell' UNIVPM - Presidente C.R.U.A - Segreteria del Rettorato in particolare il Sig. Jonatan Pantaloni e Ripartizione Relazioni con il Territorio - Dott. Roberto Villarruel (Direttore Generale CUI, Argentina) e Prof. Vicente La Sorsa (Coord. Ciclo Formazione Italiano CUI, Argentina) - Antonietta Del Pozzo, Fiore e Frida - Gustavo Guglielmotti - Analia Vega e Marcelo Varela - Carina Vanerio - Nora Krichmar - Cristina Medina - Barbara Marcheselli - Mirella Giunò - Tessuti, Valeria Bassotti, Ancona - Elia ed Enzo Nikpali - Gianfranco Ramini - Patrizia Carotti, Patrizia Speciale e Liviana Giovagnoli e tutte le persone che hanno sostenuto il progetto.

Da un'idea di Irma Pelusi.



Parte 2 - Situazione PAP 2013-2015 e proposte per il nuovo PAP 2016-2018

Per il triennio 2013-2015, il CUG dell'Università Politecnica delle Marche si è proposto, testualmente, di attuare le seguenti azioni positive:

Azione 1: predisposizione di una rilevazione, tramite questionari da estendere a tutto il personale dell'Ateneo in tema di valutazione; tale rilevazione verrà ripetuta, in fase di monitoraggio, per la verifica di interventi di cambiamento su eventuali punti di criticità ravvisati.

L'Azione 1, è stata portata a termine nel febbraio 2014 e ha evidenziato forti criticità nella condivisione del sistema di valutazione per il personale dell'Ateneo come è stato ampiamente illustrato nella Relazione 2014.

Azione 2: Analisi di fattibilità di un progetto per l'attuazione di uno "Sportello di ascolto" per il personale che percepisce un disagio lavorativo.

L'intento è di aiutare la persona a focalizzare ed affrontare difficoltà di carattere personale (problemi affettivi, emotivi, comportamentali ed interpersonali di varia natura) che può rientrare in normali criticità del proprio ciclo della vita lavorativa. L'attuazione dello 'Sportello di ascolto' è volto a realizzare colloqui individuali che potranno avvenire mediante diversi canali (e-mail, telefono o di persona) attraverso cui potere costruire una relazione d'aiuto per riorganizzare le risorse della persona e sviluppare strategie di fronteggiamento delle situazioni difficili.

Nella relazione annuale del 2014 al punto 1.3.2, è stata presentata un'analisi di fattibilità per l'attuazione dello 'Sportello di Ascolto' individuandone le competenze, i possibili utenti e le modalità di organizzazione.

E' pervenuta nel corso del 2015 una richiesta di collaborazione per l'attuazione dello Sportello di Ascolto da parte di una scuola di psicoterapia cognitivo comportamentale di Ancona.

Considerato che nel 2015 c'è stato il rinnovo degli organi, il nuovo Comitato ha preso atto del lavoro già svolto al fine di concretizzare la realizzazione dello sportello e di proporre alla Governance dell'Ateneo le modalità e i termini di realizzazione del servizio.

Azione 3: Sito CUG come strumento di comunicazione rivolto al personale, agli studenti e agli esterni, attinente a temi di pari opportunità, sul benessere organizzativo e contro ogni discriminazione.

L'azione è rivolta alla costruzione di uno spazio sul sito istituzionale dell'Università Politecnica delle Marche gestito dal CUG e dedicato all'informazione sulle attività del Comitato. Sarà



necessaria l'implementazione di uno spazio sulla rete intranet dedicato e finalizzato all'apertura di un canale di comunicazione tra lavoratrici e lavoratori con il CUG per la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, contro le discriminazioni.

A fronte di una prima implementazione si è realizzato, un sito (www.univpm.it/CUG) articolato in diverse sezioni dalle quali chiaramente si evince l'attività in prospettiva e già svolta del comitato, la composizione e le modalità di contattare lo stesso.

Azione 4: Promozione di iniziative, anche formative, da intraprendere in seno all'Ateneo per le pari opportunità, l'informazione e la formazione, con l'obiettivo di stimolare confronti, approfondimenti tematici e socializzanti, anche in collaborazione con le Consigliere di Parità, le Amministrazioni locali, le Associazioni di volontariato operanti sul territorio.”

Le attività riguardanti l'Azione 4 sono state ampiamente descritte nella parte 1 della presente relazione.

Alla luce dell'attività realizzata nel triennio 2013-2015, il nuovo Comitato si è riunito in data 23 novembre 2015 (come da verbale n. 1 pubblicato sul sito www.univpm.it/CUG/) congiuntamente al CUG uscente il quale ha relazionato sulle attività portate avanti nel loro mandato e quelle in corso d'opera come sopra evidenziato.

Le componenti uscenti invitano a potenziare le relazioni del CUG con gli organismi di Ateneo per condividere dati e informazioni sulle materie di competenza del Comitato. Si sottolinea l'importanza di stimolare la realizzazione di piani di formazione per coloro che hanno responsabilità sul personale e sull'organizzazione.

Successivamente nella seduta del 21 dicembre 2015 (come da verbale n. 2 pubblicato sul sito www.univpm.it/CUG/), si è iniziato a proporre le Azioni Positive da includere nel nuovo Piano 2016-2018.

Le esigenze proposte dai vari componenti sono state:

- mettere in atto azioni per la conciliazione del tempo vita/lavoro;
- programmare attività formative rivolte a coloro che gestiscono le risorse umane sia nei Dipartimenti che nell'Amministrazione Centrale;
- definire tempi, modi e personale dedicato all'attivazione dello Sportello di ascolto;
- diffondere nell'Ateneo la cultura del benessere organizzativo attraverso attività informative mirate.



Parte 3 – Statistiche sul personale in UNIVPM

In questo paragrafo si illustrano alcuni degli aspetti relativi al personale sia docente sia tecnico-amministrativo attivo presso l'Ateneo alla data del 31.12.2015, con riferimento al quadriennio 2012-2015. I grafici sono stati prodotti dal CUG con i dati che sono stati resi disponibili dal Servizio Risorse Umane.

— Le categorie di personale rappresentate nell'analisi che segue includono:

- il personale docente di ruolo, di prima e di seconda fascia, e i ricercatori a tempo indeterminato e i ricercatori non confermati;
- Il personale tecnico-amministrativo (PTA), costituito dalle categorie EP, D, C e B;
- i collaboratori esperti linguistici.

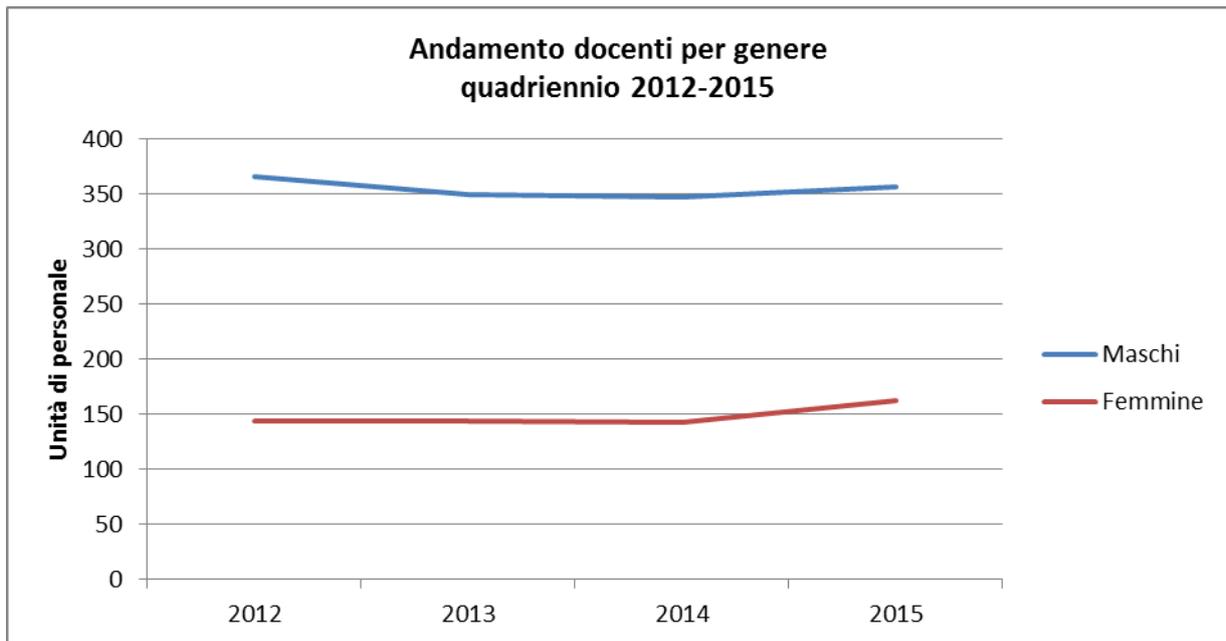


Grafico 1

Relativamente al personale docente la percentuale della componente femminile si attesta intorno al 29% del totale nel quadriennio, a seguito del processo di quiescenza che ha, in particolare, interessato la componente maggioritaria. L'andamento delle unità di personale docente distribuito per genere nel quadriennio 2012-15 mostra un valore pressoché costante, anche se si evidenzia un aumento dell'1% rispetto al 2014 per la rappresentanza femminile e una lieve diminuzione per la rappresentanza maschile – Grafico 1.

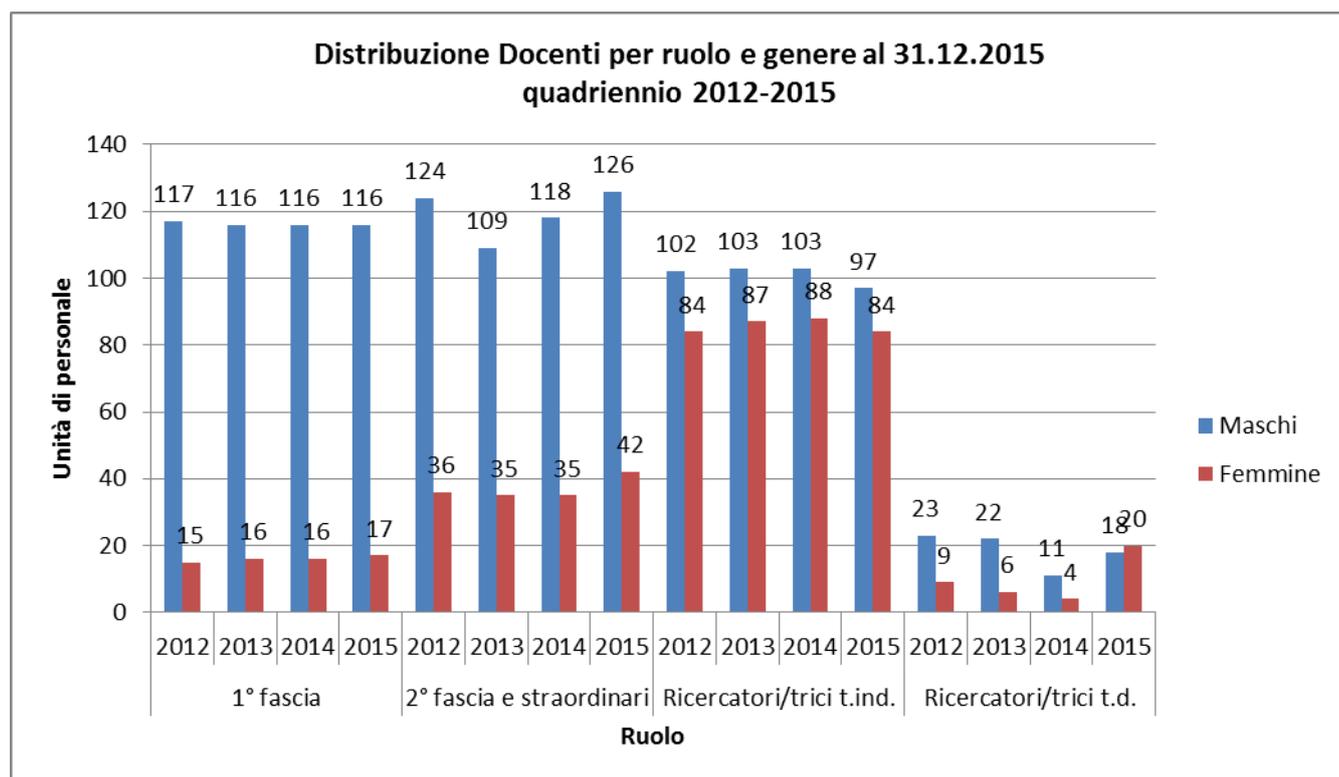


Grafico 2

Nel quadriennio considerato la composizione del personale docente maschile mostra una variazione di poche unità all'interno di ciascuna categoria e poca differenziazione tra le tre categorie di prima e seconda fascia e dei ricercatori; nel 2015 si è evidenziato un leggero aumento dei docenti maschi di 1° e 2° fascia, ma sostanzialmente il rapporto con i ricercatori maschi rimane di 2 unità a 1.

Al contrario l'incidenza della presenza femminile varia sensibilmente e significativamente tra le fasce di docenza, infatti è netta la struttura piramidale, nel 2015 il rapporto tra le docenti di 1° e 2° fascia e le ricercatrici, rimane invariato di 1 unità su 2. (Grafico 2).

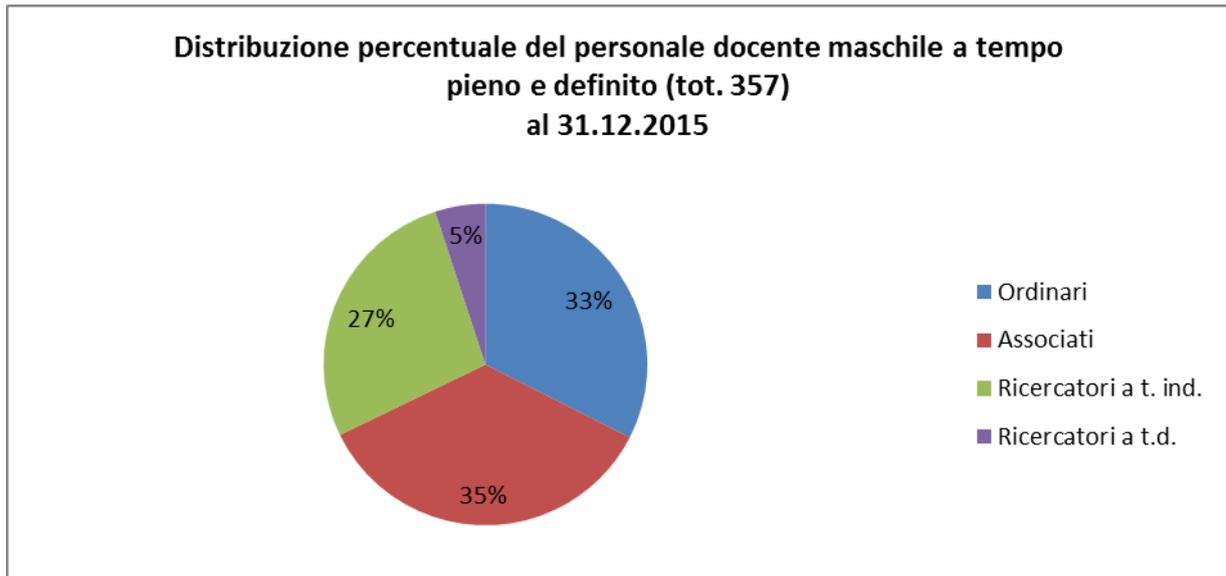


Grafico 3

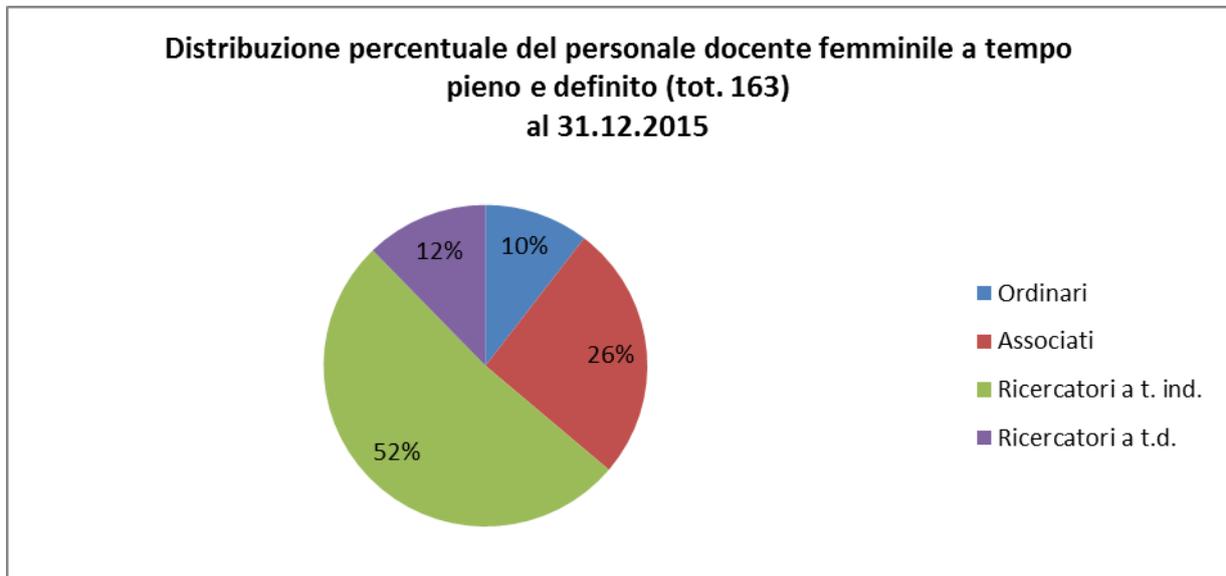


Grafico 4

Quanto descritto sopra è chiaramente illustrato dal Grafico 3 e dal Grafico 4.

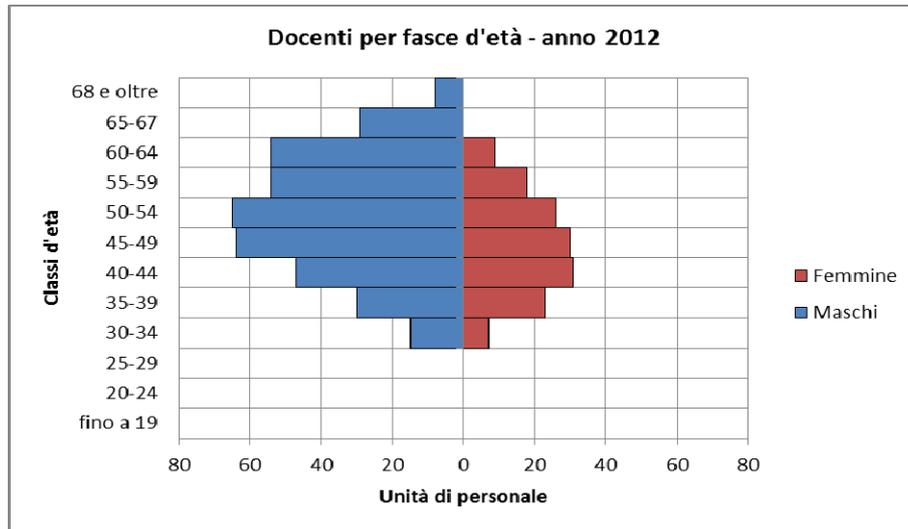


Grafico 5

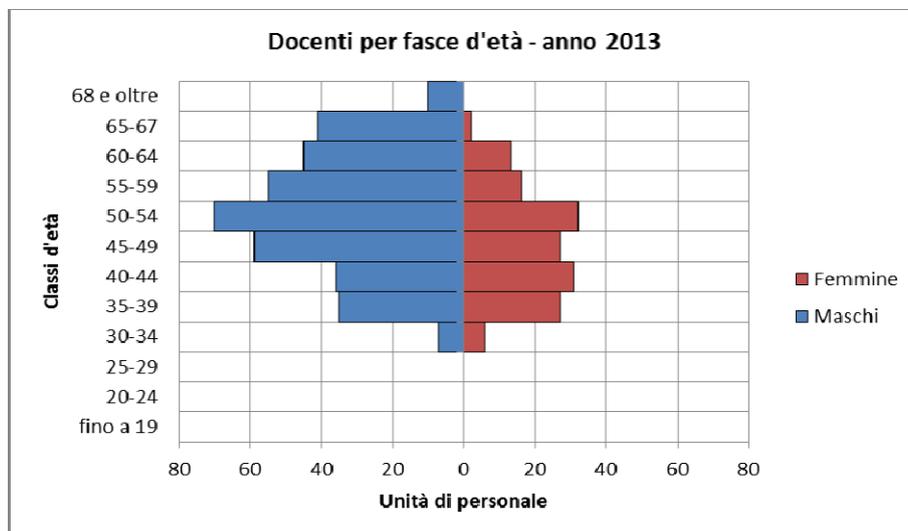


Grafico 6

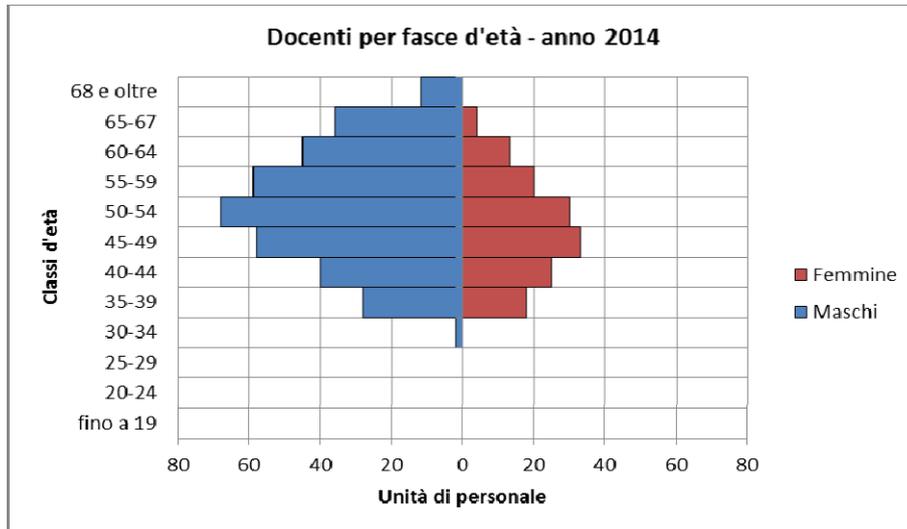


Grafico 7

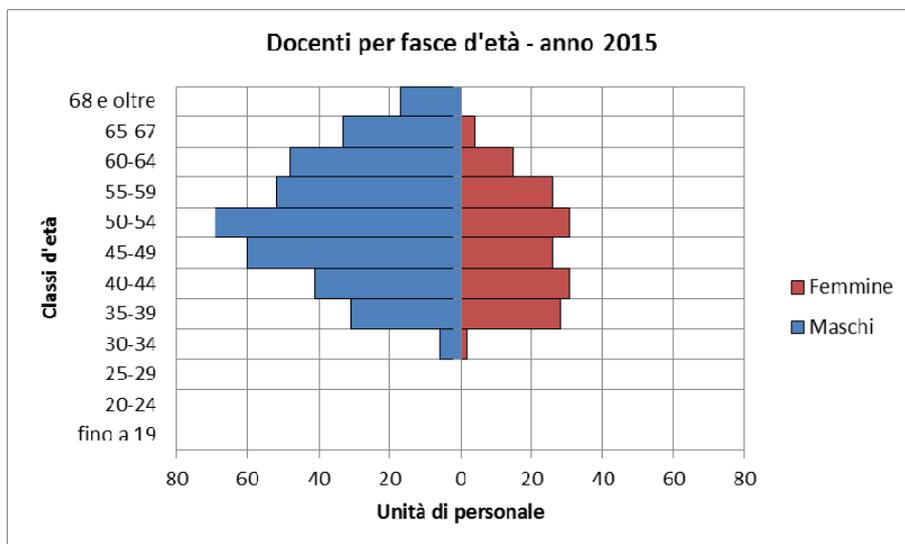


Grafico 8

Dai quattro grafici sovrastanti emerge che la permanenza in ruolo della componente maschile è leggermente superiore rispetto a quella femminile, come si evince dalla distribuzione a campana che è caratterizzata da una base più larga per i docenti maschi, e che la moda, che rappresenta il valore dell'età attorno al quale si ha la maggiore concentrazione di unità di personale, per l'anno 2015, è di 50-54 anni, sia per gli uomini che per le donne. Nel quadriennio 2012-2015 si assiste ad un progressivo invecchiamento del corpo docente, come si ricava dallo spostamento verso l'alto delle curve di distribuzione.

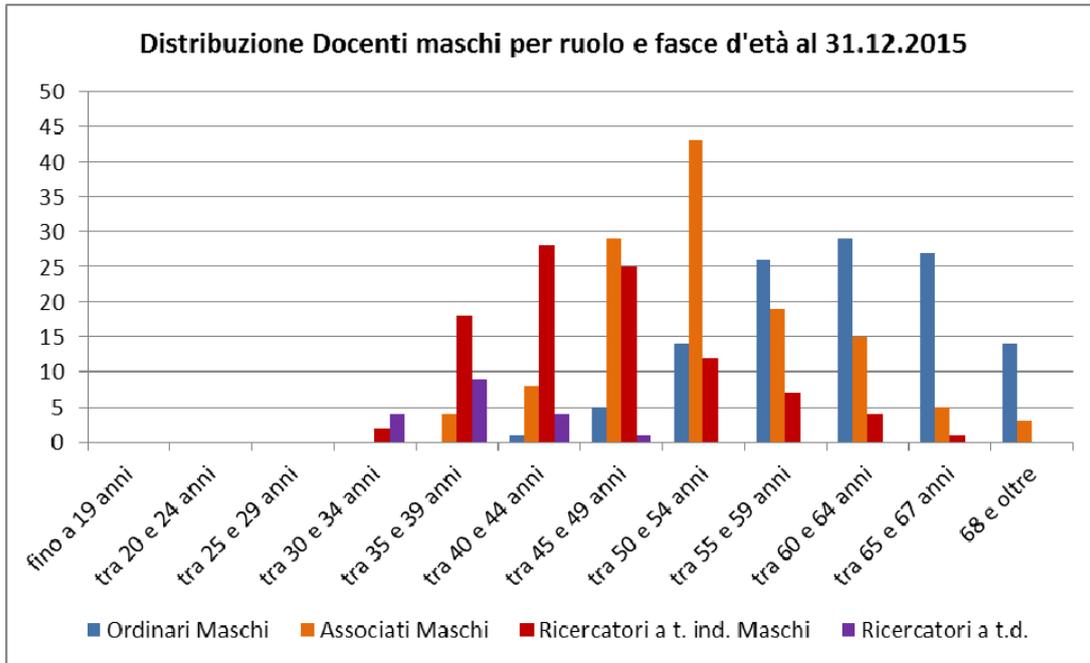


Grafico 9

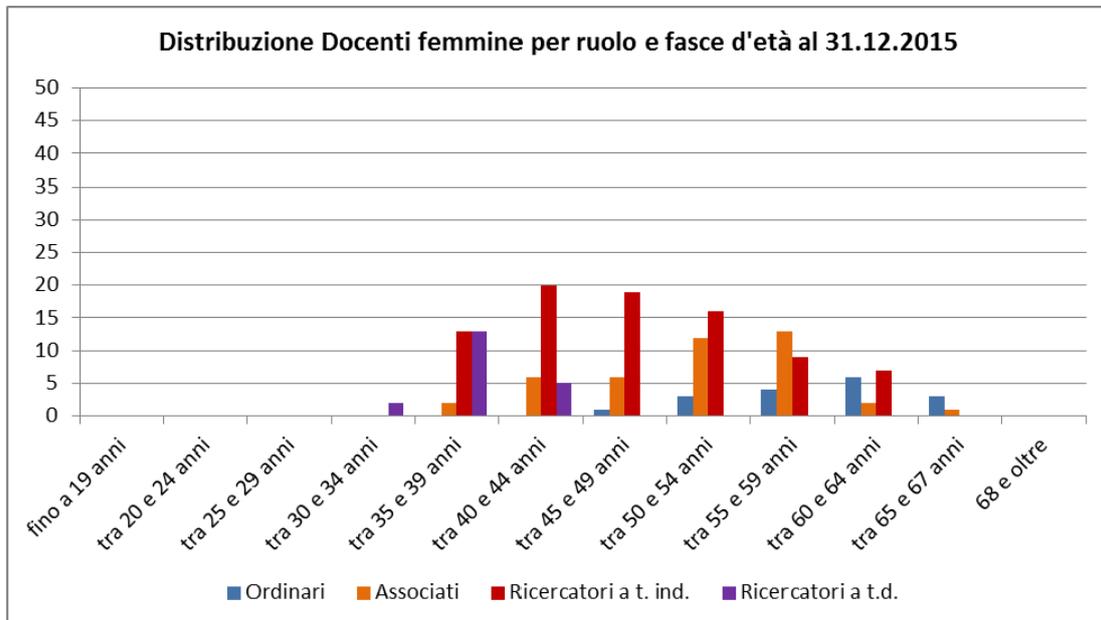


Grafico 10

Il Grafico 9 e il Grafico 10 permettono un'analisi della distribuzione tra le diverse categorie all'interno della stessa fascia d'età, rispettivamente dei docenti maschi e delle docenti femmine.

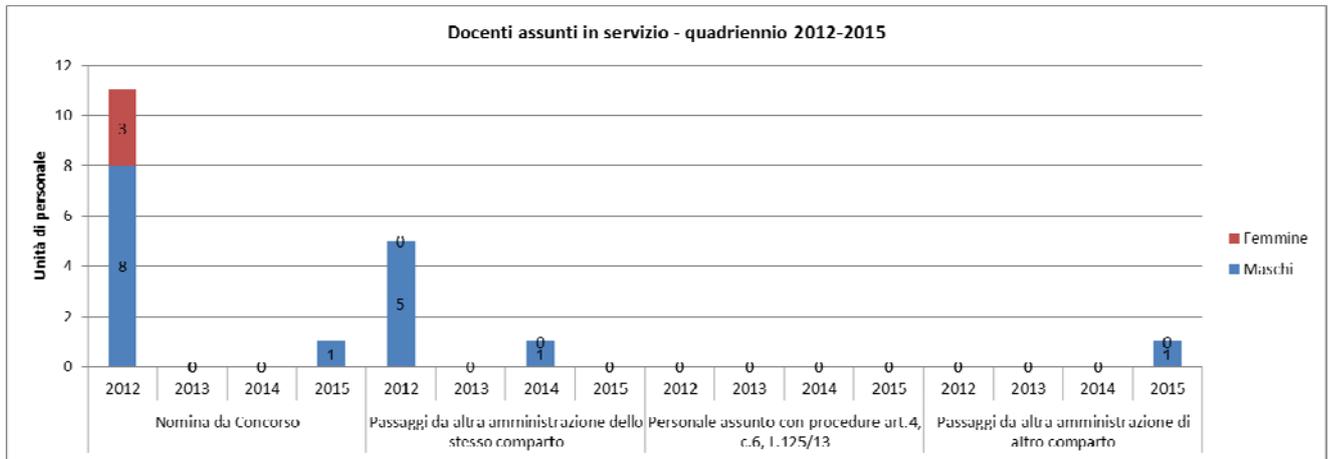


Grafico 11

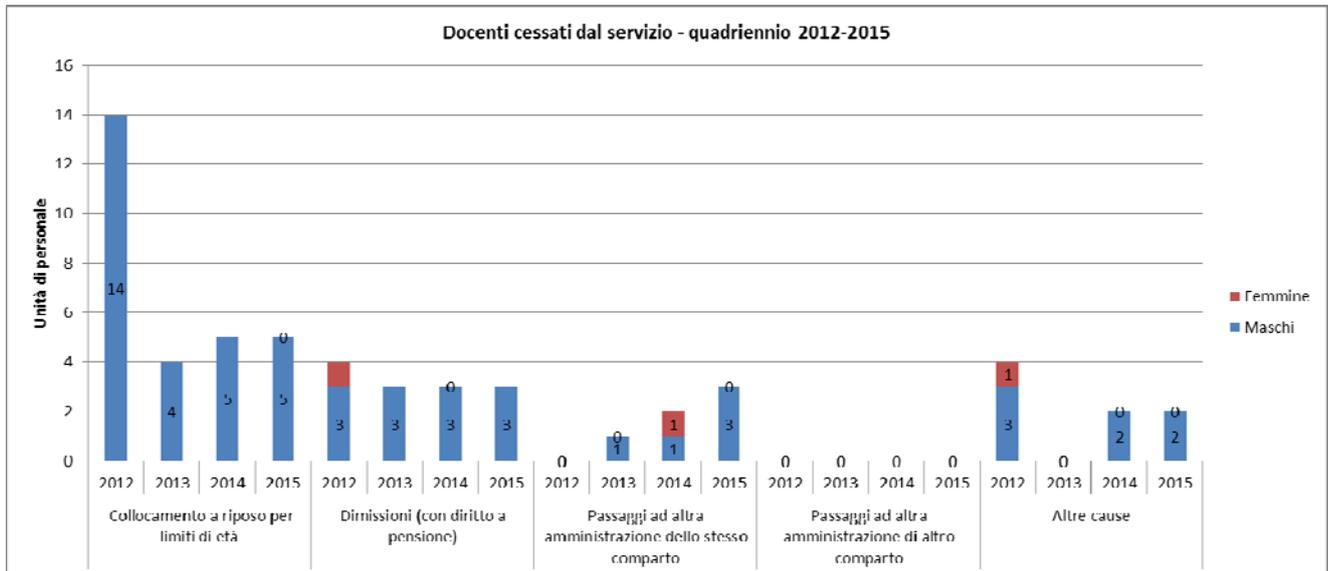


Grafico 12

A seguito del blocco del turnover e in applicazione della normativa degli ultimi anni, si assiste ad una uscita dei docenti non compensata da nuove assunzioni, Grafico 11 e Grafico 12.

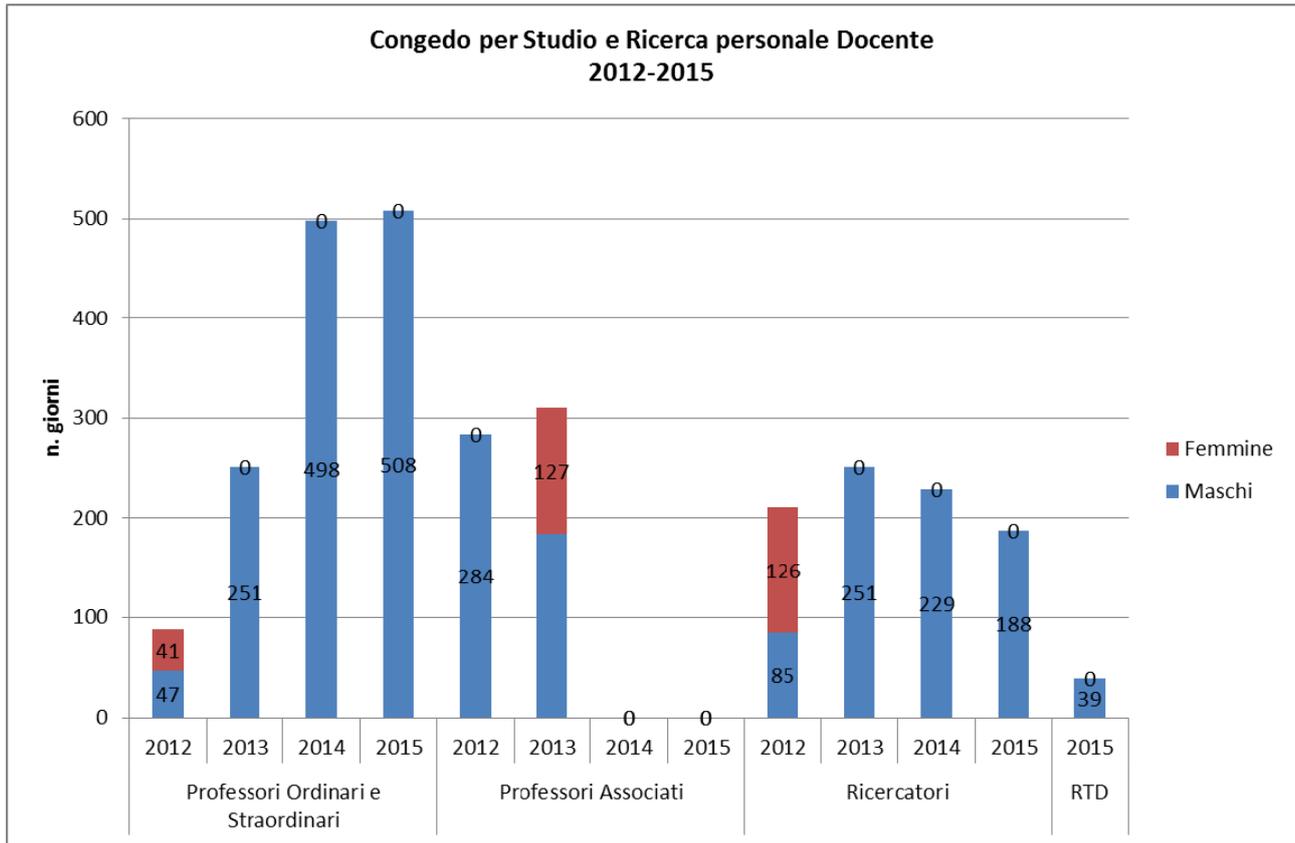


Grafico 13

Nel Grafico 13 sono riportati i giorni di congedo usufruito dal personale docente di ruolo nel corso del periodo 2012-2015. Si ricava come l'istituto del congedo sia utilizzato prevalentemente dai docenti maschi, in particolare negli anni 2014-2015 nessuna unità di docente femmine ha usufruito di tale congedo.

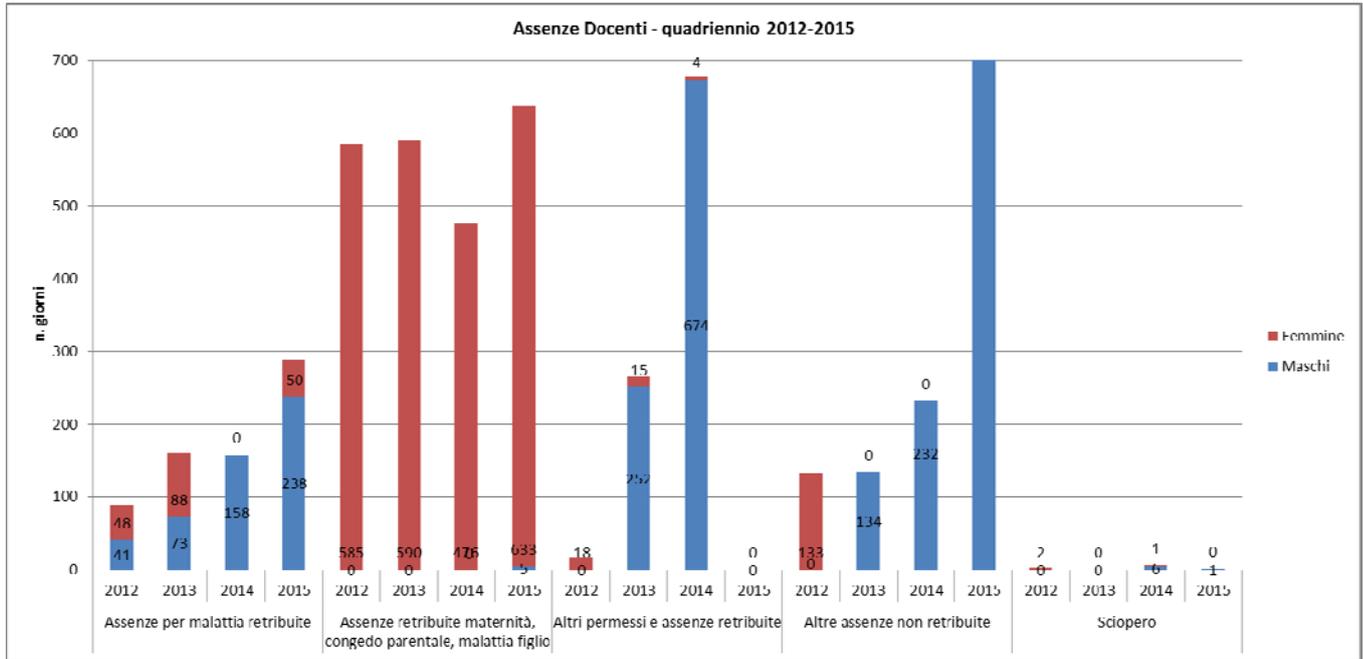


Grafico 14

Dal precedente grafico si nota che le assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figlio, sono utilizzate al 100% dalla sola componente femminile, mentre le altre tipologie di permessi e assenze retribuite e non retribuite sono utilizzate in larghissima parte dalla componente maschile. Nel grafico non sono state inserite le assenze per ferie, per congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001 e per Legge 104/92 in quanto non ci sono unità di personale che ne hanno usufruito.

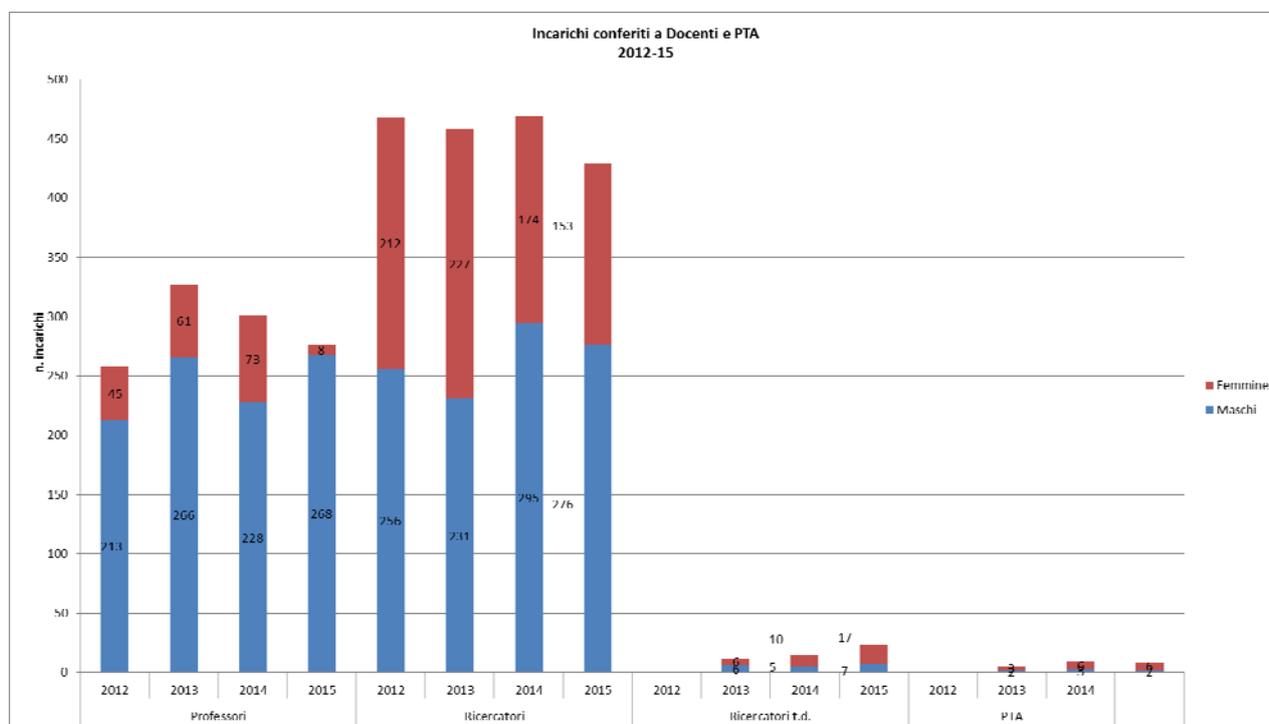


Grafico 15

Il Grafico 15 evidenzia gli incarichi conferiti al personale docente e al personale tecnico-amministrativo suddivisi per genere relativamente al periodo 2012-2015. Gli incarichi sono distribuiti prevalentemente al corpo docente rispetto al PTA. Relativamente alla differenza di genere all'interno del corpo docente, la categoria dei ricercatori, rispetto a quella dei professori, presenta una più equa distribuzione degli incarichi che comunque interessano la componente maschile in misura maggiore rispetto alla componente femminile.

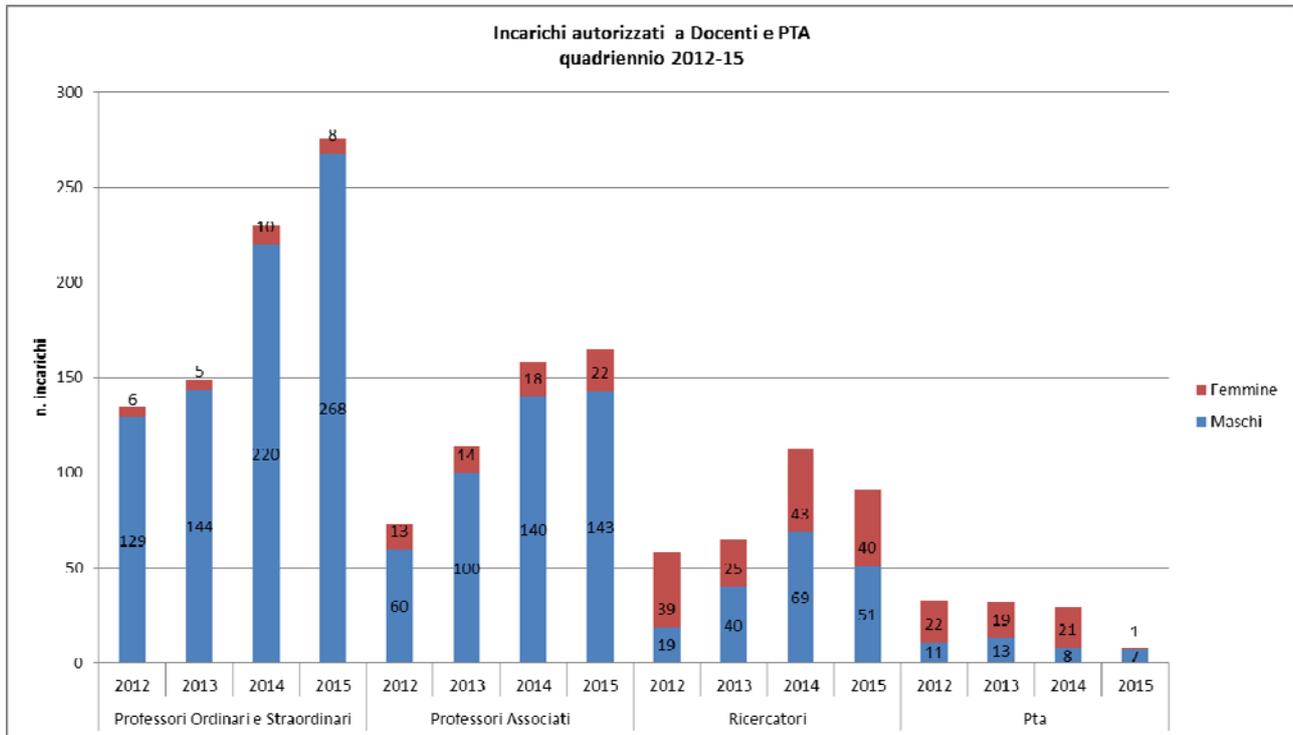


Grafico 16

Il Grafico 16 illustra il numero di incarichi autorizzati a docenti e PTA suddivisi per genere nel quadriennio 2012-2015. Si registra un trend crescente per tutto il corpo docente mentre per il personale tecnico-amministrativo il trend è leggermente decrescente. Analogamente a quanto osservato nel grafico precedente, anche in questo caso dall'analisi di genere all'interno del corpo docente emerge un numero di incarichi autorizzati nettamente superiore per la componente maschile, eccetto per la categoria dei ricercatori per cui la distribuzione è più equamente ripartita

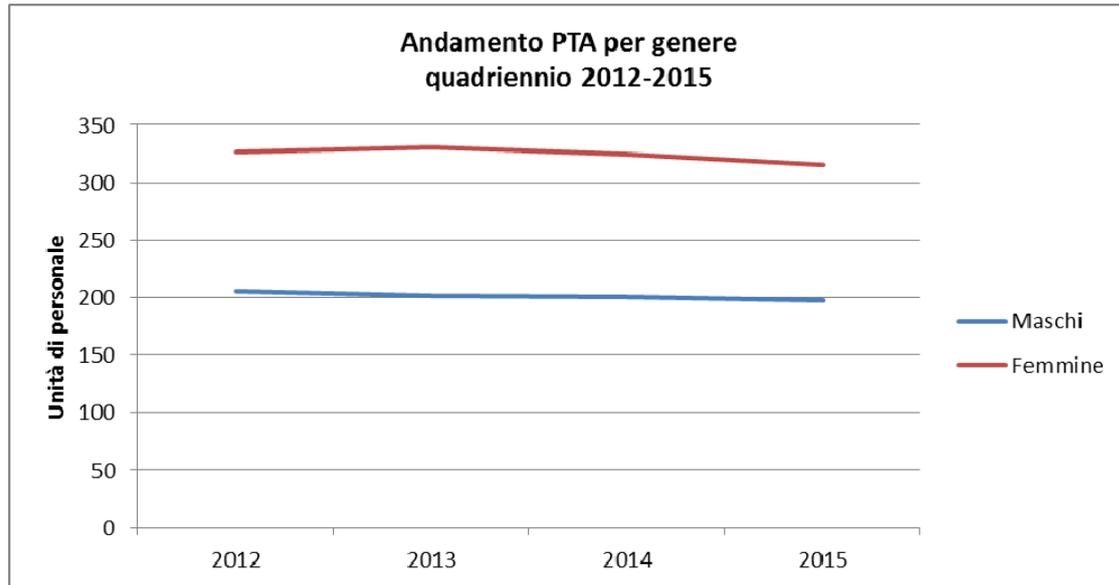


Grafico 17

Relativamente al personale tecnico-amministrativo la percentuale della componente femminile si attesta intorno al 62% del totale, contrariamente a quanto avviene per il personale docente. L'andamento di entrambe le componenti nel quadriennio mostra una lieve diminuzione. Grafico 17.

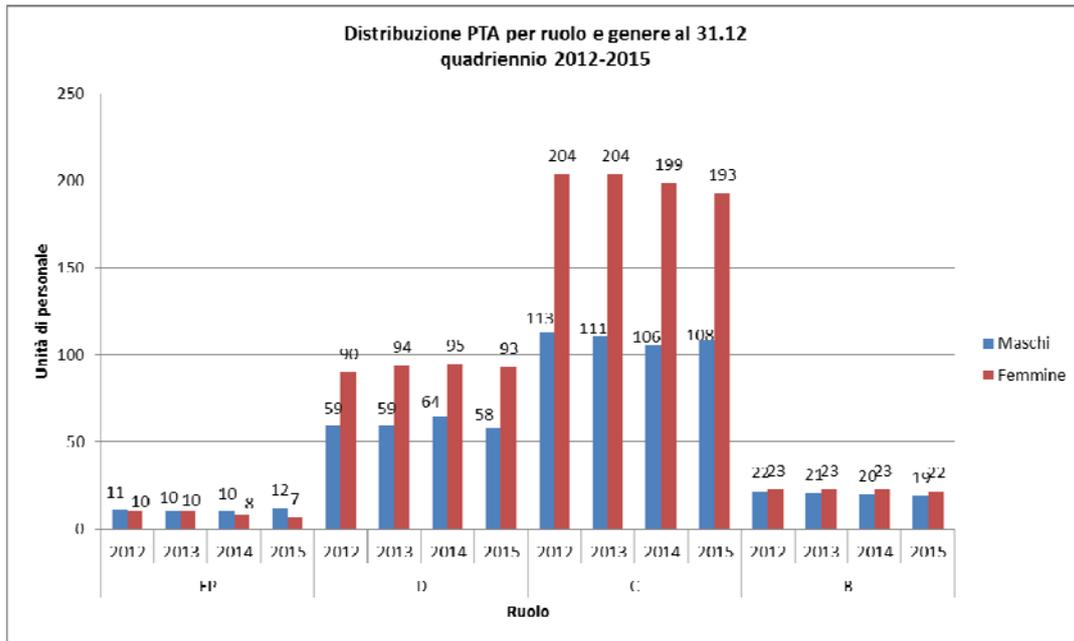


Grafico 18

Nel quadriennio considerato la composizione del PTA mostra oscillazioni di poche unità all'interno di ciascuna categoria per entrambi i generi; il PTA è maggiormente distribuito nelle categoria C e D, dove la presenza femminile è superiore rispettivamente intorno al 60%. - Grafico 18.

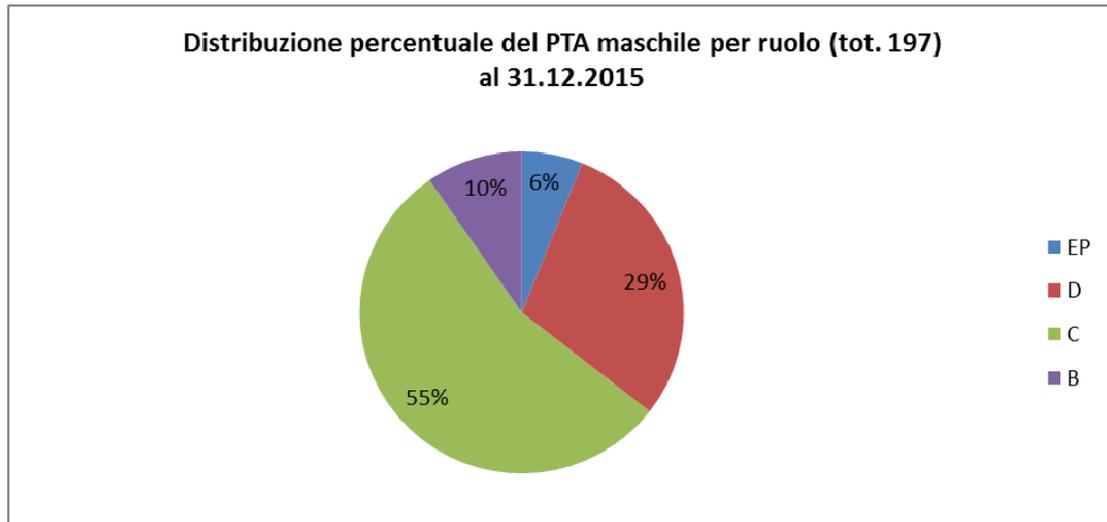


Grafico 19

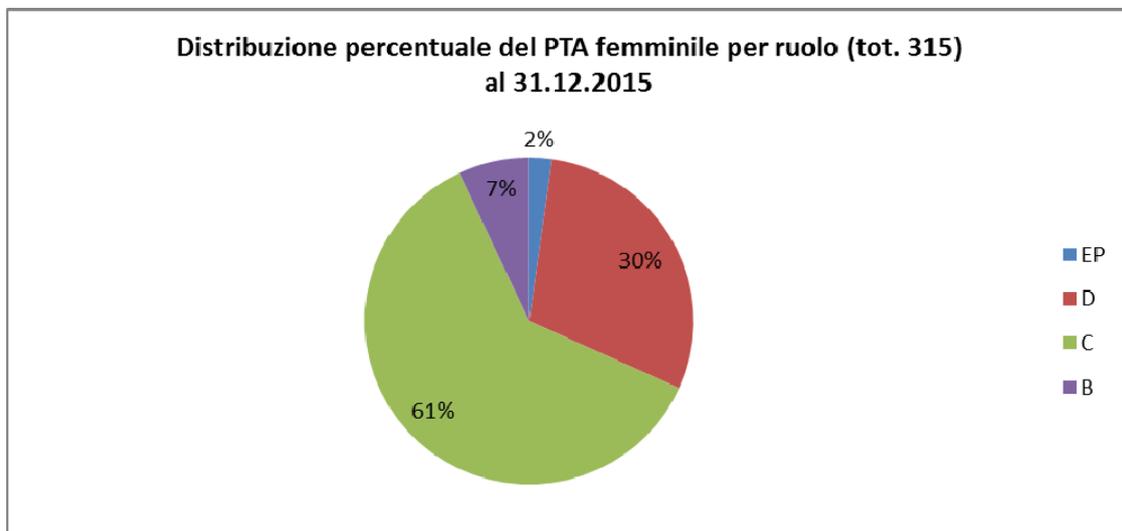


Grafico 20

Dai due grafici soprastanti si ricava come la distribuzione del PTA per categoria sia simile in entrambi i generi.

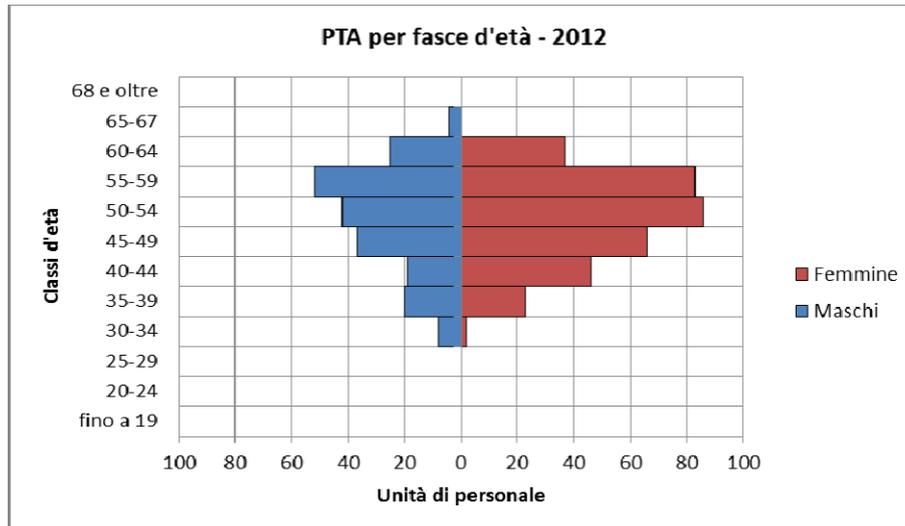


Grafico 21

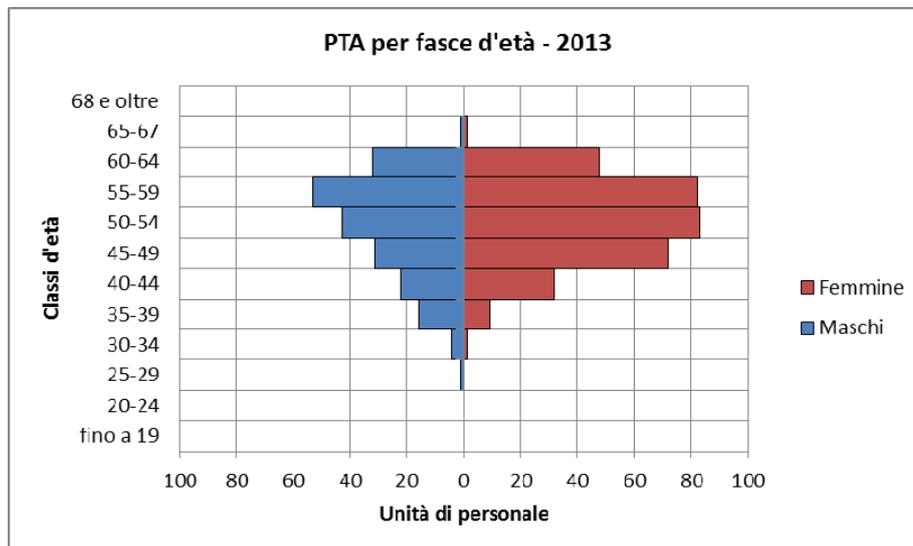


Grafico 22

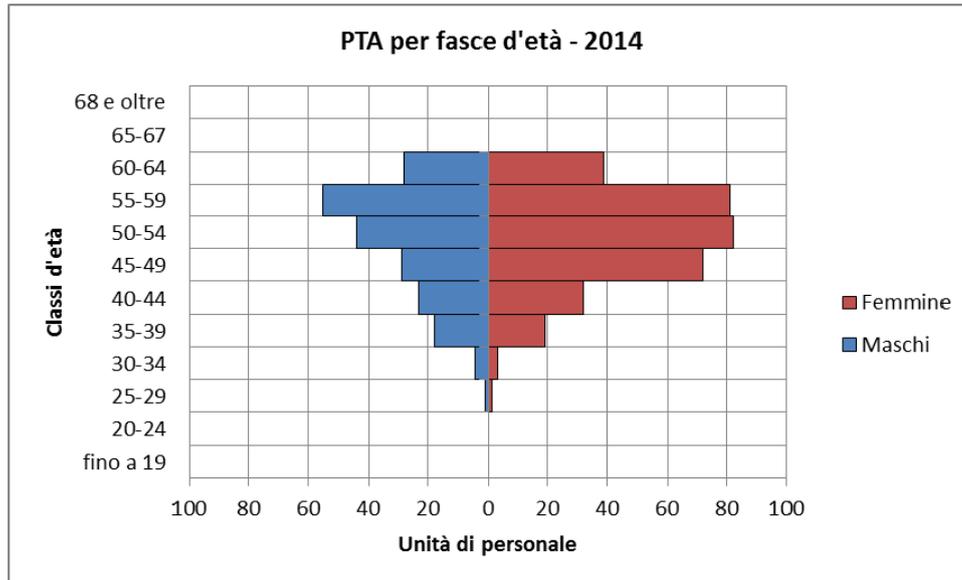


Grafico 23

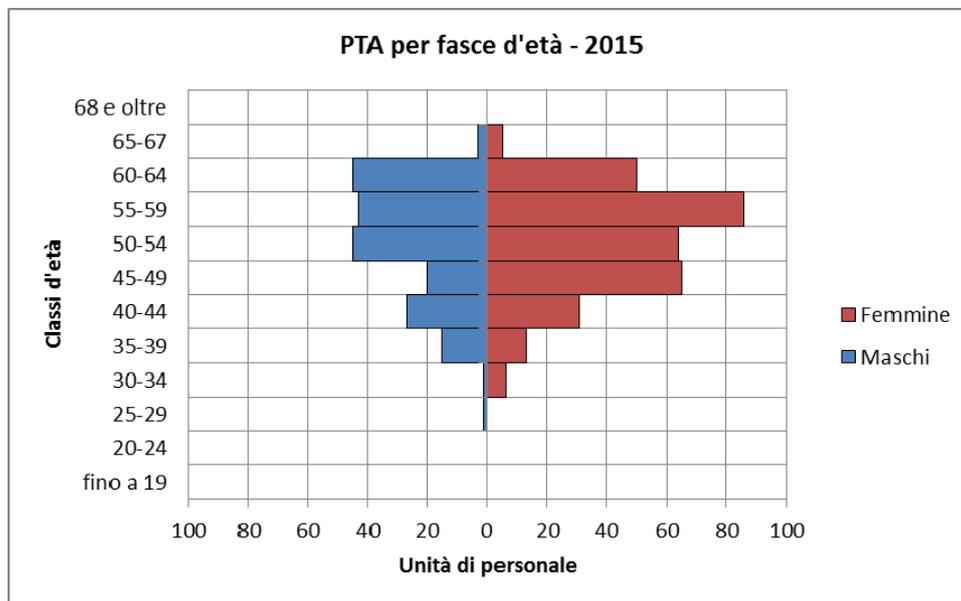


Grafico 24

Dai quattro grafici sovrastanti emerge che la curva di distribuzione, per entrambi i generi, risulta spostata verso l'alto, per effetto del progressivo invecchiamento del PTA conseguente anche al blocco del turnover che ha impedito nuove assunzioni.

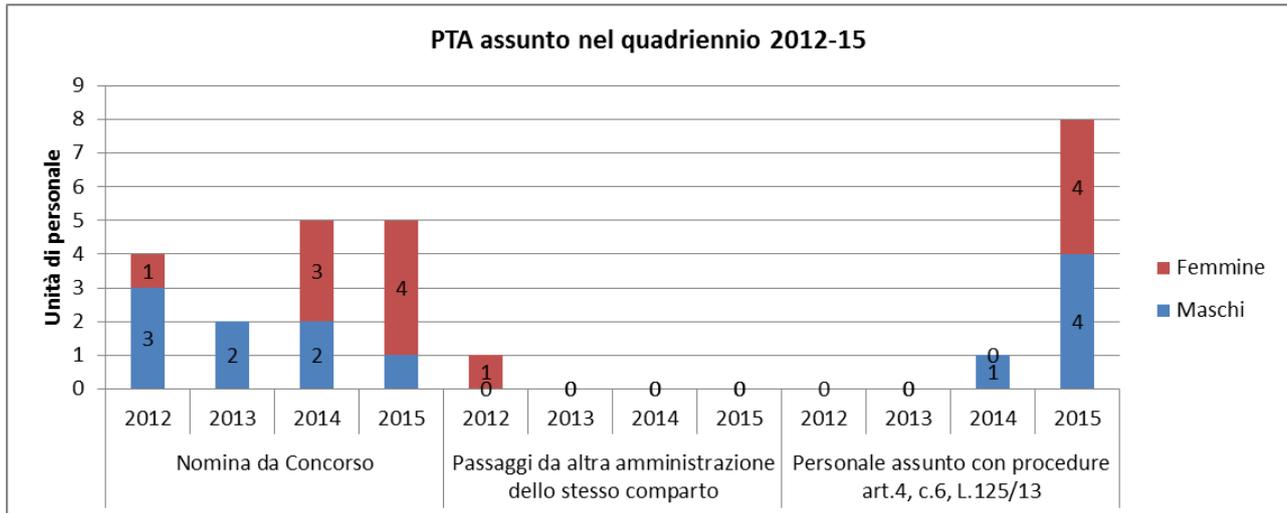


Grafico 25

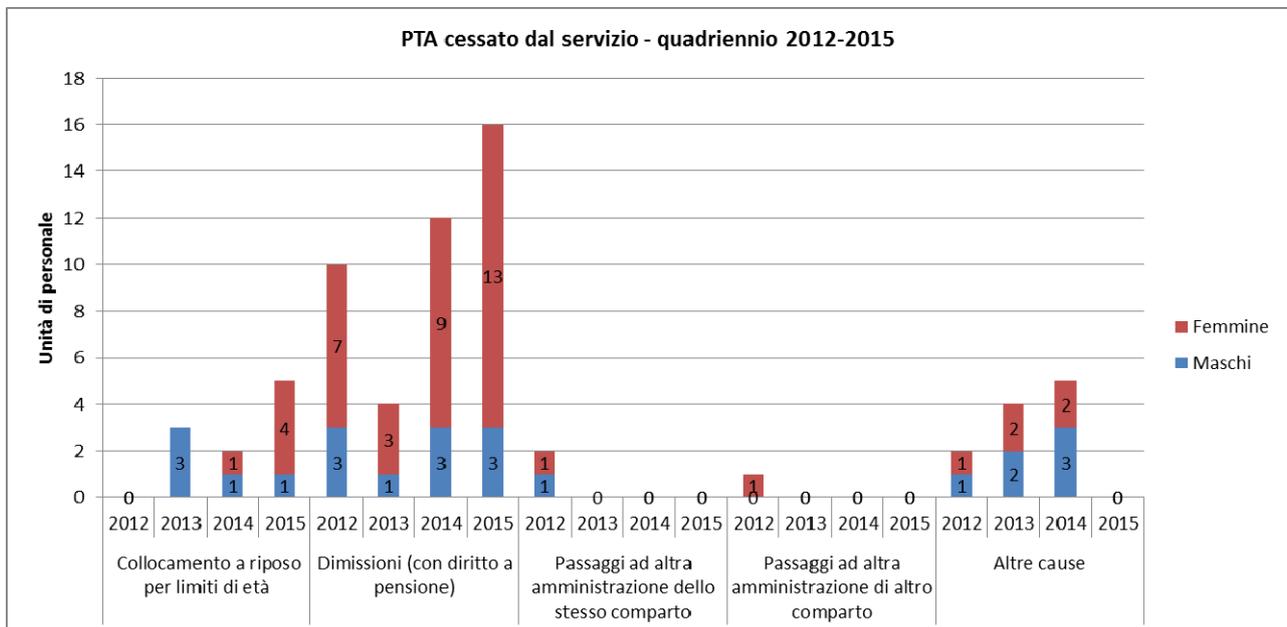


Grafico 26

Nel 2015 si assiste ancora ad una cessazione dal servizio del PTA che solo in parte è stata compensata da nuove assunzioni e dal personale stabilizzato assunto con procedure ai sensi dell'art. 4, c. 6, L. 125/13.- Grafico 25 e Grafico 26

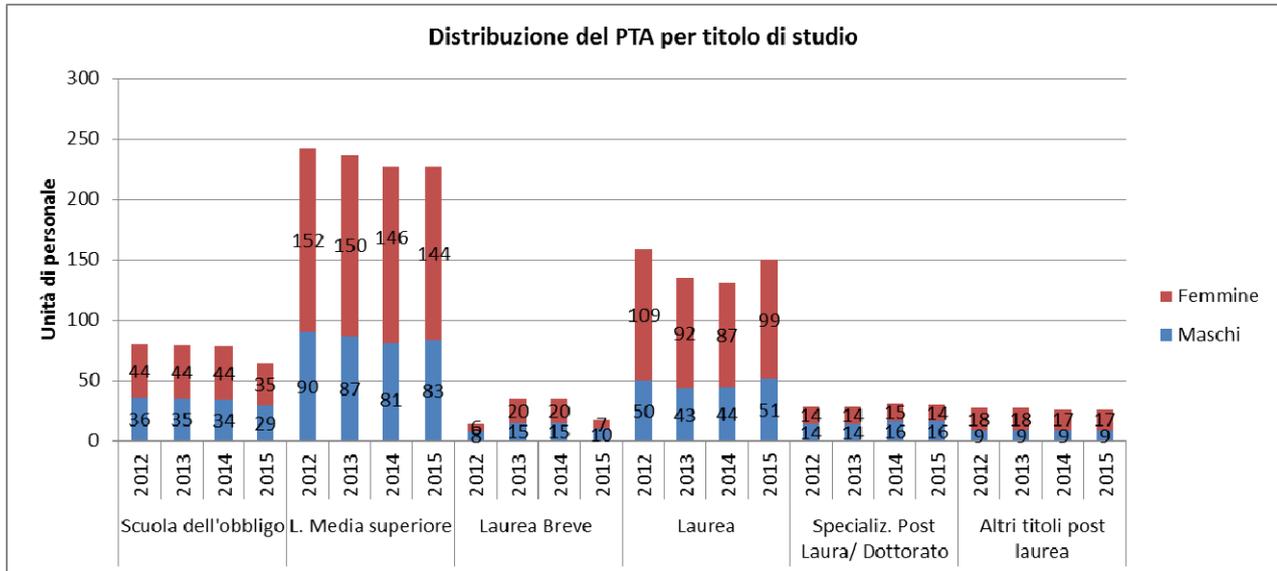


Grafico 27

In riferimento al Grafico 27, emerge che il PTA in possesso di un diploma di laurea e/o post laurea si attesta intorno al 43% del totale.

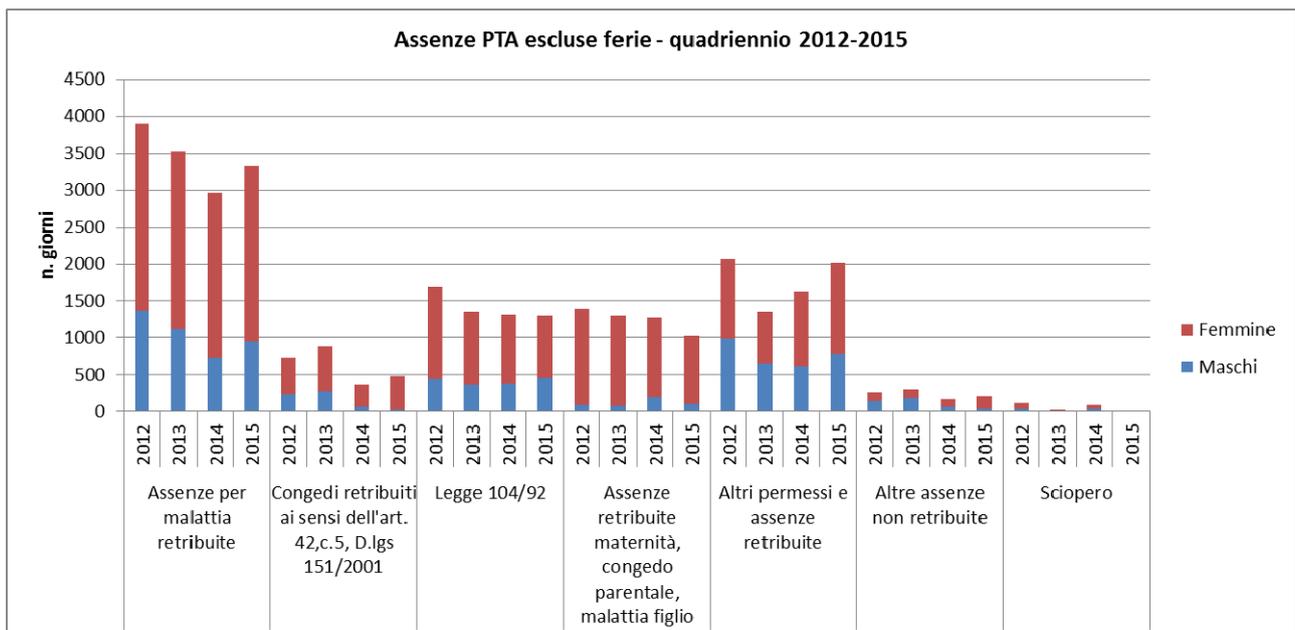


Grafico 28

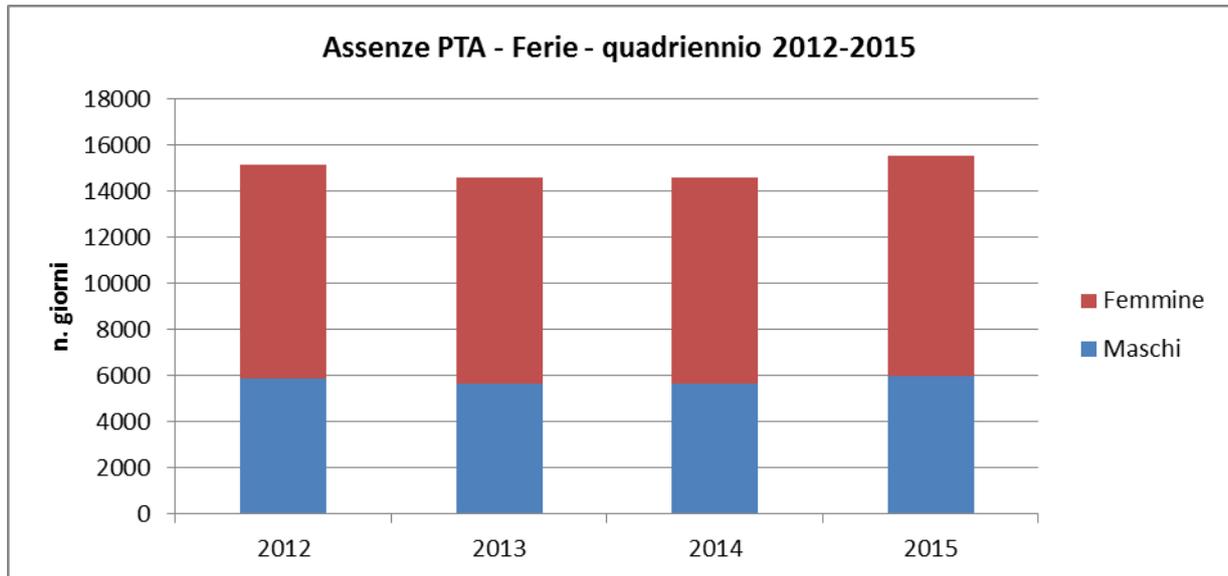


Grafico 29

I due grafici soprastanti illustrano le assenze del PTA nel quadriennio 2012-2015 espresse in giorni. La prevalenza di giorni di assenze della componente femminile rispecchia la percentuale della stessa rispetto al totale del PTA. In riferimento alle assenze per Legge 104/92 e assenze retribuite per maternità, congedo parentale, malattia figlio, si osserva un maggior utilizzo delle stesse da parte della componente femminile. Il Grafico 29 riporta le assenze per ferie che sono state separate dal Grafico 28 per facilitare la lettura dei dati.

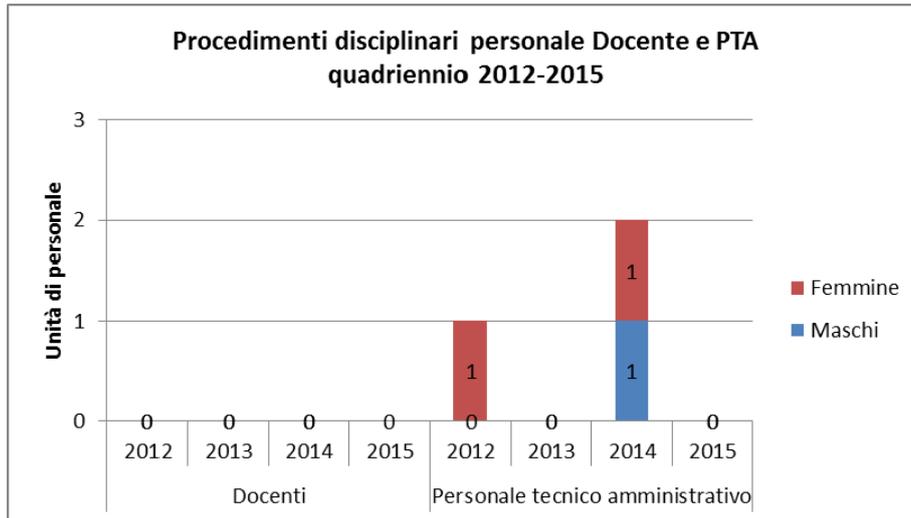


Grafico 30

Dal Grafico 30 risultano i procedimenti disciplinari nei confronti del personale dell'ateneo. Nel 2015 non si evidenziano provvedimenti disciplinari.

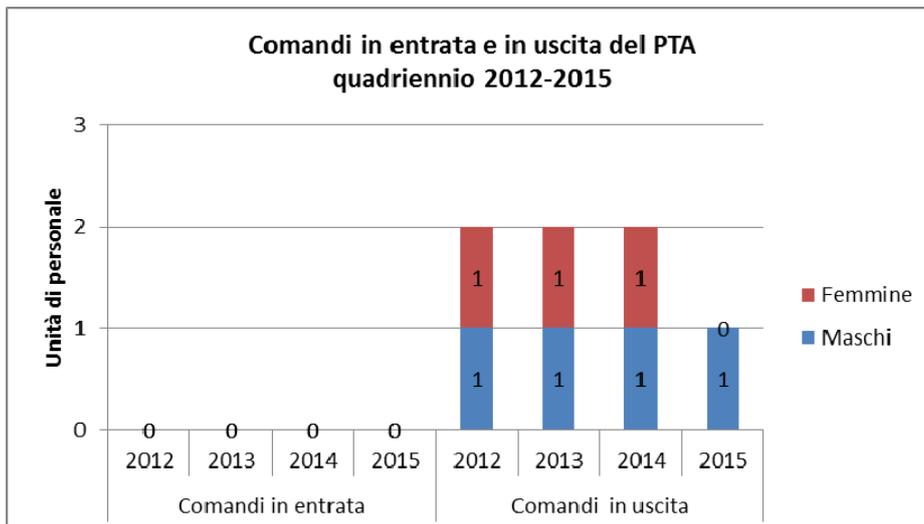


Grafico 31

Dal Grafico 31 risultano i comandi in entrata e in uscita del PTA, che sono equamente distribuiti per genere, ad eccezione dell'anno 2015.

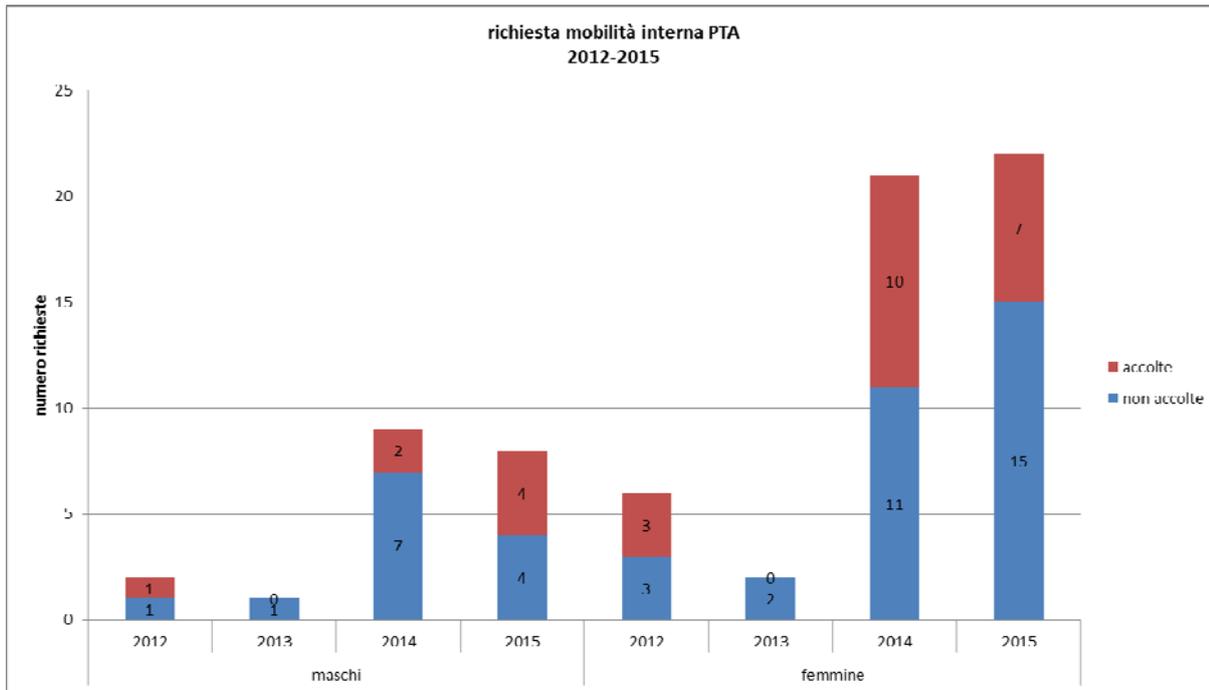


Grafico 32

Il Grafico 32 evidenzia, per genere, il grado di accoglimento delle richieste di mobilità interna del PTA.

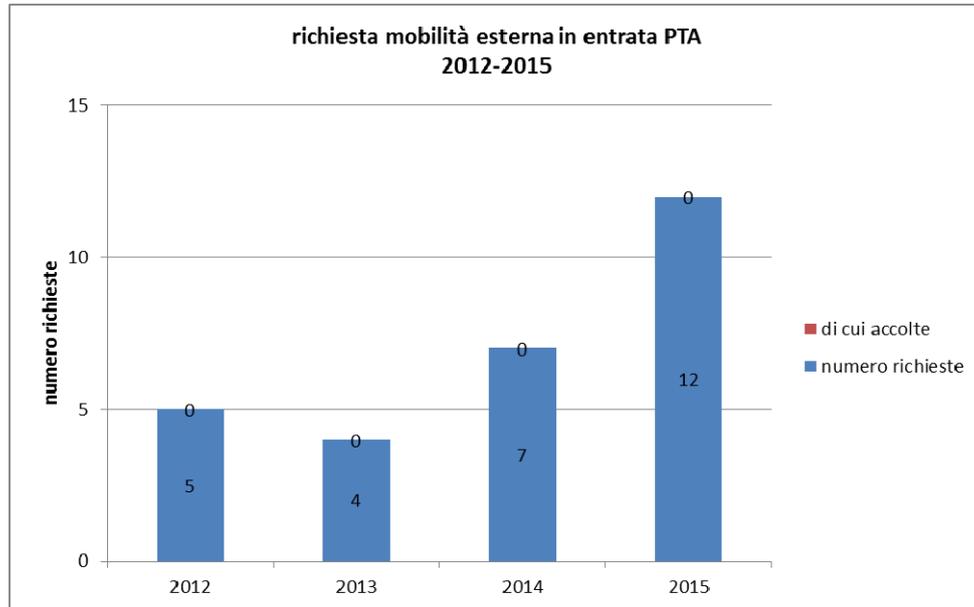


Grafico 33

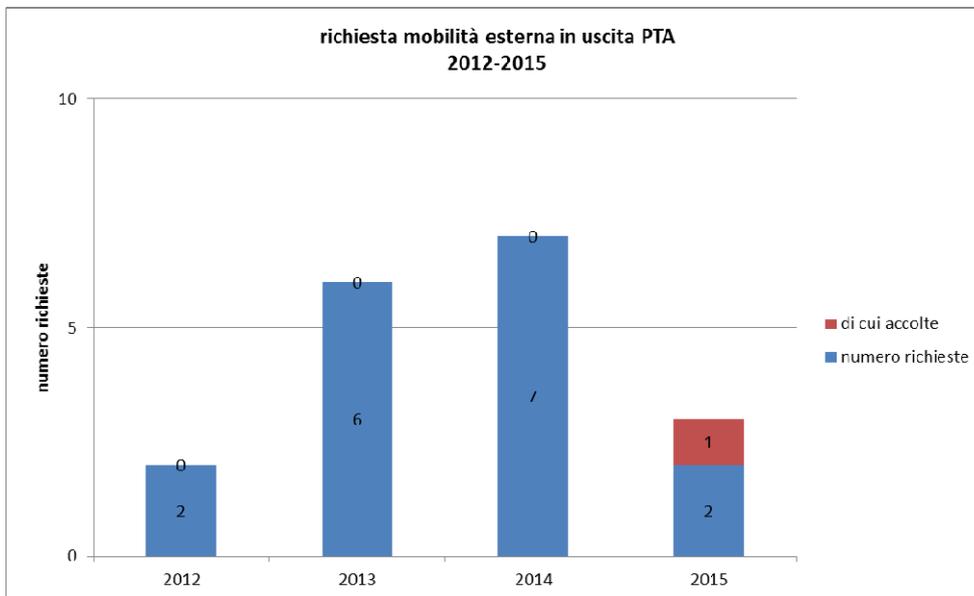


Grafico 34

I due grafici sovrastanti rappresentano il grado di accoglimento del personale esterno verso la nostra università e del PTA dell'ateneo verso altri enti/amministrazioni.