



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Bilancio di Genere

2017

Dicembre 2020

Sommario

| | |
|--|----|
| Introduzione del Rettore | 4 |
| Nota Metodologica..... | 5 |
| Normativa di riferimento..... | 6 |
| SEZIONE 1 | 8 |
| Analisi di contesto | 8 |
| 1. Componente studentesca | 9 |
| 2. Personale docente e ricercatore | 26 |
| 3. Personale tecnico amministrativo e bibliotecario..... | 55 |
| 4. Incarichi istituzionali e di Governo | 74 |
| SEZIONE 2 | 75 |
| Azioni per la parità di genere | 75 |

A cura del Gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere di UniCa

Coordinamento: Francesco Mola (presidente del CUG)

Componenti del gruppo di lavoro: Bruna Biondo, Clementina Casula, Claudio Cerina, Alessandra Orrù, Vittorio Pelligra, Cinzia Usai.

Il presente documento ha come principale obiettivo la riduzione delle diseguaglianze di genere e la diffusione di una cultura di parità e pari opportunità di genere; tuttavia vuole rappresentare anche uno strumento operativo, quanto più leggibile e chiaro possibile.

Introduzione del Rettore

Con grande soddisfazione vi presento il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Cagliari.

In questo contesto mi sembra opportuno ricordare cosa scrive la nostra Costituzione:

ART. 3: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali."

ART. 37: La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Dal 1947 molti risultati sono stati raggiunti ma, ancora oggi, moltissimo rimane ancora da fare per raggiungere una vera parità di genere nella nostra società e ovviamente nel nostro Ateneo.

Ecco il motivo di dotare il nostro Ateneo del Bilancio di Genere.

Il documento contiene importanti spunti di riflessione, non solo sulla composizione della nostra comunità accademica, ma anche sulle azioni intraprese dall'Ateneo nel corso di questi anni a tutela delle politiche di genere.

Dall'analisi dei dati emerge come ancora, all'interno del nostro Ateneo, vi sia una forte disparità di genere, soprattutto nelle le posizioni apicali delle carriere accademiche e negli organi di vertice, sebbene per la prima volta dopo 59 anni, la carica di vertice dell'Ateneo sia ricoperta da una Rettrice donna.

I dati, peraltro in linea con la tendenza nazionale ed europea, evidenziano il perdurare nelle Istituzioni ed in particolare in quelle universitarie, di ostacoli culturali e strutturali che determinano una forte segregazione orizzontale e verticale, soprattutto in alcune aree e posizioni che rimangono appannaggio del genere maschile.

Il nostro Ateneo, già da diversi anni, è fortemente impegnato, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia, in attività concrete finalizzate a promuovere le pari opportunità di genere.

Tra le tante iniziative realizzate, mi preme ricordare il "Progetto tessera baby", progetto che ogni anno si arricchisce di ulteriori servizi a sostegno della genitorialità per studenti e studentesse, le campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere in tutte le sue manifestazioni, il Piano di Uguaglianza di Genere di recente approvazione. Le azioni realizzate dall'Ateneo verso la parità di genere, stanno consentendo di raccogliere i primi frutti, a beneficio delle persone che vi lavorano e studiano, in termini di pari opportunità, uguaglianza e benessere; ma come possiamo ulteriormente migliorare?

Non è facile rispondere a questa domanda ma è mia convinzione che la cultura e lo studio universitario e, aggiungo, l'ambiente universitario devono aiutare le donne a rompere quel "soffitto di cristallo" che, ancora nel 2020, rende molto difficile, al di là del merito, raggiungere posizioni apicali nel mondo del lavoro, della politica, delle istituzioni di ricerca e scientifiche e lo strumento del Bilancio di Genere ci consentirà di avere ogni anno un riscontro dell'efficacia delle azioni che metteremo in campo.

Per finire un ringraziamento particolare al "Gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere di UniCa" coordinato da Francesco Mola e composto da Bruna Biondo, Clementina Casula, Claudio Cerina, Alessandra Orrù, Vittorio Pelligra, Cinzia Usai, del cui lavoro appassionato questo documento è il frutto.

Maria Del Zompo
Rettrice

Nota Metodologica

Il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo cagliaritano (riferito all'anno 2017) è stato costruito in aderenza alle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, pubblicate nel settembre del 2019 dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI)¹.

La raccomandazione di dotarsi di un Bilancio di Genere come strumento fondamentale per il monitoraggio dei progressi effettuati in termini di parità e pari opportunità di genere era stata fatta agli atenei dalla CRUI nel 2017² e nell'anno successivo dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MIUR)³.

Le Linee guida predisposte dalla CRUI, curate dal Gruppo di lavoro CRUI per il Bilancio di Genere (coordinato dalla Prof.^{ssa} Francesca Caroccia), sono state definite con l'intento di offrire un modello comune e condiviso nell'accademia italiana, che consentisse a ciascun Ateneo di monitorare l'evoluzione degli indicatori presentati nei propri Bilanci di genere, in termini di riduzione, stabilità o ampliamento dei divari esistenti, attivando, al contempo, un costruttivo confronto tra gli Atenei incentrato sulle diverse dimensioni analizzate. L'adozione dello stesso modello permette, infatti, l'attivazione di una metodologia di *benchmarking*, che spinge gli Atenei, nel confrontarsi tra loro, a partire da indicatori condivisi, a verificare con continuità i progressi realizzati, nell'ottica di un progressivo miglioramento individuale e collettivo. In tal modo, il Bilancio di genere, incentivando ciascun Ateneo a migliorare l'efficacia degli strumenti messi in atto per favorire le pari opportunità tra uomini e donne, contribuisce a diffondere nell'accademia italiana una cultura consapevole delle disuguaglianze di genere esistenti al proprio interno e ad impegnarsi attivamente nella loro riduzione. Nel fare ciò, inoltre, l'Università assume una responsabilità sociale nei confronti degli *stakeholder* coinvolti dalla propria azione (in particolare la popolazione studentesca e le loro famiglie e il proprio personale docente, tecnico e amministrativo), adottando strumenti capaci di rendere accessibile, trasparente e valutabile il proprio operato, con precipuo riferimento agli impatti sociali generati.

In aderenza con quanto suggerito dalla Linee guida CRUI, le fonti utilizzate per l'analisi degli indicatori presentati nel Bilancio di genere UniCa 2017 fanno riferimento a tre tipologie di dati: dati disponibili sulle banche dati nazionali (ad esempio: il *Rapporto AlmaLaurea 2018*⁴); dati reperibili attraverso fonti MIUR o altre fonti (ad esempio: *l'Anagrafe nazionale studenti del MIUR*⁵), dati interni di ateneo (ad esempio: dati del *Settore mobilità internazionale ISMOKA, Focal Point di Ateneo etc*).

¹ CRUI (2019) Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, settembre 2019 (<https://www.crui.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html>).

² Il riferimento è al documento per la promozione del Bilancio di Genere come strumento per la parità di genere nell'Università approvato dalla CRUI nell'assemblea del 19/01/2017 (<https://www.crui.it/la-crui/presidenti-crui/resoconto-19-gennaio-2017.html>).

³ MIUR (2018), *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca*, a cura di E. Addis, C. Biasini, M. Calloni, A. Loretoni, M. Mancini, G. Serughetti (www.miur.gov.it).

⁴ <https://www.almalaurea.it/universita/indagini/laureati>

⁵ <https://anagrafe.miur.it/index.php>

Normativa di riferimento

Il quadro normativo di riferimento in materia di bilancio di genere è piuttosto frammentario e articolato.

A livello europeo il primo richiamo al bilancio di genere è contenuto nella Relazione al Parlamento Europeo su *gender budgeting*, presentata nel giugno 2003. Il documento suggerisce una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli del ciclo di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i generi. Il richiamo all'importanza del bilancio di genere, quale strumento efficace per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i generi nei servizi pubblici, ritorna a distanza di quattro anni nella raccomandazione del Comitato dei Ministri CM/Rec (2007)17.

Più recentemente la risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 ribadisce la necessità di mettere in atto e monitorare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri importanti processi decisionali, nonché nelle strategie, nei programmi e nei progetti in vari ambiti, tra cui la politica economica e le politiche d'integrazione.

In Italia il primo richiamo al bilancio di genere si rinviene nella Direttiva del 23 maggio 2007, adottata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*. La Direttiva prevede la necessità di redigere i bilanci di genere e suggerisce che questi *“diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni”*, inserendo in questo modo il bilancio in un contesto di azione pubblica socialmente responsabile. In linea con questa impostazione, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* c.d. *“Decreto Brunetta”* prevede all'articolo 10 che la Relazione annuale sulla performance evidenzii, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

Al bilancio di genere non viene attribuito carattere di stretta obbligatorietà, tuttavia se ne suggerisce chiaramente l'opportunità di redazione, riconoscendolo come strumento di messa in atto di quel meccanismo di *“ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”* che è la materia caratterizzante della riforma.

L'attenzione verso il bilancio di genere è peraltro coerente con l'intera impostazione della riforma, secondo la quale la considerazione delle pari opportunità deve caratterizzare tutto il ciclo della performance, fin dal Piano della Performance, che si configura ad oggi come l'unico documento di programmazione che richiama in forma esplicita e vincolante il perseguimento delle pari opportunità.

Altri richiami al bilancio di genere sono contenuti dell'art. 38-septies della legge n. 196/2009 (introdotto dall'art. 9 del d.lgs. n. 90/2016 *“Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”* che dispone, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere e nel D.lgs. n. 116/2018 (correttivo del d.lgs. n. 90/2016), il quale ha previsto all'art. 8, comma 1, la necessità di rafforzare la funzione del bilancio di genere, ponendo in particolare l'accento sull'opportunità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per *“perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche”*.

Da ultimo la Direttiva n. 2 del 26/06/2019, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, contenente *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella Direttiva del 4 marzo 2011, prevedendo l'adozione del bilancio di genere quale strumento atto a consentire un'analisi degli impatti delle spese e delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, in linea con quanto previsto dalle direttive del Dipartimento per le Pari Opportunità e dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

SEZIONE 1

Analisi di contesto

Considerata nel suo insieme, la popolazione che costituisce la comunità dell'Ateneo cagliaritano presenta al 2017 una composizione per genere sbilanciata a favore delle donne: di oltre 27.400 individui che la compongono, il 58% è di genere femminile. L'analisi delle diverse componenti della popolazione rivela tuttavia situazioni differenti, che richiedono di essere analizzate ed interpretate nella loro specificità. La presente sezione si articola in quattro sottosezioni, ognuna delle quali considera nel dettaglio la composizione per genere dei principali gruppi che costituiscono la comunità dell'Ateneo e la sua rete di governo e *governance*:

1. La componente studentesca;
2. Il personale docente e ricercatore;
3. Il personale tecnico-amministrativo;
4. La rete di governo e di *governance*.

Tranne che nel caso della sottosezione sulla componente studentesca, i cui dati fanno riferimento all'a.a. 2017/18, per le altre sottosezioni i dati fotografano la situazione al 31 dicembre 2017.

1. Componente studentesca

Segregazione orizzontale

I dati sulla componente studentesca di UniCa, riportati nella figura 1.1, fanno riferimento alle iscrizioni nell'anno accademico 2017/18, differenziate per genere, per area di studio (secondo la classificazione ISCED-F-2013⁶) e per tipologia di corso di studi: Laurea Triennale (LT), Laurea Specialistica/Magistrale (LS/M), Laurea a Ciclo Unico (LU). A livello complessivo, si può notare come sul numero totale degli iscritti (25.392) vi sia una maggiore presenza femminile (58,4%, contro 41,6% di iscritti maschi), che segna un divario di genere di circa 17 punti percentuali. La distanza è meno marcata nei corsi di studio triennali (55,8% studentesse, contro 44,2% studenti), più evidente nei corsi magistrali (60,5% contro 39,5%) e, soprattutto, a ciclo unico, dove il divario raggiunge 27 punti percentuali (66% contro 39%).

Tali dati, tuttavia, sono fortemente differenziati a seconda delle aree di studio. In diverse aree di studio la partecipazione risulta relativamente equilibrata per il genere (come nell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto o nell'area Scienze naturali, matematica e statistica). In altre aree, invece, si riscontrano forme di segregazione formativa – data dalla concentrazione di un genere all'interno di un'area di studi - riconducibili alla persistenza nella società di stereotipi che associano a diverse vocazioni e competenze i generi, più spesso relegando quello femminile in occupazioni di minor prestigio e peggio retribuite.

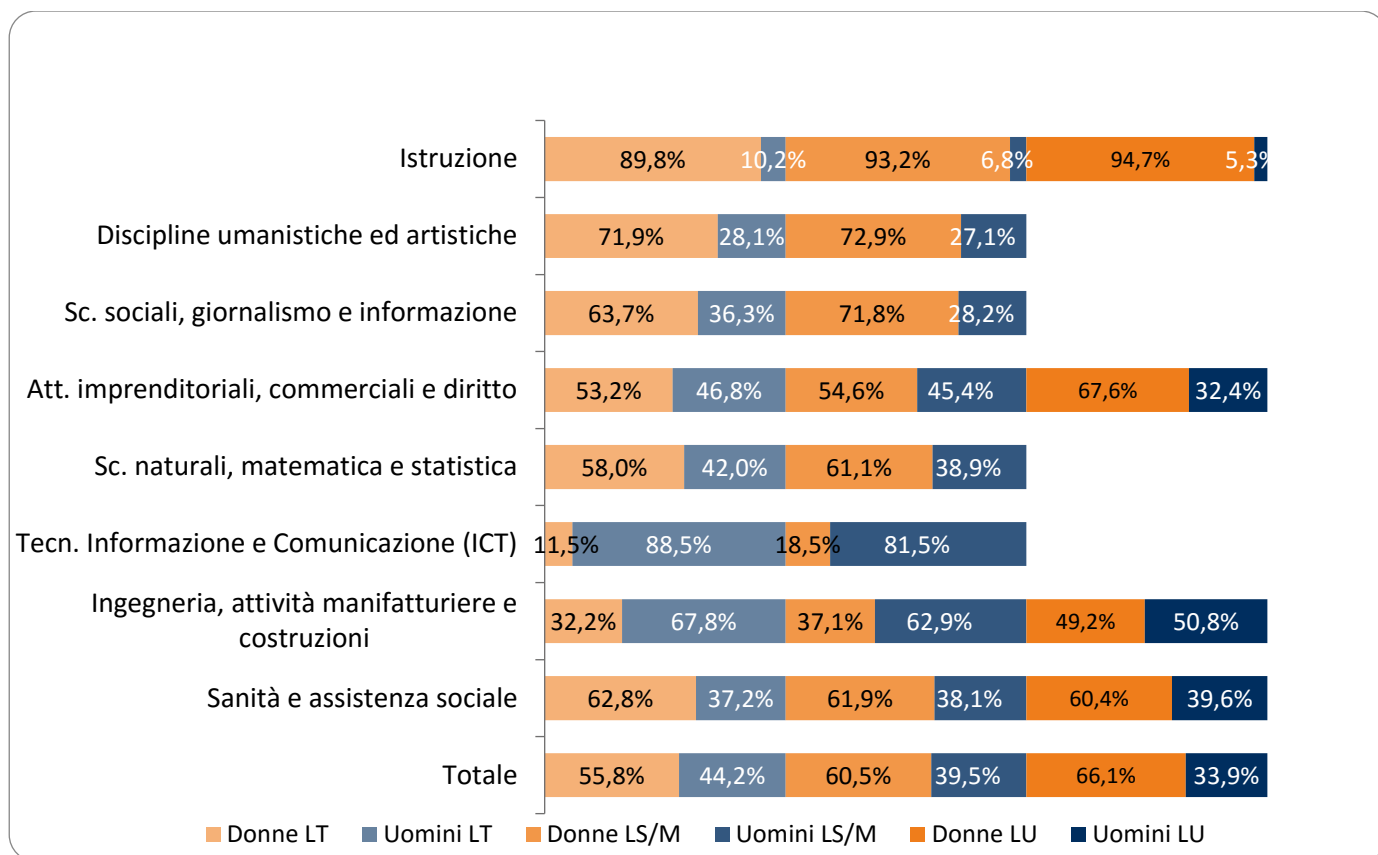
Nell'area dell'Istruzione, che comprende i corsi di studio dedicati alla formazione dei e delle docenti nelle scuole di diverso ordine e grado, la percentuale maschile di iscritti è infatti molto scarsa: del 10% nei corsi triennali, del 7% nei corsi biennali specialistici o magistrali e del 5% in quelli a ciclo unico. L'insegnamento è uno sbocco occupazionale naturale anche per le lauree dell'area delle Discipline umanistiche e artistiche, dove la percentuale di iscritti è inferiore al 30%, sia nel triennio che nel biennio.

La presenza femminile, per contro, è ridotta nell'area delle Tecnologie dell'Informazione e della comunicazione (ICT), tradizionalmente associata al genere maschile, con 12% delle studentesse iscritte nei corsi triennali e 19% in quelli biennali specialistici o magistrali.

Anche nell'area di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni la percentuale di studentesse è relativamente ridotta, soprattutto nei corsi di laurea triennale (32%); aumenta, poi, nei corsi di laurea specialistica/magistrale (37%) ed è paritaria nelle lauree a ciclo unico (49%). Questa tendenza è riconducibile alla già rilevata maggiore partecipazione femminile, rispetto a quella maschile, specie nei gradi più alti della formazione universitaria: un dato che implica, da un lato, il maggiore investimento nell'alta formazione delle giovani rispetto ai coetanei maschi, dall'altro un loro ingresso posticipato nel mercato del lavoro.

⁶ L'ISCED (*International Standard Classification of Education*) è un sistema internazionale di classificazione dei corsi di studio e dei relativi titoli definito dall'UNESCO, l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, la Scienza e la Cultura. Nel 2013 è stato revisionato dalla 37° Conferenza Generale UNESCO.

Figura 1.1 – Componente studentesca di UniCa, per area di studio ISCED e per tipologia di corso di laurea

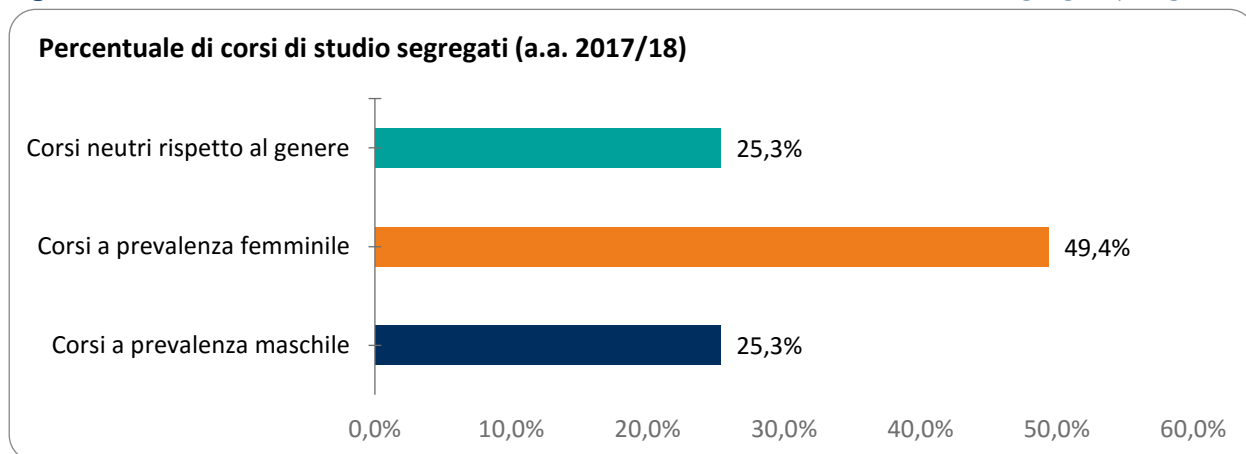


Fonte: dati.ustat.miur.it

1.2 - Segregazione orizzontale 2

Il grafico riportato nella figura 1.2 rileva la percentuale di “corsi segregati”, definiti come corsi di studio in cui la percentuale degli iscritti e delle iscritte di un genere è pari o superiore al 60%. Sul totale dei corsi attivati presso l’Università di Cagliari nell’anno accademico 2017/18, la metà risultano a prevalenza femminile, un quarto a prevalenza maschile e un altro quarto è neutro rispetto al genere.

Figura 1.2 - Percentuale dei corsi di studio attivati nell’a.a. 2017/18 in Unica, segregati per genere

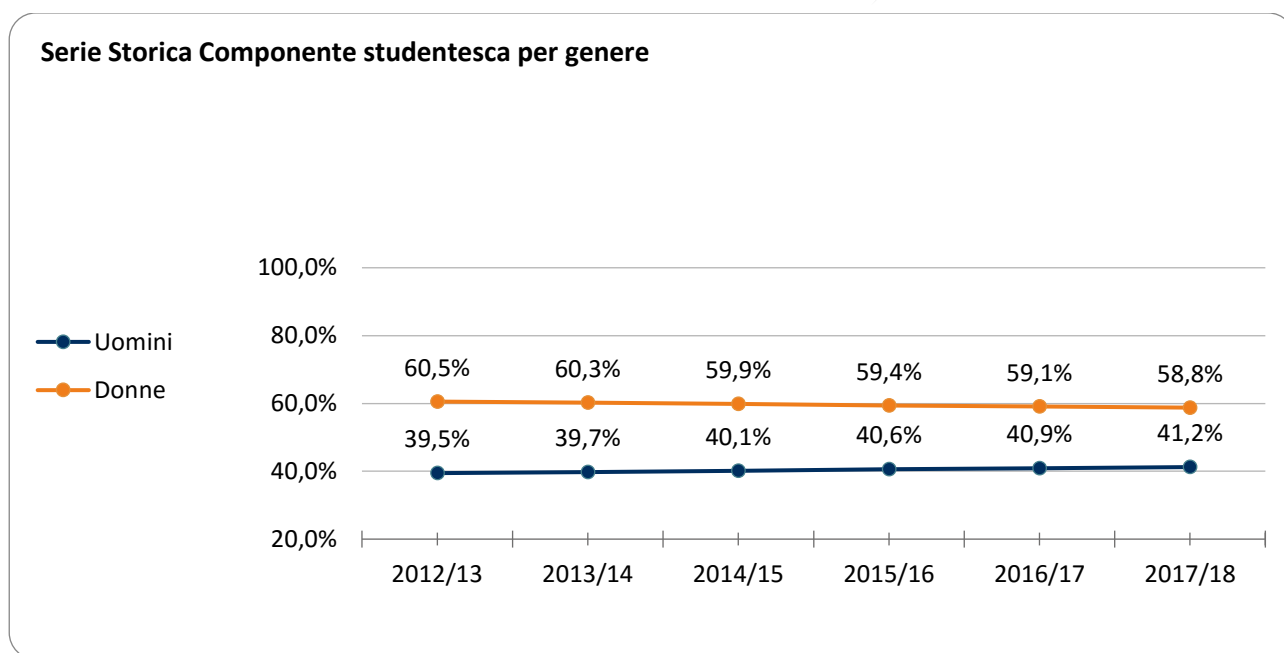


Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

1.3 - Serie storica iscritti

La serie storica proposta nella figura 1.3 presenta l'evoluzione della composizione della popolazione studentesca dell'Ateneo per genere, per cinque anni accademici consecutivi: dall'a.a. 2012/13, fino all'a.a. 2017/18. Si può rilevare un lieve, ma costante aumento della percentuale di iscritti maschi, che passano a rappresentare dal 39,5% della popolazione studentesca totale nel primo anno accademico del periodo in esame, al 41,2% nell'ultimo. Tale tendenza, che indicherebbe una convergenza delle due componenti verso un maggiore equilibrio di genere, va tuttavia letta alla luce dei dati relativi ai valori assoluti delle iscrizioni, che vedono il ridursi della popolazione studentesca di UniCa di circa il 16% in soli cinque anni (dai 28.817 iscritti dell'a.a. 2012/13 ai 24.237 dell'a.a. 2017/18). Tale decremento è decisamente più importante nel caso della componente femminile della popolazione studentesca, che perde oltre il 18% delle iscritte rispetto all'a.a. 2012/13, mentre quella maschile nello stesso periodo si riduce solo del 12%. Si tratta di un trend sul quale sarebbe importante avviare un più ampio approfondimento volto a comprendere la natura dei fattori che contribuiscono a determinarlo, anche al fine di predisporre adeguate politiche di contrasto.

Figura 1.3 – Componente studentesca di Unica per genere: serie storica

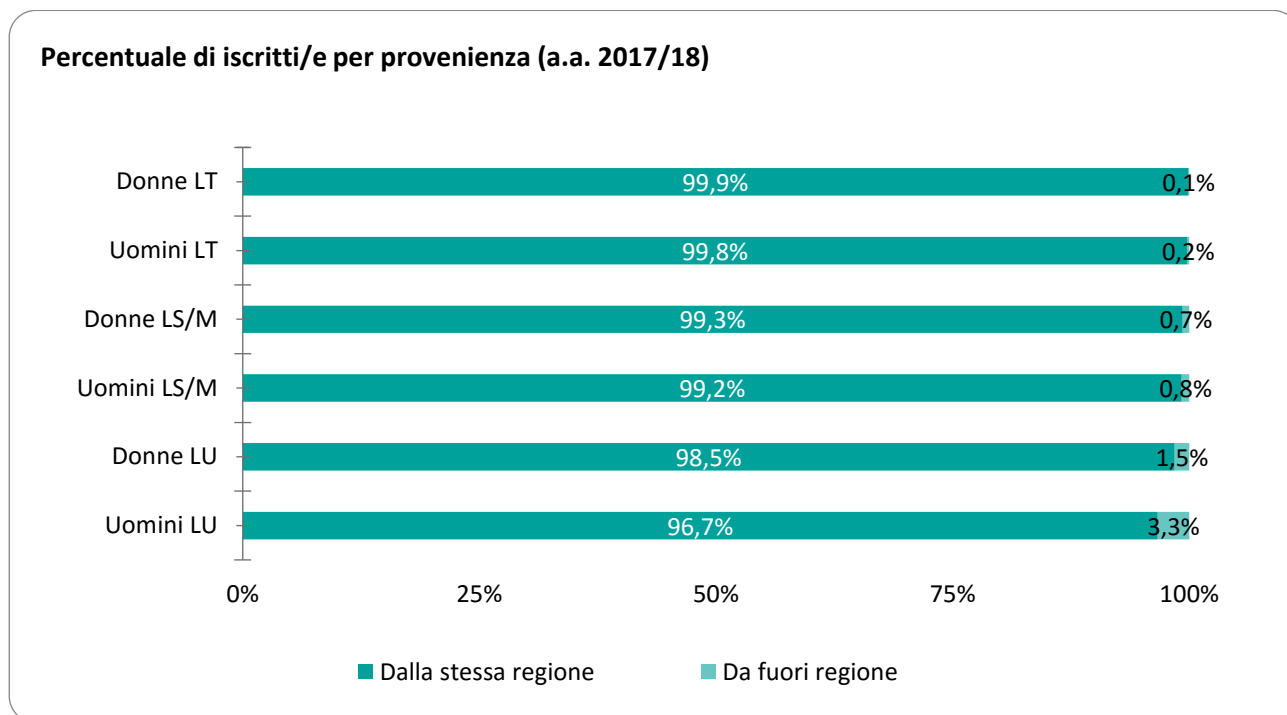


Fonte: dati.ustat.miur.it

1.4 - La provenienza

L'analisi della provenienza geografica degli studenti e delle studentesse UniCa, proposta nella figura 1.4 per l'a.a. 2017/18, mette in luce come la stragrande maggioranza di essi, in ogni tipologia di corso (Laurea Triennale, Laurea Specialistica/Magistrale e Laurea a ciclo unico) provenga dalla Regione Sardegna e solo in minima parte da altre regioni o dall'estero. Questo dato, con una sola marginale eccezione nel caso delle lauree a ciclo unico, non si differenzia per genere.

Figura 1.4 – Componente studentesca di Unica per genere, provenienza e tipologia di corso di laurea



Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

1.5 - Programmi di scambio internazionale

Il dato sulla partecipazione di studenti e studentesse di UniCa a programmi di scambio internazionali negli anni accademici 2015/16 e 2017/18, sia in entrata che in uscita, disaggregato per genere, è riportato in valori assoluti nella tabella 1.5 e in valori percentuali nella figura 1.5.

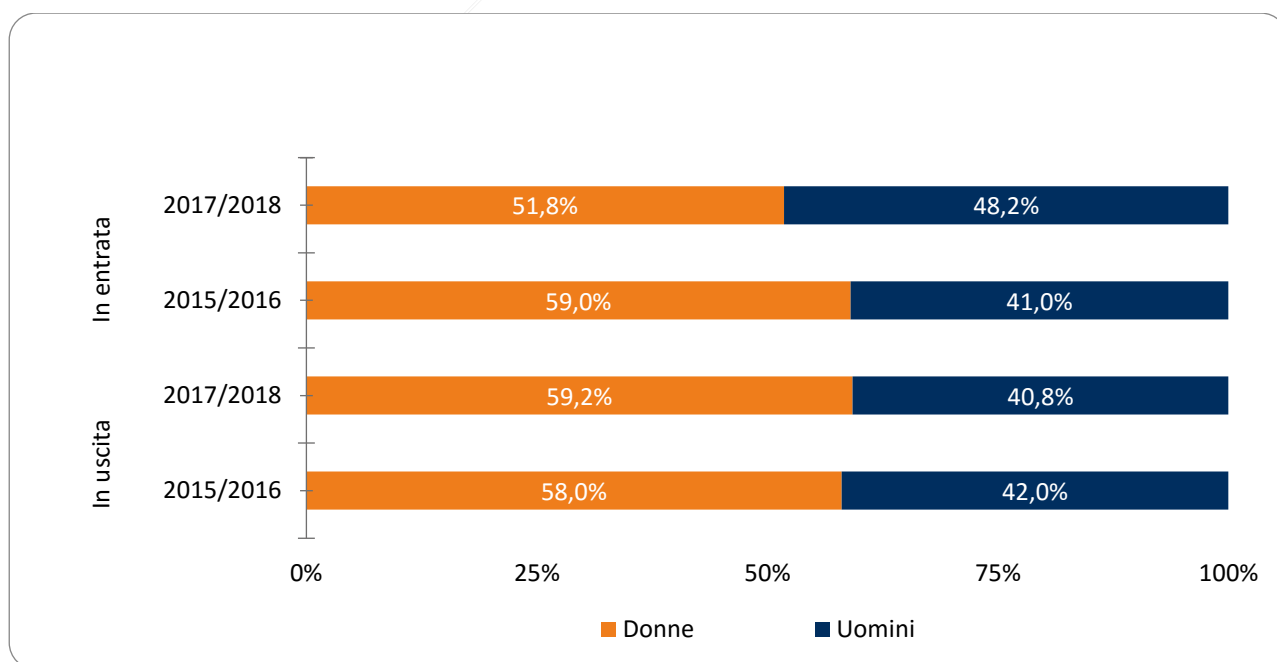
In generale si può notare una prevalenza delle studentesse sugli studenti, che si riduce nel secondo anno accademico in esame di oltre 7 punti percentuali per i flussi in entrata (portandoli ad una situazione di maggiore equilibrio di genere), che vedono una importante riduzione (da 122 a 56), cui corrisponde invece un incremento dei flussi in uscita (da 765 a 1050). Anche questo dato meriterebbe ulteriori riflessioni rispetto al potenziamento delle capacità attrattive dell'Ateneo nei confronti della popolazione studentesca internazionale.

Tabella 1.5. – Partecipanti a programmi di mobilità internazionale, per genere (valori assoluti)

| Tipologia di programma | a.a. | Donne | Uomini | Totale |
|------------------------|-----------|-------|--------|--------|
| <i>In uscita</i> | 2015/2016 | 444 | 321 | 765 |
| | 2017/2018 | 622 | 428 | 1050 |
| <i>In entrata</i> | 2015/2016 | 72 | 50 | 122 |
| | 2017/2018 | 29 | 27 | 56 |

Fonte: dati di Ateneo, Settore mobilità internazionale ISMOKA

Figura 1.5 - Partecipanti a programmi di mobilità internazionale, per genere (valori percentuali)



Fonte: dati di Ateneo, Settore mobilità internazionale ISMOKA

1.6 - Laureati/e

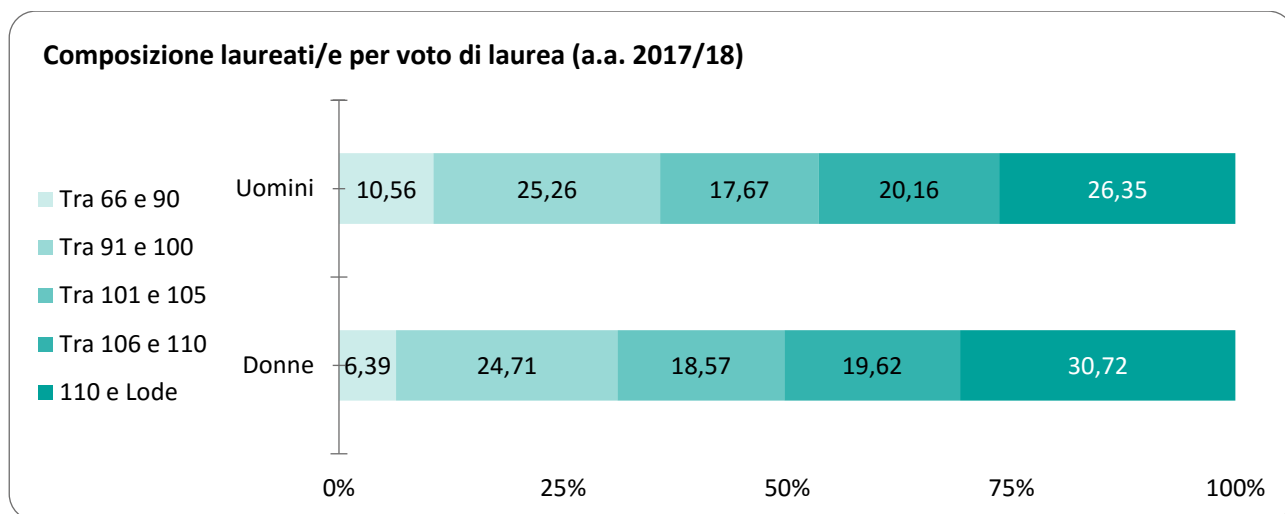
Nell'a.a. 2017/18, nell'Ateneo cagliaritano si sono laureati, complessivamente, 4.043 studenti: 2.396 donne e 1.647 uomini (Tabella 1.6). La distribuzione in base al voto finale, come si evince dal grafico 3.1a presenta una lieve asimmetria a favore delle studentesse che tendono ad ottenere voti leggermente più elevati. Il 30.7% delle studentesse si è laureato ottenendo un punteggio pari a 110 e Lode, contro il 26.35% degli studenti. Il dato è particolarmente rilevante a livello delle lauree triennali e delle lauree a ciclo unico (figura 1.6b). Nel primo caso ben il 55.8% delle studentesse e il 52.1% degli studenti completano il corso ottenendo la votazione massima. Nelle lauree a ciclo unico, invece, ottengono il punteggio più elevato il 45.4% delle studentesse a fronte del 50.5% degli studenti. La situazione cambia radicalmente nell'ambito delle lauree magistrali, con un 18.6% e 12.4% di studentesse e studenti che si laureano con il massimo dei voti.

Tabella 1.6 – Voto di laurea per genere nell'a.a. 2017/18 (valori assoluti)

| Range di votazione | Donne | Uomini | Totale |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Voto compreso tra 66 e 90 | 153 | 174 | 327 |
| Voto compreso tra 91 e 100 | 592 | 416 | 1008 |
| Voto compreso tra 101 e 105 | 445 | 291 | 736 |
| Voto compreso tra 106 e 110 | 470 | 332 | 802 |
| 110 e Lode | 736 | 434 | 1170 |
| <i>Totale</i> | <i>2396</i> | <i>1647</i> | <i>4043</i> |

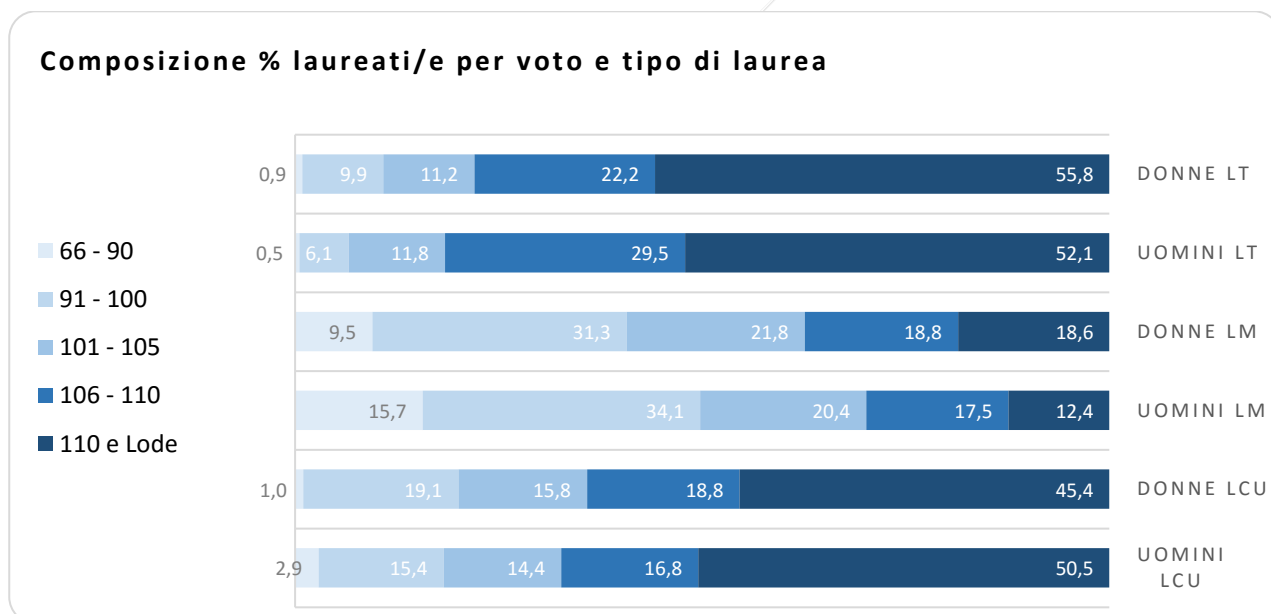
Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

Figura 1.6a – Voto di laurea per genere (a.a. 2017/18)



Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

Figura 1.6b – Voto di laurea per tipologia di corso di laurea e per genere (a.a. 2017/18)

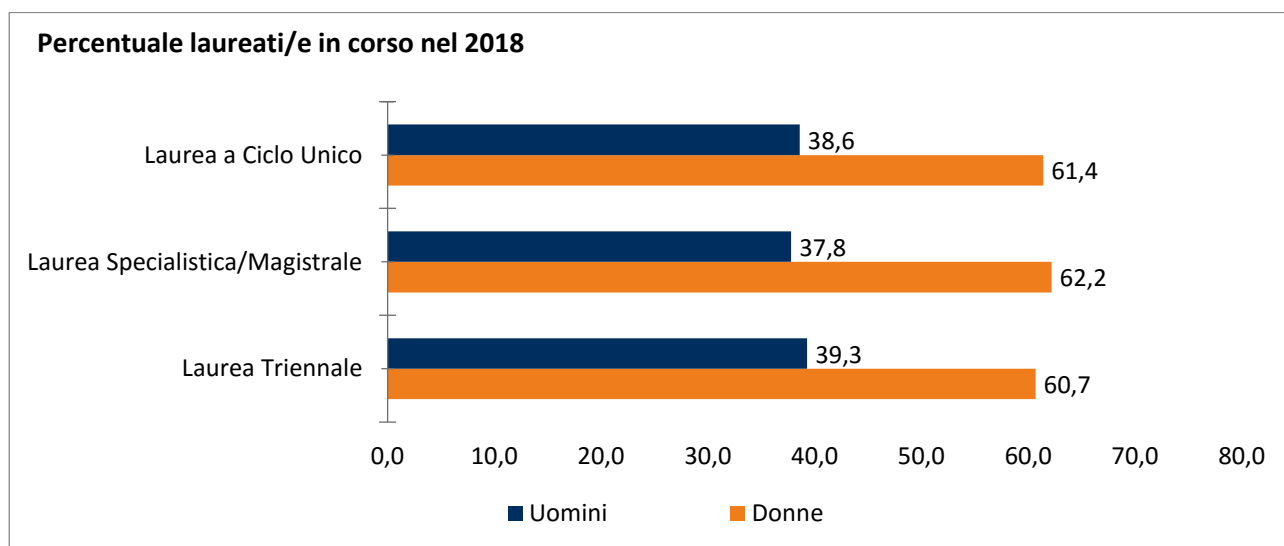


Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

1.7 - Durata degli studi

Il grafico riportato nella figura 1.7 rappresenta la percentuale, per tipologia di laurea, di coloro che hanno terminato il loro percorso di studi regolarmente in corso. In questo caso la differenza tra le ragazze che completano il percorso negli anni stabiliti, rispetto ai ragazzi, è netta e significativa dal punto di vista statistico.

Figura 1.7 – Composizione dei laureati e delle laureate in corso, per tipologia di corso di laurea (%)



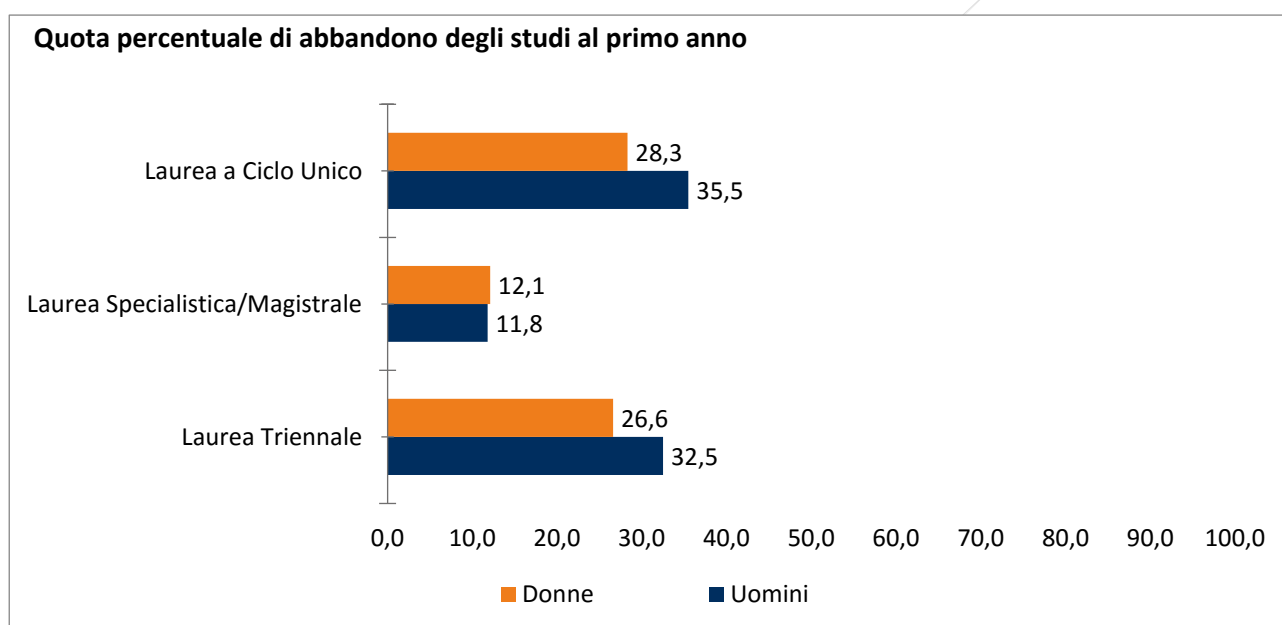
Fonte: Focal Point d'Ateneo su dati aggregati ANVUR

1.8 - Abbandoni degli studi

Un dato, per molti versi, complementare rispetto a quello precedente è la percentuale degli abbandoni nel primo anno. Sia il numero degli studenti e delle studentesse in corso, sia quello degli abbandoni sono indicatori, tra le altre cose, di un buon *matching* tra le aspirazioni e le attese dello/a studente/ssa e il corso di studi scelto. La qualità di tale scelta dipende, in particolare, dalla qualità dell'accompagnamento e dell'orientamento in uscita, da parte delle scuole secondarie ma anche di quello in entrata, a carico dell'Ateneo.

Il grafico della figura 1.8 mostra una criticità relativa alle lauree triennali e a quelle a ciclo unico dove circa un quarto delle ragazze e un terzo dei ragazzi abbandona entro il primo anno il corso di studi originariamente scelto.

Figura 1.8 – Tasso di abbandono al I anno di corso di studio, per genere e tipologia di corso di laurea (a.a. 2017/18)



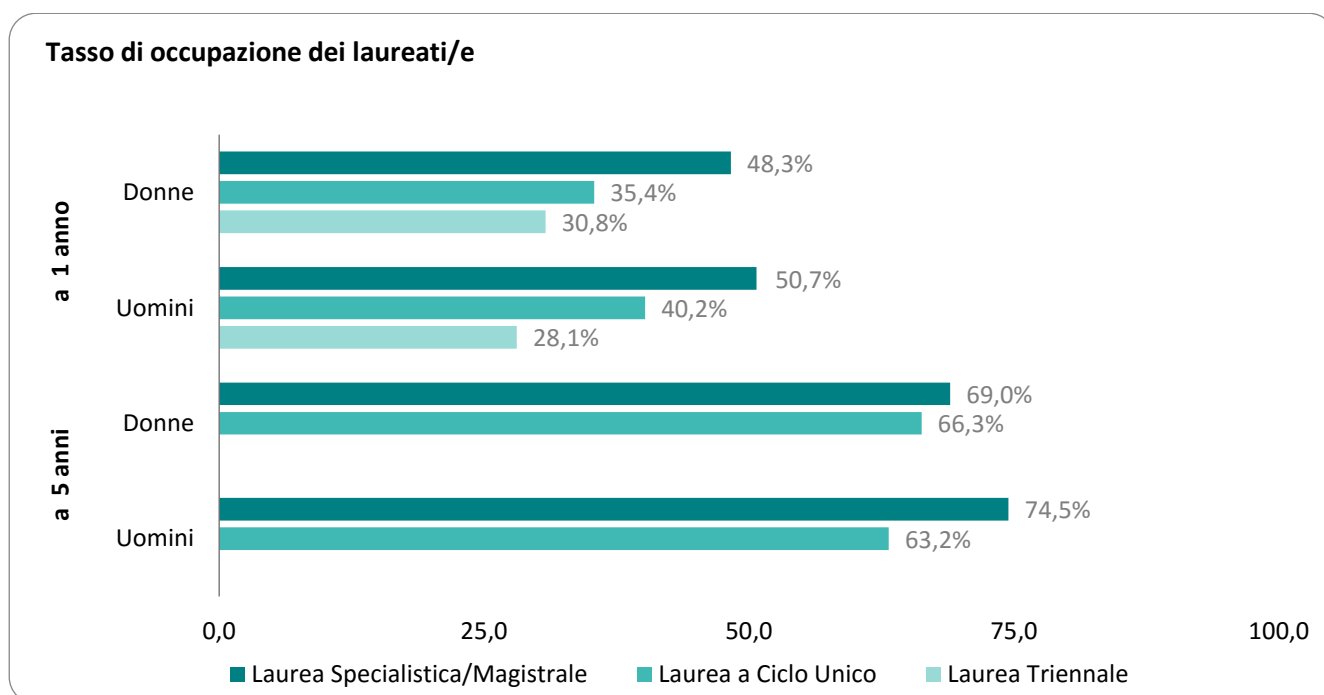
Fonte: Focal Point d'Ateneo su dati aggregati ANVUR

L'indicatore Anvur di Ateneo iC24 (Percentuale di abbandoni della classe di laurea dopo N+1 anni) risulta essere leggermente superiore sia nel 2017 (33%) che nel 2018 (33,8%) rispetto ai valori di *benchmark* di area geografica (28,4% e 27,7% rispettivamente) e nazionale (24,7% e 24% rispettivamente). Rispetto all'arco di tempo considerato (2015-2018) entrambi i valori di riferimento diminuiscono ogni anno, mentre quello riferito al nostro Ateneo rimane tendenzialmente stabile e non diminuisce sotto il valore del 33% (Indicatori ANVUR di Ateneo, aggiornati al 27/06/2020).

1.9 - Tasso di occupazione laureati/e per titolo di studio e genere

Il grafico nella figura 1.9 riporta i dati relativi al tasso di occupazione dei laureati e laureate presso UniCa, ad un anno e a cinque anni di distanza dalla laurea, per ciascun ciclo di studi: triennale, specialistica/magistrale, a ciclo unico (XX Indagine Alma Laurea 2018). Tale indicatore consente di rilevare l'eventuale presenza ed entità di disparità di genere esistenti nella transizione di studenti e studentesse dal sistema di alta formazione al mercato del lavoro.

Figura 1.9 – Tasso di occupazione dei laureati e delle laureate in Unica, a un anno e a cinque anni dalla laurea, per tipologia di corso di laurea (%)



Fonte: XX Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati, AlmaLaurea (2018)

A distanza di un anno dalla laurea si può notare come il divario di genere nel tasso di occupazione sia contenuto nel caso dei corsi di laurea triennali (con il 28,1% dei laureati occupati ed il 30,8% delle laureate occupate) e nei corsi di laurea specialistica/magistrale (rispettivamente 50,7% e 48,3%), e più evidente nel caso delle lauree a ciclo unico (40,2% e 35,4%). Si rileva, inoltre, come si riduca complessivamente il tasso di occupazione a distanza di un anno dalla laurea all'innalzarsi della durata degli studi e, in particolare, relativamente alle lauree a ciclo unico, in particolar modo per le laureate donne⁷. La condizione occupazionale di laureati e laureate complessivamente migliora a cinque anni

⁷ I corsi di laurea a ciclo unico dell'Università di Cagliari ricomprendono: Chimica e Tecnologia Farmaceutiche, Farmacia; Giurisprudenza; Medicina e chirurgia; Odontoiatria e Protesi Dentaria; Scienze della formazione primaria. Alcuni di questi percorsi richiedono un ulteriore periodo di formazione post-lauream (tirocini o scuole di specializzazione spesso retribuite) necessario per l'accesso alla professione. Come nota il *Rapporto AlmaLaurea 2018* (2019: 178), nel caso dei laureati magistrali a ciclo unico il confronto con il mercato del lavoro è dunque spesso posticipato nel tempo, rispetto ai laureati magistrali biennali e le differenze di genere risultano attutite fino al termine del periodo di formazione post-laurea, ma comunque confermano il quadro di un complessivo vantaggio occupazionale maschile.

dalla laurea, anche se risulta ancora relativamente più svantaggiata quella delle laureate nei corsi di laurea specialistica/magistrale rispetto quella dei colleghi maschi: risultano occupati infatti il 74,5% dei laureati e solo il 69% delle laureate. La situazione occupazionale nei corsi a ciclo unico invece si rileva essere migliore per le laureate (66,3%) rispetto a quella dei colleghi maschi (63,2%).

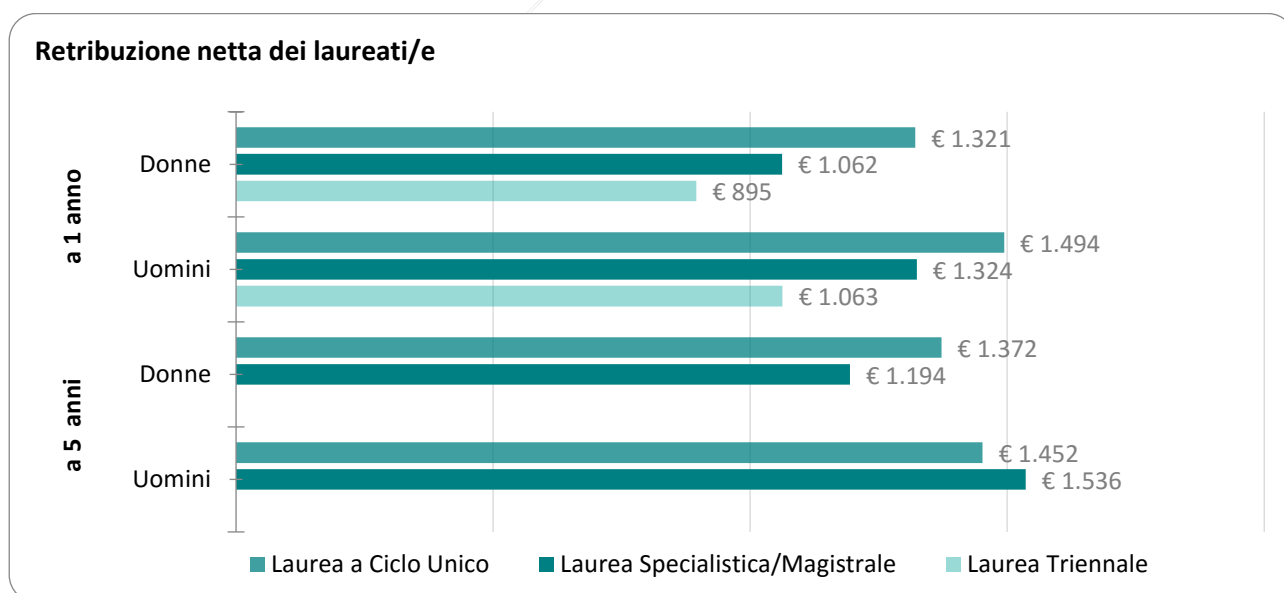
1.10 - Retribuzione netta laureati/e

L'analisi dei dati relativi alla retribuzione mensile netta di laureati e laureate occupati è finalizzato a verificare l'eventuale presenza ed entità di divari di genere in termini di remunerazione. Anche in questo caso il grafico (figura 1.10) fa riferimento ai dati raccolti da AlmaLaurea nella XX Indagine 2018, e riporta la retribuzione mensile netta dei laureati e delle laureate di UniCa occupati, a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo di studio (rispettivamente, nel 2017 e 2013).

Si può notare come, complessivamente, le laureate risultino sfavorite in tutti i livelli di studio e in tutti gli archi temporali considerati, rispetto ai colleghi maschi. Ad un anno di distanza dalla laurea, per quanto riguarda i corsi di laurea triennale, i laureati maschi guadagnano in media 168 euro in più al mese rispetto alle loro colleghe; il divario aumenta nel caso dei laureati/e nei corsi di laurea specialistica/magistrale (con 262 euro di distanza) e si ravvicina per i laureati/e nei corsi a ciclo unico (173 euro di differenza).

A cinque anni dalla laurea lo squilibrio di genere tra i laureati specialistici/magistrali e le loro colleghe arriva a 342 euro mensili mentre nel caso dei corsi a ciclo unico la differenza si riduce a 80 euro; tale riduzione, tuttavia, sembrerebbe guidata dal mancato aumento dei guadagni dei laureati occupati che, a cinque anni dalla laurea, registrano una riduzione del guadagno medio mensile rispetto ai colleghi laureati da solo un anno: così, mentre lo stipendio medio dei laureati si riduce leggermente, dai 1494 euro guadagnati ad un anno dalla laurea ai 1452 euro a cinque anni dalla laurea, quello delle laureate aumenta, da 1321 a 1372 euro.

Figura 1.10 - Retribuzione mensile netta dei laureati e delle laureate in UniCa, occupati a un anno e a cinque anni dalla laurea, per tipologia di corso di laurea



Fonte: XX Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati, AlmaLaurea (Rapporto 2018)

1.11 - Iscritti ed iscritte al dottorato

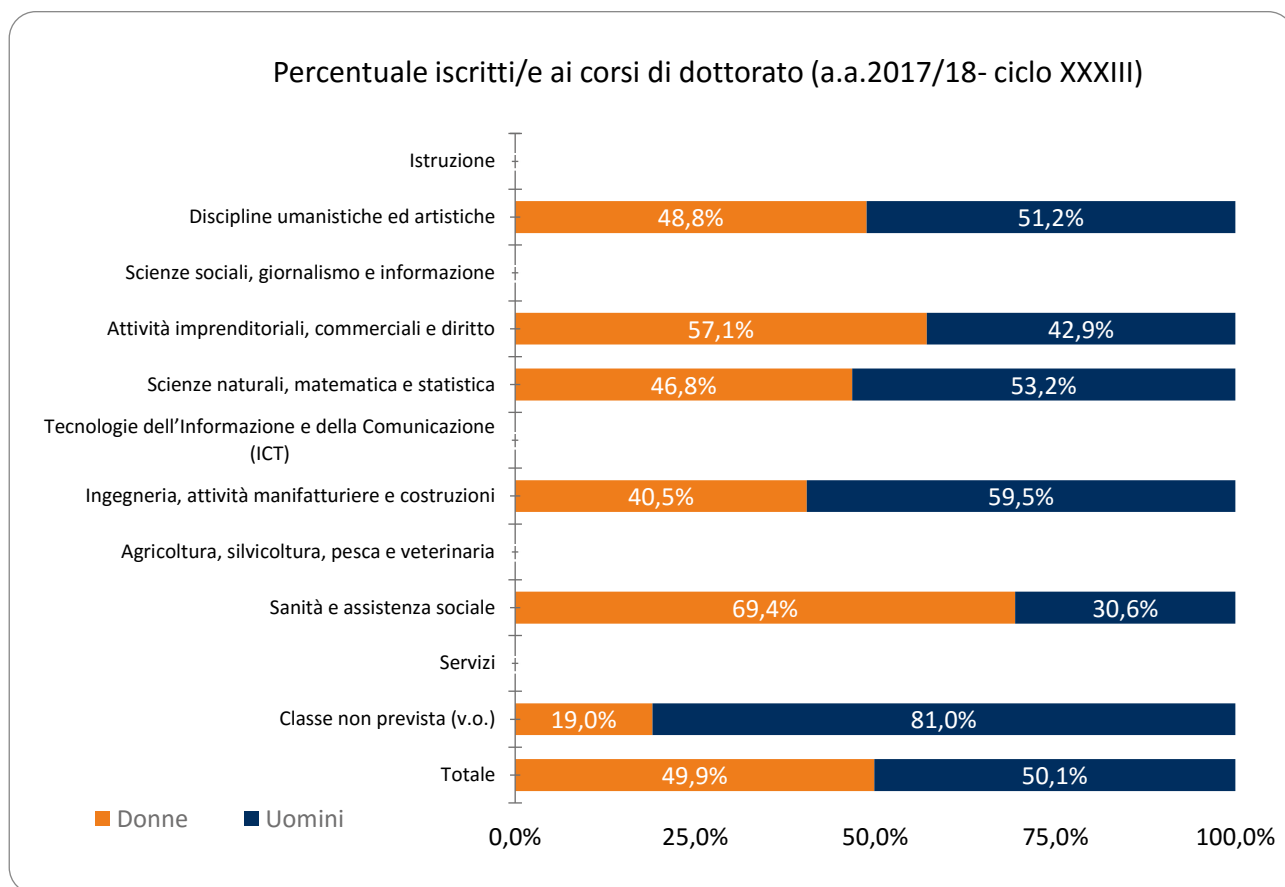
Il dottorato rappresenta il più elevato grado degli studi universitari. La tabella 5.1 riporta il numero di iscrizioni ai corsi di dottorato del nostro Ateneo per l'a.a. 2017/18 (XXXIII ciclo) classificati secondo il codice internazionale ISCED e disaggregati per genere. La figura successiva (5.1) indica, invece, la distribuzione percentuale delle iscrizioni nelle varie aree, disaggregata per genere.

Nell'anno accademico considerato ci sono stati complessivamente 371 iscritti/e (185 studentesse e 186 studenti), distribuiti nelle varie aree disciplinari. Il dato generale fa emergere una netta prevalenza delle studentesse nell'area "Sanità e assistenza sociale" (69.4% vs 30.6%) e in quella "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto" (57.1% vs 42.9%).

Tabella 1.11 – Numero totale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio

| Area di studio | Iscrizioni ai corsi di dottorato a.a. 2017/18 (ciclo XXXIII) | | |
|--|---|------------|------------|
| | Donne | Uomini | Totale |
| Classe non prevista (per lauree vecchio ordinamento.) | 4 | 17 | 21 |
| Servizi | 0 | 0 | 0 |
| Sanità e assistenza sociale | 50 | 22 | 72 |
| Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria | 0 | 0 | 0 |
| Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni | 32 | 47 | 79 |
| Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) | 0 | 0 | 0 |
| Scienze naturali, matematica e statistica | 51 | 58 | 109 |
| Attività imprenditoriali, commerciali e diritto | 28 | 21 | 49 |
| Scienze sociali, giornalismo e informazione | 0 | 0 | 0 |
| Discipline umanistiche ed artistiche | 20 | 21 | 41 |
| Istruzione | 0 | 0 | 0 |
| <i>Totale</i> | <i>185</i> | <i>186</i> | <i>371</i> |

Figura 1.11 – Composizione di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio (%)



1.12 - Iscrizioni alle scuole di specializzazione

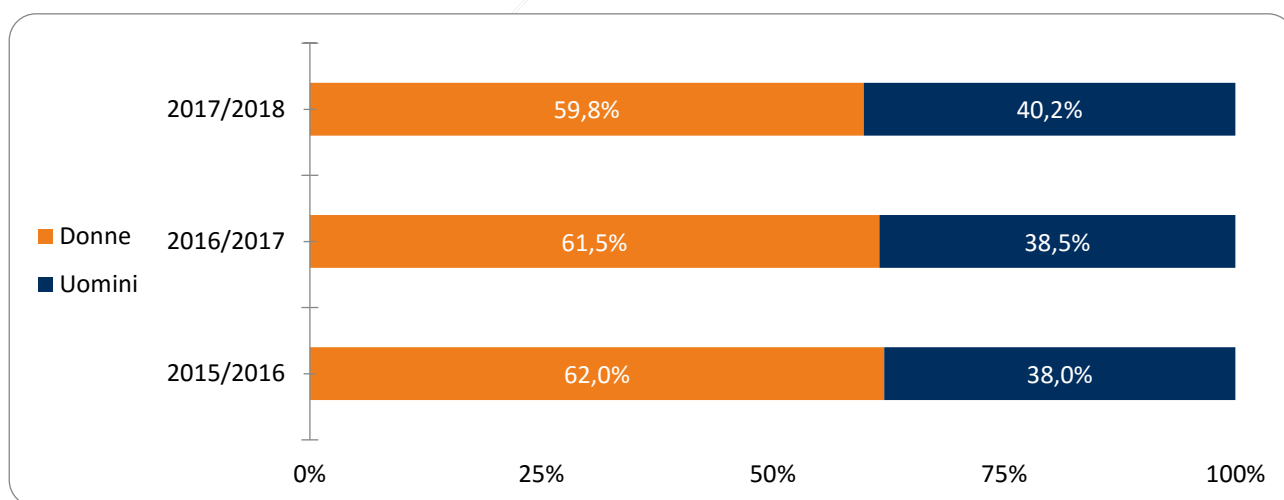
Le iscrizioni alle scuole di specializzazione, negli ultimi anni accademici rilevati (2015-2017), riguardano in maggioranza studentesse, anche se negli ultimi tre anni la differenza con gli studenti maschi è andata leggermente a ridursi, passando dal 62% di specializzande e 38% di specializzandi nell'a.a. 2015/16 a un 59.8% e 40.2% nel 2017/18, rispettivamente, a causa principalmente di una riduzione delle iscrizioni delle studentesse che sono passate da 451 nel 2015/16 a 362 nel 2017/18 (89 iscritte in meno), a fronte di una riduzione, nello stesso periodo, di solo 33 unità, per quanto riguarda gli specializzandi.

Tabella 1.12 - Numero totale di iscritti e iscritte alle scuole di specializzazione, per area di studio

| Anno accademico | Donne | Uomini | Totale |
|-----------------|-------|--------|--------|
| 2015/2016 | 451 | 276 | 727 |
| 2016/2017 | 406 | 254 | 660 |
| 2017/2018 | 362 | 243 | 605 |

Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 1.12 – Composizione degli iscritti e delle iscritte alle scuole di specializzazione, per a.a. (%)



Fonte: dati.ustat.miur.it

1.13 - Abbandoni nei corsi di Dottorato di Ricerca

Come mostrano i dati della tabella 1.13 nell'ultimo triennio considerato (2015-2017) il tasso di abbandono delle studentesse mostra un significativo calo, in modo particolare nell'a.a. 2017/18 in cui, rispetto all'anno precedente, evidenzia valori dimezzati, passando dal 22,2% (dell'a.a. 2016/17) al 10,6%. Il tasso di abbandono delle dottorande in quest'ultimo a.a. considerato risulta così avvicinarsi a quello stimato, nello stesso anno, riferito agli studenti (9,7%).

Tabella. 1.13 - Abbandoni al I anno di corso del Dottorato di ricerca, per genere ed a.a.

| a.a. | Ciclo | Iscritte | Abbandoni | % F | Iscritti | Abbandoni | % M |
|---------|--------|----------|-----------|------|----------|-----------|------|
| 2015/16 | XXXI | 69 | 10 | 14,5 | 58 | 6 | 10,3 |
| 2016/17 | XXXII | 63 | 14 | 22,2 | 70 | 8 | 11,4 |
| 2017/18 | XXXIII | 66 | 7 | 10,6 | 72 | 7 | 9,7 |

Fonte: dato interno di Ateneo, piattaforma U-Gov

2. Personale docente e ricercatore

2.1 - Distribuzione per genere e ruolo

La tabella 2.1 presenta la distribuzione per genere del personale docente e di ricerca di UniCa, costituita nel 2017 da 1085 individui, sia nel totale, che in riferimento al ruolo ricoperto.

La componente maschile è predominante sia a livello complessivo (60% contro il 40%), che in tutte le fasce considerate (professori/professoressse ordinari/e e associati/e, ricercatori/trici di tipo A e B, assegnisti/e di ricerca), con la sola eccezione dei ricercatori/trici a tempo indeterminato, categoria in esaurimento, dove la componente femminile è in lieve vantaggio su quella maschile (51% contro il 49%).

Nel ruolo di II fascia le donne rappresentano il 38% (129 contro 213 colleghi e solo il 26% in quello di I fascia (49 contro 136 colleghi). Se la scarsa presenza delle donne ai vertici della carriera accademica è una caratteristica che accomuna i sistemi universitari nazionali, nell'ultimo decennio si è assistito ad un aumento della presenza femminile nella prima e seconda fascia, principalmente legata ad un consistente aumento della popolazione femminile nel bacino di reclutamento, ovvero nella popolazione dei/le ricercatori/trici a tempo indeterminato, negli anni precedenti⁸.

I dati in tabella mostrano invece come la popolazione maschile sia prevalente sia nella categoria degli/delle assegnisti/e di ricerca (dove i maschi sono il 55%), ma soprattutto nelle nuove fasce di ricercatori/trici a tempo determinato, di tipo A (dove è donna il 35%) e di tipo B (dove è donna il 38%). Ciò ripropone dunque il problema della segregazione di genere, non solo dal punto di vista verticale, ma, nuovamente, anche dal punto di vista orizzontale.

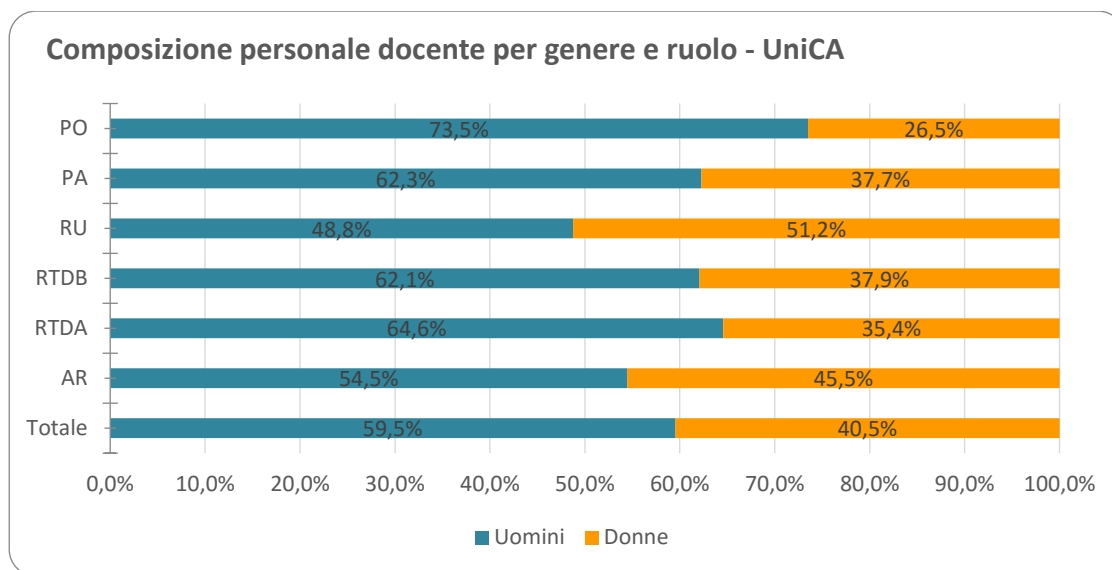
Tabella 2.1 - Personale docente, per genere (Anno solare 2017)

| | Anno 2017 | | |
|---------------|------------|------------|-------------|
| | Uomini | Donne | Totale |
| PO | 136 | 49 | 185 |
| PA | 213 | 129 | 342 |
| RU | 139 | 146 | 285 |
| RTDB | 36 | 22 | 58 |
| RTDA | 31 | 17 | 48 |
| AR | 91 | 76 | 167 |
| Totale | 646 | 439 | 1085 |

Fonte: dati.ustat.miur.it

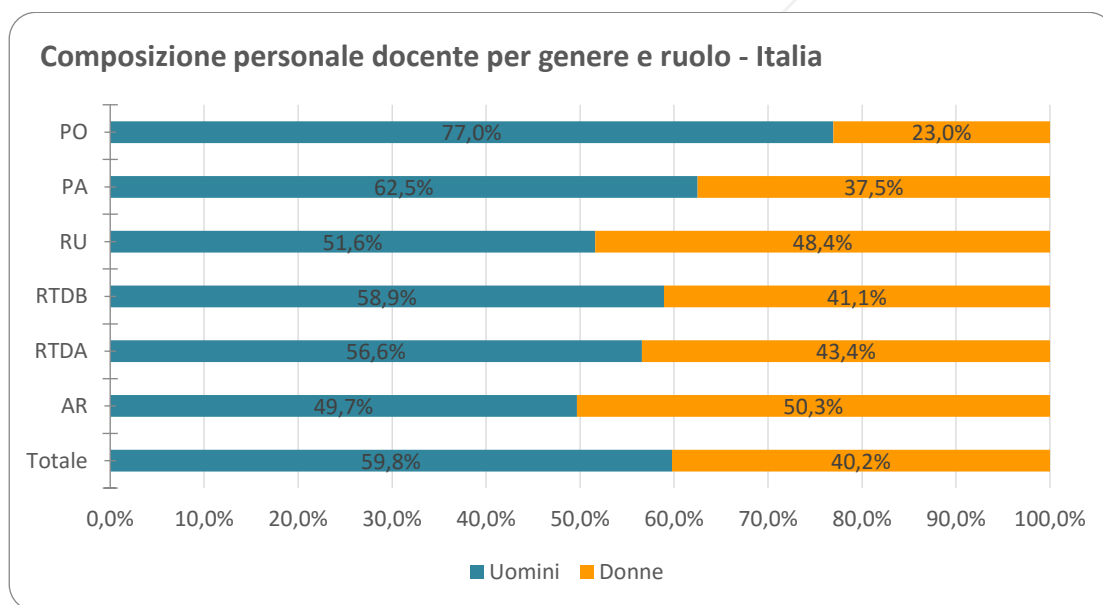
⁸ A questo proposito vedi, tra gli altri, Chiandotto B., Casula C. (2012), "Carriera accademica e parità di genere in Italia", *Le nuove frontiere della scuola*, 30(X), pp. 69-81.

Figura 2.1a – Università di Cagliari



Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura. 2.1b – Dato nazionale

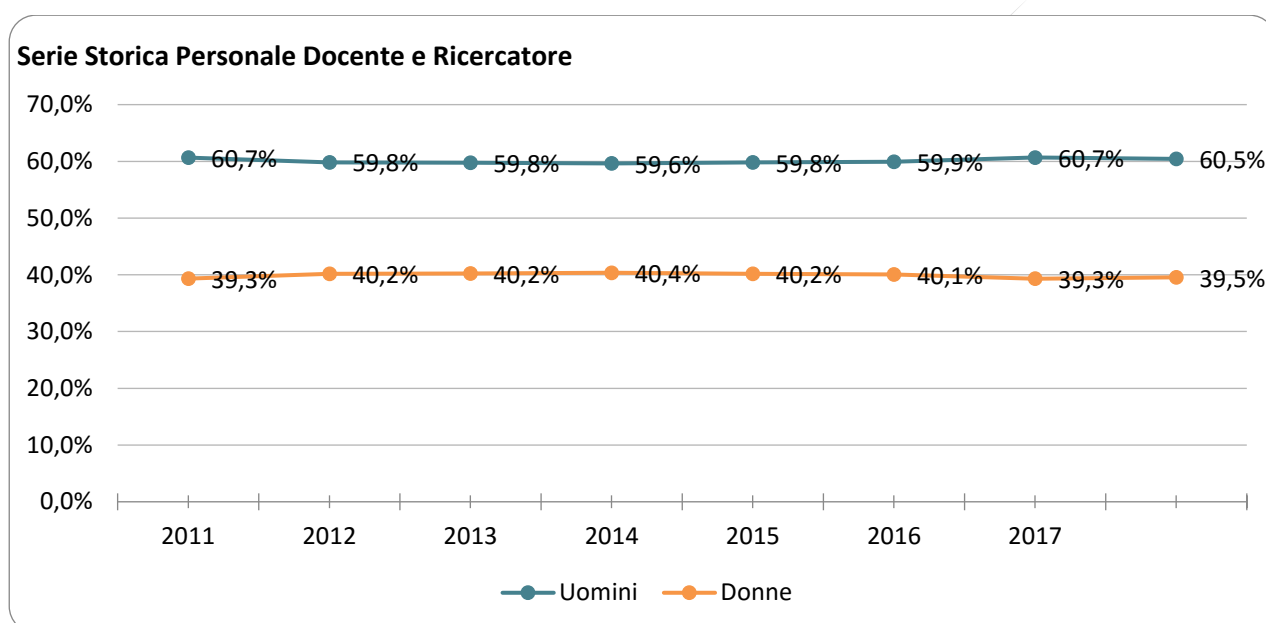


Fonte: dati.ustat.miur.it

2.2 - Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

La figura 2.2a riporta la serie storica relativa alla popolazione del personale docente e ricercatore UniCa (professori/esse ordinari/e, associati/e, ricercatori/trici) per genere e ruolo, dall'anno 2010 fino al 2017. Dal punto di vista complessivo, nel corso di questi otto anni UniCa registra un decremento di circa il 13% della popolazione totale, che passa da 1050 a 918 unità, che riguarda in misura pressoché equivalente la popolazione maschile (-12,9%) e quella femminile (-12,1%). Il periodo in esame mostra perciò un quadro di sostanziale stabilità della popolazione rispetto al genere: la componente maschile costituisce circa il 60,7% della popolazione totale nel 2010 e otto anni dopo il 60,5%, mentre nello stesso periodo la componente femminile passa dal 39,3% al 39,5%.

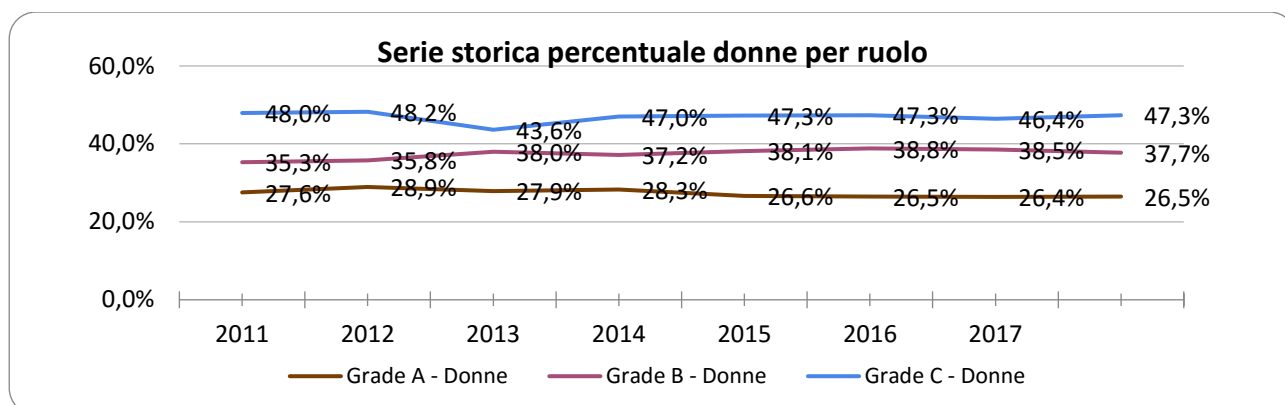
Figura. 2.2a - Personale docente e ricercatore, per genere (Anni 2010-2017)



Fonte: dati.ustat.miur.it

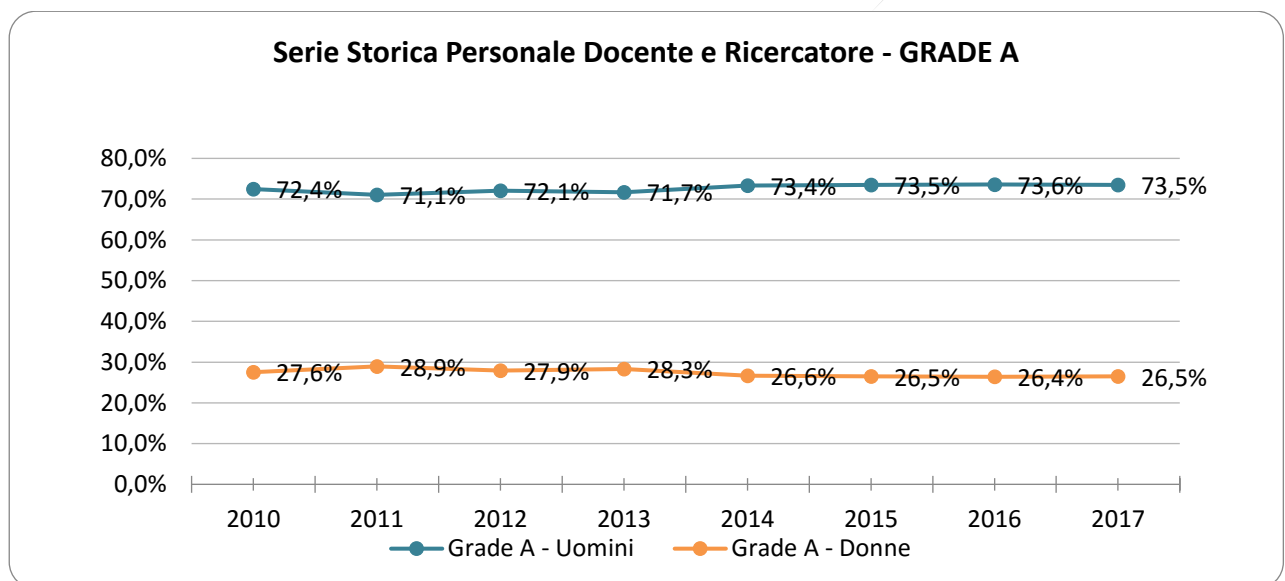
La figura 2.2b mostra, nel periodo in esame (2010 – 2017), l'evoluzione della componente femminile relativamente alle tre fasce della docenza: professoresse ordinarie (grade A), professoresse associate (grade B) e ricercatrici (grade C). Nel quadro generale di stabilità già rilevato, il lievissimo aumento della percentuale della componente femminile (+0,2%) è esclusivamente legato al loro aumento nella seconda fascia della docenza: nel 2010 la percentuale di professoresse associate aumenta di 2,4 punti percentuali (da 35,3% a 37,7%), mentre diminuisce di un punto la già ridotta percentuale di professoresse ordinarie (che passa da 27,6% a 26,5%) e, più lievemente, quella di ricercatrici (dal 48% al 47,3).

Figura 2.2b - Personale docente e ricercatore di genere femminile (Anni 2010-2017)



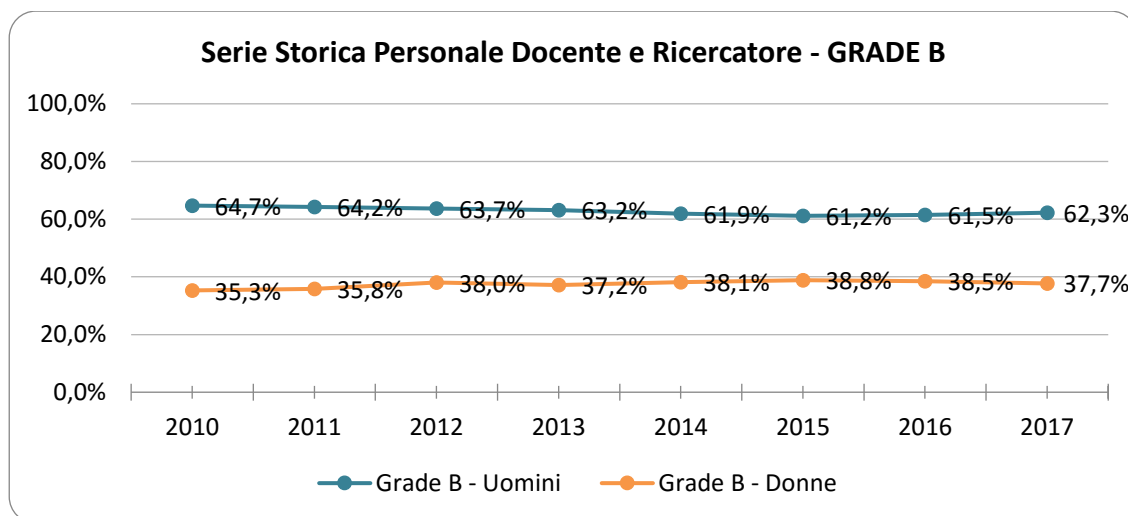
Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.2c - Personale docente e ricercatore (Grade A), per genere (Anni 2010-2017)



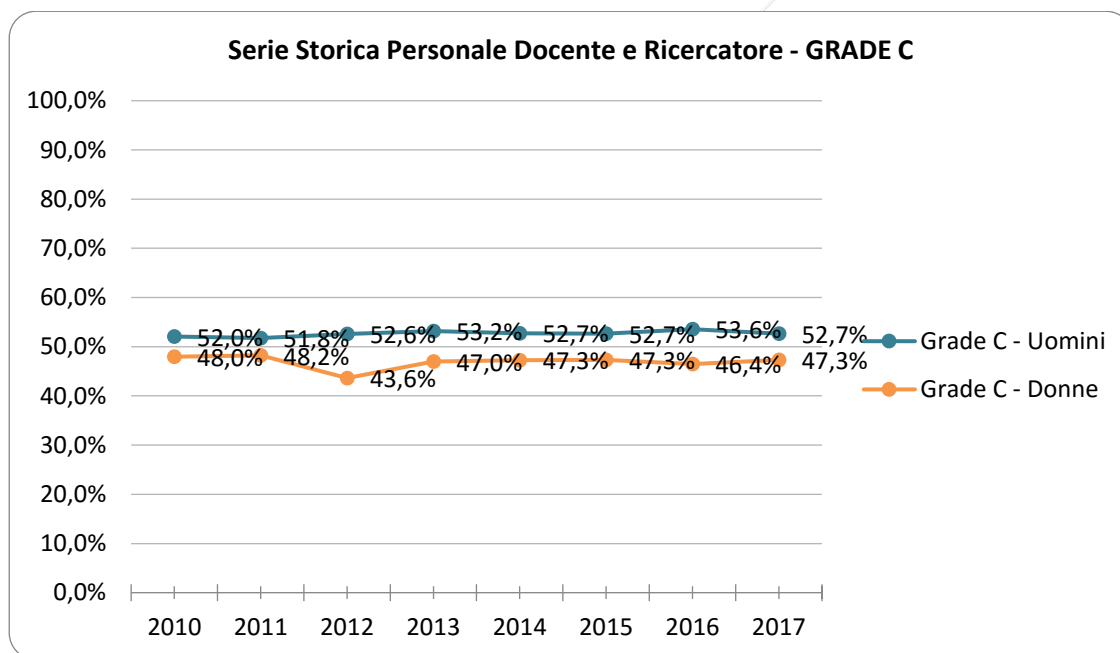
Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.2d - Personale docente e ricercatore (Grade B), per genere (Anni 2010-2017)



Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.2e - Personale docente e ricercatore (Grade C), per genere (Anni 2010-2017)



Fonte: dati.ustat.miur.it

2.3 - Età media per genere e ruolo

La tabella 2.3 riporta l'età media del personale docente e ricercatore di UniCa al 31/12/2017, per genere e per ruolo. A livello complessivo si può notare come il genere non incida nella definizione dell'età media, particolarmente elevata per ricercatori e ricercatrici: quarant'anni è l'età media per le categorie a tempo determinato, oltre dieci anni in più per la categoria a tempo indeterminato in esaurimento (rispettivamente 51 anni per le donne e 50 anni per gli uomini). Solo di circa tre anni superiore all'età media degli RTI è quella dei professori e delle professoresse associate (52,9 e 52,8), mentre di quasi dieci anni superiore è l'età media per i professori e le professoresse ordinarie (59,5 e 59,6).

Tabella 2.3 - Età media del personale docente e ricercatore (anno 2017)

| ruolo | Donne | Uomini |
|-------|-------|--------|
| PO | 59,67 | 59,48 |
| PA | 52,8 | 52,9 |
| RTI | 50,32 | 51,07 |
| RTD | 40,28 | 39,69 |

Fonte: dati.ustat.miur.it / conto.annuale.mef.gov

2.4 - Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età

La distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e classe di età è riproposta nella figura 2.4.

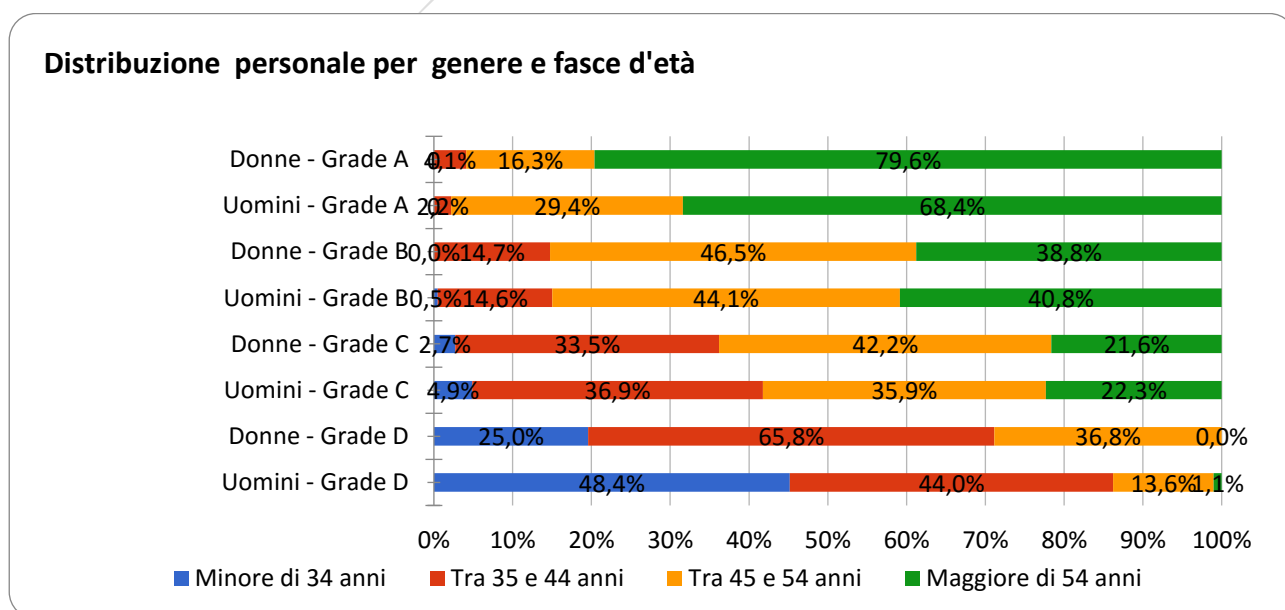
Per quanto riguarda il Grade A, la percentuale con età maggiore di 54 anni è superiore nella componente femminile rispetto a quella maschile (circa l'80% contro il 68%), mentre la percentuale con età tra i 45 e 54 anni è prevalente nella componente maschile (circa il 30% contro il 16% di quella femminile); la percentuale con età tra i 35 e i 44 anni è molto ridotta in entrambi i casi, ma superiore tra le donne (4% contro il 2% maschile).

Per quanto riguarda il Grade B, invece, la distribuzione della popolazione per classe di età tra i generi ha un andamento più simile: la maggiore fetta rientra nella classe compresa tra i 45 e i 54 anni (circa il 47% delle donne e il 44% degli uomini), più uomini che donne hanno età maggiore di 54 anni (41% contro il 39% delle colleghe); quasi il 15% per entrambi i generi ha età tra i 35 e i 44 anni (nella componente maschile si registra anche un ridotto 0,5% con età inferiore ai 34 anni).

Per il grado C, la percentuale di ricercatori e ricercatrici di oltre 54 anni di età è simile (circa il 22%), mentre la classe tra i 45-54 anni è più ampia per la popolazione femminile (42% contro il 36% dei colleghi), mentre per quella maschile è maggiore, rispetto alle colleghe, la fetta di popolazione più giovane, con età compresa tra i 35-44 anni (37% contro 34%) o inferiore ai 34 anni (5% contro 3%).

Il Grado D è quello che presenta le distribuzioni maggiormente differenziate per genere: la maggior parte degli assegnisti di ricerca-(49%) ha un'età inferiore ai 34 anni, mentre si colloca in questa fascia solo un quarto delle colleghe (25%), concentrate principalmente nella fascia di età tra i 35 e i 44 anni (66%, mentre i colleghi al 44%), ma anche nella fascia tra i 45-54 anni (37%, contro il 14% dei colleghi).

Figura 2.4 - Distribuzione personale docente per ruolo, genere e fascia di età



Fonte: dati.ustat.miur.it / contoannuale.mef-gov

2.5 - Docenti per area scientifica

La tabella 2.5 mostra i dati relativi all'incidenza delle docenti per aree scientifiche, nell'ultimo anno di riferimento. I "delta" per ogni categoria di inquadramento, indicano la differenza percentuale tra la situazione dell'Ateneo cagliaritano e la media nazionale.

I valori locali superano quelli nazionali nei settori delle scienze chimiche, biologiche e delle scienze politiche e sociali per quanto riguarda i ricercatori e i professori di I e II fascia. Nelle scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, nelle scienze giuridiche e in quelle economiche e statistiche, ciò avviene solamente per quanto riguarda i professori, mentre la percentuale dei ricercatori donna è inferiore.

In termini generali la presenza femminile è molto bassa nelle aree delle scienze matematiche e informatiche (23% a livello locale e 32% a livello nazionale), nelle scienze fisiche (9% a livello locale e 21% a livello nazionale), nelle scienze della terra (20% a livello locale e 30% a livello nazionale), nelle scienze mediche (31% a livello locale e 34% a livello nazionale), nel settore dell'ingegneria civile e architettura (31% a livello locale e 33% a livello nazionale), dell'ingegneria industriale e dell'informazione (20% a livello locale e 18% a livello nazionale).

Il saldo, invece, è significativamente sbilanciato a favore delle donne nel settore delle scienze politiche e sociali, soprattutto nel caso dei professori ordinari e dei ricercatori, 65% vs 41 e 80% vs 46% rispettivamente e in quello delle scienze biologiche (61% a livello locale e 54% a livello nazionale); per quanto riguarda le scienze chimiche la situazione dell'ateneo cagliaritano è a favore delle docenti donne (59%), mentre il dato a livello nazionale appare essere di tendenza opposta (48%).

Nelle discipline STEM, il gap a livello nazionale è sempre a favore degli uomini e nel caso dei professori ordinari e associati, a livello locale, lo è ancora di più; per quanto riguarda, invece, i ricercatori più giovani, l'incidenza della presenza femminile nell'ateneo cagliaritano (33%) è leggermente superiore al corrispondente valore nazionale (31%)

Tabella 2.5 - Percentuale dei docenti donna per aree scientifiche

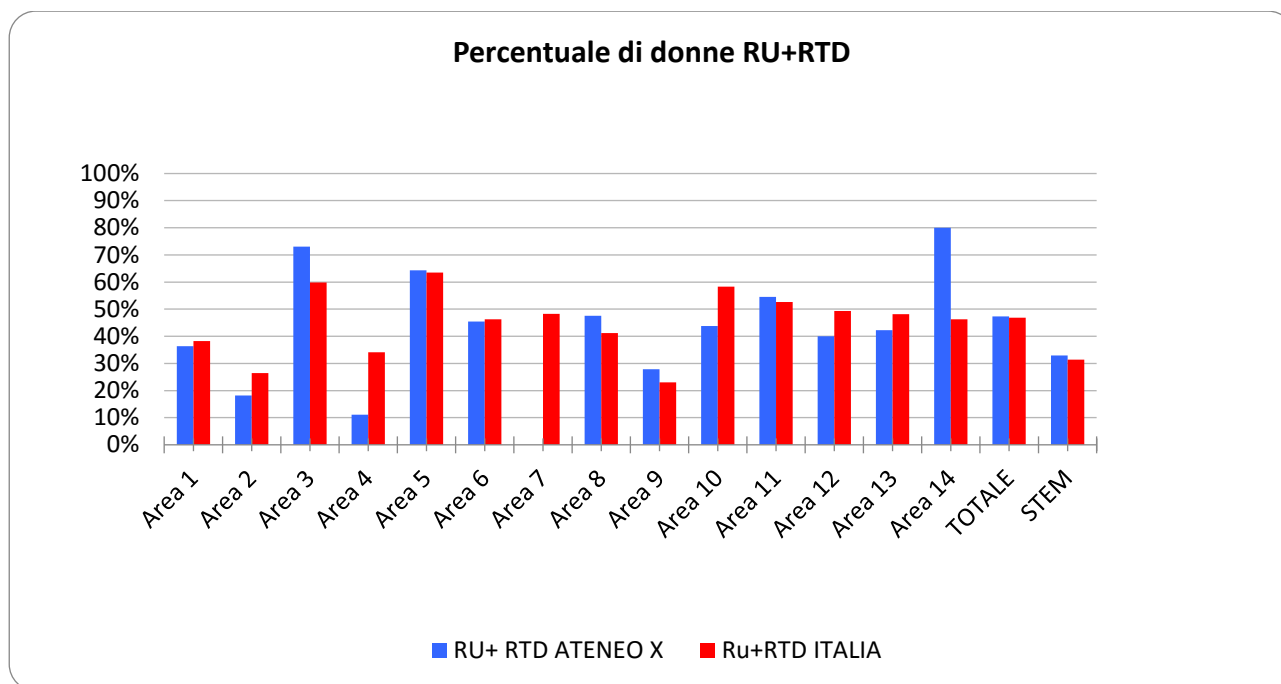
| Area scientifica | 1 (%) | 2 (%) | 3 (%) | 4 (%) | 5 (%) | 6 (%) | 7 (%) | 8 (%) | 9 (%) | 10 (%) | 11 (%) | 12 (%) | 13 (%) | 14 (%) | TOT. | STEM |
|-----------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| RU+ RTD UNICA | 36 | 18 | 73 | 11 | 64 | 45 | 0 | 48 | 28 | 44 | 55 | 40 | 42 | 80 | 47% | 33% |
| Ru+RTD ITALIA | 38 | 26 | 60 | 34 | 63 | 46 | 48 | 41 | 23 | 58 | 53 | 49 | 48 | 46 | 47% | 31% |
| DELTA_(RU+RTD) | -2 | -8 | 13 | -23 | 1 | -1 | -48 | 6 | 5 | -15 | 2 | -9 | -6 | 34 | 0% | 2% |
| PA UNICA | 17 | 5 | 45 | 24 | 70 | 26 | 0 | 24 | 18 | 59 | 35 | 54 | 43 | 50 | 38% | 17% |
| PA ITALIA | 36 | 22 | 47 | 31 | 53 | 30 | 43 | 33 | 18 | 56 | 48 | 42 | 42 | 41 | 39% | 26% |
| DELTA_PA | -19 | -16 | -3 | -7 | 17 | -3 | -43 | -9 | 0 | 4 | -12 | 12 | 1 | 9 | -1% | -9% |
| PO UNICA | 0 | 0 | 67 | 25 | 41 | 6 | 0 | 11 | 8 | 45 | 45 | 38 | 29 | 67 | 26% | 6% |
| PO ITALIA | 19 | 12 | 28 | 18 | 35 | 18 | 20 | 21 | 10 | 43 | 37 | 26 | 25 | 29 | 24% | 15% |
| DELTA_PO | -19 | -12 | 39 | 7 | 6 | -12 | -20 | -10 | -2 | 2 | 9 | 12 | 4 | 38 | 2% | -8% |
| Tot. DOCENTI UNICA | 23 | 9 | 59 | 20 | 61 | 31 | 0 | 31 | 20 | 51 | 46 | 45 | 39 | 65 | 40% | 21% |
| Tot. DOCENTI ITALIA | 32 | 21 | 48 | 30 | 54 | 34 | 40 | 33 | 18 | 54 | 47 | 39 | 39 | 41 | 38% | 25% |

Fonte: cercauniversita.cineca

Classificazione delle aree scientifiche

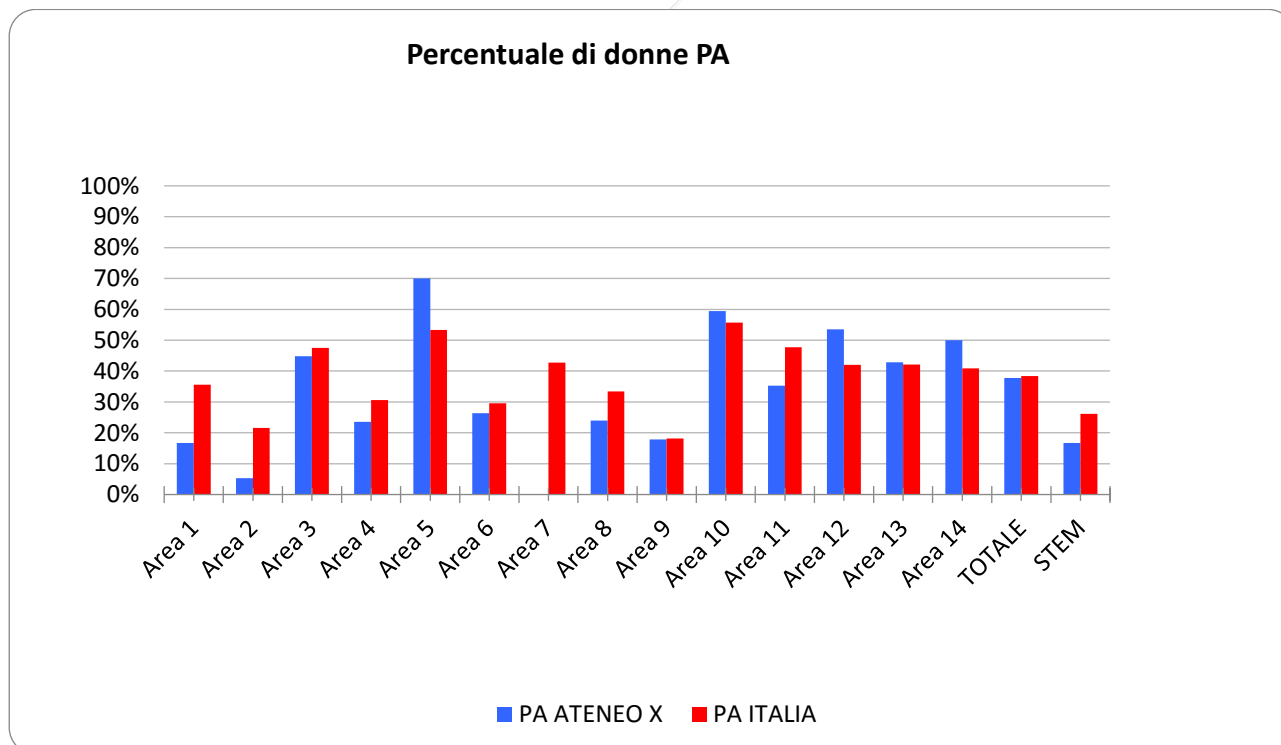
| STEM = AREA 1+2+8+9 | |
|---------------------|--|
| Area 1 | Scienze matematiche e informatiche |
| Area 2 | Scienze fisiche |
| Area 3 | Scienze chimiche |
| Area 4 | Scienze della terra |
| Area 5 | Scienze biologiche |
| Area 6 | Scienze mediche |
| Area 7 | Scienze agrarie e veterinarie |
| Area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

Figura 2.5a - Percentuale di RU+RTD donne, per area scientifica (confronto Italia – UniCa)



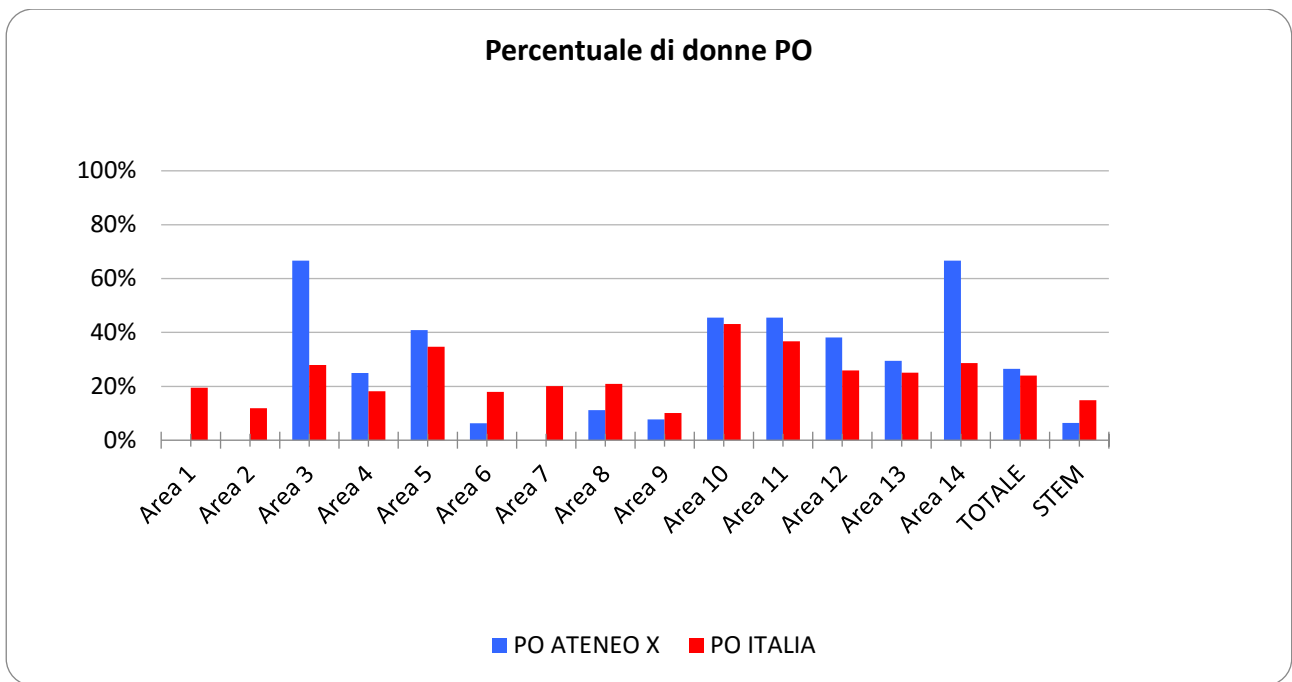
Fonte: cercauniversita.cineca

Figura 2.5b - Percentuale di PA donne, per area scientifica (confronto Italia – UniCa)



Fonte: cercauniversita.cineca

Figura 2.5c - Percentuale di PO donne, per area scientifica (confronto Italia – UniCa)



Fonte: cercauniversita.cineca

2.6 - Aree di ricerca dei Professori Ordinari

La tabella 2.6 indica la distribuzione per aree di ricerca e per genere dei 185 professori ordinari dell'ateneo di Cagliari (anno 2017). La quarta colonna riporta la percentuale del totale dei professori ordinari nei singoli campi di ricerca, la quinta e sesta colonna la percentuale, rispettivamente, di uomini e donne all'interno del singolo settore, la settima colonna il gap di genere in punti percentuali. Da questi dati si evince un complessivo sbilanciamento di genere nella categoria dei professori ordinari in UniCa, dato da un divario di genere complessivo di 47 punti percentuali a favore dei maschi. Se tale divario è negativo nei confronti della componente femminile in tutti i campi di ricerca, vi sono aree in cui raggiunge una maggiore ampiezza (come nel caso delle Scienze mediche e della sanità, con un divario di 87 punti, o Ingegneria e tecnologia, con un divario di 82 punti), altre con una ampiezza più ridotta (36 punti percentuali per Scienze della vita, 21 per Scienze umane, 17 per Scienze sociali).

Tabella 2.6 - Professori ordinari per aree di ricerca e per genere (anno 2017)

| Area di ricerca | Uomini | Donne | Totale | % | Uomini (%) | Donne (%) | Differenza (%) |
|---------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-------------|-------------|----------------|
| 01. Natural Science | 30 | 14 | 44 | 23,8 | 68,2 | 31,8 | -36,4 |
| 02. Engineering and technology | 32 | 3 | 35 | 18,9 | 91,4 | 8,6 | -82,8 |
| 03. Medical and Health Sciences | 30 | 2 | 32 | 17,3 | 93,7 | 6,3 | -87,4 |
| 05. Social sciences | 27 | 19 | 46 | 24,9 | 58,7 | 41,3 | -17,4 |
| 06. Humanities and the arts | 17 | 11 | 28 | 15,1 | 60,7 | 39,3 | -21,4 |
| TOTALE | 136 | 49 | 185 | 100 | 73,5 | 26,5 | -47,0 |

Fonte: dati.ustat.miur.it

2.7 - Glass Ceiling Index

Un indicatore particolarmente importante nella valutazione della parità uomo-donna nelle carriere universitarie è il cosiddetto “Glass Ceiling Index” (GCI). Tale indice mette a confronto la proporzione delle posizioni di docenza e ricerca occupate da donne, in ogni ordine (ricercatori, professori associati e professori ordinari), con la proporzione delle donne che occupano la posizione più elevata del grado accademico e cioè quella di professore ordinario, in ogni dato anno. Tanto più il valore del GCI è vicino a 1, tanto minore è la differenza nelle possibilità di carriera tra uomini e donne. Un valore inferiore all’unità indica una situazione che avvantaggia le donne nella progressione della carriera, mentre, al contrario, un valore superiore a 1 evidenzia differenze che tendono a penalizzare le donne. L’ateneo di Cagliari evidenzia un GCI pari a 1.49 nel 2017, in diminuzione rispetto all’1.51 del 2015. Il dato evidenzia una disparità di possibilità che penalizza ancora le donne (anche se nel panorama delle università italiane il valore dell’ateneo cagliaritano appare migliore della media nazionale, che nel 2016 era pari a 1.68), ma la tendenza, nel tempo, sembra orientata ad una riduzione di tale disparità.

Tabella 2.7a - Personale docente, per genere (Anni 2014 e 2017)

| | 2014 | | 2017 | |
|---------------------------------------|--------|-------|--------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Ricercatori/trici Universitari/e | 194 | 196 | 139 | 146 |
| Ricercatori/trici a Tempo Determinato | 57 | 29 | 67 | 39 |
| Professori/esse Associati/e | 203 | 125 | 213 | 129 |
| Professori/esse Ordinari/e | 146 | 53 | 136 | 49 |
| Totale | 600 | 403 | 555 | 363 |

Fonte: dati.ustat.miur.it

Tabella 2.7b - Calcolo e risultato del Class Ceiling Index

| | 2014 | 2017 |
|------------------------------------|-------------|-------------|
| N donne + N uomini | 1003 | 918 |
| N donne grade A + N uomini grade A | 199 | 185 |
| | 2014 | 2017 |
| Glass Ceiling Index (GCI) | 1.51 | 1.49 |

Fonte: dati.ustat.miur.it

2.8 - Composizione: Rapporto di femminilità

Il “rapporto di femminilità” è un indicatore che misura il rapporto tra numero di donne e numero di uomini per ogni ruolo (Ricercatore/trice a Tempo Determinato, Ricercatore/trice, Professore/essa Associato/a, Professore/essa Ordinario/a) per le varie aree scientifiche in un dato anno.

Ogni valore dell’indicatore inferiore a 1 indica un rapporto sfavorevole alle donne; al contrario, valori superiori a 1 indicano un rapporto numerico favorevole alle donne. I differenti valori e i codici cromatici ad essi associati possono essere interpretati facendo riferimento alla legenda.

Legenda

| RAPPORTO DONNE-UOMINI | VALORE COMPRESO TRA | E |
|---|---------------------|-------|
| 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 | 1,5 |
| da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo | 1,5 | 2 |
| pù di 2 donne ogni uomo | > 2 | |

I dati dell’Ateneo cagliaritano (tabella 2.8) mostrano per quanto riguarda il ruolo di professore/essa ordinario/a, una situazione di netto sbilanciamento a favore della componente maschile ad eccezione delle Scienze chimiche e delle Scienze Politiche e sociali, dove la componente femminile prevale.

Situazioni intermedie si osservano, sempre per gli/le ordinari/e, nei settori delle Scienze giuridiche, delle Scienze biologiche, delle Scienze dell’antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche. In questi due ultimi settori, però, la situazione dal 2013 al 2017 si è sbilanciata a favore della componente maschile. Un notevole miglioramento si osserva nell’ambito delle Scienze economiche e statistiche, che passano da un valore pari a 0.07 del 2013 allo 0.42 del 2017.

Per quanto riguarda il ruolo di professore/essa associato/a la situazione appare critica nel settore delle scienze fisiche. Miglioramenti si notano, verso una maggiore parità, praticamente in tutti gli altri settori.

La situazione è analoga per quanto riguarda il ruolo di ricercatore/trice: particolarmente sbilanciata nelle aree delle Scienze fisiche e delle Scienze della terra; in sostanziale progressivo miglioramento in tutte le altre aree.

Tabella. 2.8 -

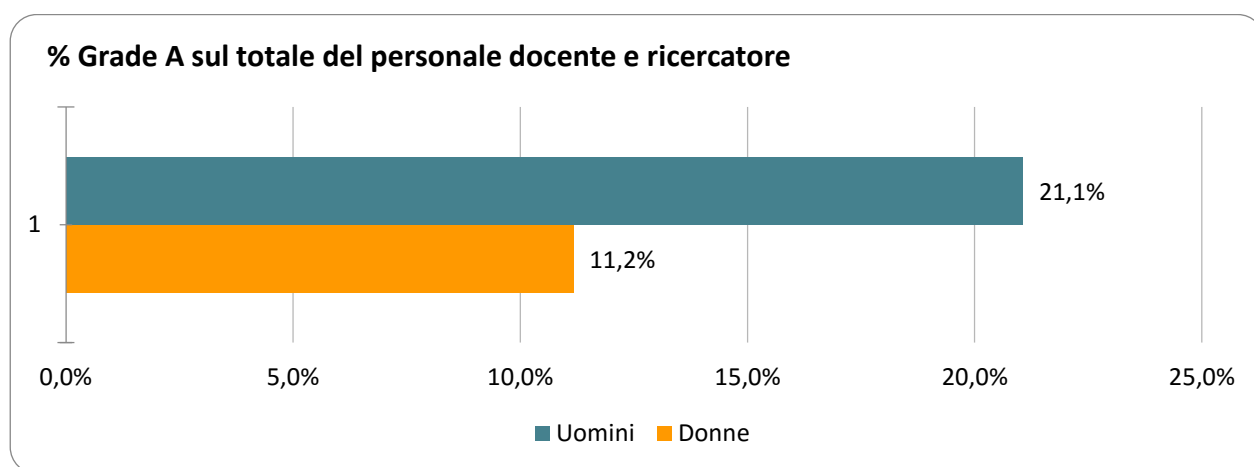
| Aree Scientifiche | RTD | | RU | | PA | | PO | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2013 | 2017 | 2013 | 2017 | 2013 | 2017 | 2013 | 2017 |
| 01 - Scienze matematiche e informatiche | 0.25 | 0.33 | 0.58 | 0.75 | 0.57 | 0.20 | 0.14 | 0.00 |
| 02 - Scienze fisiche | 0.20 | 0.00 | 0.21 | 0.33 | 0.00 | 0.06 | 0.20 | 0.00 |
| 03 - Scienze chimiche | 1.00 | 0.50 | 1.92 | 3.60 | 0.67 | 0.81 | 0.67 | 2.00 |
| 04 - Scienze della terra | 0.00 | 0.00 | 0.13 | 0.17 | 0.33 | 0.31 | 0.20 | 0.33 |
| 05 - Scienze biologiche | 1.75 | 1.00 | 2.11 | 2.14 | 1.55 | 2.33 | 0.92 | 0.69 |
| 06 - Scienze mediche | 0.80 | 0.88 | 1.08 | 0.82 | 0.31 | 0.36 | 0.20 | 0.07 |
| 07 - Scienze agrarie e veterinarie | | | 0.00 | | | 0.00 | 0.00 | |
| 08 - Ingegneria civile e Architettura | 0.17 | 1.33 | 0.71 | 0.75 | 0.21 | 0.32 | 0.20 | 0.13 |
| 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione | 0.43 | 0.24 | 0.36 | 0.57 | 0.22 | 0.22 | 0.05 | 0.08 |
| 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 0.75 | 0.75 | 0.85 | 0.79 | 3.75 | 1.47 | 1.20 | 0.83 |
| 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 0.33 | 0.43 | 1.15 | 1.62 | 0.80 | 0.55 | 0.58 | 0.83 |
| 12 - Scienze giuridiche | 0.33 | 0.75 | 0.88 | 0.64 | 1.00 | 1.15 | 0.45 | 0.62 |
| 13 - Scienze economiche e statistiche | 1.50 | 0.60 | 0.75 | 0.80 | 0.69 | 0.75 | 0.07 | 0.42 |
| 14 - Scienze politiche e sociali | | | 1.80 | 2.50 | 0.67 | 1.00 | 2.00 | 2.00 |

Fonte: dati.ustat.miur.it

2.9 - Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

La figura 2.9 mostra la percentuale di professori/esse ordinari/e (Grade A) sul totale del personale docente e ricercatore di UniCa per ciascun genere nell'anno 2017: per quanto riguarda la popolazione maschile, la percentuale di professori ordinari rappresenta il 21% del totale dei docenti e ricercatori maschi; per quanto riguarda la popolazione femminile, la percentuale di professoresse ordinarie rappresenta l'11% della popolazione di docenti e ricercatrici donna.

Figura. 2.9 - Percentuale di docenti e ricercatori "Grade A" sul totale



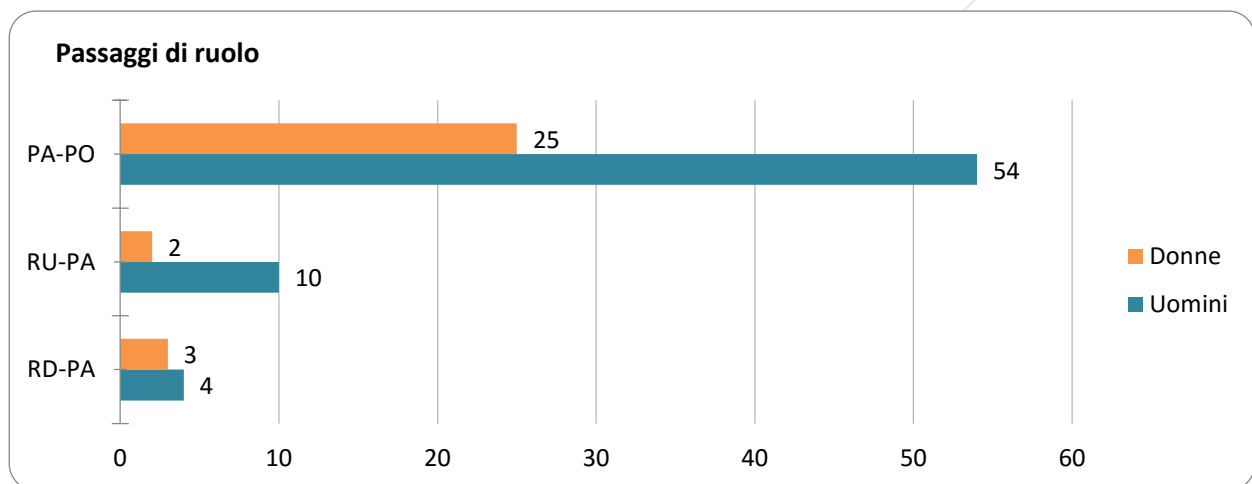
Fonte: dati.ustat.miur.it

2.10 - Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN

Il grafico illustra i passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore di UniCa per genere nell'anno 2017: si tratta di un centinaio di passaggi (98), che riguardano al 70% la componente maschile e al 30% quella femminile.

La percentuale di donne è più ampia nel passaggio da Ricercatore a tempo determinato (RD) a professore associato (43%), che prevede una procedura più "automatica" (con la conferma a seguito di una lezione pubblica dopo tre anni di attività); più ridotta nel passaggio da ricercatore a tempo indeterminato a professore associato (che ha riguardato 32% di donne nell'anno in esame) e, soprattutto, da professore associato a ordinario (17% di donne), che richiedono maggiori passaggi nella programmazione di Ateneo finalizzata alla distribuzione dei punti organico.

Figura 2.10 - Percentuale di donne e di uomini sul totale del personale che ha registrato un passaggio di ruolo presso UniCa nell'anno 2017.



Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

2.11 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche

I due grafici che seguono, riprendendo quanto proposto dalla Commissione europea nelle sue pubblicazioni “*She Figures*”, sono finalizzati a monitorare gli avanzamenti di carriera delle donne nel mondo accademico in generale e nell’area STEM in Italia.

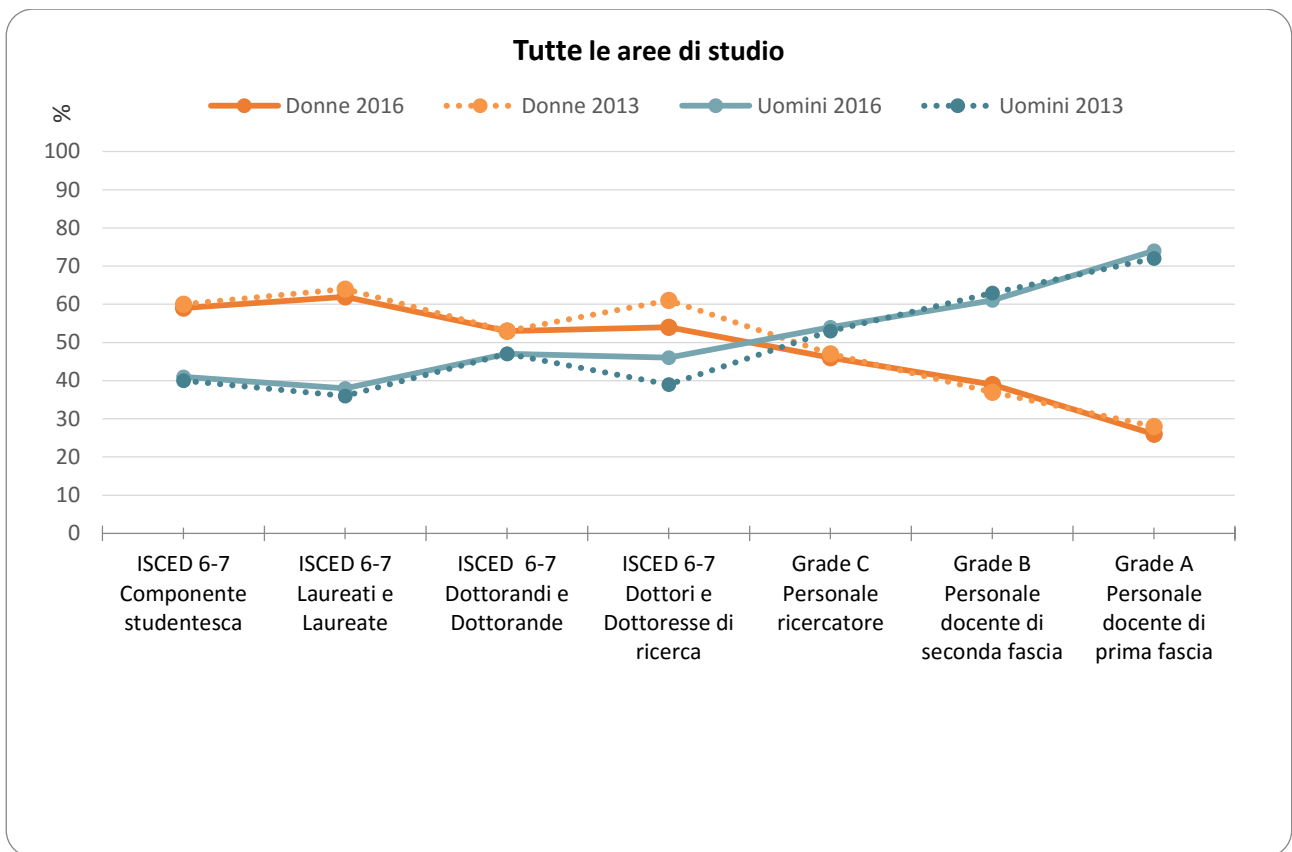
A tal fine si mettono in relazione alla partecipazione per genere gli indicatori delle componenti che rappresentano le principali tappe di una tipica carriera: la componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca, ricercatori e ricercatrici, professori e professoressa associati/e e ordinari/e.

Nel caso di UniCa entrambi i diagrammi assumono un andamento “a forbice”, che descrive due fenomeni correlati ma con andamento opposto: se la partecipazione femminile è prevalente nella fase formativa, con l’ingresso nel mercato del lavoro diventa prevalente la componente maschile, che aumenta con l’avanzare della carriera. I diagrammi, inoltre, monitorano eventuali mutamenti nel tempo dell’andamento a forbice comparando due annualità.

Per quanto riguarda il primo diagramma (Figura 2.11a), si può notare come a livello complessivo la percentuale femminile sia prevalente nel segmento formativo della carriera, in quanto rappresenta il 62% dei laureati nel 2016 (64% tre anni prima) e il 54% dei dottorandi (61% nel 2013); questa tendenza, come dicevamo, si inverte con l’ingresso nel segmento lavorativo che vede la percentuale femminile gradualmente ridursi, dal 46% nella fascia dei ricercatori, al 39%, per i professori associati fino al 26% tra i professori ordinari (nel 2013 le rispettive percentuali erano 47%, 37% e 28%).

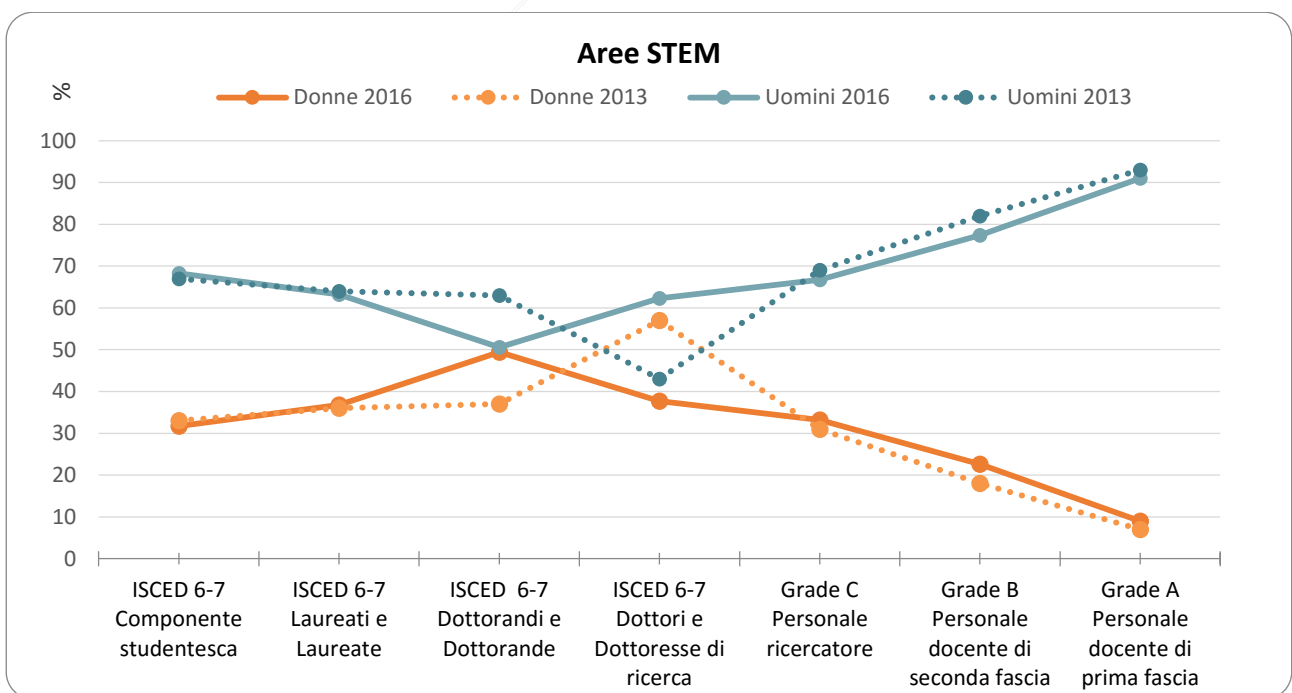
C’è da dire che la situazione di UniCa, per quanto ancora critica, è relativamente migliore rispetto alla media europea (EU28) relativa al 2016, proposta dall’ultimo rapporto *She Figures* (2018: 116), che vede nel 2016 la partecipazione femminile ridursi al 45% già tra i/le dottorandi/e, al 44% per i/le ricercatori/trici e al 24% per i/le docenti di Grado A, equivalente ai/alle professori/esse ordinari/e (nel caso dei/delle docenti di Grado B, invece, la media europea è più alta di tre punti rispetto a quella italiana per i/le professori/esse associati/e).

Figura 2.11a -



Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.11b -



Fonte: dati.ustat.miur.it

Per quanto riguarda la carriera nell'area STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), tradizionalmente fortemente associata al genere maschile e con ridotta partecipazione femminile, si nota come il divario di 36 punti (34 nel 2013), che segna il vantaggio degli studenti nei corsi universitari in area STEM (68% degli iscritti contro il 32% di colleghe nel 2016), si riduce leggermente per i laureati diminuendo ulteriormente il divario per gli iscritti al dottorato di ricerca, che nel 2016 vede ancora un vantaggio maschile nel conseguimento del titolo di dottore di ricerca (ma nel 2013 registrava un vantaggio femminile di ben 14 punti percentuali).

Il divario, tuttavia, riprende a crescere man mano che si entra nella carriera universitaria, dove la percentuale di donne passa dal 33% per la fascia dei/delle ricercatori/trici al 23% per il ruolo di associato/a ed al 9% per quello di ordinario/a (discostandosi solo di poco dall'andamento del 2013, che registrava per le tre fasce, rispettivamente il 31%, 18% e 7%).

Anche in questo caso la pur critica situazione di UniCa risulta relativamente migliore rispetto alla media europea delle carriere accademiche nell'area STEM, il cui diagramma mostra una prevalenza maschile anche nella fase formativa: la componente femminile è infatti del 36% tra i/le laureati/e, del 39% tra i dottori e le dottoresse di ricerca, del 35% nel grado C, del 28% nel grado B, solo del 15% nel grado A.

2.12 - Regime di impiego

Il tempo definito, spesso richiesto al fine di esercitare la libera professione, riguarda una fetta molto ridotta del personale docente e ricercatore di UniCa (circa il 4,8% nel 2017), composta quasi esclusivamente da uomini (per il 4,6%).

Come si nota dai grafici a torta riportati sotto (Figura 2.12a e Figura 2.12b), delle professoresse e ricercatrici risulta a tempo definito solo lo 0,6%, rispetto a circa 8% dei colleghi maschi. [vogliamo aggiungere un ulteriore commento, ad esempio: Tale differenza può essere interpretata alla luce del fatto che più spesso i docenti uomini sono attivi in settori legati alla libera professione].

Figura 2.12a

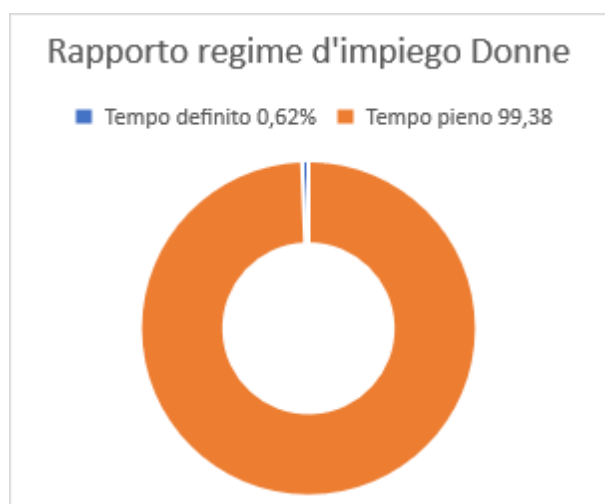


Figura 2.12b

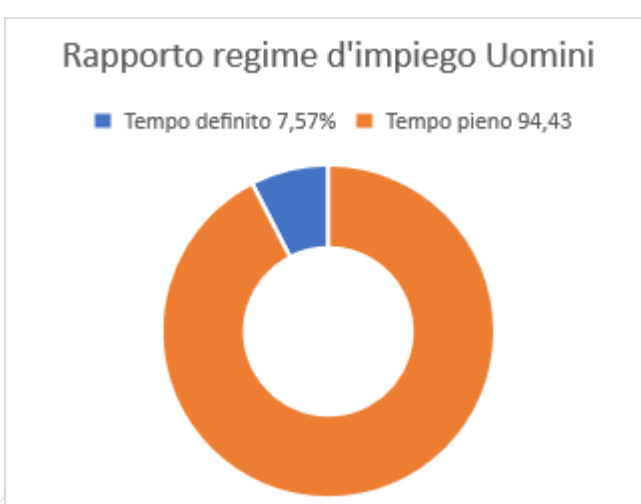
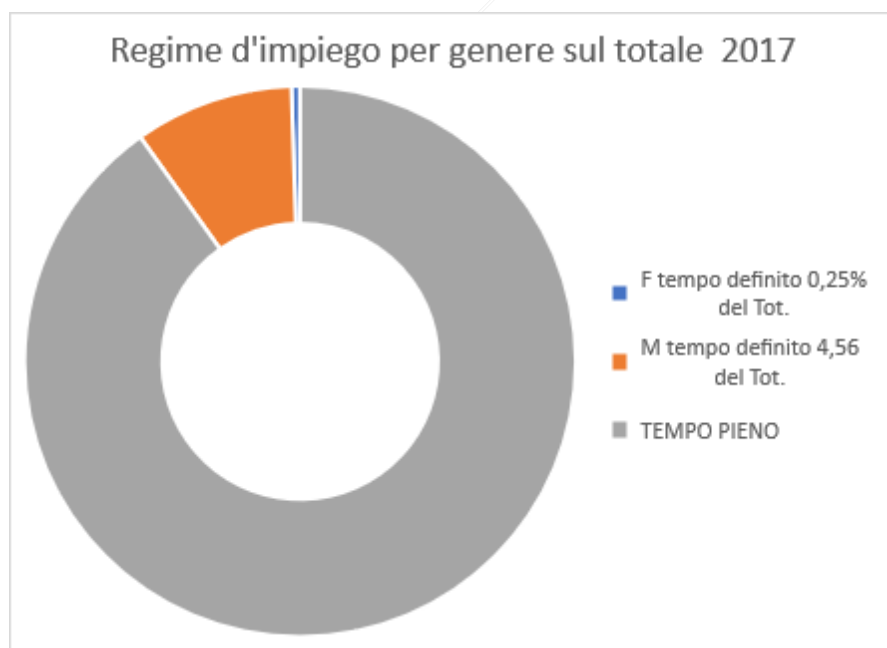


Figura 2.12c



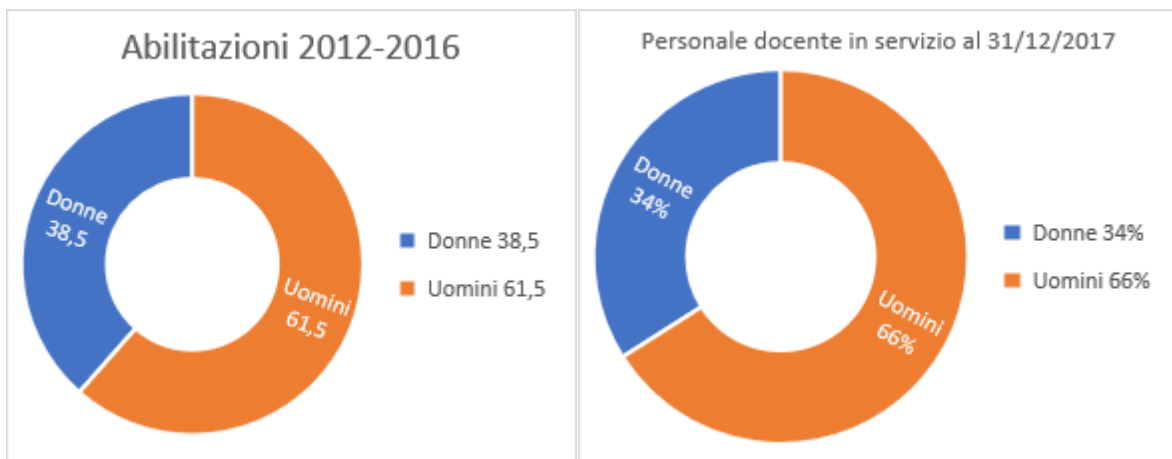
Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

2.13 - Abilitazioni

Il grafico riporta la percentuale delle abilitazioni per genere del personale docente e ricercatore UniCa, relativo al periodo 2012-2016 dell'Abilitazione Scientifica Nazionale.

La percentuale maschile supera quella femminile di 23 punti percentuali (61,5% contro 38,5%). Il dato andrebbe tuttavia meglio letto alla luce delle candidature presentate, per genere, non disponibile.

Figura. 2.13 – Percentuale delle abilitazioni del personale docente, per genere



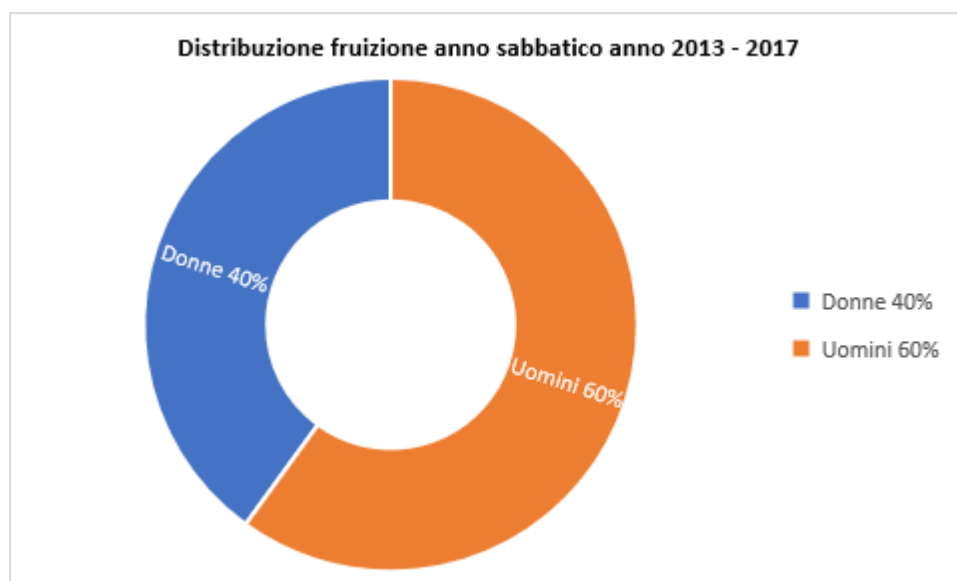
Fonte: dato interno di Ateneo/abilitazione.miur.it

2.14 - Fruizione anno sabbatico

Il grafico riporta la percentuale di docenti e ricercatori che ha fruito di un congedo per un anno sabbatico nel periodo 2013-2017.

Si tratta in totale di 30 beneficiari, di cui la maggior parte uomini (60%, contro il 40% delle colleghe), con una proporzione rispondente alla composizione per genere della popolazione dell'Ateneo nel periodo di riferimento (nel 2017 il personale docente e ricercatore di UniCa è composto, appunto, dal 55,5% di uomini e dal 44,5% di donne).

Figura 2.14 - Percentuale di fruizione del periodo sabbatico dei docenti, per genere



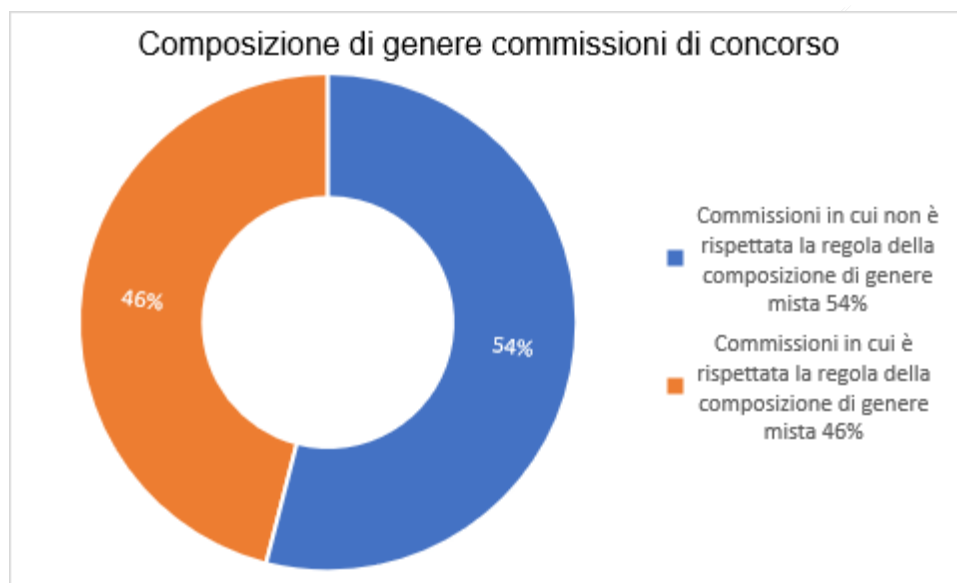
Fonte: dato interno di Ateneo

2.15 - Composizione per genere delle commissioni di concorso

Il grafico rappresenta la percentuale di commissioni di concorso istituite presso UniCa nel quadriennio 2014-2017 in relazione al rispetto della regola della composizione di genere mista, raccomandata anche dall'Anac (2017), volta ad applicare, ove possibile, il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici.

Poco più della metà delle commissioni non hanno rispettato la regola (54%), poco meno della metà l'hanno rispettata (46%). Il principio delle pari opportunità trova maggiore rispondenza in seguito alle modifiche introdotte nel 2017 e nel 2018 nei regolamenti che disciplinano il procedimento di chiamata dei professori di I e II fascia e del reclutamento dei ricercatori a tempo determinato che prevedono nella procedura di scelta dei commissari il rispetto della regola della composizione di genere mista.

Figura 2.15 – Percentuale di Commissioni di Concorso in relazione al rispetto della regola di composizione di genere (Anac, 2017)



Fonte: dato interno di Ateneo

2.16 - Principal Investigators (PI) nei Progetti PRIN e SIR, per genere e finanziamento erogato

La seguente tabella riporta i dati relativi a due tipologie di progetti di ricerca finanziati dal MIUR vinti da gruppi di ricerca dell'Ateneo cagliaritano: il bando del 2017 dei *Progetti di rilevante interesse nazionale* (PRIN), cofinanziati dagli atenei di appartenenza del coordinatore scientifico nazionale e dei responsabili delle unità di ricerca, e il bando del 2014 dei *Scientific independence of young researchers* (SIR), svolti da gruppi di ricerca indipendenti e di elevata qualità scientifica sotto il coordinamento scientifico di un Principal investigator (PI), italiano o straniero, residente in Italia o proveniente dall'estero, con dottorato di ricerca (o la specializzazione di area medica, in assenza di dottorato) conseguito da non più di sei anni.

Per quanto riguarda i PRIN, i progetti finanziati sono stati 35, per un ammontare di circa 4,6 milioni di euro, di cui 7 guidati da donne come PI (20%).

Per quanto riguarda i SIR, i progetti finanziati sono stati 3, per un ammontare di oltre 1 milione di euro, di cui uno con PI donna (33%).

Tabella 2.16 – Dati finanziari dei Progetti di ricerca, per genere del Principal Investigator (PI)

| | Progetti PRIN (anno 2017) | | Progetti SIR (anno 2014) | |
|---------------------------------|---------------------------|-----------|--------------------------|-----------|
| | Donne PI | Uomini PI | Donne PI | Uomini PI |
| N. Progetti finanziati | 7 | 28 | 1 | 2 |
| Percentuale progetti finanziati | 20,0% | 80,0% | 33,3% | 66,7% |
| Finanziamenti in € | 880.008 | 3.672.360 | 398.511 | 672.088 |
| Percentuale finanziamenti | 19,3% | 80,7% | 37,2% | 62,8% |

Fonte: dati Miur e fonti interne (PRIN); fonti interne (SIR).

2.17 - Finanziamenti Progetti PRIN, per settore scientifico ERC e genere PI

Le due figure successive (Figura 2.17a e b) riportano i dati dei progetti PRIN finanziati a gruppi di ricerca dell'Ateneo cagliaritano nell'annualità 2017 relativamente al genere e al settore di ricerca, definito secondo la classificazione dello *European Research Council* (ERC).

La Figura 2.17 riporta la distribuzione di genere: a) relativamente al numero di Principal Investigator (PI); b) rispetto all'ammontare del finanziamento.

Si può notare come la percentuale di PI e l'ammontare dei rispettivi finanziamenti appaiano sostanzialmente equilibrati relativamente al genere nel settore *Life sciences* (LS), mentre è presente uno sbilanciamento a favore degli uomini nel settore *Social sciences and humanities* (SH), con l'82% di PI di uomini, ancora più marcato nel caso del settore *Physical sciences and engineering* (PE), dove meno del 7% dei PI sono donne, cui va meno del 4% dei finanziamenti per il settore.

Figura 2.17a

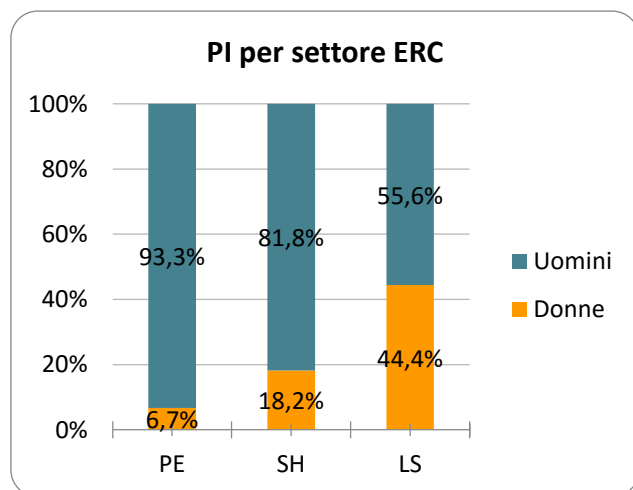
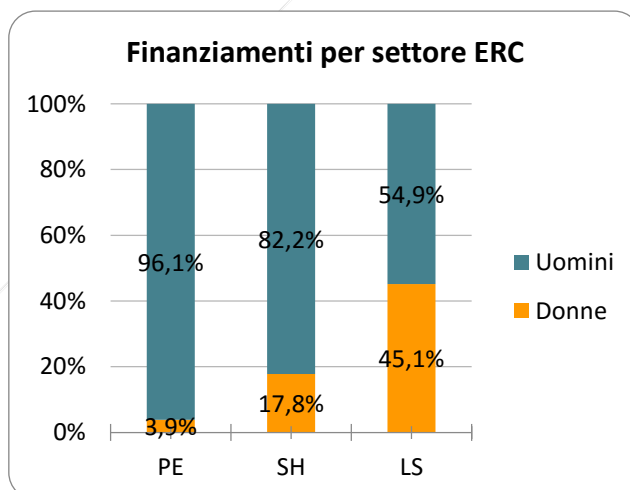


Figura 2.17b



Fonte: dati Miur.

2.18 - Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere e ruolo

La tabella a seguire riporta le risorse medie *pro-capite* (espresse in euro) del personale docente e ricercatore UniCa, per genere, ruolo ricoperto e tipologia di finanziamento nel periodo in esame.

Nella seconda colonna della Tabella 2.18a sono riportate le risorse medie relative alla ricerca di base relativamente ai programmi FIR; che gravano interamente su fondi di Ateneo, relativi all'esercizio finanziario del 2017. Si tratta di risorse piuttosto contenute, con scostamenti limitati (da un minimo di 575 euro a un massimo di 699 euro).

Le risorse medie più basse sono registrate dai ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato, quelle più alte dai ricercatori e dalle ricercatrici a tempo determinato; le donne ricevono in media una somma lievemente inferiore rispetto agli uomini di pari grado, con l'eccezione per i ricercatori di tipo A.

La terza colonna riporta le risorse medie relative ai più consistenti finanziamenti all'interno dei progetti PRIN, in riferimento ai fondi a valere nel bando 2017, già considerati nei paragrafi precedenti. Il divario di genere più evidente si rileva nell'assenza di risorse per le ricercatrici, mentre i colleghi di pari grado registrano in media *pro-capite* la quota più alta di risorse assegnate (poco più di 159 mila euro). Tale squilibrio si bilancia nel ruolo di associato/a (PA), per arrivare a registrare un vantaggio femminile nel caso del ruolo di ordinario/a.

La colonna successiva, relativa ai bandi internazionali finanziati in riferimento all'anno di aggiudicazione 2017⁹, riporta una situazione analoga: non risultano ricercatrici assegnatarie di finanziamento, contro i colleghi ricercatori di tipo A o a tempo indeterminato (che ricevono rispettivamente, in media *pro-capite*, poco meno di 500 mila euro e oltre 610 mila euro).

L'asimmetria di genere a sfavore delle donne persiste nel caso delle assegnazioni relative agli /alle associati/e, mentre le professoresse ordinarie vedono un vantaggio nelle assegnazioni rispetto ai colleghi (circa 450mila euro, contro 380mila euro).

Nella Tabella 2.18b sono riportati rispettivamente i finanziamenti per la ricerca ottenuti dalla Fondazione di Sardegna per l'anno 2017¹⁰ e gli altri finanziamenti per la ricerca, di diversa provenienza¹¹. In essa si rileva la decisamente minore entità, o perfino assenza, di finanziamenti al genere femminile rispetto ai colleghi, in tutti i ruoli della carriera. Nell'ultima colonna, che riporta il totale dei finanziamenti considerati, il divario di genere risulta evidente: nel periodo in esame la

⁹ I soggetti che hanno ricevuto più finanziamenti sono stati computati una sola volta, sommando per ciascuno di loro i finanziamenti ricevuti all'interno di diversi programmi (tra questi: HORIZON 2020; Interreg PC Marittimo IT-FR 2014-2020; Interreg Atlantic Area Transnational Cooperation Programme 2014-2020; finanziamenti legge regionale n.19/1996, National Institute of Health (NIH) e Patient Centered Research Institute (PCORI).

¹⁰ I dati raccolti si riferiscono ai progetti che fanno riferimento all'avviso emanato con D.R. n. 611 del 04/05/2017.

¹¹ Si tratta di finanziamenti ammessi a finanziamento nell'anno 2017, su progetti di partenariato, nazionali e regionali, tra i quali: POR FESR Sardegna 2007-2013; POR-FESR Sardegna 2014-2020, CIPE-Piano Sulcis; PON Ricerca e Competitività 2007-2013 (art. 13); Centro Nazionale per la Prevenzione ed il Controllo delle Malattie; CCM 2017 RAS Ministero della Salute; MIUR – Programma nazionale di ricerche in Antartide; Celgene Research Award; Italian Competitive Grants Award 'CREARE 2016'; Piano attività di ricerca discrezionale INAIL 2016/2018. Anche in questo caso i soggetti beneficiari di più finanziamenti sono stati computati una sola volta.

componente femminile, che costituisce oltre il 40% del personale docente e ricercatore UniCa, beneficia di meno di un quarto dei finanziamenti assegnati alla ricerca.

Tabella 2.18a – Finanziamenti per la ricerca, per genere e ruolo

| ruolo | Programmi FIR Ricerca di base (fondi di Ateneo) | | Progetti PRIN | | Bandi internazionali | |
|-------|---|-------|---------------|-----------|----------------------|-----------|
| | D | U | D | U | D | U |
| RTDA | € 699 | € 694 | | | | € 494.375 |
| RTDB | € 626 | € 698 | | | | |
| RU | € 575 | € 595 | | € 159.514 | | € 610.883 |
| PA | € 619 | € 632 | € 115.131 | € 122.682 | € 77.820 | € 241.058 |
| PO | € 657 | € 680 | € 152.176 | € 135.359 | € 448.650 | € 381.479 |

Fonte: dati Miur e fonti interne

Tabella 2.18b – Altri finanziamenti per la ricerca

| ruolo | Contributi Fondazione di Sardegna ¹⁰ | | Contributi vari ¹¹ | | Totale | |
|-------|--|----------|-------------------------------|-----------|-----------|-------------|
| | D | U | D | U | D | U |
| RTDA | | € 79.100 | € 32.000 | € 141.633 | €32.700 | € 715.803 |
| RTDB | € 28.416 | € 71.894 | | € 93.349 | € 29.043 | € 165.942 |
| RU | € 41.062 | € 51.468 | € 196.970 | € 243.731 | € 238.608 | € 1.066.192 |
| PA | € 48.606 | € 57.184 | € 63.355 | € 234.003 | € 305.533 | € 655.560 |
| PO | | € 63.561 | | € 606.197 | € 601.484 | € 1.187.277 |

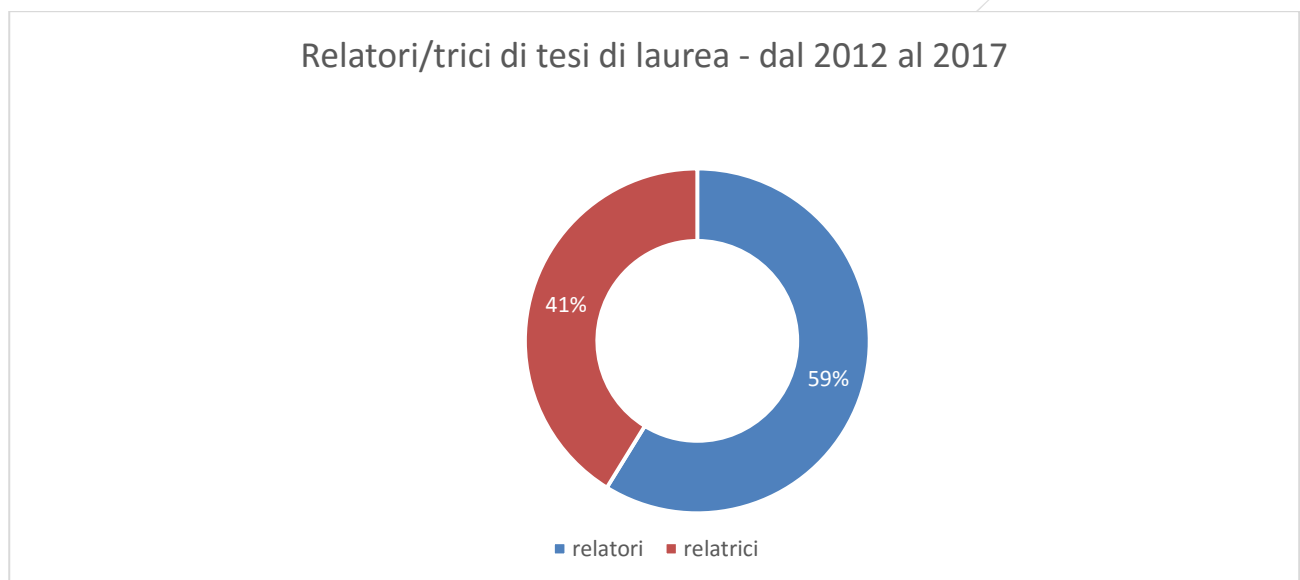
Fonte: dati Miur e fonti interne

2.19 - Percentuali di relatori e relatrici tesi di laurea per genere

La figura 2.19 riporta la percentuale di docenti che hanno seguito, in qualità di relatori o relatrici, le tesi di laurea degli studenti e delle studentesse appartenenti a tutti i corsi di laurea (triennale, magistrale e a ciclo unico), nell'arco temporale dal 2012 al 2017.

Su un totale di oltre 23.400 lauree il 59% ha avuto come relatore di tesi un docente, il 41% una docente. Si tratta di una distribuzione che si discosta solo di mezzo punto percentuale da quella che abbiamo osservato essere la composizione della popolazione docente di Ateneo nel 2017 (59,5% di uomini e 40,5% di donne) e non rivela dunque squilibri di genere relativi a questo aspetto della didattica.

Figura 2.19 – Percentuale di relatori/trici di tesi di laurea (arco temporale 5 anni)



Fonte: dati interni di Ateneo, piattaforma U-Gov

3. Personale tecnico amministrativo e bibliotecario

3.1 - Distribuzione per genere e area funzionale di impiego (Area)

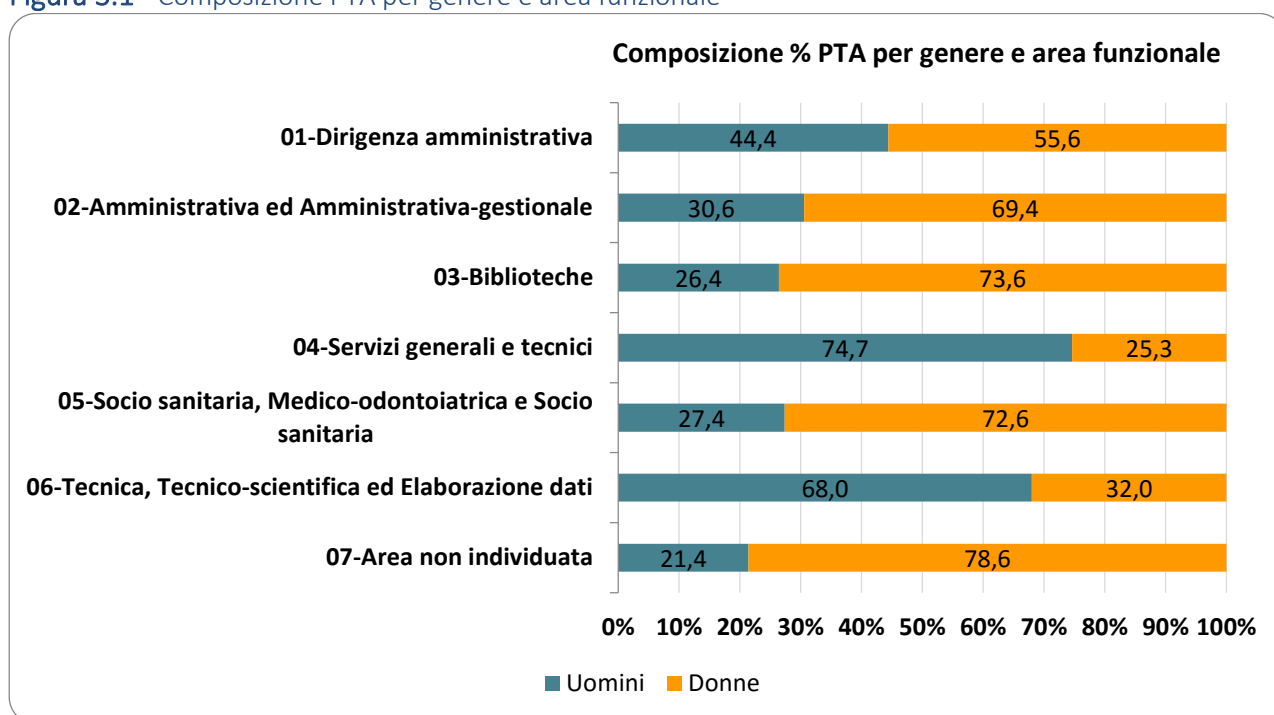
La tabella e il grafico 3.1 fotografano la distribuzione per area e per genere del personale tecnico-amministrativo (PTA) di UniCa al 31/12/2017. Dei 940 dipendenti dell'Ateneo il 57.9% sono donne. L'incidenza delle dipendenti è maggiore di quella degli uomini, o al più paritaria, in tutte le aree, fatta eccezione per l'area Servizi generali e tecnici e per l'area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, nelle quali le donne rappresentano, rispettivamente, il 25,3% e il 32,0%.

Tabella 3.1 - Personale TA per genere e area d'impiego

| Personale TA per genere e area d'impiego (numeri assoluti) | Uomini | Donne | TOTALE |
|--|------------|------------|------------|
| 01-Dirigenza amministrativa | 4 | 5 | 9 |
| 02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale | 123 | 279 | 402 |
| 03-Biblioteche | 14 | 39 | 53 |
| 04-Servizi generali e tecnici | 56 | 19 | 75 |
| 05-Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria | 46 | 122 | 168 |
| 06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati | 149 | 70 | 219 |
| 07-Area non individuata (CEL) | 3 | 11 | 14 |
| Totale | 395 | 545 | 940 |

Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 3.1 - Composizione PTA per genere e area funzionale



Fonte: dati.ustat.miur.it

3.2- Forbice delle carriere

L'indicatore delle "forbici delle carriere" è utile nell'individuazione di eventuali fenomeni di segregazione verticale. Il suo valore è dato dal rapporto tra il numero assoluto di donne o uomini in una certa categoria sul totale del personale nell'ambito della stessa categoria, in ogni anno di riferimento (in questo caso il 2015 e il 2017).

Le tabelle 3.2a e 3.2b e il grafico (figura 3.2) riportano i valori assoluti e quelli percentuali, in aggregato e disaggregati per categoria. Dall'analisi di tali dati si evince una maggiore incidenza delle donne in tutte le categorie, ad eccezione della categoria B. Tale incidenza, nel passaggio dal 2015 al 2017, si è andata riducendo verso valori più paritari in tutte le aree, tranne che per le categorie B, C e quella dei collaboratori ed esperti linguistici (CEL), nelle quali, invece, la prevalenza delle dipendenti donne è andata accentuandosi.

Tabella 3.2° - Forbice delle carriere

| Forbice delle carriere - numeri assoluti | 2015 | | | 2017 | | |
|--|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL) | 4 | 10 | 14 | 3 | 11 | 14 |
| CATEGORIA B | 89 | 78 | 167 | 81 | 75 | 156 |
| CATEGORIA C | 200 | 280 | 480 | 181 | 276 | 457 |
| CATEGORIA D | 122 | 178 | 300 | 113 | 157 | 270 |
| CATEGORIA EP | 12 | 19 | 31 | 13 | 20 | 33 |
| DIRIGENTI DI 2^ FASCIA | 4 | 6 | 10 | 4 | 5 | 9 |
| DIRETTORI GENERALI | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Totali | 432 | 571 | 1 003 | 396 | 544 | 940 |

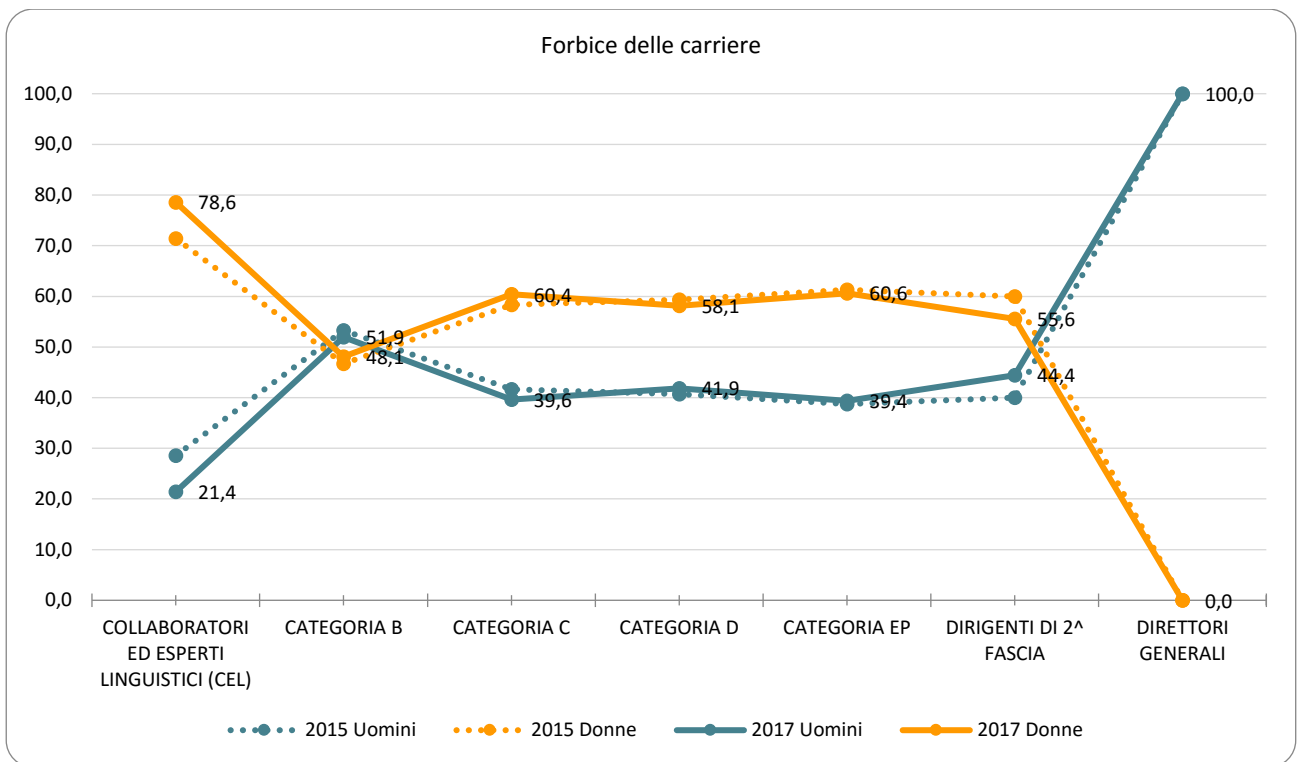
Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Tabella 3.2b - Forbice delle carriere

| Forbice delle carriere - percentuali | 2015 | | Diff. | 2017 | | Diff. |
|--|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | Uomini | Donne | | Uomini | Donne | |
| COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL) | 28.6 | 71.4 | 42.9 | 21.4 | 78.6 | 57.1 |
| CATEGORIA B | 53.3 | 46.7 | -6.6 | 51.9 | 48.1 | -3.8 |
| CATEGORIA C | 41.7 | 58.3 | 16.7 | 39.6 | 60.4 | 20.8 |
| CATEGORIA D | 40.7 | 59.3 | 18.7 | 41.9 | 58.1 | 16.3 |
| CATEGORIA EP | 38.7 | 61.3 | 22.6 | 39.4 | 60.6 | 21.2 |
| DIRIGENTI DI 2^ FASCIA | 40.0 | 60.0 | 20.0 | 44.4 | 55.6 | 11.1 |
| DIRETTORI GENERALI | 100.0 | 0.0 | | 100.0 | 0.0 | |

Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Figura 3.2 - Forbice delle carriere



Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.3 - Distribuzione per genere e fasce d'età

La tabella 3.3a e il successivo grafico fotografano la distribuzione per età del PTA dell'Università di Cagliari. Da tale rappresentazione emerge il numero estremamente esiguo del personale dipendente giovani, con età inferiore ai 35 anni (9), così come la netta prevalenza di dipendenti più anziani/e.

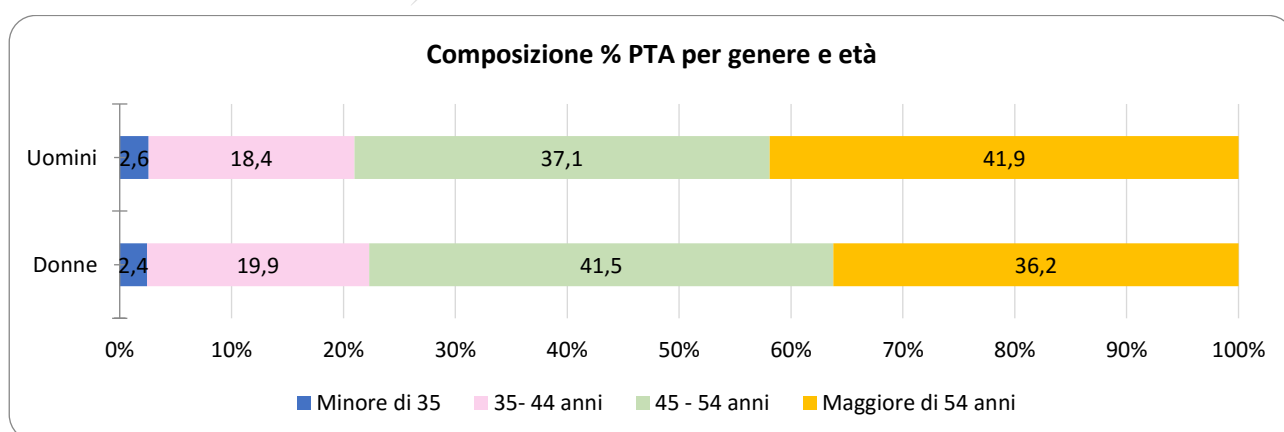
La categoria più numerosa tra gli uomini è quella dei dipendenti con più di 54 anni (41,9%), mentre tra le donne è quella di età compresa tra i 45 e i 54 anni (41,5%).

Tabella 3.3a – Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, per genere e fasce di età (espressi in numeri assoluti)

| Numeri assoluti | Uomini | Donne | Totale |
|---------------------|--------|-------|--------|
| minore di 35 anni | 4 | 5 | 9 |
| 35- 44 anni | 40 | 69 | 109 |
| 45 - 54 anni | 127 | 248 | 375 |
| maggiore di 54 anni | 225 | 222 | 447 |
| Totali | 396 | 544 | 940 |

Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Figura 3.3a - Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, per genere e fasce di età (espressi in percentuale)



Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

I dati di questa sezione descrivono la distribuzione per età e genere dei dipendenti tecnico-amministrativi dell'Ateneo di Cagliari. Rispetto a quest'ultimo dato possiamo notare un'età media significativamente più bassa per le donne nell'ambito delle categorie B, C e D, mentre il dato si inverte quando consideriamo le "Elevate Specifiche Tipologie Professionali" (categoria EP) e i dirigenti di seconda fascia.

La tabella 3.3b e la figura 3.3b invece, mostrano il dettaglio della distribuzione dei dipendenti sia in aggregato che per genere. Mentre in aggregato, la categoria modale è quella dei dipendenti con età compresa tra i 55 e i 59 anni, per gli uomini la moda si attesta tra i 60 e i 64, mentre per le donne, invece, la categoria più numerosa è quella con età compresa tra i 50 e i 54 anni.

Tabella 3.3b - distribuzione personale per classi d'età

| Fasce d'Età (Numeri assoluti) | Uomini | Donne | Totale |
|-------------------------------|--------|-------|--------|
| 25-29 | 1 | | 1 |
| 30-34 | 3 | 5 | 8 |
| 35-39 | 10 | 21 | 31 |
| 40-44 | 30 | 48 | 78 |
| 45-49 | 49 | 107 | 156 |
| 50-54 | 78 | 141 | 219 |
| 55-59 | 103 | 127 | 230 |
| 60-64 | 107 | 82 | 189 |
| 65-67 | 15 | 13 | 28 |
| 68 e oltre | | | 0 |
| Totale | 396 | 544 | 940 |

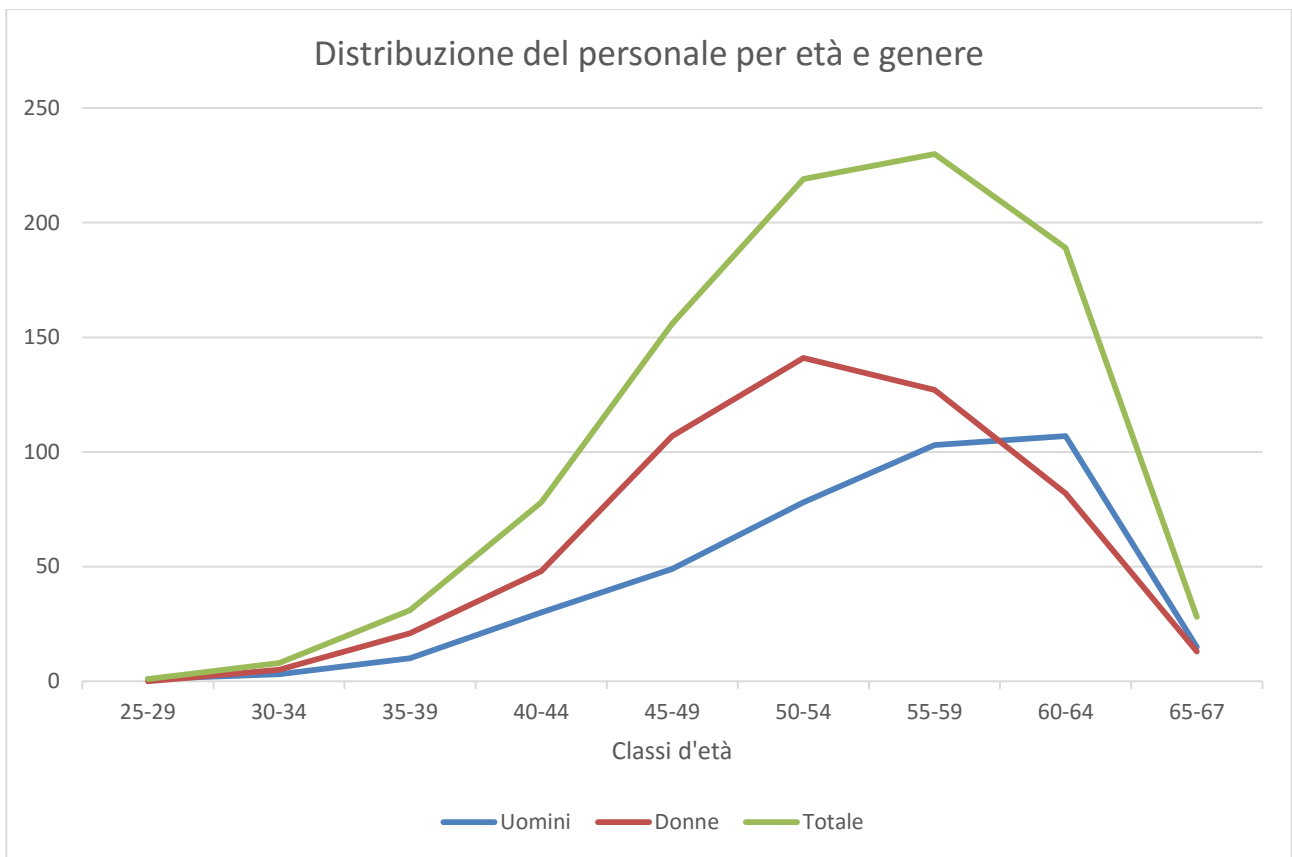
Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Tabella 3.3b -Età media per genere e categoria

| Età media | Uomini | Donne |
|--|--------|-------|
| COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL) | 58 | 59 |
| CATEGORIA B | 55 | 52 |
| CATEGORIA C | 53 | 52 |
| CATEGORIA D | 55 | 51 |
| CATEGORIA EP | 52 | 54 |
| DIRIGENTI DI 2^ FASCIA | 54 | 57 |
| DIRETTORE GENERALE | 54 | 0 |

Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Figura 3.3b - Distribuzione del personale per età e genere



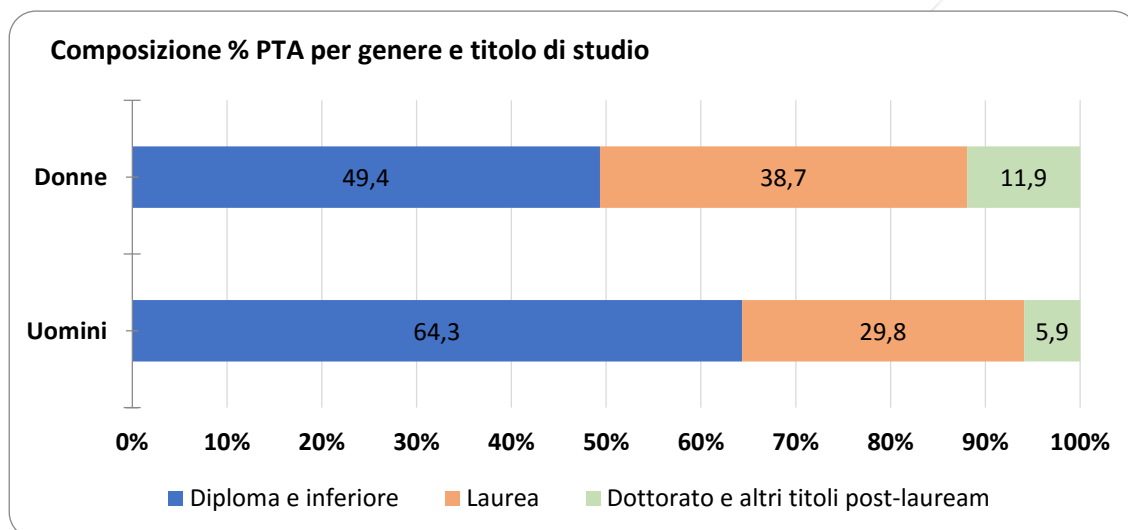
Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.4 - Distribuzione per genere e titolo di studio

L'indicatore sulla distribuzione per genere e titolo di studio del PTA riporta il valore assoluto di donne, o uomini, sul totale del PTA, per titolo di studio (ricompreso in tre categorie: diploma di scuola secondaria superiore o titolo inferiore, laurea, dottorato e altri titoli post-lauream).

Dalla figura 3.4, che fa riferimento ai dati relativi al 31/12/2017, complessivamente si rileva come la componente femminile presenti titoli di studio più alti rispetto a quella maschile: la metà possiede un titolo non superiore al diploma di scuola secondaria (mentre la percentuale sale al 64% per i colleghi), oltre il 38% un diploma di laurea (contro quasi il 30% dei colleghi), e il 12% un titolo post-lauream (il doppio dei colleghi, ma anche della media italiana sia maschile che femminile nel 2017, cfr. CRUI: 111).

Figura 3.4 – Composizione percentuale del Personale TAB, per genere e titolo di studio



Fonte: contoannuale.mef.gov

3.5 - Distribuzione per genere e tipologia di contratto

La tabella 3.5 riporta i valori assoluti della distribuzione del PTA dell'Ateneo per genere e tipologia contrattuale, mentre la figura 3.5 rappresenta i valori percentuali della stessa distribuzione.

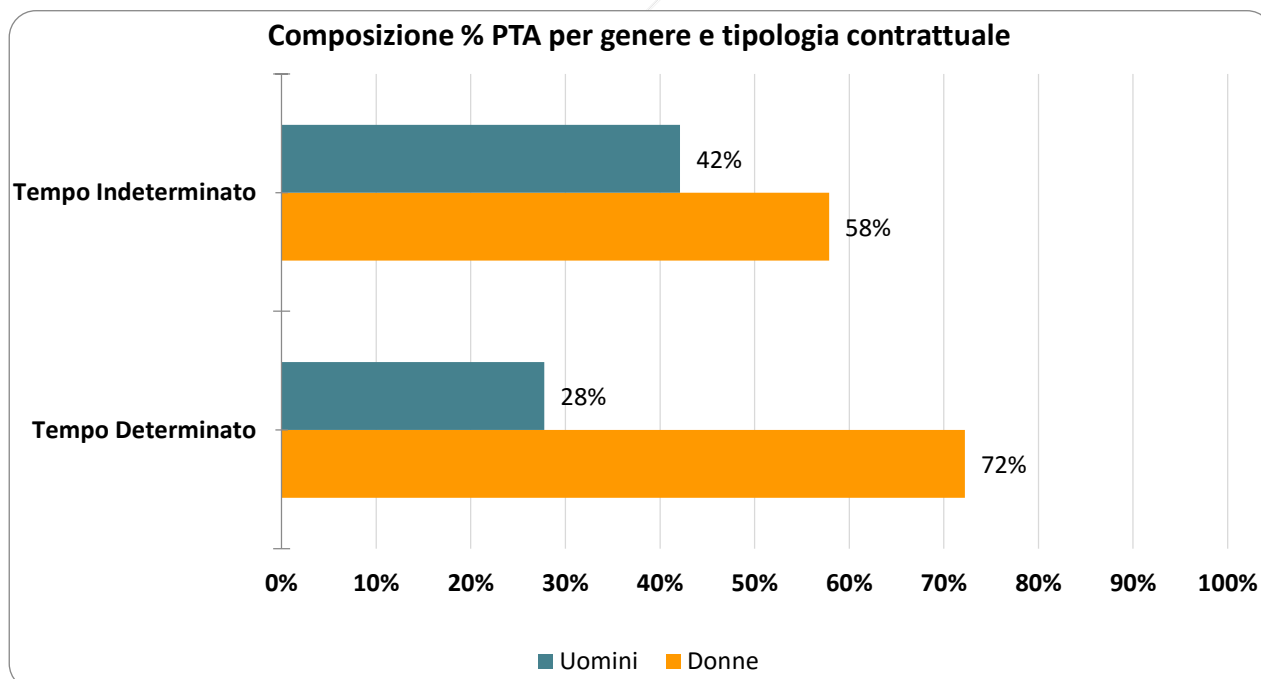
Possiamo notare come su un totale di 958 posizioni contrattuali, solo 18 sono a tempo determinato, meno del 2% del totale. Di tali posizioni, 13 (il 72%) riguardano personale femminile, mentre solo 5 (pari al 28%), riguarda invece personale maschile.

Tabella 3.5 – Distribuzione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, per genere e tipologia di contratto di lavoro (valori assoluti)

| Numeri assoluti | Donne | Uomini | Totale |
|---------------------|-------|--------|--------|
| Tempo Determinato | 13 | 5 | 18 |
| Tempo Indeterminato | 544 | 396 | 940 |
| Totale | 557 | 401 | 958 |

Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 3.5 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo e bibliotecario



Fonte: dati.ustat.miur.it

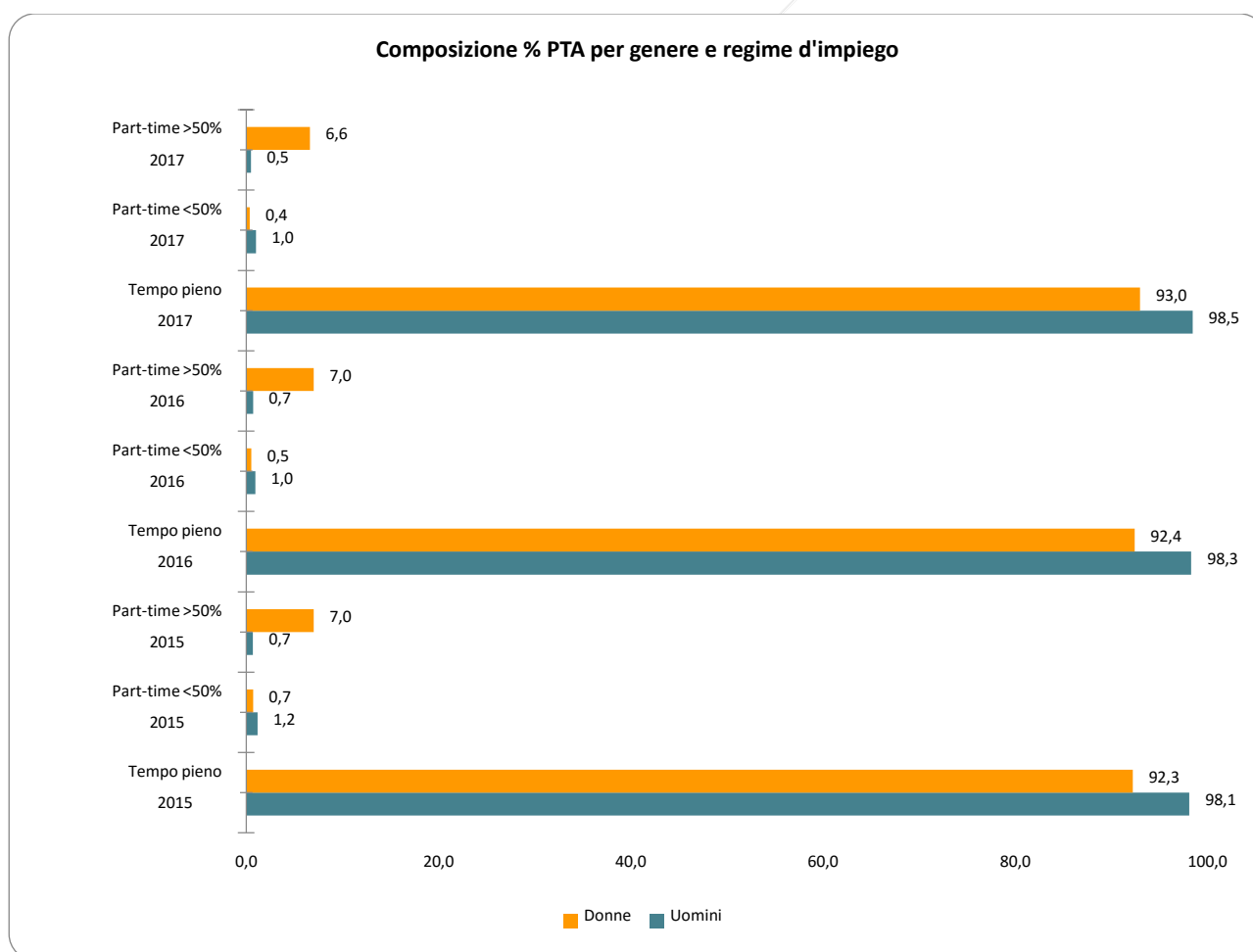
3.6 - Distribuzione per genere e regime di impiego

Il grafico propone una rappresentazione del PTA per genere e regime d'impiego (tempo pieno, part time fino al 50%, part time oltre al 50%) nel triennio in esame, dal 2015 al 2017.

A livello complessivo, il tempo pieno è scelto dalla quasi totalità del PTA di UniCa (il 95% nel 2015, che sale a circa il 96% nel 2017).

Tra chi sceglie il part time, la maggior parte sceglie quello superiore al 50% dell'orario pieno (nel 2017, quasi il 4%), mentre il part time inferiore al 50% dell'orario pieno è scelto da meno dell'un per cento del PTA (0,7%). Del personale che opta per il part time, la maggior parte è donna (circa il 7%, contro l'1,5% dei colleghi maschi). Tuttavia, mentre le donne rappresentano la maggior parte nel part time superiore al 50% dell'orario pieno (nel 2017, 6,6% contro lo 0,5 dei colleghi), la percentuale di uomini è lievemente maggiore nel part time inferiore al 50% dell'orario pieno (nel 2017, 1% contro lo 0,4% delle colleghe). Si tratta di una distribuzione di genere sostanzialmente confermata nei tre anni in esame.

Figura 3.6 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, per genere e regime di impiego.



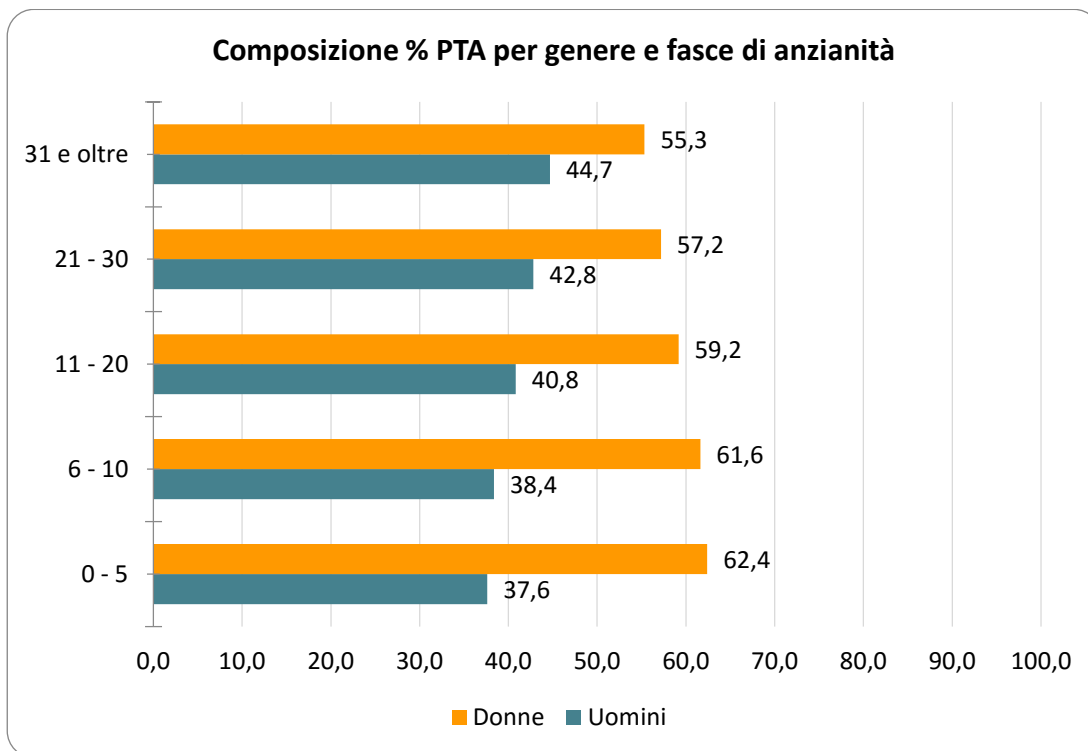
Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.7 - Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

Il grafico (Fig. 3.7) mostra la distribuzione per genere e per anzianità del PTA dell'Ateneo. Si nota che, con il ridursi dell'anzianità di servizio, il gap tra uomini e donne aumenta.

Ciò suggerirebbe che negli anni recenti è andata accentuandosi la tendenza ad assunzioni relativamente più frequenti di personale femminile.

Figura 3.7 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, per genere e fasce di anzianità di servizio (espresso in anni)



Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.8 - Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale (Anzianità)

La tabella 3.8 mostra i valori assoluti disaggregati per genere, per categoria e per anzianità aziendale del personale dipendente tecnico e amministrativo dell'Ateneo. Nella figura 3.8, invece, la stessa distribuzione è descritta in termini percentuali.

Si nota un numero assoluto elevato, così come un'elevata incidenza di dipendenti con un'anzianità superiore ai 21 anni di servizio, sia tra gli uomini, ma soprattutto tra le donne, nei dipendenti di categoria C.

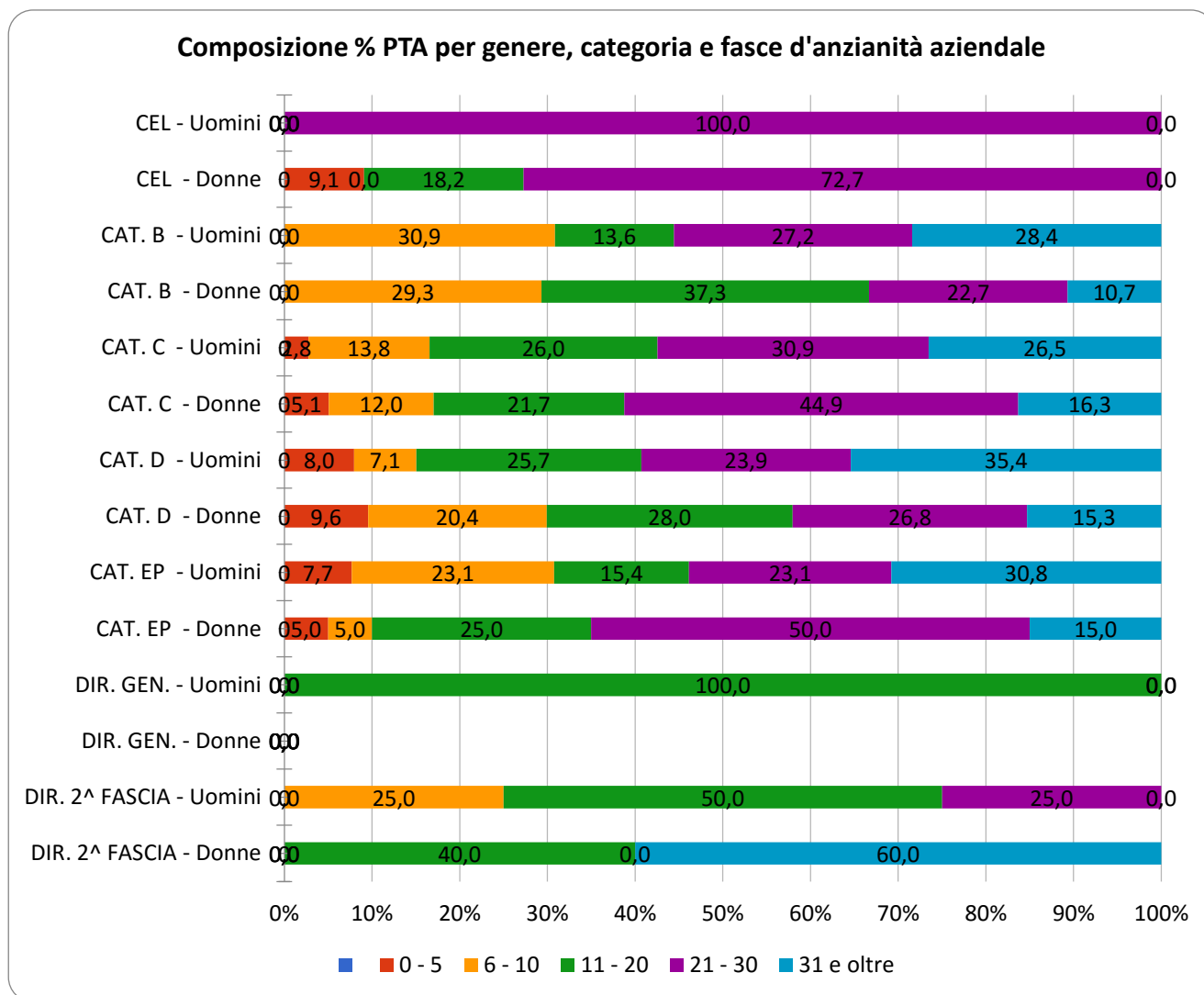
La seconda componente per numerosità assoluta è quella dei dipendenti di categoria D. In questo caso, però, risultano essere più anziani, in media, i dipendenti di genere maschile.

Tabella 3.8 – Distribuzione del personale dipendenti tecnico e amministrativo, per genere, categoria e anzianità aziendale (espressa in valori assoluti)

| Cifre in valore assoluto | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-43 | >44 | Tot |
|--------------------------|--------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|
| CEL | Uomini | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Donne | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| CAT. B | Uomini | 0 | 25 | 6 | 5 | 9 | 13 | 16 | 7 | 0 | 0 | 81 |
| | Donne | 0 | 22 | 21 | 7 | 7 | 10 | 4 | 4 | 0 | 0 | 75 |
| CAT. C | Uomini | 5 | 25 | 14 | 33 | 28 | 28 | 37 | 7 | 4 | 0 | 181 |
| | Donne | 14 | 33 | 27 | 33 | 50 | 74 | 28 | 14 | 3 | 0 | 276 |
| CAT. D | Uomini | 9 | 8 | 7 | 22 | 20 | 7 | 24 | 9 | 7 | 0 | 113 |
| | Donne | 15 | 32 | 19 | 25 | 27 | 15 | 17 | 7 | 0 | 0 | 157 |
| CAT. EP | Uomini | 1 | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 13 |
| | Donne | 1 | 1 | 3 | 2 | 8 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 20 |
| DIR. | Uomini | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| GEN. | Donne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DIR. 2^ | Uomini | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| FASCIA | Donne | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| Totale | | 46 | 150 | 102 | 131 | 153 | 160 | 132 | 50 | 16 | 0 | 940 |

Fonte: contoannuale.mef.gov

Figura 3.8 – Distribuzione del personale dipendenti tecnico e amministrativo, per genere, categoria e anzianità aziendale (espressa in valori percentuali)



Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.9 - Giorni di assenza per genere e causa dell'assenza (Assenze)

La tabella 3.9 indica il numero medio di giorni di assenza per causa e per genere. Si nota una netta prevalenza delle assenze per malattie, leggermente maggiori per le donne rispetto agli uomini. Fatta eccezione che per questa categoria e per i congedi per maternità e malattia dei figli, dove ancora sono prevalenti le assenze femminili, la distribuzione per genere delle altre assenze è paritaria.

La tabella 3.9, che abbiamo inserito in aggiunta a quelle proposte dalle Linee Guida CRUI (2019) per completezza di informazione, mostra, invece, il numero medio di giorni di assenza per genere, causa e per categoria. I dati riportano un numero anomalo, probabilmente frutto di un *outlier*, di giorni di assenza per malattia, tra i collaboratori linguistici di genere maschile.

Tabella 3.9 – Distribuzione delle giornate di assenza (numero medio di giorni), per genere e causa

| Causa assenza | Uomini | Donne |
|--|--------|-------|
| M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE | 5,95 | 7,97 |
| O10 - CONGEDI RETRIBUITI (ai sensi dell'art 42, c. 5 d.lgs. 151/2001) | 0,63 | 0,70 |
| PR4 – PERMESSI RETRIBUITI (LEGGE 104/1992) | 2,14 | 2,54 |
| PR5 – ASSEGNO RETRIB.: maternità, congedo parentale, malattia figlio/a | 0,31 | 2,18 |
| PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE | 2,80 | 2,56 |
| SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE | 0,09 | 0,00 |

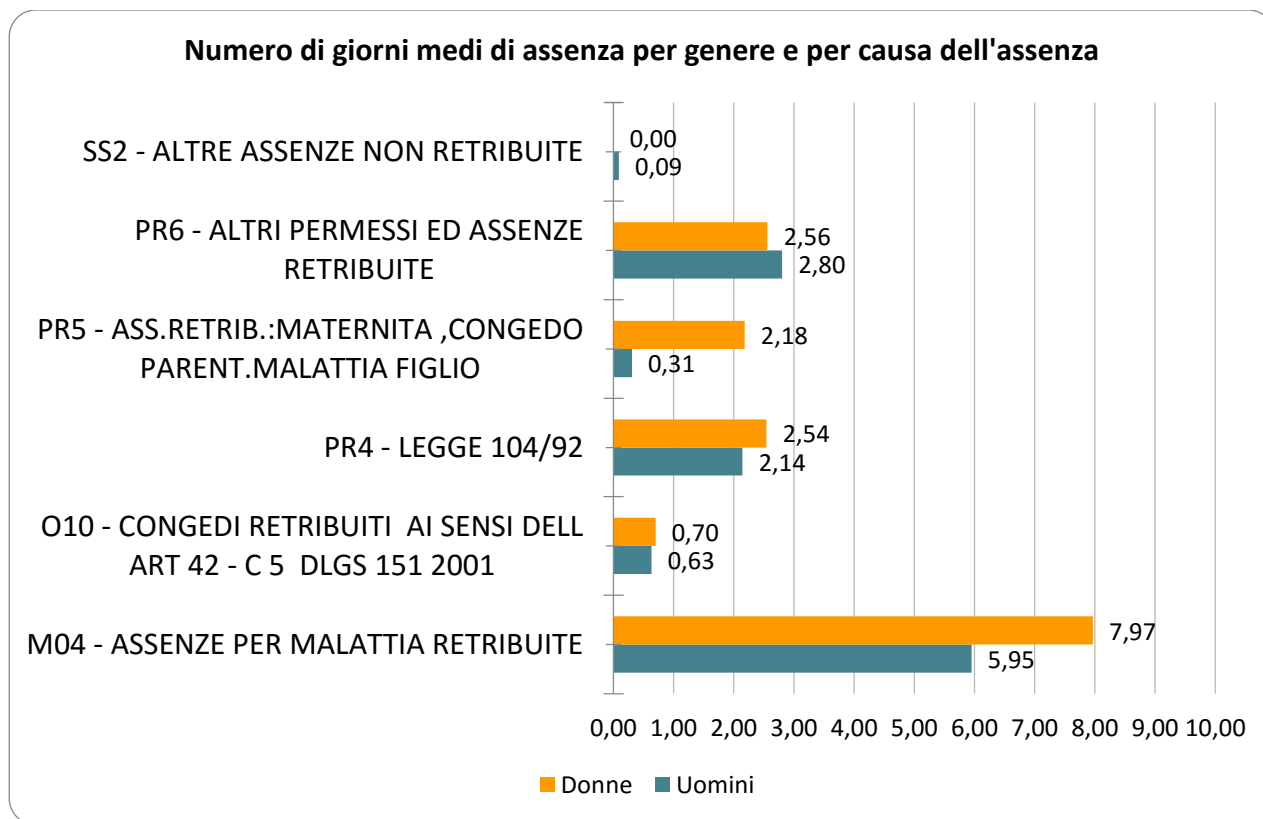
Fonte: contoannuale.mef.gov

Tabella 3.9 Distribuzione delle giornate di assenza (numero medio di giorni), per categoria/ruolo, causa e genere

| Causale | M04 | | O10 | | PR4 | | PR5 | | PR6 | | SS2 | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Media Uomin | Media Donne | Media Uomin | Media Donne | Media Uomin | Media Donne | Media Uomin | Media Donne | Media Uomin | Media Donne | Media Uomin | Media Donne |
| collaboratori ed esperti linguistici (CEL) | 23.33 | 0.72 | | | | | | | | | | 1.82 |
| categoria B | 6.28 | 10.01 | 0.07 | | 2.06 | 1.17 | 0.30 | 2.93 | 2.62 | 3.54 | | 0.04 |
| categoria C | 5.46 | 8.74 | 1.35 | 1.31 | 1.99 | 3.37 | 0.36 | 1.28 | 3.31 | 2.23 | | 0.01 |
| categoria D | 6.38 | 8.75 | | 0.12 | 2.27 | 2.32 | 0.23 | 2.65 | 2.30 | 3.08 | | 0.05 |
| categoria EP | 7.15 | 0.22 | | | 5.77 | 0.50 | 0.54 | 11.72 | 3.31 | 1.83 | | |
| direttori generali | | | | | | | | | | | | |
| dirigenti di 2 ^a fascia | | 2.6 | | | | | | | 1.00 | 2.2 | | |
| Totale | 5.95 | 7.97 | 0.63 | 0.70 | 2.14 | 2.54 | 0.31 | 2.18 | 2.80 | 2.56 | 0.09 | 0.00 |

Fonte: contoannuale.mef.gov

Figura 3.9 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza



Fonte: contoannuale.mef.gov

3.10 - Indice di compensazione per genere e per categoria

Con riferimento al PTA dell'Ateneo cagliaritano nel 2017, per le donne il numero di assunzioni è stato di 6 a fronte di 18 cessazioni, mentre riscontriamo solo una assunzione di dipendenti di genere maschile a fronte di 26 cessazioni.

La tabella 3.10 riporta l'indice di compensazione, dato dal rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA, per l'anno considerato. Possiamo notare in linea generale come per tutte le categorie il rapporto indichi una intensità di turnover bassissima, data da un numero di assunzioni inferiore o nullo rispetto alle cessazioni, specialmente nel caso maschile, dove risulta una sola assunzione nella categoria EP, corrispondente ad una cessazione. Tale dato complessivo può essere letto alla luce delle norme di limitazione del *turn-over* nel pubblico impiego¹² vigore per il periodo preso in esame.

Tabella 3.10 - Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)

| Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) | | |
|---|--------|-------|
| Categoria | Uomini | Donne |
| AREA DI COLLABORAZIONE | 0,00 | 0,00 |
| CATEGORIA B | 0,00 | 0,00 |
| CATEGORIA C | 0,00 | 0,50 |
| CATEGORIA D | 0,00 | 0,13 |
| CATEGORIA EP | 1,00 | 0,00 |
| DIRETTORI GENERALI | 0,00 | 0,00 |
| DIRIGENTI DI 2^ FASCIA | 0,00 | 0,00 |
| Totale | 0,04 | 0,33 |

Fonte: contoannuale.mef.gov

¹² Disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2015-2017, a norma dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49 e ss. mm. ii.

3.11 Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

L'indice di *turnover* è definito dal rapporto tra le variazioni di organico in Ateneo (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico per categoria e genere al 31/12/2017. Dalla tabella notiamo come, a livello complessivo, il turnover di UniCa nell'annualità in esame sia negativo, in quanto registra una riduzione dell'organico di 8 punti percentuali, prevalentemente riguardanti il personale di genere maschile (-6,31 punti percentuali, contro il -2,21 delle colleghe).

È la categoria "area di collaborazione" (rappresentata dai collaboratori esperti linguistici - CEL) a registrare la maggiore perdita tra gli uomini (-33,33%), mentre il turnover è positivo per le donne (+9,09%). Sempre per gli uomini, il turnover negativo risulta alto nella categoria B, C, D (perdendo, rispettivamente, circa il 9%, 6%, 5%).

È utile leggere il peso relativo di tali perdite alla luce distribuzione per categoria della popolazione PTA di UniCa al 2017, in ordine di grandezza: la categoria C quasi la metà (48,62%), il 28,72% la categoria D, la Categoria B il 16,60%, l'1,49% l'area di collaborazione, i dirigenti di 2° fascia lo 0,96%, i direttori generali lo 0,11%.

Tabella 3.11 - Indice di Turnover

| Indice di Turnover Complessivo | | |
|--------------------------------|---------|--------|
| Categoria | Uomini | Donne |
| AREA DI COLLABORAZIONE | -33,33% | 9,09% |
| CATEGORIA B | -8,64% | -2,67% |
| CATEGORIA C | -6,08% | -1,45% |
| CATEGORIA D | -5,31% | -4,46% |
| CATEGORIA EP | 0,00% | 0,00% |
| DIRETTORI GENERALI | 0,00% | 0,00 |
| DIRIGENTI DI 2^ FASCIA | 0,00% | 0,00% |
| Totale | -6,31% | -2,21% |

Fonte: contoannuale.mef.gov

3.12 Progressioni di carriera per genere

I dati della Tabella 13.12 fanno riferimento alle progressioni economiche del PTA dell'Ateneo per l'anno 2017 e alla percentuale rispetto alla consistenza dell'organico al 31/12/2017, suddiviso per categoria e genere. La tabella non comprende le progressioni verticali (ovvero i passaggi di categoria) che nel 2017 hanno interessato solo un caso di passaggio, dalla categoria C alla categoria D, tramite procedura concorsuale pubblica.

Tabella 3.12 - Progressioni economiche del personale tecnico amministrativo (anno 2017)

| | In servizio 31/12/2017 | | Progressioni economiche 2017 | | | |
|------------------------|------------------------|-------|------------------------------|-------|----------|---------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini % | Donne % |
| CEL | 3 | 11 | | | 0 | 0 |
| CATEGORIA B | 81 | 75 | 29 | 20 | 36% | 27% |
| CATEGORIA C | 181 | 276 | 49 | 58 | 27% | 21% |
| CATEGORIA D | 113 | 157 | 39 | 51 | 35% | 32% |
| CATEGORIA EP | 13 | 20 | 5 | 5 | 38% | 25% |
| DIRIGENTI DI 2^ FASCIA | 4 | 5 | | | 0 | 0 |
| DIRETTORI GENERALI | 1 | 0 | | | 0 | 0 |
| Totale | 396 | 544 | 122 | 134 | | |

Fonte: dato interno di Ateneo

3.13 Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

La tabella riporta la distribuzione del PTA dell'Ateneo ricevente un'indennità di responsabilità (ovvero un emolumento che compensa responsabili di servizio o settore del personale dell'assegnazione di incarichi o funzioni di direzione), riservata al personale non dirigenziale appartenente alle categorie D ed EP (Elevate Professionalità), tra il 2015 e il 2017.

Per quanto riguarda la dinamica di genere, si osserva come sia più spesso attribuita alle donne, circa il 59% destinatarie dell'indennità, contro il 41% degli uomini. Tale distribuzione è sostanzialmente costante nel triennio in esame. Tuttavia, è importante ricordare che le due categorie considerate vedono nell'Ateneo una presenza femminile superiore rispetto a quella maschile (nel 2017, rispettivamente 157 donne contro 113 uomini per la categoria D, 20 donne contro 13 colleghi per la categoria EP).

Interessante notare come nell'ambito della categoria D al 31/12/2017 il 9% delle donne non ha incarico di responsabilità, contro solo il 3 % dei colleghi maschi; nella categoria EP una dinamica di genere non è rilevata, in quanto tutto il personale è destinatario di un incarico di posizione organizzativa.

Tabella 3.13 - Distribuzione del PTA che ha ricevuto un'indennità di responsabilità nel triennio 2015-2017, per genere

| Indennità di responsabilità | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Settore/Servizio | 58,9% | 41,1% | 59,2% | 40,8% | 58,5% | 41,5% |
| Ufficio/Unità | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale complessivo | 58,9% | 41,1% | 59,2% | 40,8% | 58,5% | 41,5% |

Fonte: dato interno di Ateneo

3.14 Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

La tabella riporta la distribuzione, per genere e ammontare dell'indennità, del personale EP (Elevate Professionalità) che ha percepito nel triennio in esame (dal 2015 al 2017) un emolumento che compensa l'assegnazione di incarichi o funzioni di direzione.

Se nelle prime due annualità considerate tale distribuzione è equivalente per uomini e donne, in quanto il 100% sia di uomini che di donne EP UniCa ha percepito un'indennità annuale superiore ai 6000 euro, nel 2017 per circa l'8% degli uomini l'indennità di posizione non supera i 4000 euro annuali: ciò è tuttavia dovuto ad un nuovo ingresso maschile nella categoria, che per il periodo ha fruito dell'indennità minima di posizione contrattuale.

Tabella 3.14 - Distribuzione del personale EP (Elevate Professionalità) che ha ricevuto l'indennità di responsabilità/incarichi nel triennio 2015-2017, per genere

| Indennità di posizione (Cat. EP) | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Fino a € 4000 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7,7% |
| da € 4001 a € 5000 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| da € 5001 a € 6000 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| oltre € 6000 | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 92,3% |
| Totale complessivo | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fonte: dato interno di Ateneo

4. Incarichi istituzionali e di Governo

La composizione degli Organi di Governance di Ateneo nel 2017 (rappresentata nella figura 4) presenta una situazione variegata dal punto di vista dell'equilibrio di genere.

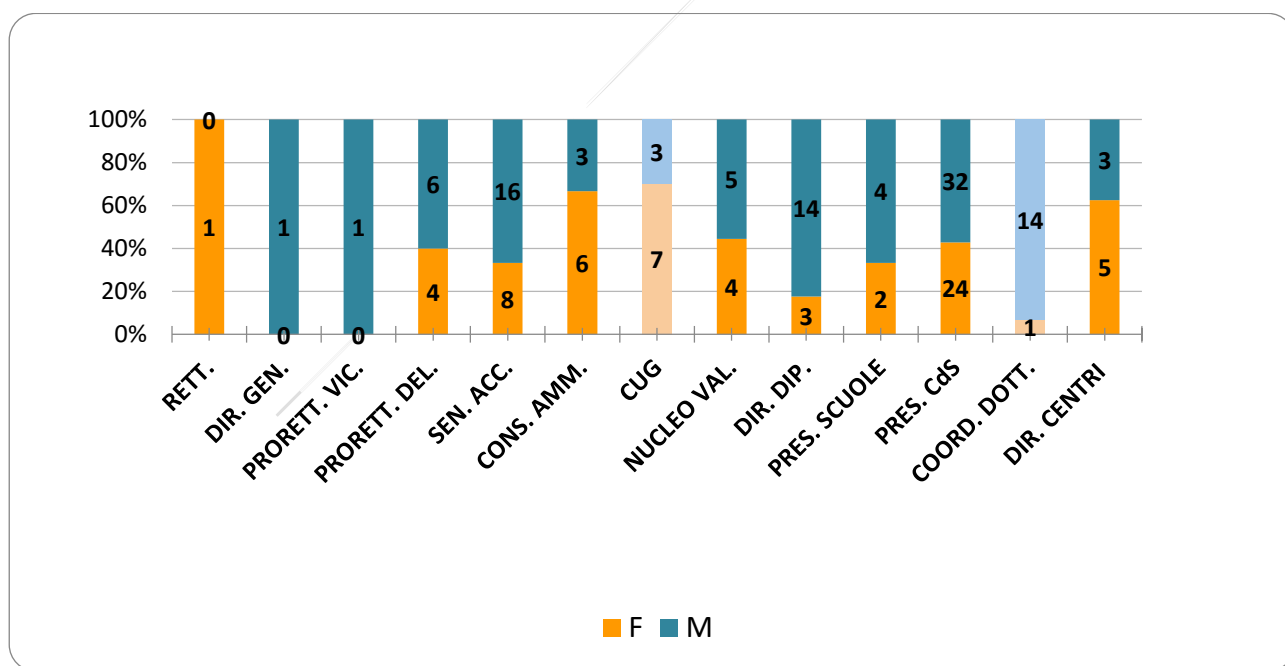
Nella carica al vertice dell'Ateneo vi è una donna (la prof.ssa Maria Del Zompo, eletta nel marzo 2015 cinquantanovesimo rettore e prima rettrice dell'Università di Cagliari), mentre il prorettore vicario e il direttore generale sono uomini.

La maggiore rappresentanza maschile è contenuta nel caso dei prorettori delegati (6 uomini e 4 donne), del nucleo di valutazione (5 uomini e 4 donne), dei presidenti di Corsi di laurea (32 uomini e 24 donne), dei presidenti di Scuole (4 uomini e 2 donne).

Decisamente più forte lo squilibrio a favore della componente maschile nel caso dei coordinatori di dottorato (14 uomini e 1 donna); dei direttori di dipartimento (14 uomini e 3 donne); del senato accademico (16 uomini e 8 donne).

La composizione è sfavorevole alla rappresentanza maschile solo in tre organi: nel caso del CUG (3 uomini e 7 donne), presieduto però da un uomo, del Consiglio di amministrazione (6 donne e 3 uomini) e dei direttori dei Centri di Ateneo (5 donne e 3 uomini).

Figura 4 – Composizione di genere nella governance di Ateneo



Fonte: dato interno di Ateneo – Affari Generali

SEZIONE 2

Azioni per la parità di genere

In questa sezione viene vengono riportate le attività realizzate dall'Ateneo dall'aprile 2015, anno di inizio del mandato della Rettrice prof.ssa Maria Del Zompo, all'anno 2017, anno di riferimento del presente documento.

A partire dall'approvazione delle Linee Strategiche 2016-2021, l'Ateneo ha individuato nella "responsabilità sociale" uno dei temi che hanno orientato la pianificazione strategica nel corso di questi anni.

Con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, nel gennaio del 2017, del "*Documento Strategico di Programmazione Integrata 2017-2021*", l'Ateneo ha ritenuto prioritario mettere in atto delle politiche volte ad attenuare ogni genere di disparità e discriminazione e a promuovere le pari opportunità, l'inclusione e l'integrazione a tutti i livelli.

Nell'ambito della tematica della "responsabilità sociale" le politiche dell'Ateneo sono state finalizzate a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Si riportano di seguito, suddivise in sezioni, le attività realizzate dall'Ateneo.

a) **Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio:**

Progetto Tessera baby

A partire dall'a.a.2014/2015 l'Ateneo ha avviato il Progetto "Tessera baby", che valorizza l'impegno parallelo negli studi e nella genitorialità destinando servizi e spazi alle studentesse ed agli studenti diventati genitori.

Nello specifico il Progetto è rivolto alle studentesse in stato di gravidanza ed alle studentesse ed agli studenti che abbiano figli di età compresa entro i 10 anni e consente loro di avvalersi di alcuni servizi offerti dall'Ateneo, tra questi: la priorità nel disbrigo di pratiche burocratiche presso gli uffici universitari (segreterie studenti e uffici dell'amministrazione); scelta dell'orario per sostenere gli esami di profitto; parcheggi riservati disponibili presso tutte le Facoltà; accesso gratuito al materiale dei corsi di studio erogati in modalità online (corsi e-learning). Inoltre per consentire alle neo-mamme l'allattamento e per offrire alle studentesse e agli studenti genitori uno spazio ludico-ricreativo per le loro figlie e figli durante la frequenza delle lezioni, viene offerto dall'Ateneo, in

tutti i poli universitari, un ambiente accogliente, chiamato “Stanza Rosa”, dotata di fasciatoio, poltrona relax ed arredi adatti all’età dei minori.

Il progetto, in continua evoluzione, si arricchisce ogni anno di ulteriori servizi, sulla base delle esigenze manifestate dalle studentesse e dagli studenti genitori.

Telelavoro

L’esigenza di avviare presso l’Università di Cagliari la modalità di telelavoro è sorta già nell’anno 2003, a seguito delle richieste di alcuni/e dipendenti che per gravi motivi di salute avevano bisogno di poter lavorare dalla propria abitazione.

Nel corso del 2007 l’Amministrazione ha avviato un progetto sperimentale di telelavoro che ha coinvolto due dipendenti e ha avuto lo scopo di testare i risvolti di tale forma lavorativa sull’organizzazione, oltre che di acquisire le informazioni ed i dati necessari per la predisposizione di un regolamento sulla gestione del telelavoro. Alla fine della sperimentazione, dopo un’attenta analisi dei risultati ottenuti e delle criticità da affrontare, si è proceduto alla redazione del regolamento sull’utilizzo del telelavoro. Nel corso del 2017 sono stati 4 i/le dipendenti che hanno usufruito del telelavoro.

b) Benessere lavorativo

Indagine

Nel corso del 2015 l’Ateneo, con la collaborazione del CUG e del Nucleo di Valutazione, ha realizzato la prima Indagine sul benessere organizzativo del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.¹³

Partendo dai risultati dell’Indagine svolta, al fine di attivare azioni di miglioramento, nel 2017 il CUG ha predisposto un questionario più approfondito con l’obiettivo di conoscere meglio le abitudini di vita, le esigenze del personale dell’Ateneo e le cause di eventuali situazioni di malessere in ambito lavorativo.

Attività del Circolo Ricreativo di Ateneo con impatto sul benessere lavorativo

Nel corso del triennio 2015-2017 il Circolo Ricreativo Universitario Cagliari (C.R.U.C.) ha realizzato diverse attività, culturali, sociali, sportive e ricreative che hanno coinvolto, non solo il personale universitario, ma anche le loro famiglie, favorendo l’aggregazione e la socializzazione di tutte le componenti universitarie. Numerosa è stata la partecipazione, attraverso le iniziative organizzate dal C.R.U.C., alle competizioni sportive, anche a livello nazionale, alle tradizionali feste della Befana e di carnevale e ai laboratori organizzati per i più piccoli. Nel 2017 è stato inoltre costituito il centro musicale di Ateneo “UNICA MUSICA ENSEMBLE (MUSE)” che offre attività di concertazione e produzione corale e strumentale, creando ulteriori momenti di aggregazione e di socializzazione

¹³ https://sites.unica.it/benessereorganizzativo/files/2015/03/analisi_prelim.pdf

all'interno della comunità universitaria tra studenti/esse, personale docente e personale tecnico-amministrativo.

c) Il genere nella didattica

Attività di sensibilizzazione pubblica (seminari, convegni) sui temi della violenza di genere

A partire dall'a.a. 2017/2018 l'Ateneo ha avviato una campagna di sensibilizzazione nei confronti degli studenti e delle studentesse contro la violenza di genere.

In collaborazione con il CUG e con i Presidenti di Facoltà, ogni anno viene proiettato all'avvio delle lezioni, un video¹⁴ realizzato dall'Ateneo contro la violenza di genere, per sensibilizzare gli/le studenti/esse su queste problematiche e avviare dei dibattiti sul tema.

Nel corso dell'anno vengono inoltre programmate attività seminariali, con il coinvolgimento di relatori/trici direttamente impegnati in attività di prevenzione e tutela delle vittime di violenza, con l'obiettivo di fornire agli studenti ed alle studentesse ulteriori occasioni di approfondimento.

A partire dall'a.a. 2017/18 l'Ateneo organizza una manifestazione stabile che promuove azioni di contrasto alla violenza di genere durante tutto l'anno accademico, dal titolo "*25 novembre tutto l'anno*". È una iniziativa che coinvolge studentesse e studenti e tutto il personale docente e tecnico amministrativo e si articola in seminari, laboratori, lezioni aperte, convegni, mostre, concorsi, con la finalità di promuovere la cultura delle pari opportunità tra donne e uomini, del rispetto, della condivisione di ruoli e compiti, del supporto reciproco.

Attività di informazione, formazione e sensibilizzazione che accrescono la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità

A partire dal 2017 l'Ateneo ha organizzato degli interventi formativi per il personale sulla stereotipia di genere, che hanno visto la partecipazione di circa 170 unità di personale tecnico amministrativo. Sono state inoltre organizzate due edizioni del seminario, aperto ai dirigenti e al personale di categoria EP, dal titolo "*Dalla stereotipia di genere ai gender plan*". Ulteriori edizioni dei percorsi formativi sono state realizzate nel corso del 2018.

Nel corso dell'a.a. 2017/18 l'Ateneo ha inoltre organizzato un percorso multidisciplinare dal titolo "*Il bello e la sfida di essere donna*", percorso/concorso finalizzato a promuovere tra gli studenti e le studentesse dell'Ateneo una cultura del rispetto e valorizzazione della figura femminile e a premiare la creazione e diffusione di video e/o elaborati giornalistici su tematiche inerenti il ruolo della donna nella società odierna, evidenziando le difficoltà che la donna incontra nella realizzazione delle proprie aspirazioni e nella crescita professionale. Il concorso ha visto la

¹⁴ link al video: https://www.youtube.com/watch?v=f1SJIDkr9_w

partecipazione di 176 studenti/esse e si è concluso con la premiazione dei primi 3 migliori video ed elaborati giornalistici ai quali sono stati assegnati dei premi in denaro.

Promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere MASTER

Nell'anno accademico 2014/15 l'Ateneo ha attivato il Master di II livello in *Gender Equality*.

Il Master è stato realizzato in collaborazione con la Open University di Londra, la Universidad Pontificia de Salamanca, la University of Surrey e con la Regione Autonoma della Sardegna.

Il percorso era finalizzato alla creazione di una nuova figura professionale, quella di esperta/o in strategie per il potenziamento delle pari opportunità ad alta specializzazione, in grado di progettare e sviluppare strategie di valorizzazione delle differenze di genere in un'ottica di pari opportunità, a partire dai contesti scolastici ed educativi fino agli apparati produttivi del mercato del lavoro, ai luoghi della politica istituzionale, dei processi. Il Master ha formato 12 studentesse.

Attività di orientamento su Corsi di Studio in discipline STEM specificamente rivolta alle alunne delle scuole superiori

A partire dall'anno 2015 l'Ateneo ha aderito al progetto «Nuvola rosa» promosso da Microsoft, Accenture, ASUS, Avanade e Aviva.

Il progetto ha previsto dei percorsi di formazione gratuiti per sostenere la diffusione di competenze digitali nei confronti di giovani donne.

Nello stesso anno l'Ateneo ha aderito alla campagna di solidarietà "HeForShe", con l'obiettivo di coinvolgere gli studenti e le studentesse nella lotta contro la discriminazione delle donne.

La campagna, creata dall'ente delle Nazioni Unite UNWomen (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women), lavora per favorire il processo di crescita e di sviluppo della condizione delle donne e della loro partecipazione pubblica.

Attività di ricerca su gender studies

Si rimanda agli allegati 1 e 2 per il dettaglio dei progetti di ricerca e delle pubblicazioni presentate dai dipartimenti nel triennio 2015-2017.

d) Contrasto alla segregazione verticale

A partire dal 2015 l'Ateneo ha avviato delle azioni finalizzate a contrastare il fenomeno della segregazione verticale.

In particolare, al fine di assicurare un maggiore equilibrio nella composizione di alcuni Dipartimenti, ha introdotto delle regole per cui, tra i criteri di assegnazione dei Punti Organico, viene inserito un *indicatore di riequilibrio* che viene calcolato all'interno di ciascun Dipartimento, sulla base della percentuale di donne beneficiarie di reclutamento o promozione sul totale dei reclutamenti/promozioni effettuate.

Sono state inoltre introdotte delle regole sulla composizione delle commissioni di concorso per la selezione di professori/esse ordinari/e, associati/e e RTb. Queste regole prevedono che sia di genere femminile, non solo almeno una delle componenti della rosa proposta al Senato Accademico, ma anche la terza componente presa dalla lista di docenti con i requisiti per far parte delle commissioni di abilitazione nazionale.

e) **Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni**

Carriere Alias per studenti e studentesse in transizione di genere (disforia)

A seguito della richiesta, da parte di diverse Associazioni studentesche di riconoscimento della carriera universitaria degli studenti e delle studentesse con disforia di genere, è stato predisposto nel corso del 2017 un apposito regolamento che disciplina la materia.

Per consentire il proseguimento degli studi durante il difficile percorso di transizione di genere, il regolamento prevede il rilascio di un doppio badge e la creazione di una carriera Alias, ossia di una carriera parallela che affianca quella preesistente nella banca dati amministrativa dell'Ateneo, la quale è collegata ai dati anagrafici legalmente validi.

La carriera Alias pertanto è temporanea ed a uso interno da parte dell'Ateneo e utilizzata fino a quando una sentenza del Tribunale ordinario, passata in giudicato, ordinerà all'ufficiale dello Stato Civile del Comune di nascita di effettuare la rettifica nel relativo registro.

Eventi, normative e attività volte all'integrazione di studenti e studentesse, personale docente, e personale tecnico-amministrativo proveniente da paesi europei o extraeuropei

L'Ateneo partecipa ad un progetto del Consiglio d'Europa patrocinato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, "European Qualifications Passport for Refugees (EQPR)" per la verifica e la certificazione dei titoli di studio dei/delle rifugiati/e e dei/delle richiedenti asilo.

Il Passaporto è un documento che contiene la valutazione delle qualifiche accademiche dei/delle rifugiati/e che hanno conseguito un titolo finale di scuola secondaria o universitario, ma che non hanno con sé la relativa documentazione per dimostrarlo. Contiene anche informazioni sulle esperienze lavorative e sulle competenze linguistiche dell'individuo. In questo modo si consente ai/alle rifugiati/e che hanno richiesto il riconoscimento dei propri titoli di poter continuare gli studi.

Nell'a.a. 2017/18 l'Ateneo ha rilasciato l'EQPR a 12 giovani provenienti da Senegal, Guinea, Nigeria, Mali, Marocco, Pakistan, Algeria, Camerun e Costa d'Avorio, che hanno superato positivamente la valutazione curata dal CIMEA, commissione di esperti internazionali.

Altro progetto al quale partecipa l'Ateneo è "SARDEGNA FORMED" (Sardegna per il Mediterraneo) nato con lo scopo di promuovere la cooperazione internazionale tra le Istituzioni Universitarie della sponda Sud del Mediterraneo.

Il Progetto è sostenuto dalla Fondazione di Sardegna attraverso il finanziamento di borse di studio con l'obiettivo di permettere agli studenti e alle studentesse della Tunisia, Algeria e Marocco di effettuare i loro studi universitari nelle Università sarde.

Dall'a.a. 2015/16 l'Ateneo cagliaritano ha avuto in totale 120 studenti/esse FORMED iscritti/e ai Corsi di Studio, prevalentemente alle Lauree Magistrali. La composizione studentesca è rappresentata per il 55,8% dal genere maschile e per il 44,2% da quello femminile, con un buon equilibrio di genere.

f) **Altro**

Nell'ambito delle attività socio-assistenziali previste dal Contratto Collettivo Integrativo, dall'anno 2004 l'Ateneo eroga al personale tecnico amministrativo un contributo per le spese sostenute per i/le propri/e figli/e per la frequenza di asili nido, per l'acquisto di testi scolastici, nonché per attività culturali, ludiche, ricreative e sportive.

Vengono inoltre erogati sussidi a parziale ristoro delle spese sostenute per visite specialistiche, cure odontoiatriche e protesi, nonché a sostegno di situazioni di particolare sofferenza economica determinata da eventi e cause impreviste.