



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE**

**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA',
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)**

Università degli Studi di Trieste

ANNO 2016

L'articolo 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", prevede che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La Relazione è organizzata nei seguenti capitoli:

- Pari opportunità, differenze e discriminazioni di genere
 - Studentesse e studenti
 - Personale tecnico e amministrativo
 - Personale docente
 - Organi di governo dei Dipartimenti
 - Organi di governo dell'Ateneo
- Pari opportunità e disabilità: Criticità segnalate e lavoro svolto per la migliore accessibilità dell'Ateneo
- La formazione del personale tecnico e amministrativo
- Il benessere organizzativo del personale dell'Università di Trieste
- Conciliazione lavoro-famiglia

PARI OPPORTUNITA', DIFFERENZE E DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Il “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” (DL n.198, 2006, art.48) prevede la predisposizione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di piani di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne e per promuovere l’inserimento delle donne nei settori in cui sono sotto-rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore ai due terzi.

Studentesse e studenti.

Nell’AA 2016-17, il 59% delle persone iscritte all’Università di Trieste sono donne, con un incremento della presenza femminile rispetto all’anno precedente (AA 2015-16: 56,2% donne). Tra chi si laurea, il 55,4% sono donne.

La distribuzione per genere nei Dipartimenti (Tabella 1) indica la persistenza del fenomeno della segregazione orizzontale: Dipartimenti come Fisica, Ingegneria e Architettura, hanno una presenza di donne inferiore al 30%, mentre in altri Dipartimenti è la presenza maschile ad essere minoritaria. In azzurro, sono evidenziati i Dipartimenti in cui la presenza di un genere è inferiore al 30%.

La Tabella 1bis, relativa all’anno precedente, rende conto di alcune differenze tra un anno e l’altro nella composizione di genere tra le persone iscritte e laureate.

Tabella 1: Percentuali di donne e uomini iscritti e laureati nei Dipartimenti-AA 2016-17.

Dipartimento	% Donne Iscritte a.a. 2016/17	% Uomini Iscritti a.a. 2016/17	% Donne Laureate 2016	% Uomini Laureati 2016
Fisica	28,17%	71,83%	24,95%	75,05%
Ingegneria e Architettura	27,40%	72,60%	23,11%	76,89%
Matematica e Geoscienze	39,62%	60,38%	37,43%	62,57%
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	70,06%	29,94%	69,05%	30,95%
Scienze della Vita	67,59%	32,41%	67,52%	32,48%
Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche	47,58%	52,42%	42,96%	57,04%
Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell’Interpretazione e della Traduzione	73,51%	26,49%	72,07%	27,93%
Scienze Politiche e Sociali	55,49%	44,51%	50,94%	49,06%
Studi Umanistici	80,21%	19,79%	75,54%	24,46%
Scienze mediche, chirurgiche e della salute	61,61%	38,39%	58,64%	41,36%
Totale Ateneo	59,14%	40,86%	55,44%	44,56%

Tabella 1bis: Percentuali di donne e uomini iscritti e laureati nei Dipartimenti-AA 2015-16.

Dipartimento	% Donne iscritte 2015/16	% Uomini iscritti 2015/16	% Donne laureate 2015	% Uomini laureati 2015
FIS	26,4%	73,6%	29,5%	70,5%
DIA	24,2%	75,8%	24,8%	75,2%
DMG	35,8%	64,2%	31,0%	69,0%
DSCF	69,2%	30,8%	66,9%	33,1%
DSV	66,3%	33,7%	68,6%	31,4%
DEAMS	45,4%	54,6%	49,7%	50,3%
IUSLIT	72,3%	27,7%	72,9%	27,1%
DISPES	50,8%	49,2%	58,3%	41,7%
DISU	76,3%	23,7%	80,8%	19,2%
DSMCS	57,4%	42,6%	63,2%	36,8%
ATENEO	56,2%	43,8%	59,2%	40,8%

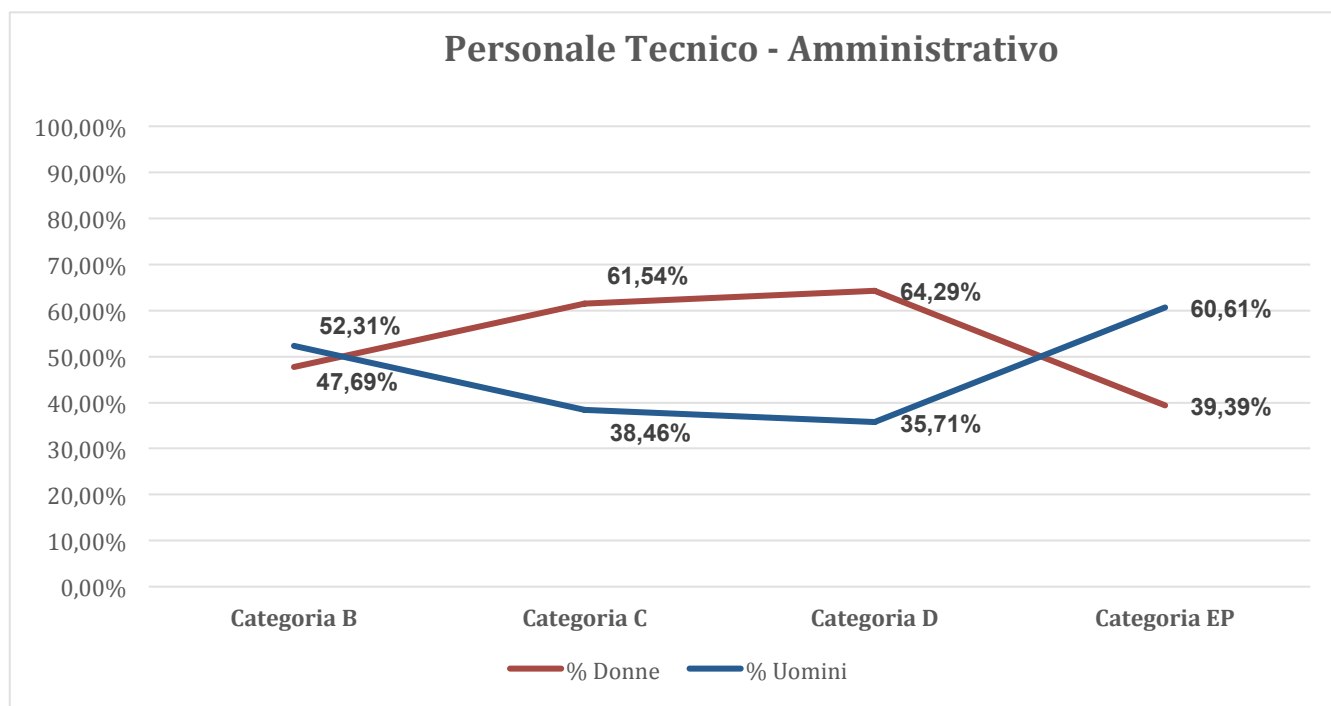
Un'analisi del profilo dei e delle laureati/e (dati AlmaLaurea, anno di laurea: 2015) (vedi ALLEGATO 1) indica che le ragazze cumulano condizioni sociali più difficili o svantaggiate: vengono più spesso da fuori regione o da un altro paese; appartengono più spesso a una famiglia di classe operaia e cumulano più spesso un lavoro con gli studi. Più spesso dei ragazzi hanno usufruito di borse di studio e hanno svolto periodi di studio all'estero. Nonostante la condizione più sfavorevole di partenza, si laureano più spesso in corso (54% delle laureate vs 45% dei laureati) e con un voto di laurea leggermente più alto (104,2 vs 102,4).

Una condizione di possibile svantaggio rispetto alla futura attività professionale è rappresentata dalla minore disponibilità a trasferirsi per motivi di lavoro. Sono infatti restii all'idea di trasferirsi per lavoro il 15% dei laureati e il 25% delle laureate.

Personale Tecnico e Amministrativo (TA)

I dati relativi al personale TA indicano che, benché la maggioranza del personale di livello C e D sia di sesso femminile, la proporzione si inverte quando si passa alla categoria EP (Tabella 2). In tutte le categorie, le donne sono percentualmente più numerose ad avere la laurea (Tabella 3). Non ci sono variazioni rispetto all'anno precedente.

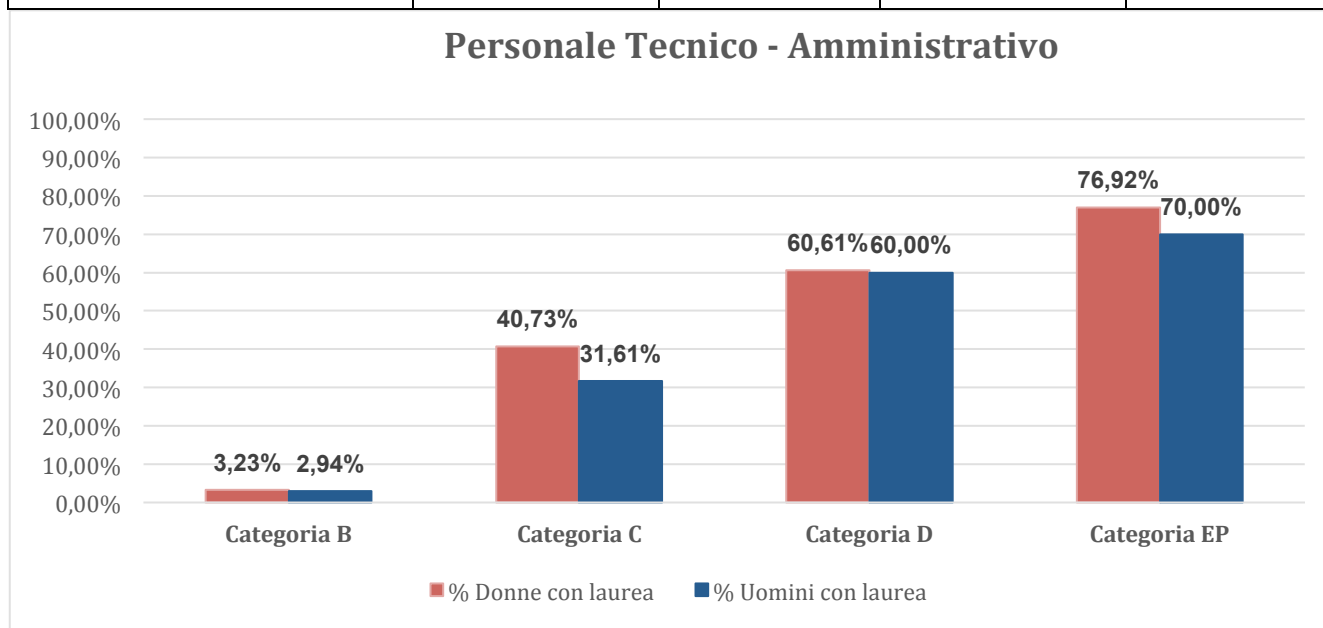
Tabella 2 : Percentuali di donne e uomini nelle categorie del personale tecnico e amministrativo (TA).



Genere	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP
% Donne	47,69%	61,54%	64,29%	39,39%
% Uomini	52,31%	38,46%	35,71%	60,61%

Tabella 3: Percentuali di laureati e laureate nelle categorie del personale tecnico e amministrativo (TA).

Genere	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP
% Donne con laurea	3,23%	40,73%	60,61%	76,92%
% Uomini con laurea	2,94%	31,61%	60,00%	70,00%



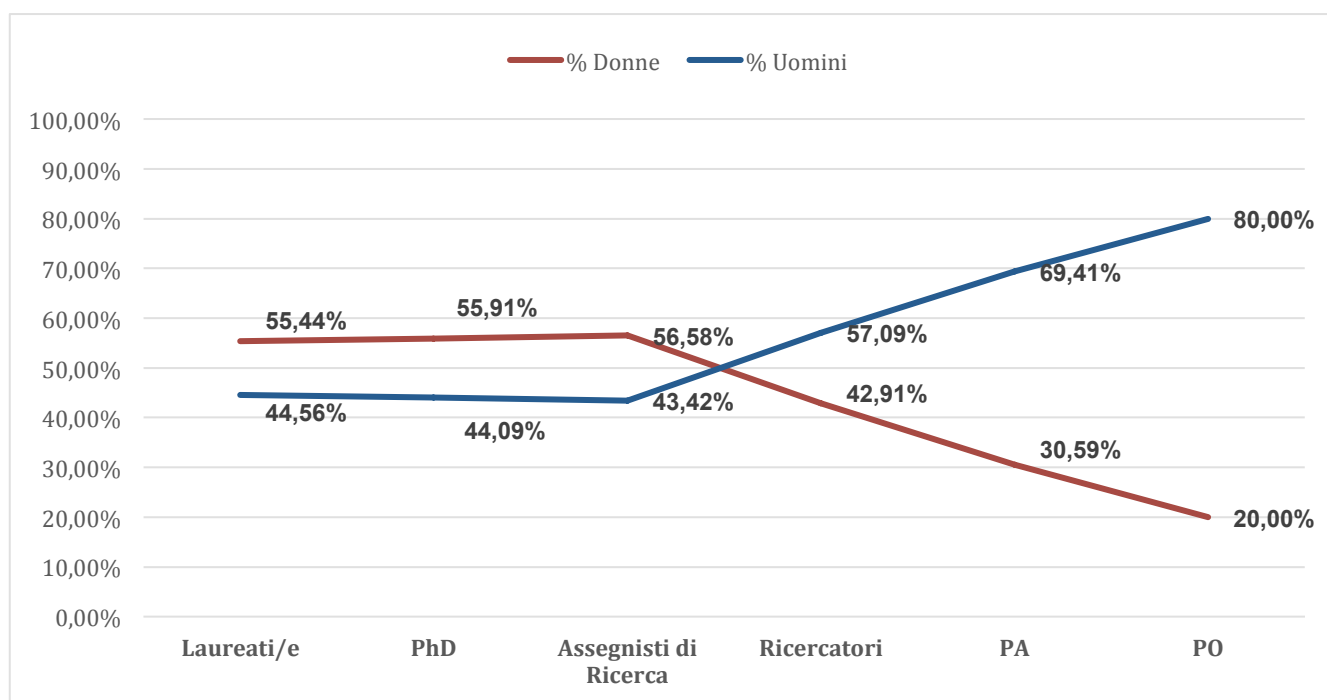
Personale docente

I dati relativi al personale docente relativi al 2016 indicano che, a fronte di una maggioranza di donne tra chi si laurea, chi fa un dottorato e ottiene un assegno di ricerca, la distribuzione di genere tra i docenti è ancora fortemente disequilibrata a vantaggio maschile: sono uomini infatti il 57% dei ricercatori, il 69,4% dei professori associati e l'80% dei professori ordinari. Nelle categorie degli associati e degli ordinari, quindi, la proporzione di donne non raggiunge neppure il 30% del totale (Tabella 4).

A parte un incremento nella proporzione di donne tra chi fa un dottorato (55,9% nel 2016 vs 42% nel 2015), non ci sono differenze rispetto all'anno precedente.

Tabella 4 : Percentuali di donne e uomini nelle categorie di laureati, ricercatori e docenti.

Genere	Laureati/e	PhD	Assegnisti di Ricerca	Ricercatori	PA	PO
% Donne	55,44%	55,91%	56,58%	42,91%	30,59%	20,00%
% Uomini	44,56%	44,09%	43,42%	57,09%	69,41%	80,00%



Organi di governo dei Dipartimenti

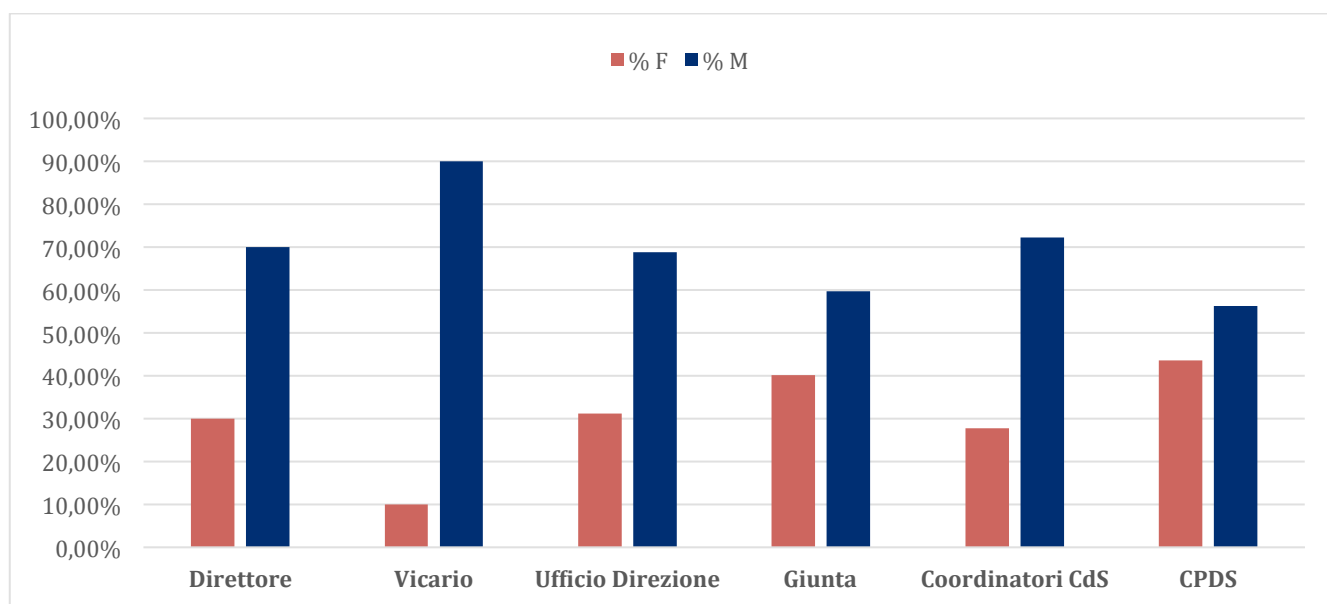
Per descrivere la distribuzione di genere negli organi di governo dei Dipartimenti, sono stati considerati:

- il Direttore
- il Direttore vicario
- l'Ufficio di Direzione
- la Giunta
- il Coordinamento dei Corsi di Laurea, dei Dottorati o Scuole di specialità, dei Master
- la Commissione paritetica.

Considerando l'insieme dei Dipartimenti, in nessuna categoria di governo, si osserva una parità di genere (Tabella 5). Per quanto riguarda Direttori, Vicari, Ufficio di Direzione, Coordinatori di CdL, la presenza femminile è inferiore a 1/3.

Le differenze con l'anno precedente sono minime.

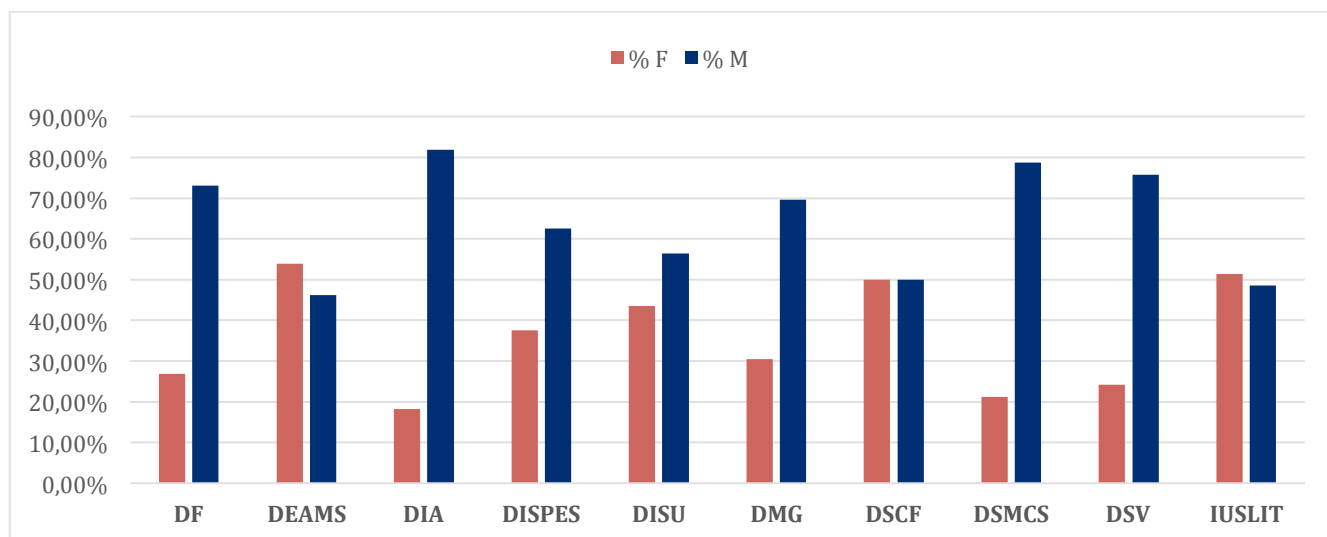
Tabella 5: Percentuali di donne e uomini negli organi di governo dei Dipartimenti



Direttore	Vicario	Ufficio Direzione	Giunta	Coordinatori CdS	CPDS
30,00%	10,00%	31,15%	40,22%	27,78%	43,66%
70,00%	90,00%	68,85%	59,78%	72,22%	56,34%

Si osservano differenze tra i Dipartimenti. C'è parità di genere, o un lieve “vantaggio” femminile in: DEAMS, DSCF e IUSLIT. Sono invece retti da uomini in misura superiore ai due terzi, i Dipartimenti di Fisica, Ingegneria e Architettura, Matematica e Geoscienze, Scienze Mediche e Scienze della Vita (Tabella 6).

Tabella 6: Percentuali di donne e uomini negli organi di governo in ogni Dipartimento.



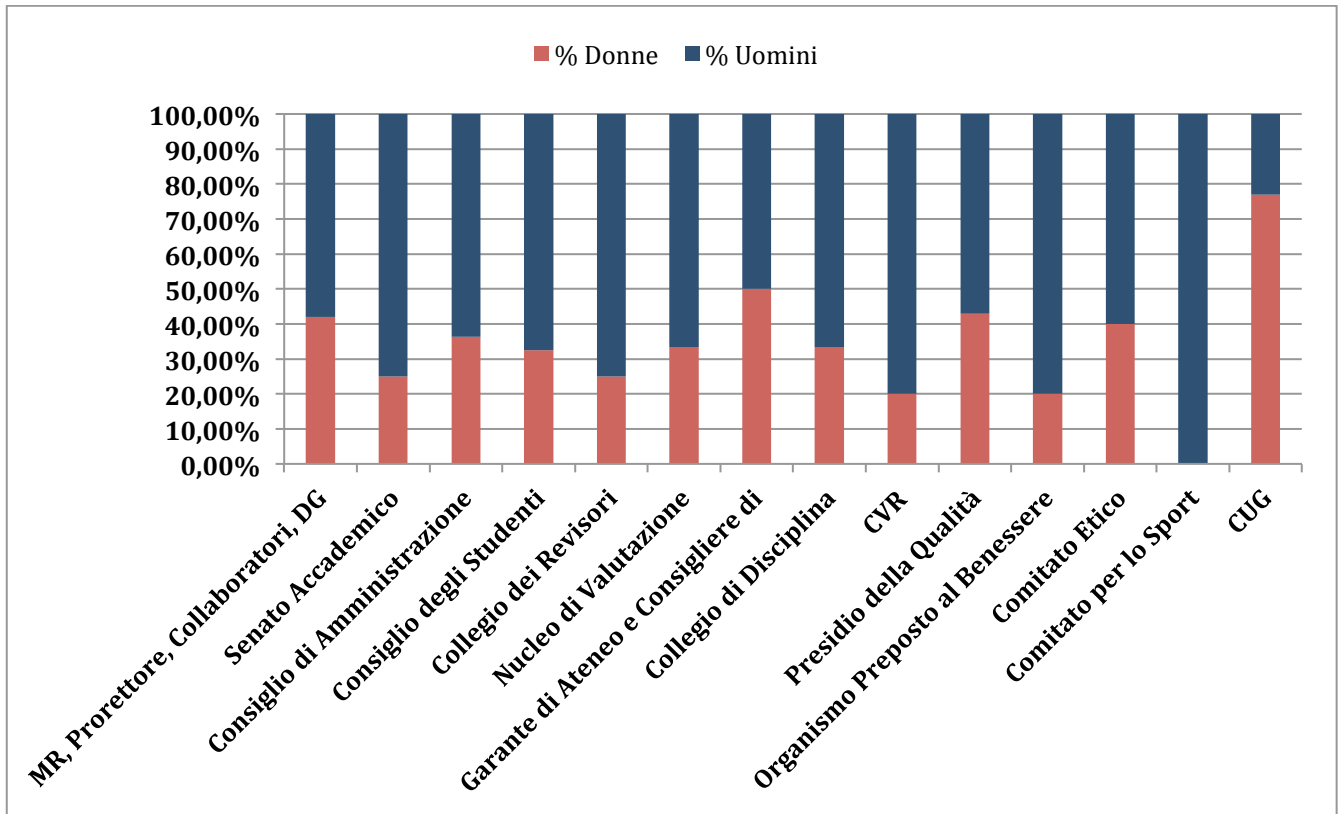
	DF	DEAMS	DIA	DISPES	DISU	DMG	DSCF	DSMCS	DSV	IUSLIT
% F	26,92%	53,85%	18,18%	37,50%	43,59%	30,43%	50,00%	21,21%	24,24%	51,43%
% M	73,08%	46,15%	81,82%	62,50%	56,41%	69,57%	50,00%	78,79%	75,76%	48,57%

La distribuzione di genere negli organi di governo dell'Ateneo è fortemente sbilanciata in favore del genere maschile (Tabella e grafico 7).

Eccetto che nel CUG e per le due figure di garanzia (il garante di Ateneo è un uomo, la Consigliera di fiducia una donna), negli altri organi la presenza di donne è inferiore al 50%; in alcuni organi (Senato, Collegio dei Revisori, CVR, Organismo preposto al Benessere degli animali) le donne non raggiungono neppure un terzo dei componenti. Un caso particolarmente grave è il Comitato per lo Sport, composto esclusivamente da uomini.

Tabella 7: Donne e uomini negli Organi di governo - 2016.

Organo	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini
MR, Prorettore, Collaboratori, Direttore Generale	8	11	42,11%	57,89%
Senato Accademico	5	15	25,00%	75,00%
Consiglio di Amministrazione	4	7	36,36%	63,64%
Consiglio degli Studenti	12	25	32,43%	67,57%
Collegio dei Revisori	1	3	25,00%	75,00%
Nucleo di Valutazione	3	6	33,33%	66,67%
Garante di Ateneo e Consigliere di Fiducia	1	1	50,00%	50,00%
Collegio di Disciplina	3	6	33,33%	66,67%
CVR	3	12	20,00%	80,00%
Presidio della Qualità	3	4	42,86%	57,14%
Organismo Preposto al Benessere degli Animali	1	4	20,00%	80,00%
Comitato Etico	2	3	40,00%	60,00%
Comitato per lo Sport	0	6	0,00%	100,00%
CUG	10	3	76,92%	23,08%



PARI OPPORTUNITÀ E DISABILITÀ

(a cura di Ilaria Garofolo, Delegata del Rettore per Necessità didattiche speciali e disabilità)

Criticità segnalate e lavoro svolto per la migliore accessibilità dell'Ateneo (spazi, servizi, attrezzature e contenuti)

Nel 2016 gli Uffici non hanno segnalato particolari criticità o episodi di discriminazione/ difficoltà nel rispetto dei diritti delle persone disabili o più vulnerabili. Per quanto riguarda la fruibilità degli spazi e gli ostacoli rappresentati dalle barriere architettoniche e sensoriali, sono pervenute frequenti segnalazioni di interruzione temporanea del servizio di elementi impiantistici (in particolare gli ascensori di alcuni edifici del comprensorio di piazzale Europa), negli ultimi mesi particolarmente ricorrenti e dovuti alla vetustà degli impianti o, più raramente, al cattivo utilizzo. In questi casi, gli Uffici sollecitano interventi di manutenzione, sempre più spesso carenti per le tempistiche di risoluzione dei problemi a causa del tipo di contratto di servizio che l'Università ha stipulato.

Nonostante l'annoso problema, che rappresenta una criticità segnalata più volte alla *governance* di Ateneo, gli Uffici Disabilità e DSA hanno sviluppato un piano di mobilità e accessibilità in sicurezza e per la massima autonomia, che si è in particolare incentrato nel miglioramento dei dispositivi a supporto degli utenti ciechi e ipovedenti; sono state acquistate e installate mappe tattili per l'esplorazione del Campus di Piazzale Europa e il primo livello dell'Edificio H3; è stato elaborato un piano per la sperimentazione di attrezzature sperimentali per la mobilità delle persone cieche (Sistema LetiSmart); si è collaborato con l'Ufficio Tecnico nel ridisegno e produzione dei nuovi totem orientativi, improntati ad una maggiore leggibilità e comprensione delle informazioni di orientamento all'interno dei comprensori di Piazzale Europa e S.Giovanni.

Per la migliore fruibilità degli spazi interni degli edifici dell'Ateneo, si è collaborato con il Servizio Prevenzione e Sicurezza alla redazione dell'indagine sullo stato delle aule in particolare per quanto riguarda l'accessibilità fisica e la dotazione di attrezzature di supporto e per la sicurezza, definendo un elenco di priorità per la dotazione di attrezzature specifiche (banchi fruibili da persone con disabilità, sedie per l'evacuazione in condizioni di emergenza). L'acquisto di attrezzature dedicate è previsto nel corso del 2017.

Sempre con riferimento all'accessibilità fisica, si è collaborato con il Comune di Trieste all'individuazione delle soluzioni che permettono una migliore raggiungibilità in sicurezza di alcuni varchi di accesso al comprensorio di Piazzale Europa da Via Valerio, sollecitando l'adozione di soluzioni efficaci per l'attraversamento in sicurezza della strada e la percorribilità priva di ostacoli dei marciapiedi dagli attraversamenti ai varchi (in particolare nn.4,5,6)

Per favorire l'adozione di soluzioni più innovative per servizi e infrastrutture, l'Ateneo di Trieste ha partecipato attivamente al progetto CENSIS dal titolo: ACCOMPAGNARE LE UNIVERSITÀ VERSO UNA PIÙ AMPIA INTEGRAZIONE DEGLI STUDENTI CON DISABILITÀ E DSA, fornendo dati e confrontandosi nell'ambito della CNUDD (Conferenza Nazionale Delegati Disabilità e DSA) sull'approccio all'individuazione delle soluzioni da adottare per favorire il sostegno agli studenti disabili e con DSA nell'ottica della loro più efficace inclusione.

A tal fine, gli Uffici e la Delegata hanno anche lavorato per la nascita di un Coordinamento delle Università del Triveneto per l'inclusione (UNI3V), nell'ambito del quale le Università di questa macro regione si sono impegnate a sviluppare azioni e progetti anche condivisi, per il miglioramento della qualità di vita e l'inclusione di tutte le componenti della comunità accademica, e per favorire la transizione degli studenti laureati e più vulnerabili verso il mondo del lavoro. L'accordo di collaborazione è stato firmato nel mese di Dicembre 2016.

Per migliorare la comunicazione e il raggiungimento delle informazioni attraverso il sito WEB di Ateneo, gli Uffici insieme alla Delegata hanno lavorato sia all'aggiornamento e alla riorganizzazione delle informazioni presenti sul sito dedicato (Disabilità e DSA), sia a suggerire miglioramenti per l'interfaccia degli studenti con difficoltà alle informazioni contenute nei primi due livelli del sito di Ateneo, cercando al contempo di introdurre un linguaggio più inclusivo e

meno discriminante e la veicolazione dei contenuti dell'Agenda 2030 dell'ONU, in particolare dell'Obiettivo n.4 – Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

Per favorire la sensibilizzazione ai temi della didattica inclusiva, inoltre, gli Uffici e la Delegata hanno avviato il progetto di un vademecum per la redazione del materiale didattico accessibile (finalizzazione prevista per giugno 2017) e calendarizzato gli incontri con i colleghi docenti presso i Dipartimenti (da marzo 2017 a maggio 2017) per una comunicazione sulle problematiche della didattica per utenti con bisogni speciali (in particolare DSA).

Come negli anni precedenti, infine, è stato costruito - in collaborazione con il CUG - un evento di sensibilizzazione e formazione ai temi dell'inclusione, in occasione della Giornata Internazionale delle Persone Disabili (3 dicembre). Nel 2016 l'iniziativa *Il futuro che vogliamo: agire nell'etica delle diversità* ha portato a riflettere sull'etica di una comunità accogliente e inclusiva portando alla luce le buone pratiche, ma anche le criticità, che caratterizzano i rapporti tra persone disabili e non nell'ambito lavorativo, di studio e di vita sociale all'interno dell'Ateneo di Trieste.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

La formazione del personale tecnico e amministrativo è stata l'oggetto di analisi e discussione all'interno del CUG, che, nel settembre del 2016, ha preparato e approvato il seguente documento, che è stato inviato alla Direttrice Generale.

Riflessioni e proposte sulla formazione del personale Tecnico e Amministrativo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Trieste (14/9/2016).

Negli ultimi mesi, il CUG di UniTs ha avuto modo di riflettere sul tema della formazione del personale T-A, a partire dai dati dell'indagine sul Benessere Organizzativo e da alcune esperienze che il personale ha segnalato al CUG.

Dalle discussioni in seno al CUG nasce questo documento, indirizzato all'Amministrazione nello spirito di collaborazione che definisce i rapporti tra CUG e Amministrazione, con gli obiettivi di promuovere le pari opportunità, il benessere di lavoratrici e lavoratori e di migliorare la produttività. Il CUG prende atto della promozione, da parte dell'Amministrazione, dei Piani di formazione individuali. Osserva tuttavia la persistenza di nodi critici e fonti di insoddisfazione, che possono articolarsi attorno a due temi principali: l'insufficienza della formazione e la scarsità di comunicazione e di trasparenza.

Insufficienza della formazione.

Si riscontra una percezione diffusa delle carenze della formazione. A titolo di esempio, è stato segnalato che: alcuni/e dipendenti non hanno mai avuto l'occasione di formarsi su aspetti specifici relativi ai loro compiti; dipendenti al rientro da congedi maternità/genitoriali, neo-assunti, spostati in altri servizi o coinvolti in cambiamenti di mansioni non sempre hanno la possibilità di formarsi prontamente sui nuovi compiti; da tempo, non sono stati organizzati corsi che permettano un aggiornamento su programmi informatici né corsi di diritto, necessari per aggiornarsi su cambiamenti normativi nelle procedure; molte richieste di corsi di inglese, ritenuti indispensabili per far fronte efficacemente a molte pratiche, restano inevase.

Scarsa comunicazione e trasparenza in proposito.

Le informazioni relative alle possibilità di formazione non sono sempre accessibili a tutti/e in maniera trasparente; le logiche attraverso cui alcune persone hanno accesso a formazioni (mentre altre persone non hanno accesso) non sempre vengono esplicitate. Lavoratori e lavoratrici hanno riportato situazioni in cui le decisioni su chi avrebbe avuto accesso alla formazione e sulle relative motivazioni non sono state comunicate con chiarezza o comunque sono risultate scarsamente trasparenti.

Si tratta di un tema importante che trascende la questione specifica della formazione, incidendo anche sulla percezione che lavoratrici e lavoratori hanno di essere trattate/i con rispetto ed equità.

Questi i limiti e i nodi principali rilevati riguardo la possibilità di accedere alla formazione per il personale T-A, limiti che incidono sia sulla soddisfazione relativa al lavoro sia sull'efficienza e produttività generale.

Questi nodi sono inoltre acuitizzati dalla relazione tra formazione e progressione di carriera, per cui l'assenza o la scarsità di formazione rischia di penalizzare la/il dipendente anche sul piano della valutazione del proprio lavoro e del proprio impegno.

La questione della formazione è quindi legata anche alla questione della valutazione.

Ricordiamo che nell'ultima indagine sul Benessere Organizzativo i temi che hanno ricevuto i punteggi più bassi, indicativi di maggiore insoddisfazione del personale, sono: "L'ateneo premia le persone capaci che si impegnano" e "L'Ateneo promuove politiche di sviluppo professionale legate al merito". Un punteggio molto basso, indicativo di criticità, è stato inoltre ottenuto dall'affermazione: "Il mio Ateneo investe sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione".

Proposte

- Riunioni regolari nei servizi, in modo che il personale possa condividere le informazioni sulla formazione e vengano esplicitate le decisioni in proposito.
- Pubblicizzazione regolare dei dati relativi alle richieste di formazione raccolte dall'Ufficio, alla percentuale di richieste esaudite e inevase nei vari servizi, e ai corsi che sono stati attivati o meno.
- Individuazione, in modo esplicito e condiviso, di una più attenta "pesatura" e valutazione delle formazioni seguite, in funzione delle progressioni di carriera del personale.
- Programmazione di percorsi formativi per i soggetti con funzioni dirigenziali o comunque responsabili di strutture, anche tra il personale docente, per una formazione che riguardi sia le competenze di gestione e valutazione del personale e di leadership, sia i principi fondanti relativi alle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni e, più in generale, al rispetto e alla dignità di lavoratori e lavoratrici.

Le ricadute di questa iniziativa del CUG saranno presentate nella prossima Relazione, relativa all'anno 2017.

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DELL'UNIVERSITA' DI TRIESTE

Nel 2016, l'Università di Trieste non ha svolto, come l'anno precedente (vedi: <http://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=benessere>), l'indagine sul Benessere organizzativo del personale tecnico e amministrativo, venendo a mancare l'obbligatorietà di tale indagine.

Disponiamo di informazioni indirette sul benessere del personale tecnico e amministrativo e docente nonché degli studenti e studentesse dell'Università di Trieste attraverso la relazione finale della Consiglieria di fiducia, dott.ssa Giovanna Galifi, relativa al suo operato nel biennio 2015-2017, presentata di seguito.

**Relazione Consiglieria di Fiducia Biennio
2015-2017 UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
TRIESTE Consiglieria di Fiducia**

**Al Magnifico Rettore
Al Direttore Generale
Al Comitato Unico di Garanzia**

**UNIVERSITA' DEGLI
STUDI DI TRIESTE**

**OGGETTO: Relazione attività Consiglieria di Fiducia Ateneo di Trieste.
Biennio 2015-2017**

Con la presente, la sottoscritta Giovanna Galifi, incaricata di svolgere la consulenza in qualità di Consiglieria di Fiducia dell'Università degli Studi di Trieste, relaziona in merito al proprio incarico biennale iniziato il 10 luglio 2015 e conclusosi lo scorso 30 giugno 2017.

La funzione e il ruolo della Consiglieria di Fiducia sono previsti dal Codice di Ateneo: in merito alle modalità con le quali si è inteso svolgere l'attività, si è già avuto modo di dilungarsi nella precedente relazione. Pertanto, in questa nota, si provvederà a fare il punto sul lavoro effettuato nel biennio di incarico.

La presenza della sottoscritta è stata garantita in Ateneo non meno di una volta al mese. Gli incontri sono stati tenuti nella saletta messa a disposizione nella sede principale dell'Ateneo. Tale saletta garantisce massima riservatezza ed è, comunque, facilmente raggiungibile da tutta la comunità di Ateneo.

Peraltro, per andare incontro a diverse richieste in tal senso pervenute, una decina di volte gli incontri sono avvenuti in altri contesti esterni all'Ateneo.

Una presenza per lo meno mensile è assolutamente necessaria per garantire un contatto, *de visu*, con gli utenti del servizio. È, inoltre, sempre stato garantito il costante contatto telefonico e via mail. In tal modo, nonostante la presenza non quotidiana, in Ateneo, chiunque lo desiderasse poteva immediatamente entrare in contatto con la sottoscritta. Previo contatto mail, veniva comunicato il numero di telefono personale e si rendeva possibile il colloquio telefonico, praticamente senza limiti di orario o di tempo, né di reperibilità. A tal proposito, in una ottica di miglioramento si suggerisce di dotare chi svolge l'incarico di Consiglieria di Fiducia di un telefono di servizio.

Massima disponibilità, nell'ambito del proprio incarico e ruolo professionale, si è assicurata con tutti i soggetti che fanno parte della Comunità dell'Ateneo di Trieste: sia i soggetti istituzionali, quali quelli del Comitato Unico di Garanzia e della Direzione, sia quelli sindacali, nonché, ovviamente e prioritariamente di coloro che sono i destinatari del servizio quali studenti, personale accademico, personale tecnico amministrativo. Si è garantita assistenza anche nei confronti di soggetti non strutturati che hanno, peraltro, a che fare con l'Ateneo (quali, ad esempio, dipendenti di strutture esternalizzate).

Le persone che, per le più diverse ragioni, si sono rivolte alla Consiglieria di Fiducia, nell'arco del Biennio sono state circa 150. Gli incontri avuti e i colloqui sono stati

peraltro in numero assai superiore in ragione del fatto che solo in rarissimi casi le persone sono state sentite e/o incontrare una sola volta. I colloqui con taluni utenti sono stati anche una decina.

Vi sono stati utenti che all'inizio del biennio si sono rivolte con determinate problematiche e poi, nel corso del tempo, si sono nuovamente rivolte con nuove segnalazioni di disagio o, comunque, nuove richieste di consulenza, in particolare, giuslavoristica.

In merito al genere, si evidenzia che la percentuale di genere è ormai divenuta paritetica. (in un primo tempo erano particolarmente le donne a rivolgersi alla Consigliera). Sia uomini che donne si rivolgono ora con aspettative e fiducia all'ufficio della Consigliera. Sicuramente il passaparola ha funzionato meglio di ogni altro strumento per garantire la diffusione della conoscenza del servizio.

Singolare il fatto che diverse persone esterne alla Comunità d'Ateneo si siano rivolte, proprio in ragione del passaparola, alla sottoscritta. In particolare, si è trattato di docenti di altri atenei all'interno dei quali, peraltro, operano Consigliere di Fiducia. Ovviamente, in questi casi ci si è limitati a fornire indicazioni di tipo generale sul ruolo e i compiti della CDF (peraltro da valutare sempre in riferimento al Codice di condotta adottato da ciascuna struttura) senza entrare, in alcun modo, nella trattazione dei casi specifici.

Per quanto concerne la tipologia di soggetti che si sono avvalsi della CDF, va fatta la seguente distinzione. Per il 60% dei casi si è trattato di Personale Tecnico Amministrativo. Per un 20% dei casi si è trattato di personale accademico (docenti e ricercatori), per un 10% dei casi di esponenti delle organizzazioni sindacali e per un 10% di studenti.

Chiaramente le richieste e le aspettative erano assai differenziate in ragione del profilo personale. A unire tutti i soggetti che si sono rivolti alla scrivente, un senso di malessere rappresentato come conseguenza di situazioni vissute all'interno del contesto dell'Ateneo. In vari casi, peraltro, sono emersi anche vissuti complessi e situazioni di disagio personale che potevano acuirsi in ragione di conflittualità con colleghi e/o superiori.

Il *discrimen* tra personale e professionale, difatti, non è mai netto.

Alcuni i casi di disagio connessi ad aspettative di crescita professionale non realizzate si, sia per il personale Tecnico Amministrativo che, in particolare, per quello Accademico. Tali situazioni, peraltro non possono essere considerate di diretta attinenza col ruolo e i compiti della Consigliera di Fiducia.

Il maggior disagio nei contesti di lavoro viene rappresentato dal Personale tecnico amministrativo. Si è trattato, nella maggioranza di casi, di situazioni nelle quali la conflittualità col superiore o con i colleghi determinava un contesto lavorativo non sereno. Il suggerimento che ci si sente di formulare a riguardo è quello di intervenire con una regolamentazione della mobilità interna al fine di poter ovviare, con spostamenti richiesti spesso dagli stessi segnalanti, a situazioni di conflittualità talmente esasperate da non poter essere superate.

Da parte degli studenti che si sono rivolti alla sottoscritta, sono state avanzate critiche nei confronti di taluni docenti. Le critiche riguardavano gli aspetti accademici. Gli studenti incontrati si dichiaravano portavoce di altri studenti che, pur a fronte della disponibilità in tale senso dimostrata, non è mai stato possibile incontrare. Come suggerimento, si indica quello di potenziare il ruolo e la conoscenza del Garante degli

Studenti, certo più correttamente interessato da problematiche di ordine didattico degli studenti.

Anche il servizio di supporto psicologico degli studenti, già peraltro attivo In Ateneo, potrebbe essere maggiormente valorizzato al fine di assicurare un sostegno a quelli, soprattutto del primo anno, che si trovano a confrontarsi con contesti e situazioni nuove che, di per sé, possono creare alcune difficoltà.

In merito al personale Tecnico Amministrativo, i tanti cambiamenti che hanno nell'ultimo decennio interessato l'Ateneo (così come tutte le Pubbliche Amministrazioni), hanno sicuramente influito negativamente sul clima generale. La resistenza al cambiamento è una caratteristica umana e pertanto il cambiamento va strategicamente accompagnato con l'aiuto di tutti i soggetti che possono essere messi in campo.

In particolare, si suggerisce un ruolo maggiormente attivo del Comitato Unico di Garanzia che potrebbe avviare interventi di promozione del benessere organizzativo e di team building nei differenti contesti lavorativi e organizzativi.

Il numero di richieste di mobilità dovrebbe essere monitorato per comprendere quali dipartimenti e strutture sono particolarmente interessate da una situazione di malessere organizzativo. Un simile dato potrà essere facilmente raccolto dagli Uffici che si occupano del Personale.

Nonostante le segnalazioni abbiano riguardato in maniera indifferenziata gli uffici e i dipartimenti, una percentuale maggiore ha riguardato uno specifico Dipartimento (la comunicazione di quale sia tale Dipartimento verrà effettuata verbalmente).

In merito a specifiche segnalazioni per mobbing, molestie, molestie sessuali, discriminazioni, si precisa quanto segue.

Non possono essere individuate situazioni di mobbing dal punto di vista giuridico. Certo vi sono situazioni di conflittualità forte tra singoli soggetti o che, come nel caso del Dipartimento sopra citato, riguardano più soggetti. In molti casi sono state effettuate segnalazioni che avevano ad oggetto presunte situazioni di mobbing. In verità non si trattava di situazioni riconducibili a ipotesi di mobbing quanto a situazioni di incompatibilità ambientale, in alcuni casi, fortemente degenerate. E qui torna la considerazione già evidenziata in merito alla necessità di disciplinare la mobilità interna anche quale valvola di sicurezza per i casi nei quali le conciliazioni e le composizioni non siano ormai più percorribili quali soluzioni dei conflitti.

Non sono state segnalate situazioni di molestie sessuali.

In estrema sintesi, si evidenzia che alla sottoscritta non sono state portate situazioni né di mobbing, né di discriminazione, né di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo di Trieste.

Le ipotesi di molestie morali (includendo in esse tutte le situazioni di conflittualità interpersonali che degenerano e includono il contesto di lavoro) sono invece presenti, come in ogni contesto lavorativo.

Per il contesto di studio, invece, le segnalazioni di criticità sulla didattica, esulando dal mandato della sottoscritta, non sono state, ovviamente, oggetto di indagine e ci si è limitati a rinviare al Garante per gli eventuali approfondimenti del caso.

Il clima organizzativo in tutte le organizzazioni di lavoro è sempre facilmente vulnerabile.

Per tale ragione la componente risorse umane deve essere riconosciuta come elemento fondamentale e principale. Da parte della Direzione dell'Ateneo non si può non riconoscere un'attenzione alla crescita professionale, alla valorizzazione e alla fidelizzazione del personale.

Pure una normativa sempre più penalizzante nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche in genere accompagnata da una carenza di risorse che consentano veloci sviluppi di carriera finiscono con il comportare un sentimento diffuso di scontento. E' questo il male odierno di quasi tutte le pubbliche amministrazioni.

Il ruolo della Consigliera di Fiducia in tal senso non può che essere assai limitato, limitandosi a illustrare come lo status giuridico ed economico dei dipendenti sia determinato, per la quasi totalità, da disposizioni a valenza nazionale.

Ruolo importante, invece, deve sempre più essere svolto dal Comitato Unico di Garanzia quale organismo paritetico che possa promuovere interventi formativi e informativi su tematiche quali il benessere organizzativo, la normativa regolante lo status giuridico ed economico del personale, e i Codici di Comportamento.

In particolare, nelle more di adozione di un regolamento volto a disciplinare la Mobilità Interna, si suggeriscono incontri informativi sugli istituti contrattuali spesso sconosciuti. La errata conoscenza di tali istituti spesso ingenera degli equivoci spiacevoli che finiscono con l'incidere direttamente sullo stato di benessere organizzativo. Importante il percorso formativo, avviato ormai da tempo all'interno dell'Ateneo, volto in particolare a potenziare la qualificazione dei funzionari (ai quali spetta anche il compito, di estrema importanza sotto il profilo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di "preposti", ai sensi del d.lgs. 81/2008).

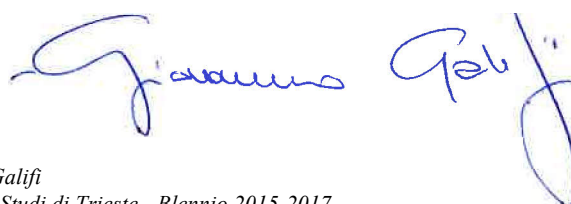
Si suggerisce una collaborazione sempre più stretta tra tutte le figure che fanno parte della cosiddetta rete del benessere: amministrazione generali in primis (alla quale spetterà mantenere le fila), Garante d'Ateneo, CUG, Consigliera di Fiducia, Psicologa Ardis, RSPP, RLS, Medico Competente, al fine di individuare un piano di azioni comuni volte al continuo miglioramento del contesto di lavoro e di studio all'interno della Comunità dell'Università di Trieste. Particolarmente utile potrà essere la partecipazione, su invito, come prescritto dal Codice di Ateneo, della Consigliera di Fiducia alle riunioni del CUG. Concordando preventivamente le riunioni del CUG con la presenza mensile della Consigliera, il raccordo potrà risultare agevole e si andrà a rafforzare l'efficacia dei soggetti di garanzia (pur mantenendo ovviamente la specificità e l'autonomia degli stessi).

Si ritiene utile concludere questa relazione evidenziando i numerosissimi feed back positivi ricevuti a fronte degli interventi agiti. Numerose le attestazioni di fiducia e di stima pervenute direttamente e indirettamente in conseguenza di soluzioni raggiunte (quando possibile) o comunque di consulenze fornite.

Si conclude questa relazione rivolgendo un sentito ringraziamento a tutti coloro che hanno contribuito e collaborato per rendere efficace e proficuo l'operato della sottoscritta, quale Consigliera di Fiducia, all'interno dell'Ateneo, e nel rimanere a disposizione per ogni eventuale chiarimento, formulo i miei migliori saluti.

In fede.

Trieste, li 05.10.2017



*Dott.ssa Giovanna Galifi
Re/adone attività Consigliera di Fiducia - Università degli Studi di Trieste - Biennio 2015-2017*

CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

Nel 2016, il CUG ha promosso una ricerca su “La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare”, la cui conduzione è stata affidata a due giovani ricercatrici, le dott.sse Lara Loschiavo e Carlotta Cedolin, sotto la direzione scientifica della prof.ssa Roberta Nunin.

La ricerca ha inteso approfondire in un’ottica multidisciplinare la materia della conciliazione tra vita privata e vita professionale e di studio.

Fino alla soglia degli anni Settanta del Novecento la figura socialtipica del lavoratore (sulla quale, nei diversi contesti nazionali europei, è stato plasmato il diritto del lavoro) coincide con il lavoratore adulto, di sesso maschile, impiegato a tempo indeterminato e con orario pieno in un’impresa industriale di dimensioni medio-grande. A partire da quel periodo storico, tuttavia, il quadro di riferimento è mutato: l’ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, le forti rivendicazioni per un’eguaglianza sostanziale, le lotte per l’attivazione di processi di emancipazione sociale ed economica hanno evidenziato la necessità di adottare concrete misure per contrastare le persistenti discriminazioni nei confronti delle lavoratrici e le maggiori difficoltà da queste incontrate nel mondo del lavoro. Si trattava insomma di realizzare finalmente quell’eguaglianza sostanziale che si trova al centro anche della nostra Costituzione. Questi mutamenti sociali hanno propiziato, da un lato, importanti modifiche normative (a partire dall’adozione della ‘storica’ l. n. 903/77) e, successivamente, un ripensamento del quadro regolativo in materia di eguaglianza di opportunità, con la valorizzazione, in chiave di eguaglianza sostanziale, dello strumento delle azioni positive.

La parte della ricerca curata dalla dott.ssa Loschiavo ha riguardato, in un’ottica giuridica, la questione della conciliazione e delle misure di sostegno. Dopo brevi cenni storici sulle tecniche regolative europee in materia di politica sociale, sono stati discussi i principali strumenti *work-life balance*: strumenti temporali; strumenti spaziali; servizi per la famiglia; servizi per i lavoratori e le lavoratrici. Molto utile è il capitolo in cui vengono discussi esempi di buone prassi in Italia. Identificare le diverse politiche conciliative, presenti nel nostro Paese sia nella realtà pubblica che in quella imprenditoriale, ha infatti il precipuo obiettivo di farle conoscere e diffonderle. Lo scopo principale risiede nel contribuire a migliorare le condizioni occupazionali delle donne, sia con riguardo al lavoro retribuito che a quello non retribuito domestico, spesse volte dato per scontato. La possibilità di ottenere una miglior conciliazione tra i propri impegni lavorativi e familiari, e principalmente genitoriali, senza però veder penalizzate le proprie opportunità professionali e salariali è ancora un miraggio per la maggior parte delle donne italiane, specie nel mezzogiorno. Le politiche legislative devono operare sui comportamenti sociali tradizionali, incoraggiando attivamente il passaggio verso un modello in cui la parità tra uomini e donne sia sostanziale in ogni aspetto e condizione. Le iniziative da privilegiare sono da un lato creare un clima favorevole al dialogo sociale su questi temi, dall’altro promuovere la contrattazione collettiva, strumento efficace attraverso il quale i datori di lavoro possono arrivare a dei compromessi con i lavoratori, concordando una flessibilità che consenta di meglio bilanciare le esigenze organizzative aziendali con le responsabilità di cura.

In aggiunta le politiche di conciliazione dovrebbero anche intervenire contemporaneamente, secondo un approccio trasversale di *mainstreaming*, da una parte ad educare le nuove generazioni alle pari opportunità, coinvolgendo anche il sistema dell’istruzione con percorsi didattici che esercitino la parità, dall’altra ad incentivare una politica di condivisione. Questo cambiamento deve passare attraverso un incoraggiamento di questi comportamenti anche mediante l’istituzione di incentivi economici alle aziende ed un’informazione mirata con campagne di sensibilizzazione.

La dott.ssa Cedolin, da parte sua, ha esplorato con un approccio psico-sociale l'esperienza vissuta dalle diverse componenti dell'Università, intervistando 14 persone, tra personale tecnico e amministrativo, studentesse, ricercatrici e ricercatori, docenti, inserendo queste narrazioni nel quadro delle misure utilizzate in Ateneo volte alla conciliazione tra lavoro/studio e famiglia. I risultati confermano le tendenze rilevate dalle inchieste nazionali: il peso di dover conciliare studio, lavoro e impegni familiari grava soprattutto sulle donne, che utilizzano in misura prevalente gli strumenti disponibili (come congedi, part-time e L.104). Indicano inoltre che la "conciliazione" è possibile, ma a prezzo di fatiche e rinunce che possono costare caro a chi le fa, in termini economici (salario, e in seguito pensione), di carriera o di salute. E' una situazione che sfavorisce le donne e va quindi contro i principi delle pari opportunità di genere.

Le principali categorie coinvolte nello studio – studentesse, ricercatrici/docenti, personale tecnico-amministrativo – hanno situazioni, facilitazioni e problemi in parte molto diversi; l'unica assegnista intervistata ha riportato, di fatto, solo difficoltà nel tentare di perseguire una carriera agli inizi, in un contesto competitivo e di precariato, occupandosi nello stesso tempo, e con poco aiuto, di due bambini piccoli.

Le studentesse risultano poco tutelate: a parte la preziosa riduzione del 50% delle tasse universitarie fino all'età di 2 anni del figlio, nulla è sistematizzato a livello di Ateneo per facilitare la continuazione degli studi per chi aspetta o ha un bambino. Per chi è implicato in attività di ricerca (ricercatrici, docenti, assegniste), la maternità viene vissuta soggettivamente come un rallentamento della carriera, così come le cure agli anziani, per le quali manca totalmente il riconoscimento, anche a livello simbolico, rappresentato dai benefici della legge 104. Per il personale femminile tecnico-amministrativo, le misure di conciliazione sono uno strumento utile e utilizzato, che si traducono tuttavia (soprattutto il part-time) in perdite economiche (salario e poi pensione), e non possono tutelare del tutto rispetto a cambiamenti indesiderati al rientro al lavoro. I due dipendenti tecnico-amministrativi di sesso maschile intervistati hanno utilizzato, sia pure non in maniera cospicua, congedi e permessi per la cura dei figli e riportano un'esperienza positiva in proposito: tali esperienze, che implicano un cambiamento culturale importante, andrebbero valorizzate e incoraggiate (vedi anche il lavoro della dott.ssa Loschiavo).

Le/gli intervistat/i hanno proposto, a partire dalla loro esperienza, numerosi suggerimenti per migliorare la possibilità di conciliare studio, lavoro e impegni familiari. Due proposte sono trasversali alle differenti categorie e sono state citate da vari/e intervistati/e: la creazione di una struttura per i minori (asilo o baby-parkig) in Ateneo e la possibilità di disporre di informazioni più chiare e accessibili sulle misure di conciliazione.

Il rapporto di ricerca "LA CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE" è disponibile sul sito del CUG e sarà pubblicato a breve dalle Edizioni Università di Trieste.

<http://www.units.it/cug>

ALLEGATO 1

Profilo dei e delle laureati/e, anno di laurea: 2015 (dati Alma Laurea 2016).

Collettivo Selezionato:

anno di laurea: 2015

tipo di corso: tutti

Ateneo: Trieste

Facoltà/Dipartimento/Scuola: tutte

gruppo disciplinare: tutti

I risultati presentati nelle sezioni 4, 5, 6 e 7 per i laureati nelle lauree magistrali (3+2) fanno riferimento al solo biennio magistrale

	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Numero dei laureati	3.200	1.306	1.894
Hanno compilato il questionario	3.086	1.231	1.855
1. ANAGRAFICO	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Genere (%)			
maschi	40,8	100	-
femmine	59,2	-	100
Età alla laurea (%)			
meno di 23 anni	22	18,8	24,1
23-24 anni	31,6	29,9	32,7
25-26 anni	23,9	24,4	23,5
27 anni e oltre	22,6	26,8	19,6
età media alla laurea	26	26,2	25,9
Cittadini stranieri (%)	6	5,7	6,1
Residenza (%)			
stessa provincia della sede degli studi	29,7	33,5	27
altra provincia della stessa regione	31,9	31,5	32,1
altra regione	34,3	30,7	36,9
estero	4,1	4,2	4
2. ORIGINE SOCIALE	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Titolo di studio dei genitori (%)			
entrambi con laurea	11,9	14	10,5

uno solo con laurea	20,4	22,5	19,1
scuola media superiore	50,2	48,6	51,3
titoli inferiori o nessun titolo	15,2	12,5	17
Classe sociale (%)			
classe elevata	24,5	27,8	22,3
classe media impiegatizia	33,7	34,2	33,3
classe media autonoma	19,3	18	20,3
classe del lavoro esecutivo	20	17,6	21,6
3. STUDI SECONDARI SUPERIORI	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Diploma (%)			
liceo classico	14,3	9	18,1
liceo linguistico	10,2	4,1	14,4
liceo scientifico	42,6	53,2	35,3
liceo socio-psico-pedagogico o ist. magistrale	7,2	1,8	10,9
tecnico	16,4	23,1	11,8
professionale	2,1	1,8	2,2
istruzione artistica	1,6	1,3	1,8
titolo estero	5,6	5,6	5,6
Voto di diploma (medie, in 100-mi)	80,9	79,6	81,9
Hanno conseguito il diploma (%)			
nella stessa provincia della sede degli studi universitari	25	28,8	22,3
in una provincia limitrofa	12,3	9,4	14,3
in una provincia non limitrofa, ma nella stessa ripartizione geografica	48,1	47,1	48,7
al Sud, ma si sono laureati al Centro-Nord	6	6,2	5,9
al Centro, ma si sono laureati al Nord o al Sud	2,4	2,1	2,7
al Nord, ma si sono laureati al Centro-Sud	-	-	-
all'estero	6,3	6,4	6,1
4. RIUSCITA NEGLI STUDI UNIVERSITARI	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Hanno precedenti esperienze universitarie (%)	40,1	40,9	39,6
portate a termine	29,4	30,8	28,5
non portate a termine	10,8	10,2	11,2
Motivazioni molto importanti nella scelta del corso di laurea (%)			
fattori sia culturali sia professionalizzanti	38	38,4	37,8
fattori prevalentemente culturali	34,6	32	36,3

fattori prevalentemente professionalizzanti	8,5	9,4	7,9
né gli uni né gli altri	18,5	19,8	17,6
Età all'immatricolazione (%)			
regolare o 1 anno di ritardo	79	75,6	81,4
2 o più anni di ritardo	21	24,4	18,6
Punteggio degli esami (medie)	26,5	26,2	26,6
Voto di laurea (medie)	103,5	102,4	104,2
Regolarità negli studi (%)			
in corso	50,2	44,9	53,9
1° anno fuori corso	25,8	26,5	25,3
2° anno fuori corso	9,8	12,6	7,8
3° anno fuori corso	5,1	5,7	4,7
4° anno fuori corso	3	3,3	2,9
5° anno fuori corso e oltre	6,1	7,1	5,4
Durata degli studi (medie, in anni)	4,4	4,5	4,3
Ritardo alla laurea (medie, in anni)	1	1,2	0,9
Indice di ritardo (rapporto fra ritardo e durata legale del corso) (medie)	0,32	0,38	0,28
5. CONDIZIONI DI STUDIO	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Hanno alloggiato a meno di un'ora di viaggio dalla sede degli studi (%):			
più del 50% della durata degli studi	80,4	83,9	78,1
meno del 50%	18,9	15,4	21,2
Hanno frequentato regolarmente (%):			
più del 75% degli insegnamenti previsti	73,7	71,9	74,8
tra il 50% e il 75%	15,8	16,5	15,4
tra il 25% e il 50%	5,7	6,1	5,4
meno del 25%	4,3	4,9	4
Hanno usufruito del servizio di borse di studio (%)	21	18	23
Hanno svolto periodi di studio all'estero nel corso degli studi universitari (%)	17	14,7	18,5
con Erasmus o altro programma dell'Unione Europea	12,1	9,7	13,7
altra esperienza riconosciuta dal corso di studi	2,5	2,2	2,7
iniziativa personale	2,4	2,8	2,1
non hanno compiuto studi all'estero	82,4	84,8	80,8
1 o più esami all'estero convalidati (%)	11,9	9,8	13,2
Hanno preparato all'estero una parte significativa della tesi (%)	5,6	5,4	5,8
Hanno svolto tirocini/stage o lavoro riconosciuti dal corso di laurea (%)	58,1	49,4	63,9
tirocini organizzati dal corso e svolti presso l'università	6,7	9,3	5,1

tirocini organizzati dal corso e svolti al di fuori dell'università	39,5	29	46,4
attività di lavoro successivamente riconosciute dal corso	11,2	10,6	11,6
nessuna esperienza di tirocinio o lavoro riconosciuto	40,9	49,7	35
Mesi impiegati per la tesi/prova finale (medie)	5,2	4,8	5,5
6. LAVORO DURANTE GLI STUDI	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Hanno esperienze di lavoro (%)	65,7	61,8	68,2
lavoratori-studenti	7,1	7,2	7
altre esperienze di lavoro con continuità a tempo pieno	3,9	3,4	4,3
lavoro a tempo parziale	16,4	15,2	17,3
lavoro occasionale, saltuario, stagionale	38,2	36	39,7
nessuna esperienza di lavoro	33,8	37,7	31,2
lavoro coerente con gli studi	15,4	14,8	15,7
7. GIUDIZI SULL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)			
decisamente sì	30,5	32	29,5
più sì che no	54,2	52,1	55,7
Sono soddisfatti dei rapporti con i docenti in generale (%)			
decisamente sì	20,2	22	18,9
più sì che no	63,7	60,9	65,6
Sono soddisfatti dei rapporti con gli studenti (%)			
decisamente sì	46,3	48,8	44,7
più sì che no	43	40,2	44,9
Valutazione delle aule (%)			
sempre o quasi sempre adeguate	21,5	20,6	22,1
spesso adeguate	52,6	51,4	53,4
Valutazione delle postazioni informatiche (%)			
erano presenti e in numero adeguato	39,1	45,7	34,8
erano presenti, ma in numero inadeguato	41,8	39,1	43,6
Valutazione delle biblioteche (prestito/consultazione, orari di apertura ...) (%)			
decisamente positiva	35,3	36,6	34,4
abbastanza positiva	47,8	45,7	49,2
Valutazione del carico di studio degli insegnamenti rispetto alla durata del corso (%)			

decisamente adeguato	17,6	19,5	16,3
abbastanza adeguato	31,6	29,7	32,9
Si iscriverebbero di nuovo all'università? (%)			
sì, allo stesso corso dell'Ateneo	65,9	67,3	65
sì, ma ad un altro corso dell'Ateneo	8,7	8,4	8,9
sì, allo stesso corso ma in un altro Ateneo	13,4	13	13,6
sì, ma ad un altro corso e in un altro Ateneo	7,8	7,2	8,2
non si iscriverebbero più all'università	3,6	3,5	3,6
8. CONOSCENZE LINGUISTICHE E INFORMATICHE	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Lingue straniere: conoscenza "almeno buona" (%)			
inglese scritto	77,5	79,1	76,5
inglese parlato	73,1	74,6	72,1
francese scritto	16,3	11,2	19,7
francese parlato	16,7	11,2	20,4
spagnolo scritto	14,3	9,6	17,5
spagnolo parlato	15,2	10,6	18,2
tedesco scritto	10,6	6,3	13,5
tedesco parlato	10,2	6,2	12,8
Strumenti informatici: conoscenza "almeno buona" (%)			
navigazione in Internet e comunicazione in rete	88,3	89,2	87,8
word processor	76,2	79	74,4
fogli elettronici	60,6	67,2	56,2
strumenti di presentazione	60,2	61,2	59,6
sistemi operativi	62,1	70,5	56,5
multimedia	31,1	33,9	29,2
linguaggi di programmazione	13	18,4	9,4
data base	13,4	14,7	12,5
realizzazione siti web	7,8	9,9	6,5
reti di trasmissione dati	8,1	10,2	6,7
CAD/CAM/CAE - progettazione assistita	14,3	21,9	9,3
9. PROSPETTIVE DI STUDIO			
	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Intendono proseguire gli studi (%)	61,3	64,7	59,1
laurea triennale	0,9	0,8	1

laurea magistrale	33,3	38	30,2
dottorato di ricerca	6,1	7,3	5,2
diploma accademico (Alta Formazione Artistica e Musicale)	0,1	0,1	0,1
scuola di specializzazione post-laurea	5,4	5,4	5,4
master universitario	7,4	5,9	8,4
altro tipo di master o corso di perfezionamento	2,3	1,5	2,9
tirocinio, praticantato	2,7	2,8	2,6
attività sostenuta da borsa o assegno di studio	0,3	0,2	0,4
altre attività di qualificazione professionale	2,5	2,4	2,5
non intendono proseguire	38,4	35,3	40,4
10. PROSPETTIVE DI LAVORO	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per genere)	
		Maschi	Femmine
Sono interessati a lavorare nelle seguenti aree aziendali: decisamente sì (%)			
acquisti	10,5	11,4	9,9
amministrazione, contabilità	12,5	14,2	11,4
assistenza tecnica	6,8	10,2	4,5
commerciale, vendite	15,9	16,2	15,7
controllo di gestione	13,8	18,4	10,8
finanza	9,5	13,4	7
legale	10,1	8,7	11
logistica, distribuzione	11,2	15	8,7
marketing, comunicazione, pubbliche relazioni	25,5	20,9	28,6
organizzazione, pianificazione	31	32,3	30,1
produzione	14,4	20,2	10,5
ricerca e sviluppo	32	40,1	26,7
risorse umane, selezione, formazione	27,6	22	31,3
segreteria, affari generali	11,7	8,9	13,6
sistemi informativi, EDP	6	9,7	3,5
Aspetti ritenuti rilevanti nella ricerca del lavoro: decisamente sì (%)			
acquisizione di professionalità	71,7	70,1	72,8
possibilità di carriera	54	58,3	51,1
possibilità di guadagno	49,4	50,4	48,7
stabilità/sicurezza del posto di lavoro	57,7	50,9	62,2
rispondenza a interessi culturali	40,2	36,9	42,5
coerenza con gli studi	46,6	42,3	49,4
utilità sociale del lavoro	36,1	28,6	41,1
prestigio che ricevi dal lavoro	26,2	29,7	23,9
coinvolgimento e partecipazione all'attività lavorativa e ai processi decisionali	39	41,6	37,3

indipendenza o autonomia	43,1	40,3	45
flessibilità dell'orario di lavoro	25,4	24,8	25,8
rapporti con i colleghi sul luogo di lavoro	44	39,6	47
luogo di lavoro (ubicazione, caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro)	29,7	27,9	30,9
tempo libero	25,9	25,2	26,4
opportunità di contatti con l'estero	28,4	27,8	28,8
possibilità di utilizzare al meglio le competenze acquisite	34,4	31,1	36,7
Sono interessati a lavorare nei seguenti settori: decisamente sì (%)			
pubblico	31,1	28,4	32,9
privato (compreso l'avvio di un'attività autonoma/in conto proprio)	33,7	36,9	31,5
Disponibilità a lavorare per tipo di relazione contrattuale: decisamente sì (%)			
ORARIO			
tempo pieno	86,8	87,2	86,5
part-time	41,4	31,3	48,1
CONTRATTO			
tempo indeterminato	87,2	84,7	88,8
tempo determinato	39,5	34,4	42,9
collaborazione (compreso lavoro a progetto)	22,3	20,8	23,3
inserimento (ex formazione e lavoro)	20	18,5	21
stage	19,4	16,8	21,1
apprendistato	16,2	14,7	17,1
lavoro interinale	12,2	10,5	13,3
telelavoro	7,6	8,2	7,2
autonomo/in conto proprio	33,3	36,9	31
Disponibilità a lavorare nelle seguenti aree geografiche: decisamente sì (%)			
provincia di residenza	65	64,7	65,1
provincia degli studi	36,9	38,3	36
regione degli studi	34	35,3	33,1
Italia settentrionale	53,4	56,5	51,3
Italia centrale	28,5	31,8	26,4
Italia meridionale	19,2	22,6	17
Stato europeo	52,8	59,1	48,6
Stato extraeuropeo	39,3	46	34,9
Disponibilità ad effettuare trasferte di lavoro (%)			
sì, anche con trasferimenti di residenza	49,7	54,3	46,6
sì, anche frequenti (senza cambi di residenza)	26,4	27,9	25,4
sì, ma solo in numero limitato	18	13,2	21,2
non disponibili a trasferte	3	1,5	4

Ringraziamenti

Si ringraziano tutte le persone e gli Uffici dell'Università di Trieste che hanno collaborato alla preparazione di questa Relazione, e in particolare:

- Componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni (CUG)
- Ufficio Gestione Personale Tecnico e Amministrativo
- Unità di Staff Qualità Statistica e Valutazione
- Prof.ssa Ilaria Garofolo e prof.ssa Roberta Nunin