

SITUAZIONE UTILE NON VINCOLATO ANNO 2021

DESCRIZIONE		IMPORTO	
Totale patrimonio non vincolato bilancio esercizio 2020 (da esercizi precedenti)		€ 37.969.844,12	+
Utile esercizio 2020		€ 18.301.371,36	+
Totale utile non vincolato risultante da bilancio esercizio 2020		€ 56.271.215,48	=
Utile vincolato per le seguenti finalità:	CA 27/5/2021, punto 03/01 Approvazione bilancio di esercizio 2020 - proposta di destinazione dell'utile	€ 5.571.510,87	-
Totale utile non vincolato		€ 50.699.704,61	=
Utile da vincolare per le seguenti finalità:	CA 25/6/2021, punto 03/01 Aggiornamento tecnologico del sistema di protezione libraria e di gestione della circolazione dei documenti	€ 70.000,00	-
Totale utile non vincolato		€ 50.629.704,61	=



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

PRIMO BILANCIO DI GENERE DI ATENEO



Per la redazione del Primo Bilancio di Genere di Ateneo è stato costituito un Comitato Scientifico, così composto:

- Prof.ssa ordinaria Barbara Pezzini, Prorettrice alle politiche di equità e diversità;
- Dott.ssa Michela Pilot, Direttrice Generale;
- Prof.ssa associata Ilia Negri, Presidente Comitato unico di garanzia;
- Prof.ssa aggregata Giovanna Galizzi, componente del Comitato unico di garanzia;
- Prof. associato Stefano Basaglia, esperto in Diversity Management.

Per le funzioni tecnico-operative sono state incaricate:

- Prof.ssa aggregata Giovanna Galizzi, componente del Comitato unico di garanzia;
- Dott.ssa Chiara Oppi, assegnista di ricerca Centro sulle dinamiche economiche, sociali e della cooperazione.



INDICE

L'Ateneo

Prefazione a cura della Prorettrice politiche di equità e diversità

Prefazione a cura della Direttrice Generale

Prefazione a cura della Presidente CUG

Prefazione a cura della Presidente Consulta degli Studenti

Introduzione

Nota metodologica

1. Gli Organi a tutela dell'uguaglianza

2. Il Piano di Azioni Positive

3. Analisi di contesto dell'Ateneo:

3.1 Componente studentesca

3.2 Personale docente e ricercatore

3.3 Personale tecnico-amministrativo

3.4 Incarichi istituzionali e di governo

Conclusioni

Appendice:

- Acronimi e abbreviazioni
- Tabelle di corrispondenza

Executive summary



L'ATENEO

L'OFFERTA FORMATIVA	LE STRUTTURE	LE PERSONE
<p>A.A. 2020/2021</p> <p> Corsi di laurea</p> <ul style="list-style-type: none">16 corsi di laurea triennale4 corsi di laurea magistrale a ciclo unico25 corsi di laurea magistrale <p>Scuola di Alta Formazione</p> <p>4 ambiti: Management d'Impresa Professioni Umanistiche e Sociali Servizi Giuridico-Legali Sanità Pubblica e Amministrazione</p> <p>6 master di 2° livello 13 master di 1° livello 5 corsi di perfezionamento 13 corsi di alta formazione</p> <p></p> <p>Dottorati di Ricerca</p> <p>7 corsi di dottorato: Applied Economics and Management Economia e diritto dell'impresa Formazione della persona e mercato del lavoro Ingegneria e scienze applicate Studi umanistici transculturali Technology, Innovation and Management Scienze linguistiche</p> <p></p>	<p>8 Dipartimenti</p> <p>Giurisprudenza Ingegneria e Scienze Applicate Ingegneria Gestionale, dell'Informazione della Produzione Lettere, Filosofia, Comunicazione Lingue, Letterature e Culture Straniere Scienze Aziendali Scienze Economiche Scienze Umane e Sociali</p> <p>8 Centri di Ateneo</p> <p>CAV - Centro Arti Visive CCL - Centro competenza lingue CCSE - CISAlpino Institute for Comparative Studies in Europe CESC - Centro sulle dinamiche economiche, sociali e della cooperazione CQIQ - Centro per la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento CST - Centro studi sul territorio Lelio Pagani CYFE - Center for Young and Family Enterprise ITSM - Iccsai Transport and Sustainable Mobility</p> <p>8 Sedi</p> <p>Sant'Agostino Salvecchio Rosate Caniana Dalmine Pignolo Kilometro Rosso Bernareggi</p> <p></p>	<p>Componente Studentesca</p> <p>22.683 studenti e studentesse nei corsi di laurea triennali, magistrali e a ciclo unico (63% donne; 37% uomini) 3869 laureati/e (64% donne; 36% uomini) 51 dottorandi e dottorande (37% donne; 63% uomini) 50 dottori e dottoresse di ricerca (48% donne; 52% uomini)</p> <p></p> <p>Personale docente e ricercatore</p> <p>91 PO (35% donne, 65% uomini) 161 PA (42% donne, 58% uomini) 48 RU (48% donne, 52% uomini) 75 RTD (40% donne, 60% uomini) 99 AR (39% donne, 61% uomini)</p> <p></p> <p>Personale tecnico-amministrativo</p> <p>1 DG (donna) 2 Dir. II fascia (1 donna e 1 uomo) 8 Cat. EP (63% donne, 37% uomini) 69 Cat. D (72% donne, 28% uomini) 153 Cat. C (78% donne, 22% uomini) 13 Cat. B (62% donne, 38% uomini) 8 CEL (75% donne, 25% uomini)</p> <p></p> <p><small>I dati sulla componente studentesca si riferiscono all'A.A. 2019/2020 I dati sul personale docente e ricercatore e sul personale tecnico-amministrativo sono aggiornati al 31/12/2020</small></p>



PREFAZIONE A CURA DELLA PRORETTRICE

Quello che la prima edizione del Bilancio di genere dell'università degli studi di Bergamo offre è una fotografia ragionata e dettagliata, anche se naturalmente non ancora completa, della condizione dell'ateneo guardata dal punto di vista di genere.

Genere è un concetto che descrive e contemporaneamente analizza la costruzione sociale dell'essere donna e uomo (i processi, i comportamenti, i rapporti che organizzano la divisione dei compiti tra uomini e donne, differenziandoli), adottando un punto di vista binario e relazionale, sempre attento alla dialettica e reciprocità tra le sue componenti. Parlare in termini di genere presuppone il riconoscimento del fatto che le differenze dei sessi stanno alla base di relazioni sociali che, a loro volta, riproducono le differenze come disparità in termini di diritti, possibilità, condizioni di esistenza.

Contando e misurando la presenza delle donne e degli uomini nelle diverse componenti della comunità universitaria - nella popolazione studentesca, nel personale tecnico-amministrativo, nel personale docente - e, per ciascuna di esse, nei principali ambiti e livelli che le caratterizzano, il bilancio di genere restituisce presenze e assenze, equilibri e squilibri, concentrazioni e rarefazioni. E già indica, a uno sguardo consapevole, dove si manifestano problemi e contraddizioni da indagare più a fondo, suggerisce nodi da sciogliere, invita a immaginare proposte e interventi.

Anche in questo documento, insieme ai dati, si troveranno i primi spunti delle riflessioni che ne hanno accompagnato la raccolta sistematica, sia all'interno del Comitato Scientifico, sia attraverso alcuni momenti di confronto prima della fase finale di stesura del documento. Un'anticipazione del lavoro che, a partire da questo primo importante passaggio, dovrà impegnare l'università: non solo nell'aggiornamento periodico e costante dei dati, non solo nel loro affinamento e approfondimento, che saranno naturalmente indispensabili; ma soprattutto in un loro utilizzo consapevole per definire le politiche di genere dell'Ateneo.

Le potenzialità del bilancio di genere si sviluppano, infatti, usando l'analisi di contesto che viene offerta da questa prima rilevazione per identificare gli obiettivi da perseguire, stabilirne le priorità, scegliere i mezzi per raggiungerli e gli strumenti per monitorare i risultati. Il bilancio di genere è uno strumento tecnico prezioso, che consente trasparenza, evidenza e condivisione di dati; ma deve soprattutto costituire la base di partenza per progettare politiche consapevoli, volte a superare le discriminazioni e le disuguaglianze e a costruire l'uguaglianza «di» donne e uomini: che è più complicata ed esigente dell'uguaglianza «tra» donne e uomini, non accontentandosi dell'astratta parità di trattamento, ma pretendendo attenzione e sensibilità alle concrete condizioni ed esperienze di vita di ciascuno e ciascuna.

Con attenzione alle intersezioni del genere con altri fattori e condizioni di diversità individuale che moltiplicano i rischi di disuguaglianza: le condizioni economiche e sociali, la cittadinanza, l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale e l'identità di genere. Comprendere i modi, i luoghi e le situazioni in cui i diversi fattori si incrociano e si sovrappongono, e con quali effetti, è, infatti, centrale per riconoscere quali siano le discriminazioni da rimuovere e le disuguaglianze da contrastare: al centro delle quali restano, con una persistenza che ogni giorno possiamo constatare, gli squilibri di genere, che anche l'ateneo di Bergamo è fortemente impegnato a riconoscere e superare.

Barbara Pezzini, Prorettrice delegata alle politiche di equità e diversità



PREFAZIONE A CURA DELLA DIRETTRICE GENERALE

La redazione del primo bilancio di genere sottolinea la volontà dell'Università degli Studi di Bergamo di stimolare il cambiamento culturale, intrapreso da tempo, in modo del tutto naturale, volto all'uguaglianza di genere.

Analizzare la distribuzione per genere delle diverse componenti di soggetti che animano l'Ateneo ci permette di capire le tendenze e le dinamiche che segnano la partecipazione di donne e uomini alla vita dell'ateneo e di riflettere sull'impatto delle politiche e delle azioni e sull'opportunità, all'occorrenza, di riconsiderare le proprie scelte.

D'altra parte, ogni Amministrazione che abbia consapevolezza e coscienza dell'importanza della parità di genere è tenuta alla ricognizione e all'analisi dei dati, dando seguito e assumendo i provvedimenti opportuni con la tempestività che la buona amministrazione impone.

Nella seduta di dicembre 2020 il Senato Accademico ha condiviso le "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR" e raccomandato l'impiego di un linguaggio consapevole del genere, in tutte le dimensioni della comunicazione istituzionale e nell'attività amministrativa.

Come Direttrice Generale mi viene spontaneo focalizzare la mia attenzione sul personale tecnico amministrativo che da anni è maggiormente rappresentato da donne, in tutte le categorie. Dal 2020, anno non oggetto di analisi del primo bilancio di genere, la tendenza si presenta anche nelle categorie apicali.

Sono convinta che questo dato rappresenti una medaglia con due facce: da un lato dimostra che è in atto un'inversione di tendenza nell'accesso alle posizioni apicali; dall'altro trasmette la sensazione marcata che il posto di lavoro nella pubblica amministrazione sia più ambito dalle donne, in virtù di maggiori garanzie rispetto alla possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa, nonostante livelli stipendiali non sempre allineati con il sistema privato.

L'Università degli Studi di Bergamo è caratterizzata da un sottodimensionamento molto evidente rispetto all'intero sistema, e l'inversione di tendenza che si sta attuando negli ultimi anni, rimane piuttosto timida. Le procedure concorsuali per ruoli di personale tecnico amministrativo, apparentemente gettonate al momento della presentazione delle domande di partecipazione, non portano poi ad una partecipazione altrettanto numerosa. Non sono rari i casi di rinuncia alla presa di servizio anche dopo utili collocazioni in graduatoria. La maggior parte dei candidati spesso sono donne che accettano posizioni di livello inferiore rispetto al loro titolo di studio. Questo può creare difficoltà gestionali perché non favorisce la stabilità se si vuole riconoscere sempre la possibilità di crescita e di realizzazione. Anche dalla lettura dei dati relativi al personale tecnico amministrativo traspare il permanere di una situazione generale che vede ancora gravare sulla donna la maggior parte dell'impegno di cura familiare.

E' importante sottolineare la volontà dell'Amministrazione orientata a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e a promuovere il benessere organizzativo; il primo bilancio di genere è riferito ai dati del 2019 ma non posso escludere dalla mia riflessione un pensiero all'anno 2020, caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, in cui le parole d'ordine sono state flessibilità e tutela; una particolare attenzione è stata riservata a tutti i lavoratori e alle lavoratrici con situazioni da tutelare: madri, padri, figli di soggetti con necessità di assistenza e cura domiciliare.

Concludo con un auspicio: che questo sia solo il primo bilancio di genere dell'Università di Bergamo, che ogni volta si rinnovi mettendo in evidenza gli aspetti significativi ma meno



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

evidenti delle dinamiche di genere che caratterizzano la composizione della comunità accademica, stimolando la riflessione per favorire sempre più comportamenti inclusivi e partecipativi basati sul merito.

Michela Pilot, Direttrice Generale



PREFAZIONE A CURA DELLA PRESIDENTE CUG

Il Comitato Unico di Garanzia del nostro ateneo, che ho l'onore di presiedere, è un organo che contribuisce all'obiettivo di assicurare parità e pari opportunità di genere, tutelando tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici e garantendo l'assenza di forme di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta.

Tra le azioni positive proposte, il comitato si è fatto promotore dell'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, ormai operante da due anni nel nostro ateneo, e ha sostenuto il percorso per l'adozione di un linguaggio inclusivo in tutte le dimensioni della comunicazione dell'ateneo. Sono azioni che vanno nella direzione di un cambiamento culturale che vede in prima linea le università proprio per il loro ruolo formativo dei cittadini e delle cittadine di domani.

È proprio all'interno del CUG nella sua prima composizione che si è discusso sulla necessità che anche il nostro ateneo si dotasse del bilancio di genere ed è nell'attuale comitato che si è data una spinta convinta affinché si iniziassero i lavori per la redazione dello stesso. Quindi è con grande piacere che oggi accogliamo con tutta la comunità accademica, il primo bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Bergamo.

Confesso che la prima volta che ne sentii parlare ero molto incuriosita dal nome, perché mi era chiaro che con il termine bilancio di genere, non ci si poteva riferire solo ad un mero conteggio di quanti uomini e quante donne ricoprono certi ruoli o svolgono determinate mansioni in università. Il bilancio di genere, infatti, è uno strumento fondamentale, che non si limita alla sola analisi di contesto, ma contribuisce a iniziare un processo, dando le indicazioni da cui partire per perseguire gli obiettivi di parità e diventando il parametro di riferimento con cui confrontare i risultati di domani.

Il ruolo del CUG all'interno di questo processo è quello di monitorare le politiche di genere che l'ateneo deciderà di adottare a valle della presentazione del bilancio di genere, misurando gli scostamenti dagli obiettivi di parità assunti ed eventualmente suggerendo azioni correttive che riportino verso gli stessi.

Il Bilancio di Genere si prefigura quindi come uno strumento fondamentale per perseguire l'uguaglianza di genere all'interno di un'università e ci auguriamo che, attraverso l'adozione di una prospettiva di genere, inizi un processo nel nostro ateneo che, attraverso gli obiettivi di parità ed equità, porti naturalmente a politiche più efficaci ed efficienti che saranno di beneficio per l'intera comunità accademica.

Ilia Negri, Presidente Comitato Unico di Garanzia



PREFAZIONE A CURA DELLA PRESIDENTE CONSULTA DEGLI STUDENTI

La redazione del Bilancio di Genere (di seguito "BdG") dell'Università degli Studi di Bergamo offre una fotografia del quadro che caratterizza il nostro Ateneo, rappresentando un primo grande passo per la promozione dell'uguaglianza di genere.

Ritengo di dover sottolineare fin da subito il pregio di avere un BdG interno per due ordini di motivi: il primo, non per importanza, concerne il suo valore pratico per chi è chiamato a prendere decisioni di governo, nel senso di incoraggiare politiche di parità di genere, con uno sguardo costante al contesto sociale, nazionale e internazionale, con cui il nostro Ateneo si raffronta quotidianamente; il secondo si riferisce all'attenzione che il BdG riserva alla componente studentesca (prima parte del Capitolo III). Noi studenti e studentesse infatti non siamo solamente i beneficiari passivi dell'istruzione e del percorso di crescita professionale e personale promosso dall'Università, anzi, siamo uno degli elementi essenziali per la vita di un Ateneo, siamo la forza che lo anima e che dunque lo deve incoraggiare a sviluppare una sensibilità anche in direzioni nuove rispetto al passato.

Proprio per quest'ultima ragione come Presidente della consulta degli studenti da poco insediatasi, è naturale per me avanzare una serie di considerazioni connesse ai dati raccolti nel BdG. In primo luogo, vorrei soffermarmi sulla generale ma sostanziosa maggioranza di studentesse e nel dettaglio sul fatto che, guardando ai voti delle lauree, queste riportano risultati migliori rispetto agli studenti, magari anche perché consapevoli che un giorno potrebbero essere costrette a faticare maggiormente per intraprendere determinate carriere. Osservando questo, è inevitabile volgere il pensiero ai dati scoraggianti che ogni giorno leggiamo circa l'evidente e preoccupante gap di genere a sfavore delle donne nel mondo del lavoro, in particolare il basso tasso di occupazione e la retribuzione mensile media inferiore a quella maschile. Nonostante la discussione sul tema stia prendendo piede non si è verificata ancora una concreta inversione di rotta, anzi, il periodo pandemico ha aggravato la situazione. Sorge spontanea una riflessione: l'Università, come noto, rappresenta un ascensore sociale, una fase del processo che consente di innalzare la propria condizione personale e sociale e che si svilupperà ulteriormente nell'ambiente lavorativo. Allora forse, proprio a partire dalle Università, si potrebbero pensare misure volte all'eliminazione di quelle disparità che si avvertono in età lavorativa, orientate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, anche in una prospettiva successiva agli anni universitari. Così l'Ateneo potrebbe intraprendere politiche di sensibilizzazione, anche nel senso di incentivare la presenza di donne a ricoprire ruoli di un certo rilievo all'interno della medesima struttura organizzativa, divenendo un "buon esempio" cui anche altre realtà possono ispirarsi.

In secondo luogo, vorrei considerare un altro dato che ha attirato la mia attenzione, ossia quello che rileva una forte disuguaglianza di genere tra i vari corsi di laurea, con una tendenziale e talora netta maggioranza di studenti uomini nelle facoltà scientifiche, e altrettanto evidente maggioranza di studenti donne in quelle umanistiche. Punto fermo è la necessità di tener conto delle inclinazioni, passioni e interessi personali, motori dei sogni di chi studia che lo stimolino a migliorarsi e a intraprendere determinati percorsi. Non vanno però trascurati gli stereotipi di genere che fin da piccoli ci influenzano: pochi giorni fa mi è capitato di leggere un esercizio in un libro scolastico per bambini e bambine che richiedeva di associare al soggetto "papà" la frase "taglia l'erba" e a "mamma" "cucina il pranzo". Il passaggio dalle scuole medie alle superiori, che ispira inevitabilmente anche la scelta dell'indirizzo universitario, è l'occasione in cui si manifestano maggiormente i



condizionamenti del contesto sociale, tenuto in considerazione anche il fatto che l'adolescente si ritrova spesso a far riferimento a modelli più o meno virtuosi.

Alla luce anche della terza missione dell'università, un importante contributo dell'Ateneo per combattere la disparità di genere potrebbe essere quello di incontrare, coinvolgendo attivamente studenti e studentesse, bambini, bambine ragazzi e ragazze delle scuole presentando loro i risultati di questo lavoro, fornendo così uno strumento utile per affrontare i periodi delle "grandi scelte" nel modo più consapevole possibile.

Per concludere, è indispensabile rimarcare che la sensibilità al tema in questione è indice di un impegno che l'Ateneo si assume nei confronti di tutti coloro che lo vivono, quindi anche di chi studia; ecco perché è sentito e doveroso un ringraziamento, a nome di tutte le studentesse e tutti gli studenti all'Università degli Studi di Bergamo e in particolare al Comitato Scientifico che ha realizzato il Bilancio di Genere, permettendoci di cogliere lo stato del contesto in cui viviamo e analizzare le necessità e i bisogni per contribuire all'affermazione delle pari opportunità.

Michela Agliati, Presidente Consulta degli studenti



INTRODUZIONE

Questo volume presenta il primo Bilancio di Genere dell'Università di Bergamo. Prevista dal Piano di Azioni Positive 2020-2022, la redazione del Bilancio di Genere si pone **l'obiettivo di monitorare la distribuzione di genere** nelle diverse componenti universitarie e di valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo. Pertanto, questo documento, che riporta i risultati dell'analisi del contesto universitario, rappresenta un importante momento di riflessione rispetto alla condizione delle donne e degli uomini che lavorano, studiano, e fanno ricerca in Ateneo. Si tratta, quindi, di un primo passo verso la rilevazione delle necessità e dei bisogni legati alle pari opportunità, la definizione degli obiettivi strategici inerenti l'uguaglianza di genere, l'individuazione delle azioni correttive da porre in essere in Ateneo e l'attivazione di un processo di monitoraggio dei risultati ottenuti per la definizione di nuove strategie.

Il presente Bilancio di Genere è, pertanto, **il primo momento di un processo strategico destinato a perdurare nel tempo**: non si limita ad essere un mero strumento operativo ma si configura come un'opportunità per la programmazione delle politiche destinate alle pari opportunità e al riequilibrio del divario di genere nel medio e lungo periodo.

Il Bilancio di Genere permette quindi di riflettere sulle caratteristiche e sulle condizioni di chi vive in Ateneo, sia in termini di frequenza ai corsi da parte della componente studentesca, che di ripartizione dei ruoli all'interno del personale docente e ricercatore e del personale tecnico-amministrativo, sottolineando la distribuzione di donne e uomini nei diversi settori e livelli.

L'analisi qui presentata contribuisce a mettere in luce anche aspetti che non sono strettamente legati alle questioni di genere. In particolare, l'elevato numero delle studentesse e degli studenti e il costante aumento delle iscrizioni evidenzia delle criticità rispetto alla dotazione di personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo. Gli iscritti risultano essere nel 2019 oltre 21.000 a fronte di 366 docenti di ruolo e 247 appartenenti all'area tecnico-amministrativa.

Secondo il *The World University Rankings* del 2021¹, l'Ateneo risulta essere il dodicesimo al mondo ed il primo in Italia per numero delle studentesse e degli studenti in rapporto al numero di docenti e si evince pertanto una sottorappresentazione del personale docente e ricercatore. Ciò conferma i dati della relazione dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) del 2019, che sottolinea come il rapporto fra le studentesse e gli studenti regolari e i docenti sia superiore alla media nazionale sia nell'area scientifico-tecnologica (pari a 22,2), sia nell'area umanistico-sociale (pari a 55,0). La stessa relazione sottolinea il sottodimensionamento anche del personale tecnico-amministrativo rispetto al peso dell'Ateneo nel panorama nazionale.

Ciò mette in luce una carenza strutturale di organico in termini quindi sia di personale docente che di personale tecnico-amministrativo, con possibili problemi legati alla sostenibilità dell'attività didattica e di ricerca, nonché delle attività di supporto inerenti l'area tecnica ed amministrativa. Sottolinea quindi l'urgenza di accompagnare la crescita delle immatricolazioni e dell'offerta formativa con un adeguato sviluppo delle risorse umane.

¹ <https://www.timeshighereducation.com/>, accesso in data 3 Febbraio 2021



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Nel complesso, il Bilancio di Genere contribuisce in ottica ampia ad impostare le strategie per l'attuazione di politiche finalizzate al cambiamento culturale, alla condivisione fra i generi dello sviluppo dell'Ateneo, ed all'equa possibilità di espressione delle potenzialità di tutta la componente studentesca e del personale dell'Università di Bergamo.

Con la speranza che questo possa essere un primo passo verso la diffusione della conoscenza in materia di pari opportunità in Ateneo, vi auguriamo buona lettura.

Il Comitato Scientifico

Il Comitato Tecnico Operativo



NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Genere (d'ora in poi BdG) è un documento finalizzato alla promozione dell'uguaglianza di genere in Ateneo e all'integrazione di questa prospettiva nelle politiche strategiche dell'Università.

Si presenta come **uno strumento a triplice valenza**, in quanto diretto ad una molteplicità di funzioni:

- Presentare la distribuzione di donne e uomini a tutti livelli dell'Ateneo, con riferimento quindi a coloro che vi studiano e lavorano, nonché a coloro che ne compongono gli organi di gestione;
- Monitorare le azioni messe in atto dall'Ateneo a favore dell'uguaglianza di genere, al fine di comprenderne i risultati e gli impatti;
- Valutare la distribuzione delle risorse al fine del raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere.

Si tratta pertanto di un documento che ha valenza strategica e contribuisce alla *governance* dell'Ateneo.

In questa sede, l'Università degli Studi di Bergamo presenta **il primo Bilancio di Genere di Ateneo**.

In linea con quanto sopra riportato, ponendosi come essenziale punto di partenza al fine dello sviluppo di un processo di programmazione orientato al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, il presente BdG si concentra sull'analisi di contesto e propone un approfondimento rispetto alla diversa composizione per genere di tutte le componenti che studiano e lavorano all'Università di Bergamo. Si fa riferimento, in questo senso, alla componente studentesca nei corsi di laurea triennali, specialistici, magistrali, a ciclo unico, e nei corsi di dottorato, al personale docente e ricercatore, sia esso strutturato o non strutturato, al personale tecnico-amministrativo, nonché alla partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo.

Inoltre, questa edizione del BdG propone una breve descrizione degli organi e delle figure preposte alla tutela dell'uguaglianza in Ateneo, e presenta il Piano delle Azioni Positive 2020-2022, quale strumento strategico primariamente diretto alla tutela della parità, all'interno del quale (così come richiamato dal Piano Strategico di Ateneo) la redazione del BdG è indicata come prima azione volta alla promozione della conoscenza in tema di pari opportunità. Pertanto, **il PAP 2020-2022 risulta essere il presupposto di questa versione del BdG**. L'analisi di contesto qui presentata costituirà successivamente la base di partenza della futura programmazione strategica dell'Ateneo in materia di uguaglianza di genere, così come riportato nella Figura 1 sottostante.

Pertanto, il BdG si presenta come un primo passo verso l'integrazione del documento nei processi strategici dell'Ateneo, in quanto l'analisi di contesto che qui presenta pone le basi per la rilevazione dei divari per quanto attiene la distribuzione di donne e uomini nelle diverse componenti e ai livelli apicali e di rappresentanza; da tale rilevazione possono svilupparsi quindi azioni positive specificatamente volte all'equilibrio di genere.

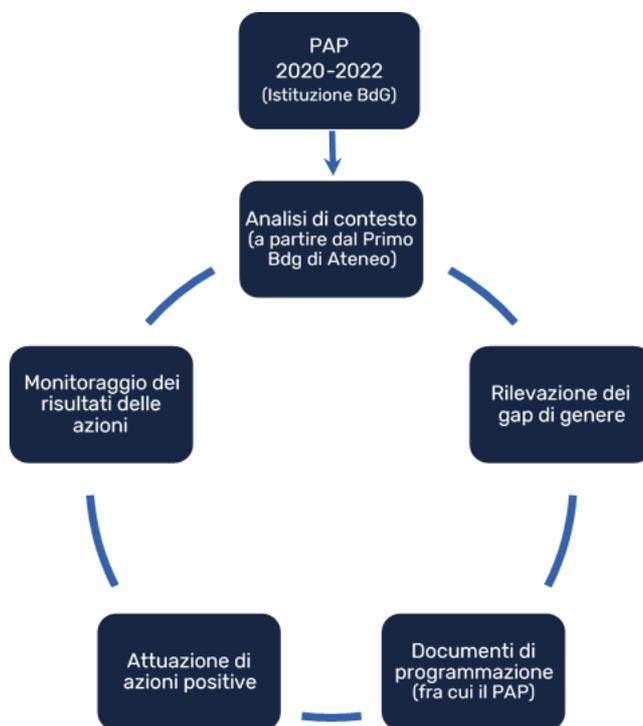


Figura 1 - Processo del Bilancio di Genere in Ateneo rispetto alle indicazioni delle Linee Guida CRUI

Il presente BdG si articola in **3 diversi capitoli**:

- Un primo capitolo incentrato sulla composizione degli Organi a tutela dell'uguaglianza presenti all'Università di Bergamo, e il loro ruolo al fine del raggiungimento degli obiettivi di parità;
- Un secondo capitolo dedicato alla presentazione del Piano di Azioni Positive 2020-2022, il quale indica la direzione strategica dell'Ateneo in ottica triennale rispetto agli obiettivi di uguaglianza di genere, attraverso l'identificazione di azioni specifiche per la parità relative a una molteplicità di ambiti, quali la conoscenza, la formazione, la conciliazione vita-lavoro;
- Un terzo capitolo riguardante l'analisi di contesto, che approfondisce la composizione di genere delle componenti che, a vario titolo, operano in Ateneo.

L'analisi di contesto è stata realizzata coerentemente con le indicazioni delle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani*, realizzate a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere e pubblicate nel settembre 2019. Gli indicatori presentati, pertanto, ricalcano per la maggior parte quanto proposto nel suddetto documento, e sono realizzati prevalentemente attraverso l'utilizzo di dati pubblici, disponibili sulle banche dati istituzionali del MIUR e del MEF (Contoannuale). L'adozione di tali Linee Guida risulta funzionale anche al confronto e alla valutazione, in quanto permette all'Università di Bergamo di comparare i propri risultati con gli altri atenei che decideranno di adottare lo stesso strumento, supportando ulteriormente la riflessione rispetto alle esigenze riscontrate in Ateneo e alle azioni da mettere in atto in ottica del raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

Alcuni indicatori relativi al personale docente e ricercatore sono stati realizzati coerentemente con quanto indicato all'interno del report della Commissione Europea *She Figures 2018*, così come riportato anche dalla Linee Guida CRUI. Tali indicatori sono



contrassegnati dall'immagine della bandiera europea ed è data indicazione anche della pagina relativa del report, affinché i lettori e le lettrici abbiano la possibilità di confrontare il dato con i valori nazionali a livello europeo.

Nella stesura del documento, inoltre, è stata posta particolare attenzione all'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

La redazione del BdG rientra fra le azioni inserite nel Piano Strategico 2020-2022. A tal fine, in coerenza con quanto stabilito dalle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* suddette, è stata prevista la costituzione di un apposito Gruppo di Coordinamento per l'avvio del progetto, la rilevazione di dati ed informazioni, la stesura del documento e la sua divulgazione. Il Rettore con proprio provvedimento (rep. n. 345/2020 del 23 luglio 2020) ha quindi nominato un **Comitato Scientifico** avente il compito di definire le scelte politiche di impostazione del BdG, come previsto dal Piano Strategico.

Il Comitato Scientifico presenta la seguente composizione:

- Prof.ssa Barbara Pezzini, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Professoressa Ordinaria Dipartimento di Giurisprudenza;
- Dott.ssa Michela Pilot, Direttrice Generale;
- Prof.ssa Ilia Negri, Presidente Comitato unico di garanzia, Prof.ssa Associata Dipartimento di Scienze Economiche;
- Prof.ssa aggr. Giovanna Galizzi, componente del Comitato unico di garanzia, Prof.ssa aggr. Dipartimento di Scienze Aziendali;
- Prof. Stefano Basaglia, esperto in Diversity Management, Professore Associato Dipartimento di Scienze Aziendali.

Il Comitato Scientifico ha incaricato specificamente delle funzioni **tecnico operative** finalizzate alla redazione del BdG:

- Prof.ssa aggr. Giovanna Galizzi, componente del Comitato unico di garanzia, Prof.ssa aggr. Dipartimento di Scienze Aziendali;
- Dott.ssa Chiara Oppi, assegnista di ricerca Centro sulle dinamiche economiche, sociali e della cooperazione.

Prima dell'approvazione finale, il documento è stato presentato in **un ciclo di incontri volti alla condivisione dei suoi contenuti** e alla riflessione sulle implicazioni dei dati presentati. Un incontro ha coinvolto i Direttori e le Direttrici dei Dipartimenti o le persone da loro delegate, un altro, componenti ed ex componenti degli organi e degli organismi di parità, un altro ancora rappresentanti della componente studentesca negli organi di Ateneo e nelle commissioni paritetiche dei Dipartimenti.

Si ringrazia coloro che hanno partecipato a questi incontri, per i preziosi suggerimenti e le riflessioni che sono scaturite dall'analisi dei dati.

Si ringrazia inoltre il personale degli uffici dell'Università di Bergamo per la disponibilità a fornire i dati utili alle analisi. Si ringraziano infine le Dott.sse Simonetta Sagramora e Maria Teresa Morana dell'Ufficio Statistico del MIUR per la collaborazione.



I. GLI ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

Codice etico di Ateneo

Art. 2, co. 1-3: *Tutti i componenti dell'Università hanno diritto ad essere trattati con eguale rispetto e considerazione e a non essere discriminati in ragione di fattori quali la religione, il genere, l'orientamento sessuale, le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche, la cittadinanza, le condizioni personali, le condizioni di salute, la gravidanza, l'età e il ruolo occupato in ambito universitario. L'Università degli Studi di Bergamo adotta, anche in via preventiva, ogni iniziativa o strategia atta a evitare qualsivoglia tipo di comportamento discriminatorio nei confronti di un componente dell'Ateneo. Il principio di non discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di misure finalizzate a evitare o compensare svantaggi o condizioni sfavorevoli correlate ad uno dei fattori presi in considerazione dalla presente disposizione, allo scopo di garantire parità di condizioni a tutti i soggetti nei diversi aspetti della vita universitaria. È compito dell'Università e dei suoi membri incoraggiare le iniziative dirette a tutelare i soggetti svantaggiati e a valorizzare le diversità individuali, culturali, religiose, politiche.*

Gli organi e le figure che nell'Università di Bergamo risultano preposti a tutela dell'uguaglianza sono:

- Prorettrice con delega del Rettore alle politiche di equità e diversità;
- Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- Consiglieria di fiducia.

Informazioni ulteriori relative a questi Organi sono disponibili sul sito dell'Ateneo: <https://www.unibg.it/universita/organizzazione/organi-e-organismi/cug-comitato-unico-garanzia>

PRORETTRICE CON DELEGA DEL RETTORE ALLE POLITICHE DI EQUITÀ E DIVERSITÀ

Il Rettore ha identificato alcune prorettrici e prorettori delegati, nominati con proprio decreto, rispetto a compiti e settori specifici. In tale senso, è stata nominata la Prorettrice delegata alle politiche di equità e diversità. La Prorettrice è **referente per le tematiche relative alla realizzazione dell'uguaglianza sostanziale**, a garanzia delle pari opportunità e del riconoscimento dei diritti di tutte le componenti di Ateneo, nell'ottica di valorizzare le differenze e i profili di ricerca sulle tematiche di genere.

Dal 2015 e fino al 2021, la Prorettrice delegata alle politiche di equità e diversità è la Prof.ssa Barbara Pezzini, docente di Diritto costituzionale.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) **rientra fra gli organi consultivi, di garanzia e controllo dell'Ateneo**.

È istituito sulla base del D. Lgs. 165/2001 che, all'art. 57, prevede che le pubbliche amministrazioni identifichino un organismo unico per la tutela delle pari opportunità e il contrasto al fenomeno del *mobbing*.

Il CUG contribuisce all'obiettivo di assicurare parità e pari opportunità di genere, tutelando i lavoratori e le lavoratrici e garantendo l'assenza di forme di violenza morale o psicologica



e di discriminazione, diretta e indiretta, rispetto al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

Art. 57, co. 1-5: *Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Il CUG dell'Ateneo, coerentemente con la normativa, è composto sia da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'amministrazione, sia da rappresentanti dell'amministrazione stessa. La composizione è tale da garantire l'equa rappresentanza di entrambe le parti e la presenza di entrambi i generi. Il CUG ha durata quadriennale ed è nominato con atto della direzione generale; inoltre, l'Ateneo designa il presidente o la presidente del CUG fra il personale dipendente. La composizione del CUG di Ateneo nel periodo 2020-2023 è la seguente:

Componenti

Presidente

Prof.ssa Ilia Negri

Componenti effettivi

Dott.ssa Elena Caruso
Designata CISL

Dott.ssa Ilaria Arena
Designata FLC CGIL

Dott.ssa Marta Leidi
Designata CUB SUR BERGAMO

Prof.ssa aggr. Giovanna Galizzi
Rappresentante dell'Amministrazione

Prof. Marco Sirtori
Rappresentante dell'Amministrazione

Componenti supplenti

Dott.ssa Francesca Mocchi
Designata FLC CGIL

Dott.ssa Roberta Belingheri
Designata CUB SUR BERGAMO

Prof.ssa Federica Maria Origo
Rappresentante dell'Amministrazione

Dott. Cristian Pallone
Rappresentante dell'Amministrazione



Prof.ssa Anna Lorenzetti
Rappresentante dell'Amministrazione

Le università identificano nei propri statuti le modalità di costituzione e funzionamento dei CUG, che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito del rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a discriminazione e violenza morale o psichica di chi studia o lavora in Ateneo.

Le funzioni sono di seguito descritte:

- Funzione propositiva: il CUG ha il ruolo di predisporre il Piano delle Azioni Positive, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, il benessere lavorativo e prevenire le discriminazioni;
- Funzione consultiva: il CUG è chiamato a formulare pareri su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, sulla formazione del personale, la flessibilità lavorativa, la conciliazione e sui criteri di valutazione del personale, svolgendo pertanto un'azione preventiva di potenziali discriminazioni;
- Funzione di verifica: il CUG relaziona entro il 30 marzo di ogni anno sullo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non dirigenziale, sulle indennità e le posizioni organizzative al fine di vigilare su eventuali differenziali retributivi fra i generi. Tale relazione è diretta al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le Pari Opportunità. Inoltre, il CUG svolge attività di verifica sull'assenza di forme di violenza o discriminazione.

Con la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il ruolo di controllo del CUG è stato ulteriormente rafforzato rispetto alla precedente normativa. In particolare, la direttiva ha previsto che il CUG predisponga, in allegato alla relazione già citata, anche un rendiconto quali-quantitativo sulla composizione di genere del personale e le azioni positive messe in atto nell'anno precedente. In particolare, il contenuto del rendiconto deve prevedere una serie di informazioni quali: l'analisi quantitativa del personale per genere, nelle diverse aree funzionali e di dirigenza; le retribuzioni medie per genere, con evidenza delle eventuali differenze; la descrizione delle azioni realizzate, dei capitoli di spesa e dell'ammontare di risorse impiegate per ciascuna di esse; i risultati raggiunti con le azioni positive intraprese e la loro incidenza in termini di genere; la descrizione delle azioni positive che saranno realizzate in anni futuri; il bilancio di genere.

CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La consigliera (o il consigliere) di fiducia **fornisce consulenza e assiste chi ha subito molestie e discriminazioni**, nel rispetto di quanto stabilito dal Codice etico di Ateneo (artt. 1-4).

È una figura nominata dal Rettore, su proposta del CUG, fra persone non appartenenti all'Ateneo, né aventi incarichi presso lo stesso nei cinque anni precedenti al fine di garantirne l'imparzialità, e con competenze ed esperienze in tema di discriminazioni, di *mobbing* e di molestie sessuali. L'incarico viene assegnato tramite bando pubblico, dura tre anni e non può essere rinnovato.

L'attività della Consigliera di fiducia consiste in:

- Assistere e ascoltare chi si ritiene vittima di discriminazioni, abusi e condotte lesive, e adoperarsi per intervenire;
- Proporre la conciliazione e favorire soluzioni organizzative;



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

- Monitorare eventuali situazioni di rischio, rilevando eventuali situazioni problematiche anche attraverso appositi incontri collettivi e individuali, garantendo l'anonimato;
- Accedere ai documenti inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, garantendo il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti;

La Consigliera di fiducia, inoltre, rendiconta annualmente al CUG rispetto alla propria attività.

Per il periodo 2019-2022 la Consigliera di fiducia in Ateneo è l'Avvocata Elena Bigotti.



II. IL PIANO AZIONI POSITIVE

Il Piano di Azioni Positive 2020-2022 (d'ora in poi PAP) è lo strumento di pianificazione delle azioni volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità. Prevedendo la realizzazione del BdG fra le sue azioni, **il PAP 2020- 2022 costituisce il punto di partenza del processo del BdG in Ateneo.**

Il PAP è predisposto dal CUG, cui spetta tale compito, e rientra fra le azioni che l'Ateneo promuove per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni, con riferimento a genere, età, disabilità, orientamento sessuale, appartenenza etnica, religione e convinzioni personali. Il PAP è un documento triennale realizzato allo scopo di rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra donne e uomini, e a riequilibrare la presenza di donne nell'attività e nelle posizioni gerarchiche.

Il PAP rientra fra gli adempimenti previsti per tutte le pubbliche amministrazioni dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/2006).

Codice pari opportunità tra uomo e donna – D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198

Art. 42, co. 1: Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. [...].

Art. 48, co. 1: [...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

Il PAP 2020-2022 è stato approvato nella seduta del CUG del 25 novembre 2019 e dal Consiglio di Amministrazione il 30 giugno 2020. Il PAP 2020-2022 si integra con la pianificazione strategica di Ateneo in quanto contiene le azioni relative all'equità e alla diversità presenti all'interno del Piano Strategico 2020-2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2019.

Il PAP 2020-2022 si articola in tre ambiti strategici: Conoscenza, Formazione, Conciliazione vita-lavoro. All'interno di ogni ambito, sono individuate due o più azioni temporanee, dieci in totale, da realizzarsi nel periodo di riferimento, dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena opportunità fra i generi in tutta la comunità universitaria di Ateneo.

Le azioni sono le seguenti:

1. Redazione del Bilancio di Genere di Ateneo;
2. Monitoraggio del Benessere Organizzativo;
3. Seminari e giornate di studio a cura del CUG;



4. Formazione permanente a cura della Consigliera di Fiducia;
5. Formazione permanente a cura dell'Ateneo;
6. Adozione di un linguaggio di genere;
7. Flessibilità lavorativa;
8. Servizi a sostegno della famiglia;
9. Tutela della salute e del benessere sociale;
10. Tutela dei diritti delle persone con disabilità e/o DSA.

Per ogni azione, vengono inoltre dettagliati gli obiettivi specifici che l'Ateneo si ripropone di raggiungere attraverso le stesse. Inoltre, viene descritto l'intervento, con identificazione dei soggetti coinvolti o da coinvolgere e il periodo temporale di riferimento.

Come già anticipato, fra le azioni previste dal PAP e dal Piano Strategico rientra la redazione del Bilancio di Genere. Il Primo BdG di Ateneo in questa sede presentato è finalizzato al monitoraggio della distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie. Questo primo obiettivo si accompagna, nel triennio di riferimento, all'ulteriore obiettivo di predisposizione dei dati dell'amministrazione dell'Ateneo in un'ottica di genere. Il loro raggiungimento può supportare il terzo scopo, concernente la valutazione dell'impatto di genere delle politiche messe in atto. Ciò coerentemente con il processo di programmazione, monitoraggio e valutazione che ispira la redazione dei documenti strategici di Ateneo. In tal senso, l'analisi di contesto e le attività di monitoraggio che saranno svolte nel periodo 2020-2022, supporteranno la definizione degli obiettivi contenuti nella prossima edizione del PAP.



PIANO AZIONI POSITIVE 2020-2022

Comitato Unico di Garanzia, Università degli Studi di Bergamo

Ambito della conoscenza

Azione 1 *Redazione del Bilancio di Genere di Ateneo*

- Obiettivi
- Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie
 - Predisporre i dati dell'amministrazione in un'ottica di genere
 - Valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo

Azione 2 *Monitoraggio del Benessere Organizzativo*

- Obiettivi
- Monitorare il benessere organizzativo
 - Portare a conoscenza delle componenti di Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo

Ambito della formazione

Azione 3 *Seminari e giornate di studio a cura del CUG*

- Obiettivi
- Sensibilizzare le componenti dell'Ateneo su tematiche di competenza del CUG
 - Rafforzare la collaborazione in ambito formativo con altre figure istituzionali, quali la Prorettrice delegata (Politiche di Equità e Diversità) e la Consigliera di Fiducia

Azione 4 *Formazione permanente a cura della Consigliera di Fiducia*

- Obiettivi
- Formazione delle componenti di Ateneo in merito a:
- Obiettivi, contenuti e attuazione del Codice Etico (contesto normativo e gestione dei casi di molestia, vessazione, mobbing e discriminazione)
 - Corretto utilizzo degli strumenti di comunicazione, nel rispetto dei dettami del Codice etico e del Codice di comportamento, e nell'ottica di assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone
 - Diffusione dei principi ispiratori delle politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze, al fine di contribuire a creare un ambiente di studio e lavoro rispettoso, sano e sicuro per tutte e tutti

Azione 5 *Formazione permanente a cura dell'Ateneo*

- Obiettivi
- Realizzazione di progetti per sensibilizzare e formare il personale sulle seguenti tematiche:
- Mobbing e tutela dei diritti
 - pari opportunità, stereotipi di genere e contrasto alle discriminazioni
 - disabilità e DSA
 - benessere lavorativo e modalità di comunicazione tra uffici

Azione 6 *Adozione di un linguaggio di genere*

- Obiettivi
- Sensibilizzare al significato e all'importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere
 - Diffondere l'impiego del linguaggio di genere in tutte le dimensioni della comunicazione istituzionale

Ambito della conciliazione vita-lavoro

Azione 7 *Flessibilità lavorativa*

- Obiettivi
- Monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità adottati dall'Ateneo
 - Considerare l'opportunità di introdurre nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, nei tempi e secondo le modalità che tengano conto della peculiare situazione dell'Ateneo

Azione 8 *Servizi a sostegno della famiglia*

- Obiettivi
- Incentivare nuovi modelli organizzativi di conciliazione lavoro/famiglia

Azione 9 *Tutela della salute e del benessere sociale*

- Obiettivi
- Individuazione di spazi per soggetti con particolari necessità alimentari
 - Individuazione di nuove aree per studio e consumo pasti per la comunità studentesca
 - Istituzione di spazi dedicati all'allattamento e alla cura dei figli e figlie del personale e della comunità studentesca

Azione 10 *Tutela dei diritti delle persone con disabilità e/o DSA*

- Obiettivi
- Favorire l'inclusione di persone con disabilità e/o DSA

Il PAP è interamente consultabile all'indirizzo:

https://www.unibg.it/sites/default/files/ateneo/pap_2020-2020_predisposto_dal_cug_13.12.2019.pdf



III. ANALISI DI CONTESTO

1. COMPONENTE STUDENTESCA

La componente studentesca in Ateneo comprende le studentesse e gli studenti dei corsi di laurea triennale (LT), specialistica/magistrale (LS/M), a ciclo unico (LCU) e del vecchio ordinamento (LVO). Comprende, inoltre, coloro che sono iscritti ai corsi del dottorato di ricerca.

1.1 Corsi di studio - Composizione

La componente studentesca presenta nel totale **una prevalenza di donne iscritte**. Esse compongono il 62,9% del totale; si tratta di una proporzione superiore al dato nazionale. Infatti, se si considera il totale degli atenei italiani le donne superano di poco la metà del numero complessivo di iscritti ed iscritte (55,4%). La componente studentesca ha presentato **una costante crescita in Ateneo** fra gli a.a. 2017/2018 e 2019/2020, come sintetizzato in Tabella 1.1. La crescita nei tre anni è risultata essere del 25,4% rispetto all'a.a. 2017/2018. L'incremento si è osservato per entrambi i generi, con una tendenza leggermente superiore per le donne (28,8%), rispetto agli uomini (20,9%).

Nello specifico, mentre nei corsi di laurea triennale l'incremento degli studenti e delle studentesse è simile in proporzione (rispettivamente 23,78% e 23,44%), i corsi di laurea specialistica/magistrale e a ciclo unico hanno visto una crescita superiore delle donne rispetto agli uomini. Nel dettaglio, nei primi le studentesse sono aumentate da 2.032 unità nel 2017, a 2.795 nel 2019 (37,55% in più), gli studenti sono cresciuti solo del 19,52% (da 1.363 a 1.629). Infine, i corsi di laurea a ciclo unico evidenziano una stabilità per quanto attiene gli uomini, mentre il numero di donne negli stessi corsi è cresciuto di più della metà (56%), passando da 675 a 1.053 studentesse. In questo senso, può essere utile considerare che in Ateneo sono attivi tre percorsi di laurea a ciclo unico, di cui due ad accesso programmato locale (Giurisprudenza e Giurisprudenza riservato ad allieve e allievi della Guardia di Finanza) e uno ad accesso programmato nazionale (Scienze della Formazione Primaria).

Tabella 1.1: Distribuzione componente studentesca nei corsi di laurea per genere e tipologia di corso, aa.aa. 2017/2018-2019/2020

	2017/2018		2018/2019		2019/2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
LT	8.424	5.018	8.777	5.313	10.427	6.194
LS/M	2.032	1.363	2.281	1.448	2.795	1.629
LCU	675	575	805	566	1.053	585
Totale per genere	11.131	6.956	11.863	7.327	14.275	8.408
Totale	18.087		19.190		22.683	

Fonte: Opendata MIUR (aa.aa. 2017/2018-2018/2019), interna UniBg (a.a. 2019/2020)

La Tabella 1.2. approfondisce la distribuzione di iscritte e iscritti nei diversi Dipartimenti per tipologia di corso, e permette quindi di rilevare eventuali elementi di segregazione orizzontale nella distribuzione degli studenti e delle studentesse. Come si può osservare, in totale le studentesse rappresentano oltre il 60% della componente studentesca. Può essere interessante concentrarsi sui corsi che presentano una polarizzazione nella distribuzione di genere: i corsi a prevalente presenza di donne sono identificabili nei



Dipartimenti di Lingue, Letterature e Culture Straniere (DLLCS), e di Scienze Umane e Sociali (DSUS), dove nel complesso le iscritte superano l'80% (con un massimo di 93,1% nel corso di laurea a ciclo unico di Scienze della Formazione Primaria attivo presso il DSUS). Al contrario, si osserva come il Dipartimento di Ingegneria e scienze applicate (DISA) sia elevata la presenza di uomini, che rappresentano più dell'85% della componente studentesca.

Infine, alcuni Dipartimenti mostrano un sostanziale equilibrio nella composizione di genere. Si fa riferimento, ad esempio ai corsi di laurea triennale nel Dipartimento di Scienze Aziendali (DIPSA) e a quelli di laurea specialistica/magistrale nel Dipartimento di Scienze Economiche (DSE). A questi si aggiunge il Dipartimento di Giurisprudenza (DGIURI) per i corsi di laurea a ciclo unico; a tal proposito, se la composizione dei corsi è equilibrata nel totale, il corso di Giurisprudenza presenta una leggera prevalenza di donne (che sono il 59,4%), mentre il corso di Giurisprudenza riservato alle allieve e agli allievi della Guardia di Finanza una prevalenza di uomini (che compongono il 73,6% del totale).

Tabella 1.2: Percentuale di iscritte ed iscritti per Dipartimento, tipologia di corso e genere, a.a. 2019/2020

		Donne	Uomini
Giurisprudenza - DGIURI	LT	65,7%	34,3%
	LS/M	73,5%	26,5%
	LCU	50,2%	49,8%
	Totale per genere	56,2%	43,8%
Ingegneria e Scienze Applicate - DISA	LT	11,7%	88,3%
	LS/M	13,4%	86,6%
	Totale per genere	12,1%	87,9%
Ingegneria Gestionale, dell'informazione e della Produzione - DIGIP	LT	32,4%	67,6%
	LS/M	30,7%	69,3%
	Totale per genere	32,0%	68,0%
Lettere, Filosofia, Comunicazione - DLFC	LT	67,8%	32,2%
	LS/M	71,0%	29,0%
	Totale per genere	68,3%	31,7%
Lingue, Letterature e Culture Straniere - DLLCS	LT	81,1%	18,9%
	LS/M	84,3%	15,7%
	Totale per genere	81,8%	18,2%
Scienze Aziendali - DIPSA	LT	50,0%	50,0%
	LS/M	53,8%	46,2%
	Totale per genere	51,0%	49,0%
Scienze Economiche - DSE	LT	37,8%	62,2%
	LS/M	52,5%	47,5%
	Totale per genere	39,2%	60,8%
Scienze Umane e Sociali - DSUS	LT	86,8%	13,2%
	LS/M	84,1%	15,9%
	LCU	93,1%	6,9%
	Totale per genere	86,9%	13,1%
Totale		62,9%	37,1%

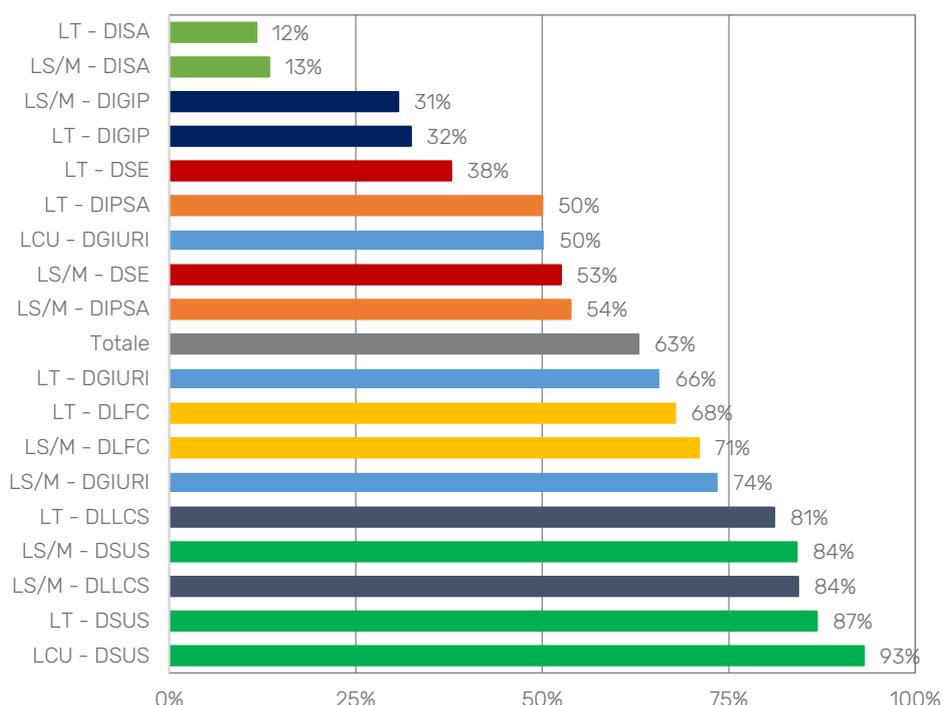
Fonte: interna UniBg

Ad integrazione dei dati presentati si riporta la Figura 1.1, nella quale è presentata in ordine crescente la percentuale di donne nelle diverse tipologie di corso (accompagnate dal riferimento al dipartimento). La percentuale di uomini è quindi speculare e pertanto la si può leggere in ordine decrescente. Inoltre, viene data indicazione del valore percentuale



medio per tutti i corsi in UniBg (63% donne). Come precedentemente osservato, **è presente una polarizzazione di genere in alcuni Dipartimenti**, nello specifico, i corsi di laurea a tutti i livelli del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali (DSUS) evidenziano una scarsità di studenti, così come avviene nei corsi del Dipartimento di Lingue, Lettere e Culture Straniere (DLLCS). Anche i corsi del Dipartimento di Lettere, Filosofia, Comunicazione (DLFC) evidenziano una sovra-rappresentazione di studentesse. Al contrario, la percentuale di donne risulta molto bassa in tutti i corsi del Dipartimento di Ingegneria e Scienze Applicate (DISA) e di Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione. Alcuni Dipartimenti presentano situazioni diverse a seconda della tipologia di corso. I corsi del Dipartimento di Giurisprudenza (DGIURI) sono prevalentemente frequentati da donne, ma risulta una parità fra i generi nei corsi di laurea a ciclo unico a causa del suddetto corso riservato alle allieve e agli allievi della Guardia di Finanza, nel quale gli studenti sono la maggioranza. Ancora, con riferimento all'ambito economico-aziendale, si osserva come nelle lauree triennali vi sia una minor percentuale di donne rispetto agli uomini nel Dipartimento di Scienze Economiche (DSE) e una parità in quello di Scienze Aziendali (DIPSA), mentre in entrambi i casi le donne superino leggermente la metà della componente studentesca nei corsi di laurea specialistica/magistrale.

Figura 1.1: Percentuale di donne per tipologia di corso, a.a. 2019/2020



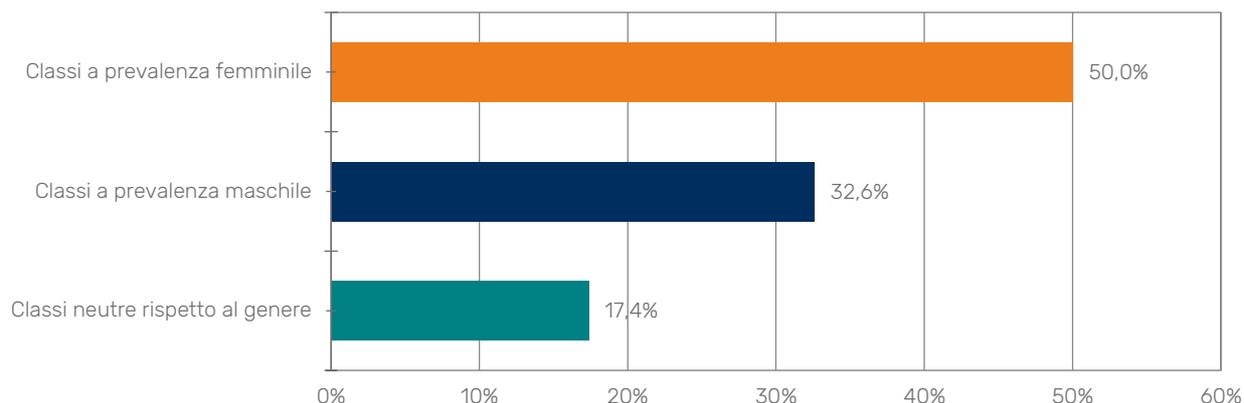
Fonte: interna UniBg

Allo scopo di approfondire ulteriormente la segregazione orizzontale della componente studentesca, la Figura 1.2 riporta la percentuale di classi di laurea segregate. Per segregate, si intendono le classi di laurea in cui un genere prevale sull'altro, superando il 60% del totale.

I dati MIUR indicano un totale di 46 classi di laurea presenti nell'Ateneo. Di queste, il 50% (23 classi) si presenta segregato a favore delle donne. La maggior parte di tali classi attiene al settore delle Discipline umanistiche e artistiche (9 classi), Scienze sociali, giornalismo e informazione (7 classi) ed Istruzione (4 classi).

Il 33% delle classi è segregato a favore degli uomini, mentre il 17% delle classi ha una composizione di genere neutra. Fra le 15 classi segregate a favore degli uomini, 12 attengono al settore Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni. Nell'ambito dei corsi neutri (8 in totale), 5 classi rientrano nel settore Attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

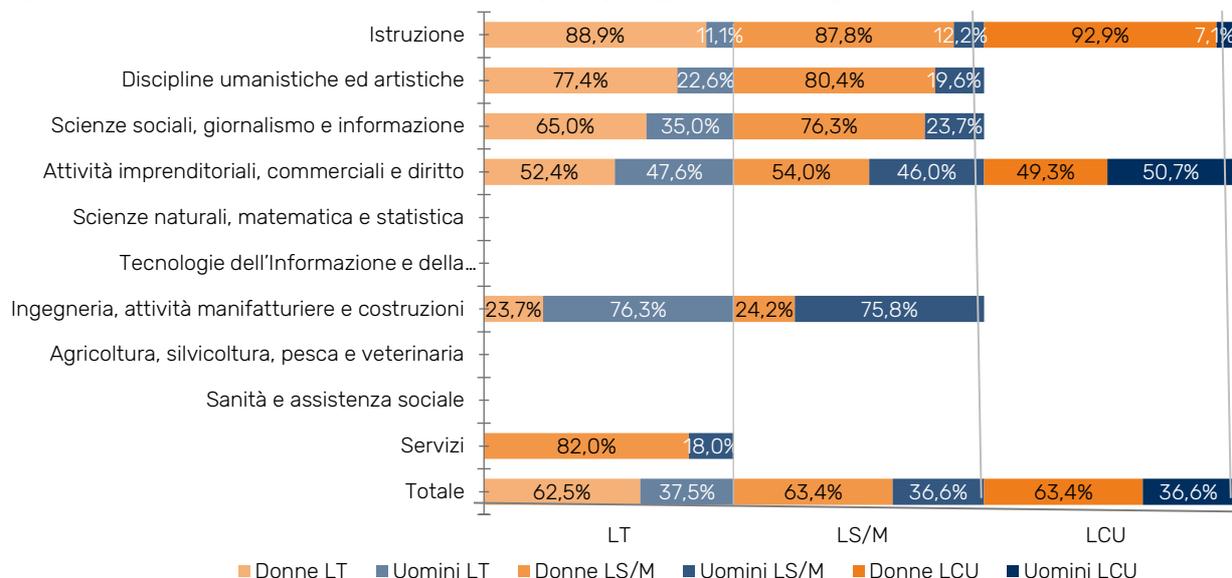
Figura 1.2: Percentuale classi di laurea segregate, a.a. 2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 2 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La Figura 1.3 mostra invece la distribuzione della componente studentesca per tipologia di corso e settore di studio (*Fields of Education and Training - FoET*), coerentemente con la classificazione internazionale dei settori dell'educazione definita dall'Unesco.

Figura 1.3: Percentuale di iscritte ed iscritti per tipologia di corso e genere, a.a. 2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Le donne si presentano in proporzione maggioritaria all'interno dei corsi relativi al FoET Istruzione. La percentuale delle studentesse, infatti, supera il 85% in tutti i corsi e, in particolare, sfiora il 93% per i corsi di laurea a ciclo unico. Altri settori ad elevata presenza di donne in tutte le tipologie di corso sono quelli dei Servizi (82% di donne nei corsi di laurea triennale), delle Discipline umanistiche ed artistiche, in cui le studentesse si avvicinano al



80% nei corsi di laurea triennale e lo superano nelle lauree specialistiche/magistrali e delle Scienze sociali, giornalismo e informazione (dove la componente di donne cresce dal 65% nelle lauree triennali al 76,3% nelle lauree specialistiche/magistrali).

Corsi in cui si rileva un sostanziale equilibrio fra i generi sono quelli inerenti il settore Attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

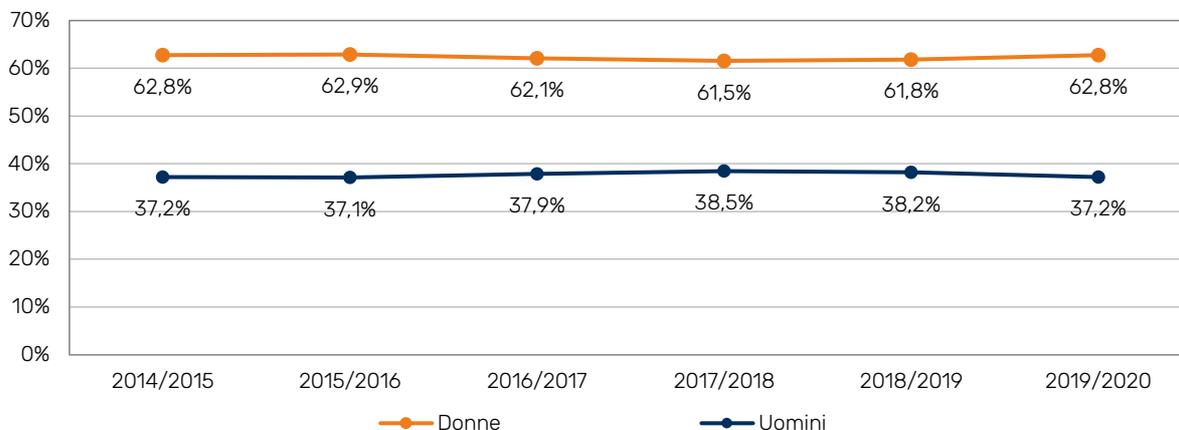
Infine, si osserva come il FoET relativo a Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni presenti una maggioranza di uomini nella componente studentesca (superiore al 75% sia nei corsi di laurea triennali che specialistiche/magistrali).

La distribuzione di genere osservata in UniBg è simile a quella della media nazionale.

Infatti, anche considerando il totale degli atenei italiani i settori dell'Istruzione e delle Discipline umanistiche ed artistiche sono frequentati rispettivamente per il 91,8% ed il 72,3% (dato inferiore a quello dell'Ateneo) da donne. Inoltre, anche a livello nazionale il settore dell'Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni presenta una prevalenza di uomini, anche se leggermente inferiore al dato di Ateneo (71,3%).

Rispetto al *trend* di evoluzione della proporzione di donne e uomini all'interno della componente studentesca, la Figura 1.4 sottolinea **la sostanziale stabilità nella distribuzione di genere nel tempo**, nonostante, come si è visto in Tabella 1.1, il numero degli iscritti e delle iscritte sia aumentato nel tempo. Le donne, costituiscono stabilmente più del 60% del totale delle iscrizioni

Figura 1.4: Serie storica componente studentesca per genere, aa.aa. 2014/2015-2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 3 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

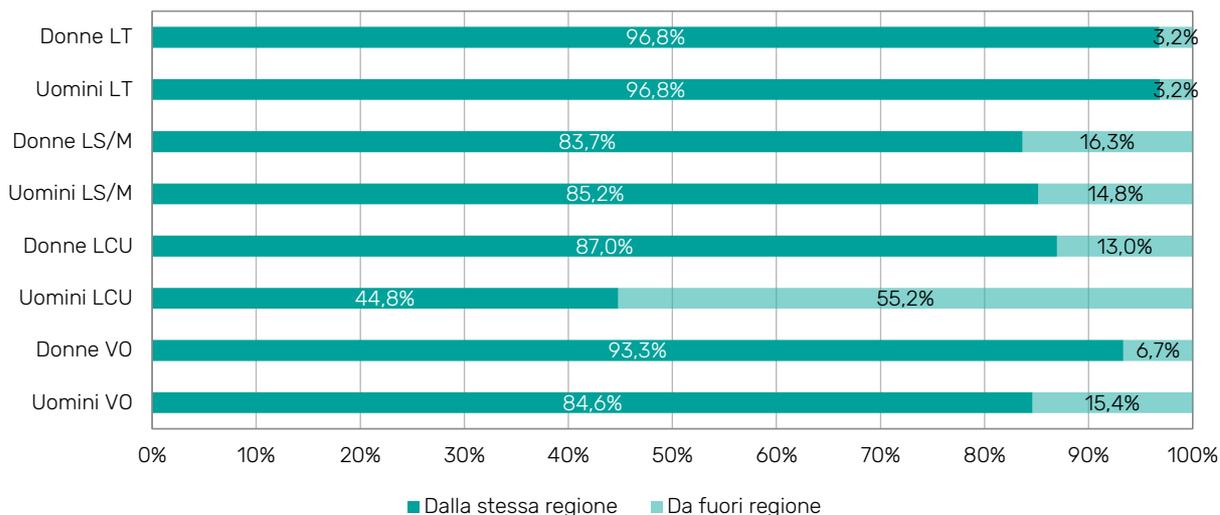
1.2 Corsi di studio - Mobilità

La Figura 1.5 presenta i dati relativi alla mobilità, ossia la provenienza dalla regione Lombardia o da altre regioni (da fuori regione, quindi) di studenti e studentesse nelle diverse tipologie di corso. Ciò permette di identificare le eventuali diverse tendenze di donne e uomini a spostarsi da altre regioni per raggiungere l'Ateneo.

Si osserva una tendenziale similarità nella distribuzione di genere in tutte le tipologie di corso, seppur con alcune importanti eccezioni. Nei corsi di laurea triennali, la quasi totalità sia degli iscritti che delle iscritte proviene dalla Lombardia: solo il 3,2% in entrambi i casi proviene da fuori regione. Nei corsi di laurea specialistica/magistrale, le provenienti da fuori regione sono il 16,3%, di poco superiori alla proporzione degli uomini provenienti da fuori regione (14,8%). Differenze si notano invece nei corsi di laurea a ciclo unico. Nello specifico, mentre la percentuale di donne provenienti da fuori regione è del 13%, quella degli uomini supera di poco il 55%. Si può supporre che la distribuzione di genere della

componente studentesca nel corso in Giurisprudenza riservato alle allieve e agli allievi della Guardia di Finanza abbia una particolare incidenza. Da ultimo, osservando i corsi di laurea del vecchio ordinamento, si nota che la proporzione di uomini provenienti da fuori regione è più che doppia rispetto a quella delle donne (15,4% contro 6,7%).

Figura 1.5: Percentuale di iscritte e iscritti per area geografica di provenienza, tipologia di corso e genere, a.a. 2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 4 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

1.3 Corsi di studio - Performance negli studi

Rispetto alla performance negli studi, sono presentati in questa sezione i dati relativi agli esoneri dal pagamento delle tasse universitarie e al voto di laurea conseguito.

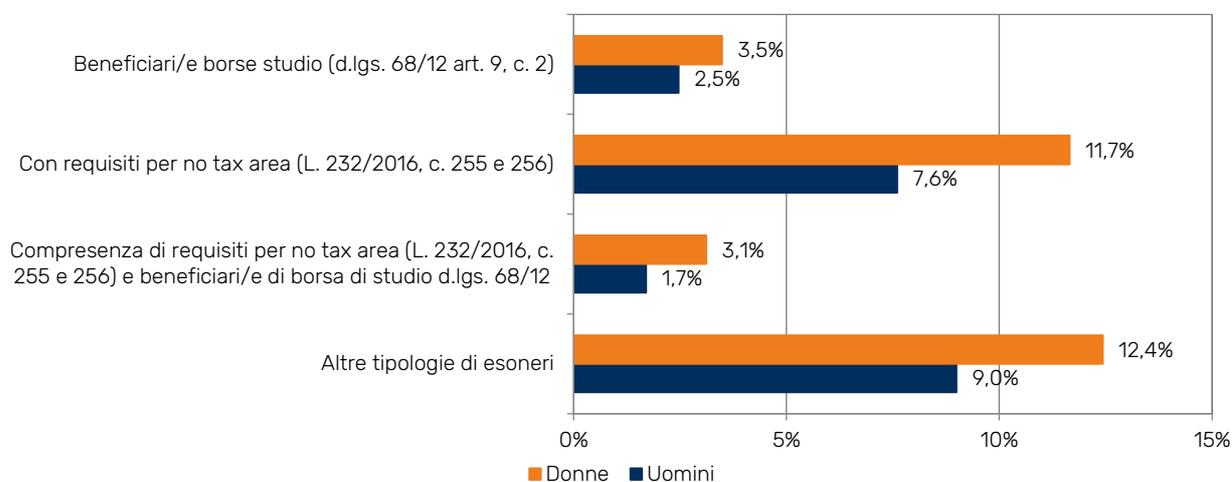
UniBg supporta la componente studentesca attraverso l'erogazione di esoneri ulteriori rispetto a quelli previsti ai sensi della normativa. Fra questi si annovera il programma *Top 10 Student*, il quale prevede l'esenzione totale e parziale del contributo di iscrizione sulla base del merito e fino al 10% delle studentesse e degli studenti iscritti. Ad esempio, si prevede l'esenzione per chi si immatricola nei corsi di laurea triennali sulla base del voto di maturità (esenzione parziale da 85/100, fino all'esenzione totale per coloro che hanno ottenuto un voto superiore a 95/100). Lo stesso avviene per gli iscritti alle lauree magistrali (in ragione del voto di laurea, con esonero totale a partire da 105/110) e per coloro che rinnovano l'iscrizione (sulla base della media dei voti e dei CFU maturati).

Gli esoneri sono presentati con riferimento all'a.a. 2018/2019, ultimo anno in cui tali dati risultano disponibili.

La Figura 1.6 mostra la percentuale di beneficiarie di esoneri sul totale delle donne iscritte e di beneficiari sul totale degli uomini iscritti.

Nel grafico si fa riferimento agli esoneri relativi al D. Lgs. n. 68/2012, alla L. n. 232/2016, ed alla compresenza dei due requisiti. Come si evince, le studentesse usufruiscono maggiormente di queste tipologie di esoneri. Inoltre, si osserva come la tipologia di esoneri maggiormente utilizzata sia una quarta, non ricompresa nelle casistiche identificate sulla base della normativa ma legata ad incentivi specifici dell'Ateneo, quali quelli suddetti.

Figura 1.6: Esoneri totali per genere, a.a. 2018/2019*



Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti e Ufficio Statistica MIUR

* a.a. 2018/2019 ultimo anno disponibile

Rispetto al momento del conseguimento della laurea, la Figura 1.7 presenta la distribuzione dei voti di laurea per genere. Si osserva che **le studentesse risultano più performanti**: il 51,1% delle donne ottiene voti superiori al 100. Tuttavia, se si considera la classe di voto di laurea più alta, emerge che **una proporzione leggermente superiore degli uomini rispetto alle donne (13,69% contro 13,30%) consegue il titolo con votazione di 110 e lode**.

Figura 1.7: Composizione delle laureate e dei laureati per voto di laurea, anno 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 6 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

1.4 Corsi di studio - Tasso di occupazione di laureate e laureati

Le Figure 1.8 e 1.9 presentano il tasso di occupazione dei laureati e delle laureate, nonché la loro retribuzione mensile netta nei diversi corsi di studio a 1 e 5 anni dalla laurea.

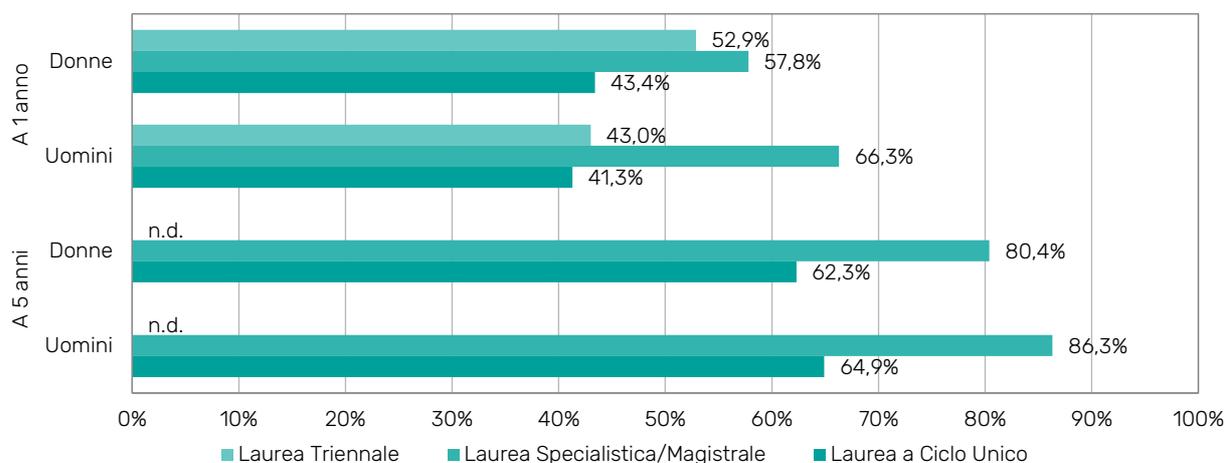
A 1 anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione più elevato per donne e uomini corrisponde alla laurea specialistica/magistrale, mentre minor tasso di occupazione si osserva per coloro che hanno conseguito la laurea a ciclo unico.

Tuttavia, emergono *trend* diversi per donne e uomini. Nello specifico, a 1 anno dalla laurea, **le laureate nei corsi di laurea triennali e a ciclo unico risultano più occupate dei laureati** negli stessi corsi. La differenza è superiore nei corsi di laurea triennali (9,9%)

rispetto a quelli a ciclo unico (2,1%). Al contrario, **gli uomini laureati nei corsi di laurea specialistica/magistrale risultano più occupati delle donne** a 1 anno dalla laurea (con una differenza del 8,5%).

A 5 anni dalla laurea, i tassi di occupazione (non disponibili per la laurea triennale) superano il 80% nelle lauree specialistiche/magistrali (dove il dato è oltre il 85% per gli uomini), ed il 60% nelle lauree a ciclo unico. Risulta per entrambe le tipologie di corsi di laurea un maggiore tasso di occupazione a 5 anni per gli uomini rispetto alle donne.

Figura 1.8: Tasso di occupazione delle laureate e dei laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea, anno 2019*

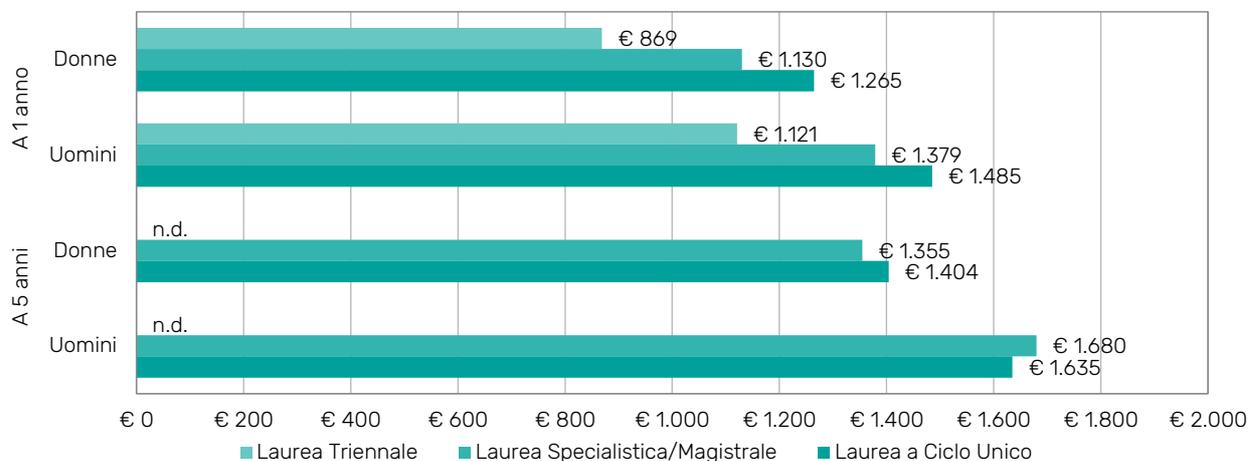


Fonte: Indagine Almalaurea - Ind. 9 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

* accesso ai dati il 24/11/2020

I dati sulla retribuzione mensile netta per tipologia di corso a 1 anno e 5 anni dalla laurea presentano un evidente divario di genere a sfavore delle donne. Infatti, le laureate riportano una retribuzione mensile netta che è in media sempre inferiore a quella dei laureati.

Figura 1.9: Retribuzione mensile netta delle laureate e dei laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea, anno 2019*



Fonte: Indagine Almalaurea - Ind. 10 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

* accesso ai dati il 24/11/2020



1.5 Corsi di dottorato - Composizione

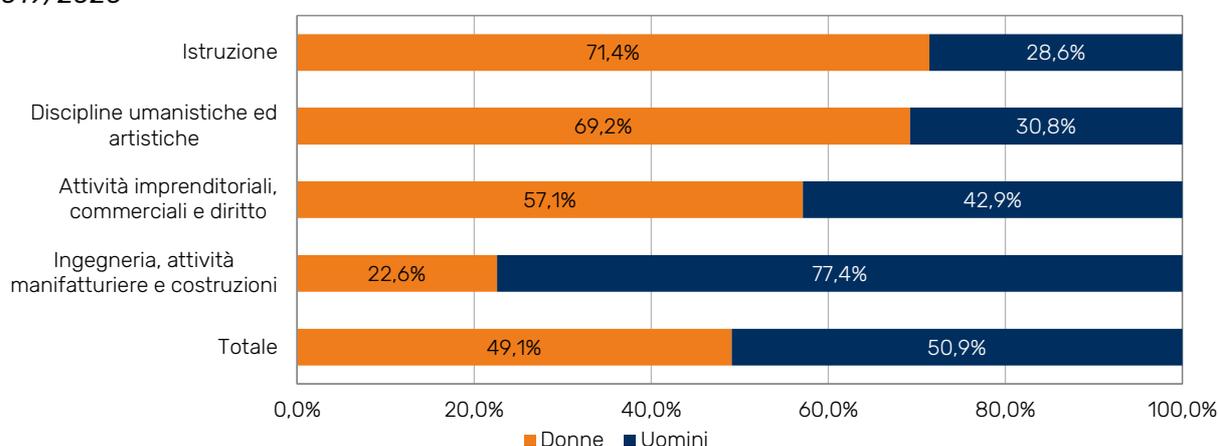
La Figura 1.10 illustra la misura in cui i dottorandi e le dottorande si distribuiscono tra i diversi settori di studio in Ateneo. **La distribuzione per genere si presenta piuttosto equilibrata, con una leggera prevalenza di uomini (50,9%).**

Considerando i diversi settori, risulta come le dottoresse di ricerca siano maggiormente presenti, nel settore dell'Istruzione (71,4%), nelle Discipline Umanistiche e Artistiche (69,2%) e nel settore delle Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (57,1%).

Si osserva invece con riferimento alla distribuzione dei dottorandi, come il settore dell'Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni sia fortemente dominato dalla presenza di uomini (77,4%). Si può ancora osservare come la proporzione di dottorandi e dottorande nel settore dell'Istruzione sia meno sbilanciata rispetto a quella presente all'interno della componente studentesca (le donne costituiscono il 71,4% contro i valori fra 87,8% e 92,9 riportati nella Figura 1.3). Essendo il percorso di dottorato il primo passo nella carriera accademica, tale dato prelude ad una maggiore presenza degli uomini fra il personale docente e ricercatore all'interno dell'università, mentre il ruolo legato all'educazione nell'ambito della formazione primaria e secondaria, in conseguenza di una prevalenza di laureate nel settore, è maggiormente delegata alle donne.

Per la maggior parte, la distribuzione di genere all'interno dei corsi di dottorato richiama quanto già visto rispetto alla distribuzione della componente studentesca, con riferimento nello specifico alla polarizzazione delle donne nei corsi relativi all'istruzione e all'ambito umanistico, e degli uomini nei corsi di area STEM.

Figura 1.10: Percentuale di iscritte e iscritti ai corsi di dottorato per area di studio e genere, a.a. 2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 11 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

I dati presentati si discostano leggermente da quanto rilevato nella media degli atenei italiani. In particolare, la prevalenza di donne riscontrata nel settore dell'Istruzione è simile a quella del contesto nazionale (72,7%); al contrario, la polarizzazione di genere risulta più marcata in Ateneo. Il settore delle Discipline umanistiche ed artistiche a livello nazionale tende ad un maggiore equilibrio di genere (56,1% donne e 45,3% uomini), così come il settore Attività imprenditoriali, commerciali e diritto è sostanzialmente equilibrato nella media italiana (51,0% donne e 49,0% uomini). Risulta meno marcata anche la prevalenza di uomini che si riscontra nel settore Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, nel quale la componente degli uomini si assesta al 65,9% ed è quindi di 12 punti percentuali inferiore al valore rilevato in UniBg.



Attraverso l'analisi delle candidature e delle ammissioni ai corsi di dottorato attivati presso l'Ateneo, anche in convenzione con altre università per gli anni in cui la sede era UniBg, è possibile approfondire gli elementi di segregazione orizzontale osservati precedentemente. A tal proposito, le Tabelle 1.3 e 1.4 riportano rispettivamente i dati delle candidature e delle ammissioni negli a.a. 2016/2017-2018/2019.

In termini assoluti, **la maggioranza delle candidature proviene da uomini** (53,7%) e presenta la tendenza alla segregazione dei candidati e delle candidate coerentemente con quanto già osservato precedentemente: in tal senso, i corsi di dottorato in area umanistica riportano una prevalenza di candidate, mentre sono prevalentemente gli uomini a candidarsi nei corsi di area STEM (dove la proporzione di candidati si avvicina o supera il 70% del totale).

Tabella 1.3: Candidature ai corsi di dottorato per genere e tipologia di corso, aa.aa. 2016/2017-2018/2019

	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Applied economics and management (AEM)</i>	-	-	16	31	21	40
<i>Economia e diritto dell'impresa (Business & Law)</i>	-	-	14	26	19	25
<i>Formazione della persona e mercato del lavoro</i>	54	45	45	34	28	24
<i>Ingegneria e scienze applicate</i>	11	38	11	30	5	30
<i>Modelli e metodi per l'economia e l'azienda (Analytics for Economics and Business - AEB)</i>	8	15	-	-	-	-
<i>Scienze linguistiche</i>	23	20	-	-	-	-
<i>Studi umanistici transculturali</i>	83	62	99	75	95	94
<i>Technology, Innovation and Management (TIM)</i>	-	-	10	29	10	21

Fonte: interna UniBg

La Tabella 1.4 riporta invece le ammissioni ai corsi di dottorato distinguendo coloro che percepiscono una borsa di studio da coloro che invece frequentano il dottorato senza borsa. Ad eccezione dell'a.a. 2016/2017, **si ha una prevalenza di dottorande sul totale**. Rispetto ai singoli corsi, il numero di iscritte è superiore nei corsi di dottorato in ambito umanistico e, per l'a.a. 2018/2019 anche nel dottorato in Economia e diritto dell'impresa (Business & Law), dove rappresentano il 90% del totale. Al contrario, i corsi di area STEM, coerentemente con le candidature, risultano frequentati prevalentemente dagli uomini.

Tabella 1.4: Ammissioni ai corsi di dottorato per genere, eventuale borsa e tipologia di corso, aa.aa. 2016/2017-2018/2019

	2016/2017				2017/2018				2018/2019			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Con borsa	Senza borsa										
<i>Applied economics and management (AEM)</i>	-	-	-	-	3	0	5	0	2	2	2	2



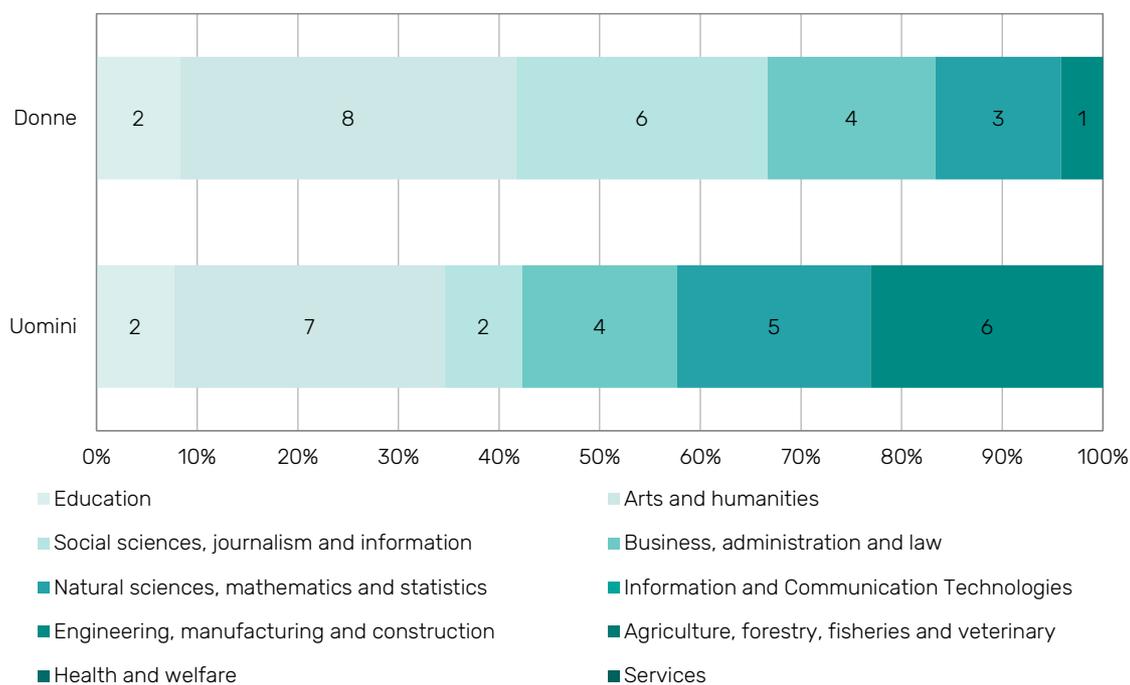
Economia e diritto dell'impresa (<i>Business & Law</i>)	-	-	-	-	4	0	2	1	7	2	1	0
Formazione della persona e mercato del lavoro	17	2	14	4	10	10	3	5	5	6	0	6
Ingegneria e scienze applicate	0	1	6	2	3	0	4	2	1	2	6	1
Modelli e metodi per l'economia e l'azienda (<i>Analytics for Economics and Business - AEB</i>)	2	0	4	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Scienze linguistiche	2	0	4	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Studi umanistici transculturali	2	2	5	1	4	2	2	1	4	2	3	1
<i>Technology, Innovation and Management (TIM)</i>	-	-	-	-	3	0	5	3	4	0	4	2

Fonte: interna UniBg

La Figura 1.11 ne presenta la distribuzione dei dottori e delle dottoresse di ricerca nei diversi FoET. In generale, **la distribuzione di genere nel conseguimento del titolo è equilibrata** nell'anno in esame (24 donne e 26 uomini). Il maggior numero di dottori e dottoresse di ricerca si ha nel FoET Discipline umanistiche ed artistiche (15 in totale, 8 donne e 7 uomini), seguiti da Scienze sociali, giornalismo ed informazione per le donne (6 dottoresse e 2 dottori) e Ingegneria, attività manifatturiere e costruzione per gli uomini (6 dottori e 1 dottoressa). Emergono quindi in questi ultimi settori gli aspetti di segregazione orizzontale già osservati precedentemente per la componente studentesca. Per quanto riguarda l'ulteriore settore relativo alle aree STEM, cioè Scienze Naturali, matematica e statistica si osserva una prevalenza di dottori (5 uomini e 3 donne). Nelle aree Istruzioni, e Attività imprenditoriali, commerciali e diritto si ha invece una parità nel numero di persone che hanno conseguito il titolo. In UniBg non sono presenti corsi di dottorato nei settori Tecnologie dell'informazione e della comunicazione, Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, Salute e benessere, e Servizi.



Figura 1.11: Distribuzione dottori e dottoresse di ricerca per FoET e genere, anno 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 5 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 24 del report *She Figures 2018*



III. ANALISI DI CONTESTO

2. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Il personale docente e ricercatore comprende:

- Personale docente di prima fascia (PO – *Grade A*);
- Personale docente di seconda fascia (PA – *Grade B*);
- Personale ricercatore a tempo indeterminato (RU – *Grade C*);
- Personale ricercatore a tempo determinato (RTD – *Grade C*), di tipo A o B (RTDA, RTDB);
- Titolari di assegno di ricerca (AR – *Grade D*).

2.1 Composizione

Di seguito, nella Tabella 2.1 si presenta la distribuzione di genere del personale docente e ricercatore nei diversi ruoli nel periodo 2017-2019.

Le donne in Ateneo nel 2019 compongono il 42,3% del totale, dato simile alla media nazionale, pari al 40,7%.

Le donne in UniBg risultano in numero inferiore agli uomini a tutti i livelli della carriera accademica. In particolare, **le professoresse di prima fascia sono il 34,4%** dato superiore di 10 punti percentuali alla media nazionale; parimenti, **le professoresse di seconda fascia sono il 41,1%** del totale della categoria, dato superiore alla media nazionale (39,3%). La distribuzione del personale ricercatore a tempo indeterminato è equilibrata nella media nazionale (49,5%), così come in Ateneo, nel quale la proporzione delle donne risulta leggermente inferiore (48,3%). Rispetto al personale ricercatore a tempo determinato di tipo B, in UniBg **le ricercatrici sono pari al 42,3%**, dato di due punti percentuali superiore alla media nazionale, mentre **le ricercatrici fra il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A sono il 43,9%** del totale, inferiore di due punti rispetto al dato derivante dalla media di tutti gli atenei italiani. Infine, considerando il personale titolare di assegni di ricerca, benché in entrambi i casi il dato sia vicino all'equilibrio di genere, la percentuale di donne è leggermente minore in UniBg (47,8% contro 49,8%).

Nel periodo di riferimento **si è assistito ad una crescita del personale in UniBg**: in totale, le donne hanno riportato un incremento del 27%, mentre la crescita degli uomini è stata del 16%.

Si osserva un aumento del personale nei diversi livelli per entrambi i generi, con la sola eccezione dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo indeterminato (rispettivamente -26% e -19%). Ciò è coerente con l'andamento nazionale, in quanto tale figura risulta essere in esaurimento a seguito della L. 240/2010, che ha inoltre introdotto i ruoli dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo determinato di tipo A e tipo B. I titolari di assegno di ricerca sono aumentati del 60% fra il 2017 e il 2019, con una leggera flessione nel 2019 rispetto al 2018 (48 assegnisti contro 49 l'anno precedente), il numero delle titolari di assegno di ricerca risulta pressoché raddoppiato nel periodo considerato (91%), pur rimanendo inferiore in numero assoluto rispetto al valore degli uomini (44 contro 48).

Rispetto al personale ricercatore a tempo determinato, il cui ruolo, come detto, è stato introdotto a partire dal 2010, si assiste ad un notevole incremento per entrambi i generi: i ricercatori a tempo determinato di tipo A risultano quasi triplicati (da 8 a 23 unità), mentre le ricercatrici nel ruolo sono aumentate del 50% (da 12 a 18). Al contrario, le ricercatrici a



tempo determinato di tipo B sono passate da 5 a 11 unità, con un incremento percentuale (+120%) superiore a quello dei colleghi, pari al 88% (da 8 a 15).

Se si considera il personale docente di seconda fascia, si nota **un incremento del 30% delle professoresse associate, contro il solo 2% dei professori associati**. Si può notare, tuttavia, come le docenti nel ruolo nel primo anno considerato nell'analisi (2017) fossero in numero notevolmente inferiore rispetto ai docenti (46 donne e 84 uomini). Infine, la distribuzione di genere del personale docente di prima fascia non risulta particolarmente variata nel triennio. Si è assistito, infatti, ad **una sostanziale stabilità del numero delle professoresse ordinarie (+3%), e ad un incremento dei professori ordinari pari al 11%**, stante una situazione di partenza di prevalenza dei docenti sulle docenti nel ruolo (55 uomini e 31 donne nel 2017).

Tabella 2.1: Distribuzione personale docente e ricercatore per ruolo e genere, anni 2017-2019

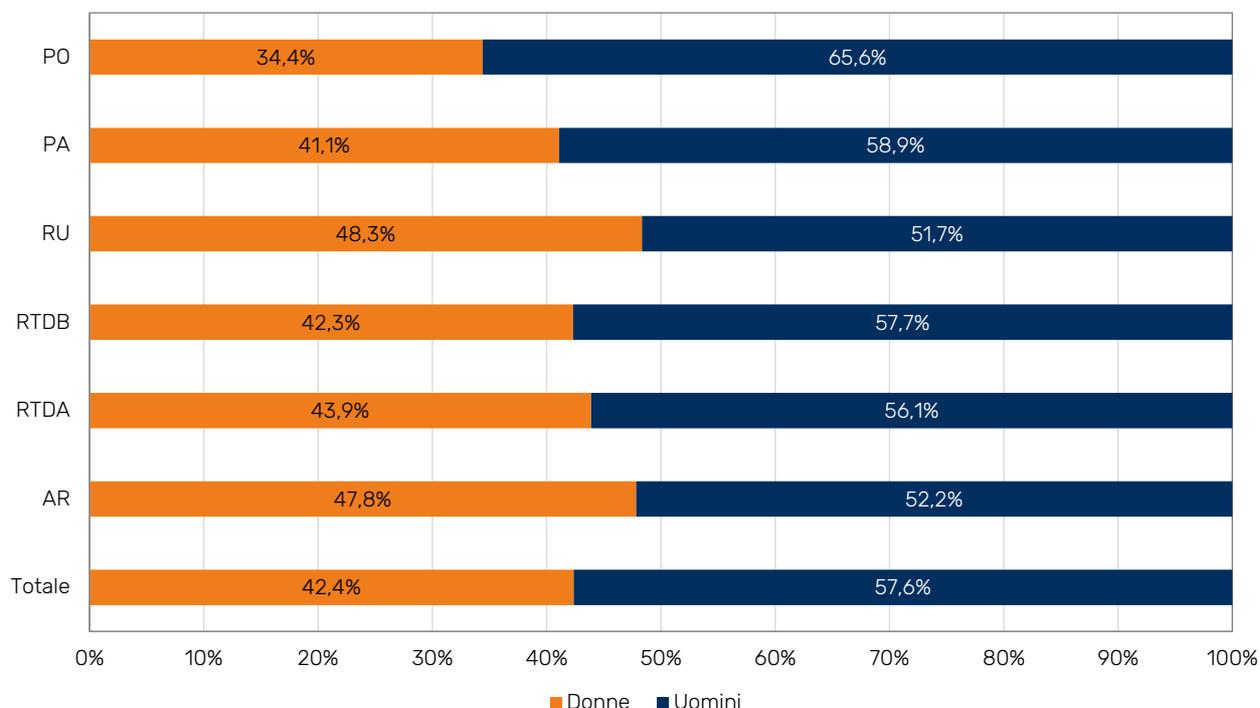
	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO	31	55	33	60	32	61
PA	46	84	52	81	60	86
RU	36	42	31	34	29	31
RTDB	5	8	8	13	11	15
RTDA	12	8	17	17	18	23
AR	23	30	44	49	44	48
Totale	153	227	185	254	194	264

Fonte: Opendata MIUR

Analizzando solo il personale docente e ricercatore strutturato (quindi si escludono i titolari e le titolari di assegni di ricerca – figura tradizionalmente diretta allo svolgimento dell'attività di ricerca e quindi esclusa dall'attività didattica), si può vedere come nel complesso vi sia stato un aumento del 11,9% (da 327 a 366 unità). Alla luce del già osservato incremento della componente studentesca, si nota il permanere del fenomeno del sottodimensionamento dei docenti e delle docenti rispetto al numero di iscrizioni. A tal proposito, la relazione annuale del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 2019 ha sottolineato uno sfioramento di ben 6.000 ore effettive di didattica assistita rispetto al numero massimo di ore erogabili in ragione del numero di docenti.

Concentrandosi sul 2019, la Figura 2.1 mostra la proporzione di donne e uomini a tutti i livelli del personale docente e ricercatore.

Figura 2.1: Personale docente e ricercatore per ruolo e genere, anno 2019



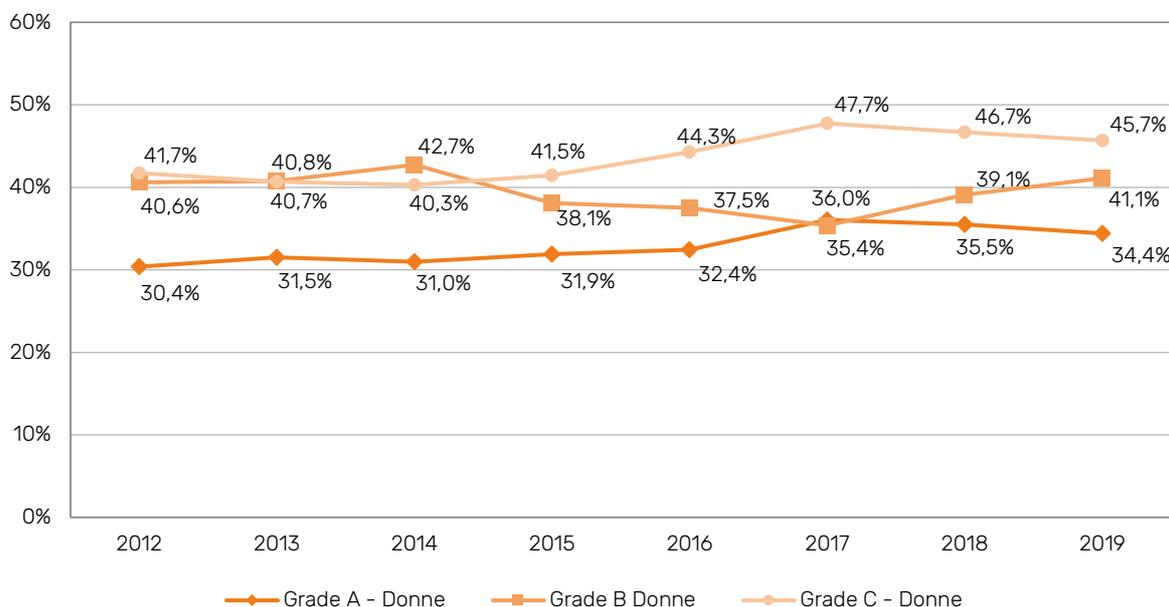
Fonte: Opendata MIUR - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Nel totale delle componenti, si osserva una prevalenza di uomini (57,6%). Dal confronto con il dato nazionale, emerge come **la rappresentanza fra i generi risulta leggermente più equilibrata rispetto alla media italiana, dove gli uomini rappresentano il 60%**.

La componente in cui si rileva il maggiore equilibrio fra i generi risulta essere quella del personale ricercatore a tempo indeterminato, in cui le donne sono pari al 48,3% del totale. Ad eccezione di ciò, si osserva come all'avanzare del livello di carriera da titolari di assegni di ricerca a docenti di prima fascia, si riduce la proporzione di donne a favore degli uomini. Rispetto al personale docente di prima fascia, sebbene le donne occupino poco più di un terzo delle posizioni di PO nell'Ateneo (34,4%), tale proporzione risulta superiore alla media nazionale per la posizione, che vede la quota di professoresse ordinarie al 22,3%.

La Figura 2.2 presenta l'evoluzione storica della percentuale di donne che ricoprono le posizioni di docenti di prima e seconda fascia e di ricercatrici (sia di tipo indeterminato che determinato) dal 2012 al 2019. Rispetto al personale ricercatore, la proporzione di donne è cresciuta, seppur con andamento non costante, di 4 punti percentuali nel periodo considerato (da 41,7% a 45,7%). Lo stesso incremento si è osservato con riferimento alle professoresse ordinarie (da 30,4% a 34,4%), mentre la proporzione di professoresse associate è rimaste pressoché costante (da 40,6% a 41,1%) ma con un andamento variabile, con picco massimo nel 2014 e minimo nel 2017.

Figura 2.2: Serie storica percentuale donne per ruolo, anno 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 2 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La Tabella 2.2 evidenzia l'età media del personale docente di prima e seconda fascia e del personale ricercatore a tempo indeterminato. Non si osservano particolari differenze nell'età media di donne e uomini, ad eccezione del personale ricercatore a tempo determinato di tipo A, dove gli uomini mostrano un'età media di 2,1 anni inferiore a quella delle donne. Può risultare utile, pertanto, approfondire l'analisi ed osservare la distribuzione per classi di età ai diversi livelli comprendendo anche i titolari di assegni di ricerca, come riportato nella successiva Figura 2.3.

Tabella 2.2: Età media per ruolo e genere, anno 2019

	Donne	Uomini
PO	59,6	58,9
PA	50,4	51,0
RU	50,1	50,9
RTDB	39,1	40,6
RTDA	38,8	36,7

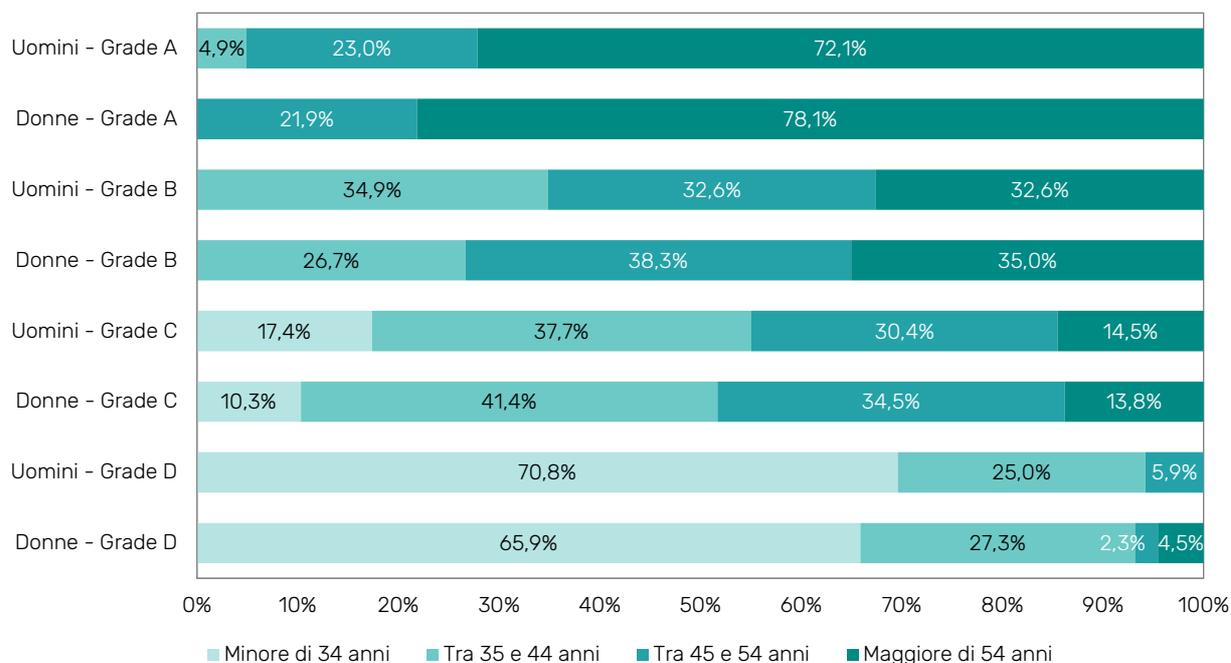
Fonte: interna UniBg - Ind. 3b Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La distribuzione per fasce d'età mostra **la prevalenza di personale docente e ricercatore di età superiore ai 54 anni, in particolare fra le donne** (accentuata per i *grade A* e *B*). Si osserva inoltre, per tali *grade*, coerentemente con i percorsi di carriera universitari, una composizione rilevante di personale, di entrambi i generi, di età superiore ai 45 anni. Tuttavia, una quota vicina al 5% di professori ordinari presenta un'età inferiore, compresa fra i 35 ed i 44 anni, mentre non si hanno donne al di sotto dei 45 anni in tali posizioni.

Per quanto concerne il personale ricercatore, il grafico mostra un'età tendenzialmente inferiore per gli uomini, così come avviene per i titolari e le titolari di assegni di ricerca.

Inoltre, si osserva la tendenza, per alcune assegniste di ricerca, a permanere nel ruolo anche dopo i 54 anni, a differenza di quanto avviene per gli uomini.

Figura 2.3: Distribuzione personale per fasce d'età e genere, anno 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 3a Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Con riferimento ad elementi di segregazione orizzontale dei due generi nelle diverse aree, la Figura 2.4 presenta la percentuale di donne nella componente docente per ciascuna area CUN ed il confronto con la media nazionale, la quota di donne sul totale delle aree ed il dettaglio con riferimento alle aree STEM (*Sciences, Technologies, Engineering and Mathematics*). Le aree STEM comprendono l'area 1 (Scienze matematiche e informatiche), l'area 2 (Scienze fisiche), l'area 3 (Scienze chimiche), l'area 4 (Scienze della terra - non presente in UniBg), l'area 5 (Scienze biologiche - non presente in UniBg), l'area 8 (Ingegneria civile e architettura), l'area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione), ovvero quelle aree in cui, tradizionalmente, la distribuzione del personale risulta particolarmente a sfavore delle donne.

In UniBg, oltre alle aree che compongono le STEM, sono presenti l'area 6 (Scienze mediche), l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), l'area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche), l'area 12 (Scienze giuridiche), l'area 13 (Scienze economiche e statistiche), l'area 14 (Scienze politiche e sociali).

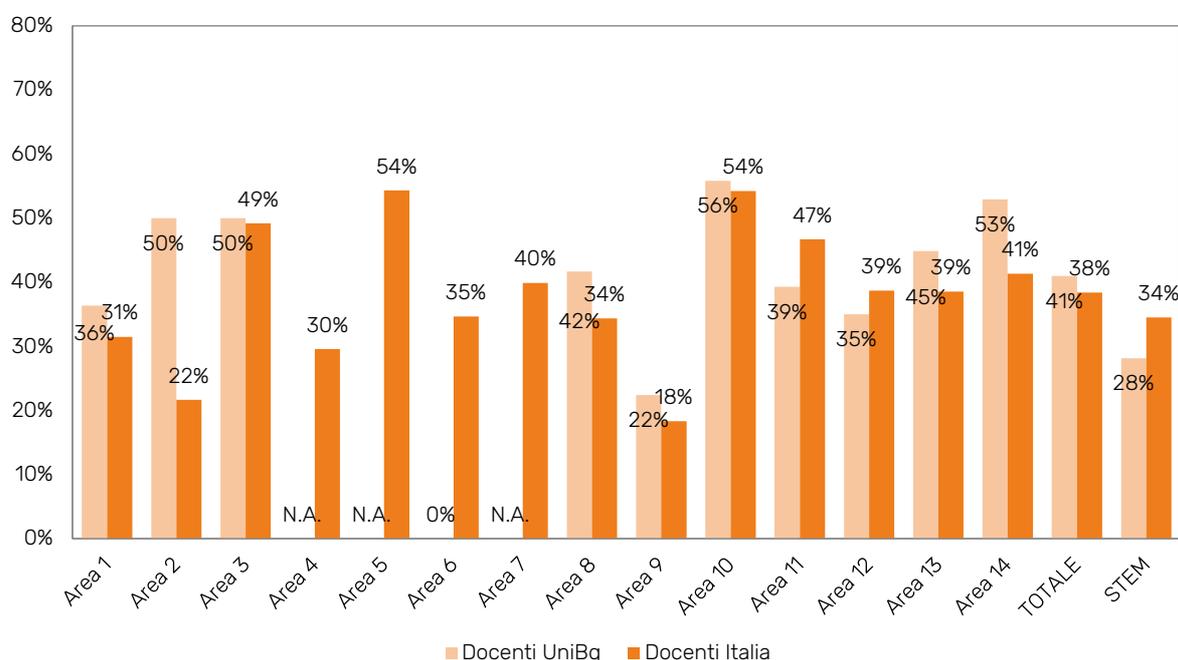
Da un'analisi della quota delle docenti sul totale, il grafico mostra che in Ateneo due aree a leggera prevalenza di professoressa e ricercatrici sono l'area 10 e l'area 14 (rispettivamente 56% e 53% di donne sul totale), mentre si ha un sostanziale equilibrio fra i generi nelle aree 2 e 3. Nelle restanti aree, la proporzione di donne all'interno della componente docente si presenta inferiore al 50%, con valore minimo nell'area 9 (22%).

Confrontando i dati di UniBg con la media italiana, risulta in totale una rappresentanza di donne superiore al dato nazionale (41% contro 38%). Nel dettaglio delle aree, si evince che la proporzione delle docenti è superiore alla media degli atenei italiani nella maggior parte delle aree; la differenza risulta particolarmente marcata nell'area 2 (50% in UniBg rispetto

alla media nazionale del 22%), e nell'area 14 (53% rispetto alla media del 41%), dove si osserva in Ateneo un sostanziale equilibrio fra i generi.

La proporzione di donne appare invece inferiore alla media nazionale nell'area 11 (dove per UniBg la proporzione di donne è pari al 39% contro una media di 47%) e dell'area 12 (35% contro 39%). Inoltre, l'area 6 (Scienze mediche) annovera solo uomini all'interno del personale ricercatore (2 ricercatori), che compongono quindi il 100% del personale di tale livello, contro una media nazionale del 35%; in Ateneo, quindi, non si hanno docenti di prima o seconda fascia nell'area specifica. Infine, se si considerano le aree STEM, l'Ateneo presenta una quota di donne di 6 punti percentuali sotto al dato italiano.

Figura 2.4: Percentuale di donne nella componente docente per area CUN, anno 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 4 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Un approfondimento dei dati appena presentati è riportato in Tabella 2.3 la quale propone, per le aree presenti in UniBg la proporzione di donne dettagliata per i diversi livelli (PO, PA, RU e RTD) ed il confronto con la rispettiva media nazionale. In tal modo, è possibile osservare la distribuzione di genere ed eventuali elementi di segregazione verticale.

Nello specifico, l'area 1 riporta un'assenza di donne nel personale docente di prima fascia (2 uomini), ma una prevalenza rispetto al personale di seconda fascia (3 donne e 1 uomo). L'area 8 presenta una situazione simile: la totalità dei 3 docenti di prima fascia è composta da uomini, mentre due dei tre docenti di seconda fascia sono donne. In entrambe le aree la totalità del personale ricercatore a tempo determinato è donna; con riferimento al personale ricercatore a tempo indeterminato, questo è composto totalmente da uomini nell'area 1. Similmente, nell'area 2, che era stata precedentemente indicata fra le aree con equilibrio di genere nella componente docente, la rappresentanza si concentra fra il personale ricercatore, dove si hanno un ricercatore a tempo indeterminato ed una ricercatrice a tempo determinato. Non sono presenti in Ateneo docenti di seconda e prima fascia appartenenti all'area specifica. L'area 3 riporta una carenza di uomini fra il personale docente di prima e seconda fascia, essendo donne le sole due docenti PO e PA nell'area; al contrario, il personale ricercatore dell'area è totalmente composto da uomini (2 ricercatori, uno a tempo determinato ed uno a tempo indeterminato). L'area 10 risulta

essere la seconda per rappresentanza di professoressa di prima fascia (55%): infatti, si rilevano 22 docenti in totale, di cui 12 donne. Rispetto ai professori ed alle professoressa associate, la distribuzione risulta piuttosto equa fra i due generi (14 donne e 15 uomini), mentre il personale ricercatore risulta prevalentemente composto da donne (7 ricercatrici a tempo indeterminato su un totale di 12 e 10 ricercatrici a tempo determinato su un totale di 14).

Se si considera l'area 13, si osserva una tendenza al riequilibrio della proporzione fra i generi all'avanzare dei livelli di carriera: più nel dettaglio, se i ricercatori a tempo determinato risultano essere i quattro quinti del totale della categoria, il personale ricercatore a tempo indeterminato e il personale docente di seconda e prima fascia mostra un sostanziale equilibrio fra donne e uomini.

Oltre alla già citata area 3, l'area 11 e l'area 12 presentano criticità rispetto ad un'equa distribuzione di genere, questa volta a sfavore delle donne. Nello specifico, in entrambe le aree si osserva un disequilibrio di genere sia fra il personale ricercatore a tempo determinato, che fra il personale docente di seconda e prima fascia. Con riferimento a questi ultimi, se i professori ordinari sono il 69% (9 uomini e 4 donne) del totale nell'area 11, la loro proporzione aumenta fino al 82% (9 uomini e 2 donne) nell'area 12. Al contrario, la presenza di donne è ampiamente rilevata fra il personale ricercatore a tempo indeterminato dell'area 12.

Tabella 2.3: Percentuale di donne per ruolo e area CUN, anno 2019

	Area	1	2	3	6	8	9	10	11	12	13	14	TOT	STE M
PO	UniBg	0%	-	100%	-	0%	11%	55%	31%	18%	50%	33%	34%	13%
	Italia	19%	14%	30%	18%	24%	11%	44%	37%	27%	25%	30%	25%	21%
	Differenza	-19%	-	70%	-	-24%	0%	11%	-6%	-9%	25%	3%	9%	-8%
PA	UniBg	75%	-	100%	-	67%	17%	48%	42%	29%	49%	60%	41%	30%
	Italia	36%	22%	49%	31%	34%	19%	56%	47%	42%	42%	41%	39%	35%
	Differenza	39%	-	51%	-	33%	-2%	-8%	-5%	-13%	7%	19%	2%	-5%
RU	UniBg	0%	0%	0%	-	40%	33%	58%	50%	78%	50%	50%	48%	24%
	Italia	45%	28%	65%	46%	41%	22%	63%	56%	50%	49%	51%	50%	48%
	Differenza	-45%	-28%	-65%	-	-1%	11%	-5%	-6%	28%	1%	-1%	-2%	-24%
RT D	UniBg	100%	100%	0%	0%	100%	43%	71%	36%	17%	18%	60%	43%	50%
	Italia	27%	26%	54%	48%	44%	25%	54%	51%	43%	47%	46%	23%	38%
	Differenza	73%	74%	-54%	-48%	56%	18%	17%	-15%	-	-26%	-29%	20%	12%

Fonte: Opendata MIUR - Ind. 4 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Combinando gli elementi di segregazione orizzontale e verticale osservati, le tabelle seguenti presentano un indicatore denominato "Rapporto di femminilità", che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione di donne in alcuni ruoli e settori. Nello specifico, il rapporto di femminilità calcola il rapporto fra donne e uomini in un certo ruolo



per ogni area CUN e il confronto fra due annualità. Come mostrato nella Tabella 2.4 che ne riporta la legenda, esso permette una sintesi dei dati e della loro evoluzione nel tempo attraverso l'uso di un codice di colori: a gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono rapporti di femminilità sempre meno favorevoli alle donne (Rapporto < 1), a colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono invece rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (Rapporto > 1), al bianco corrisponde la parità numerica tra donne e uomini (Rapporto = 1).

Tabella 2.4: Legenda rapporto di femminilità

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

Fonte: Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani, CRUI

La Tabella 2.5 sottolinea i risultati del calcolo del rapporto di femminilità, permettendo di ottenere una prospettiva complessiva rispetto alla distribuzione del personale docente nelle aree CUN e nei diversi livelli di carriera, fornendo quindi spunti per la discussione di elementi di segregazione orizzontale e verticale e dell'evoluzione nel periodo 2016-2019. Se si considerano le aree STEM (aree 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9), aree a tradizionale prevalenza di uomini, è interessante osservare come, fra il personale ricercatore a tempo determinato e il personale docente di seconda fascia si abbia avuto un incremento della quota di donne nelle aree 1 e 2, mentre si sia mantenuta o rafforzata la componente di uomini al livello del personale ricercatore a tempo determinato e del personale docente di prima fascia. Le scienze chimiche (area 3) riportano una prevalenza di uomini all'interno del personale ricercatore e di donne nel personale docente di seconda e prima fascia (costante nei due anni considerati). Inoltre, per l'area 8, dal 2016 al 2019 si è osservata una crescita delle docenti e delle ricercatrici, con tendenza alla sotto-rappresentazione degli uomini (specialmente ai livelli RTD e PA), ad eccezione del livello dei docenti di prima fascia, in cui permane una totalità di uomini. Lievi incrementi della proporzione di donne a tutti i livelli possono essere riscontrati anche con riferimento all'area 9 in cui si mantiene prevalente la presenza di uomini.

L'area 10 presenta una costante prevalenza di donne fra il personale ricercatore, e una tendenza alla crescita delle donne verso la parità fra i docenti e le docenti di seconda fascia. In quest'area la rappresentanza risulta a sfavore degli uomini fra i docenti di prima fascia nel 2019, in peggioramento dal 2016 dove il rapporto indicava una parità fra i generi. L'area 11 mostra una riduzione delle donne a favore degli uomini fra il personale ricercatore a tempo determinato e un equilibrio fra i generi nel periodo osservato fra il personale ricercatore a tempo indeterminato. I professori associati ed ordinari prevalgono sulle professoressa in entrambi gli anni di riferimento.

L'area delle Scienze giuridiche (area 12) presenta una prevalenza di ricercatori a tempo determinato e di ricercatrici a tempo indeterminato; al contrario, esse risultano in minoranza fra il personale docente di seconda e prima fascia.

Con alcune distinzioni, le aree delle Scienze economiche e statistiche (area 13) e delle Scienze politiche e sociali (area 14) presentano un sostanziale equilibrio fra i generi. Fa eccezione in entrambe le aree il personale ricercatore a tempo determinato. Nella sola area 14 emerge uno squilibrio di genere a sfavore dei professori associati (dal sostanziale equilibrio del 2016) e delle professoressse ordinarie (in aumento rispetto al periodo precedente).

Tabella 2.5: Rapporto di femminilità per ruolo e area CUN, anni 2016 e 2019

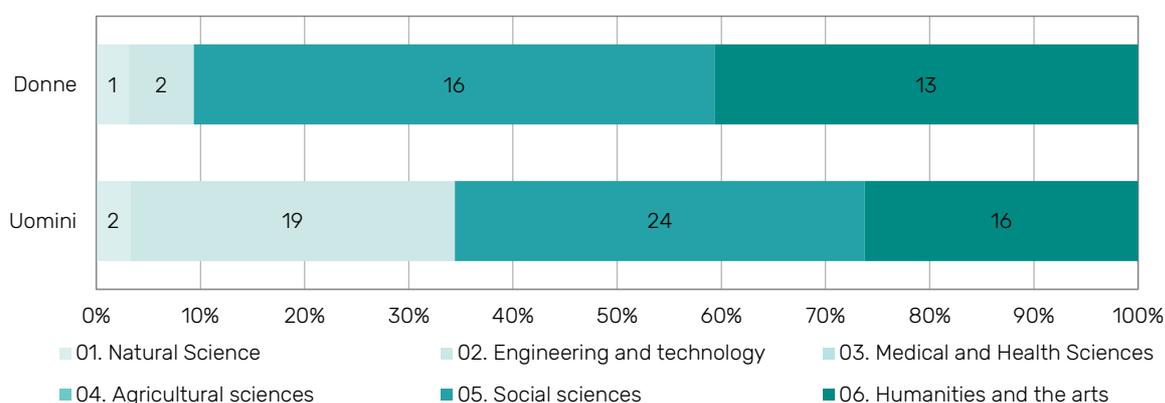
Aree	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	-	> 2	0,20	0,00	2,00	3,00	0,00	0,00
02 - Scienze fisiche	-	> 2	0,00	0,00	-	-	-	-
03 - Scienze chimiche	-	0,00	0,00	0,00	> 2	> 2	> 2	> 2
04 - Scienze della terra	-	-	-	-	-	-	-	-
05 - Scienze biologiche	-	-	-	-	-	-	-	-
06 - Scienze mediche	-	0,00	-	-	-	-	-	-
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	-	-	-	-	-	-	-
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	> 2	0,33	0,67	1,00	2,00	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,67	0,75	0,33	0,50	0,13	0,21	0,07	0,13
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	> 2	2,50	1,50	1,40	0,71	0,93	1,00	1,20
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2,00	0,57	0,70	1,00	0,27	0,71	0,83	0,44
12 - Scienze giuridiche	0,00	0,20	2,25	3,50	0,27	0,40	0,33	0,22
13 - Scienze economiche e statistiche	0,33	0,22	0,88	1,00	1,38	0,95	0,60	1,00
14 - Scienze politiche e sociali	-	1,50	1,00	1,00	1,00	1,50	0,00	0,50

Fonte: Opendata MIUR - Ind. 6 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Concentrando l'analisi sulle professoressse e i professori ordinari, la Figura 2.5 ne presenta la distribuzione nei diversi FoRD (*Field of Research and Development*).



Figura 2.5: Distribuzione docenti di prima fascia per FoRD e genere, anno 2019





Fonte: Opendata MIUR - Ind. 5 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 123 del report *She Figures* 2018

In UniBg non si hanno docenti di prima fascia nei FoRD 3 (*Medical and Health Sciences*) e 4 (*Agricultural sciences*). Coerentemente con le tendenze alla segregazione orizzontale di donne e uomini in specifici settori, la maggior parte delle professoressse ordinarie (50%) attiene al settore delle Scienze Sociali (FoRD 5), la restante metà delle docenti si concentra per il 40% nel FoRD 6 (*Humanities and the arts*); solo il 10% delle docenti è presente nei settori 1 e 2, afferenti nel complesso all'ambito delle STEM.

Con riferimento agli uomini, rientra nell'ambito delle STEM quasi un terzo dei professori ordinari (33%); di questi, oltre il 90% attiene al FoRD 2 (*Engineering and technology*). I restanti due terzi dei docenti afferiscono al FoRD 5 (39% del totale) e al FoRD 6 (26% del totale).

2.2 Carriere

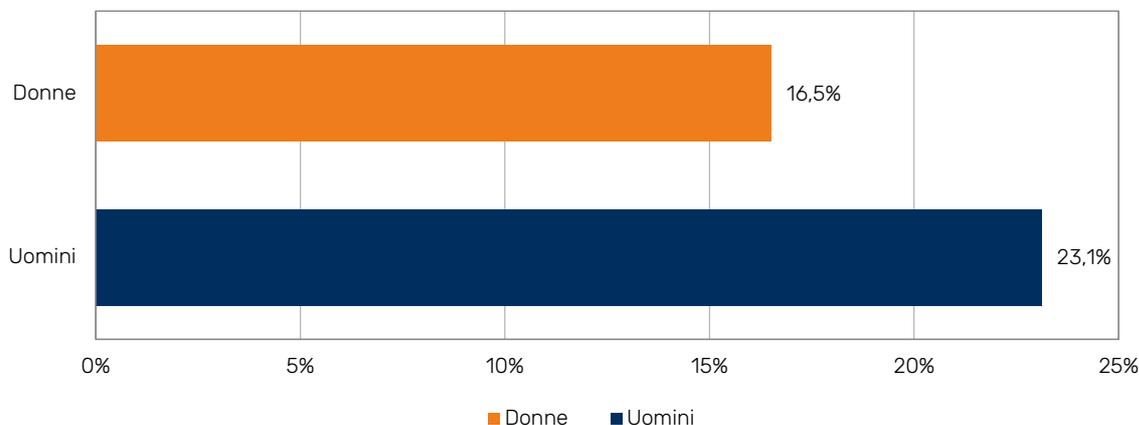
Concentrando l'attenzione sulle progressioni di carriera e nello specifico sulla quota di personale docente di prima fascia, la Figura 2.6 presenta la quota di professoressse ordinarie e professori ordinari sul totale del personale docente e ricercatore dello stesso genere. Le proporzioni fra donne e uomini riportano una differenza del 6,6% e mostrano una maggiore capacità degli uomini di raggiungere il livello più alto della carriera accademica. La stessa tendenza si rileva nel panorama nazionale: tuttavia, in questo caso il divario di genere risulta essere più marcato, in quanto la percentuale di professoressse ordinarie sul totale del personale docente dello stesso genere è 11,9%, mentre la percentuale degli uomini è 24,9%.

Inoltre, in una prospettiva triennale, e integrando questo dato con quanto presentato all'inizio del capitolo nella Tabella 2.1, si rileva in UniBg una tendenza alla riduzione per entrambi i generi della proporzione di docenti di prima fascia sul totale, sebbene più marcata per le donne (-3,8% contro il -1,1% degli uomini). Infatti, nel 2017 le professoressse ordinarie erano il 20,3% delle docenti e ricercatrici, e nel 2018 il 17,8%; i professori ordinari costituivano nel primo anno di riferimento il 24,2% del totale degli uomini, ed il 23,6% nel 2018.

Come mostrato anche dai numeri assoluti, **la crescita più marcata delle docenti e ricercatrici in totale si è limitata ai livelli di carriera inferiori** (risultando piuttosto consistenti fino al livello delle professoressse associate) mentre per gli uomini, seppur proporzionalmente inferiore, la crescita numerica si è accompagnata anche ad avanzamenti di carriera fino alla prima fascia.



Figura 2.6: Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere, anno 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 7 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 120 del report *She Figures 2018*

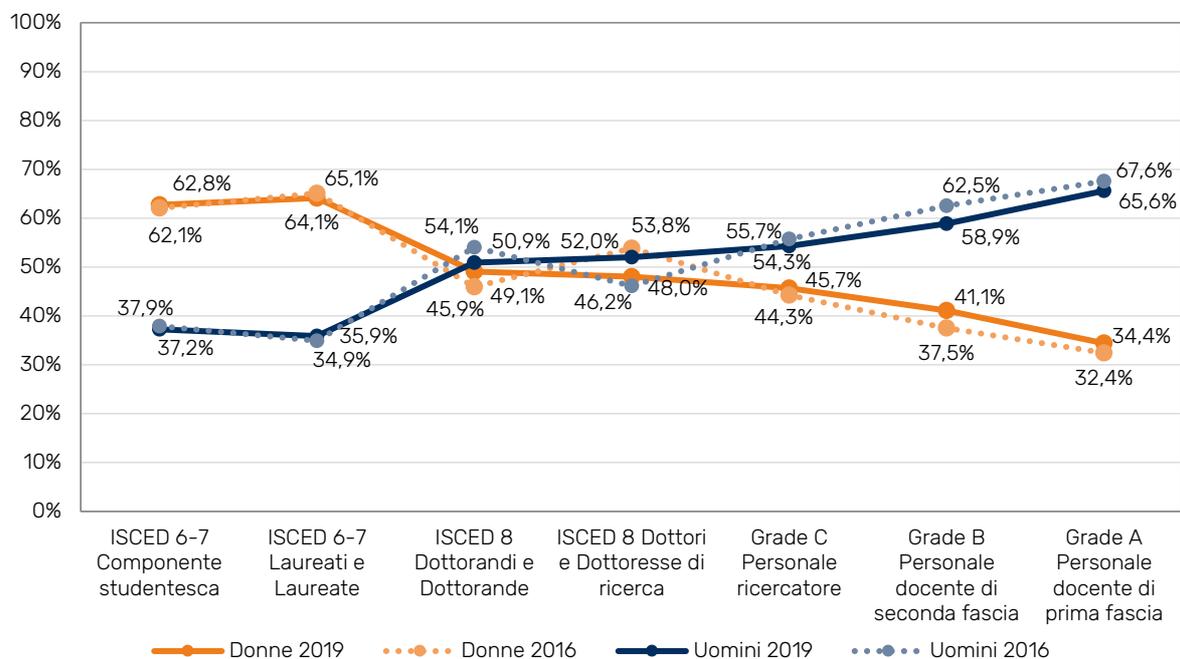
Le Figure 2.7 e 2.8 rappresentano l'evoluzione della proporzione di donne e uomini ai diversi livelli di una tradizionale carriera accademica negli anni 2016 e 2019: componente studentesca, laureati e laureate, studenti e studentesse nei corsi di dottorato, dottori e dottoresse di ricerca, personale ricercatore, personale docente di seconda e prima fascia. I grafici riportano in etichetta anche la classificazione ISCED dei livelli di istruzione e i *grade* con riferimento al personale docente e ricercatore.

La Figura 2.7 prende in considerazione tutti gli ambiti di studio e ricerca: l'anno 2019 mostra quella che è, attualmente, la tradizionale evoluzione della carriera accademica (come rilevabile anche nel Report europeo *She Figures*, che presenta lo stesso grafico con riferimento alla media dei paesi dell'Unione Europea): le studentesse sono la maggioranza all'interno della componente studentesca (62,8%), così come (e in proporzione leggermente superiore) le laureate prevalgono sui laureati (64,1% contro 35,9%). Nei percorsi di dottorato, si osserva una variazione della tendenza: nel dettaglio, se i dottorandi e le dottorande tendono sostanzialmente ad equivalersi in termini numerici (50,9% uomini e 49,1% donne), gli uomini che acquisiscono il titolo di dottori di ricerca sono il 55%, contro il 48% di donne. Successivamente, si nota un progressivo ampliamento della forbice al crescere dei livelli della carriera accademica. Il personale ricercatore è composto per il 54,3% da uomini, mentre i professori associati sono il 58,9% del totale del personale docente di seconda fascia. Il personale docente di prima fascia è composto per quasi i due terzi da uomini (65,6%).

Il confronto con l'anno 2016 è funzionale all'analisi dell'evoluzione della distribuzione nel periodo considerato. Differenze con la situazione osservata nell'anno 2019 emergono in particolare nel livello ISCED 8 (conseguimento del titolo di dottori e dottoresse di ricerca) in cui si ha una leggera prevalenza di donne (53,8% contro 46,2%). Fra il personale ricercatore e docente, la prevalenza di uomini risulta acuita nel confronto con il 2019, mostrando, seppur in modo limitato, un tendenziale miglioramento dell'equilibrio fra i generi con l'avanzare del tempo.



Figura 2.7: Quota di donne e uomini in una tipica carriera accademica, anni 2016 e 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 8 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 116 del report *She Figures 2018*

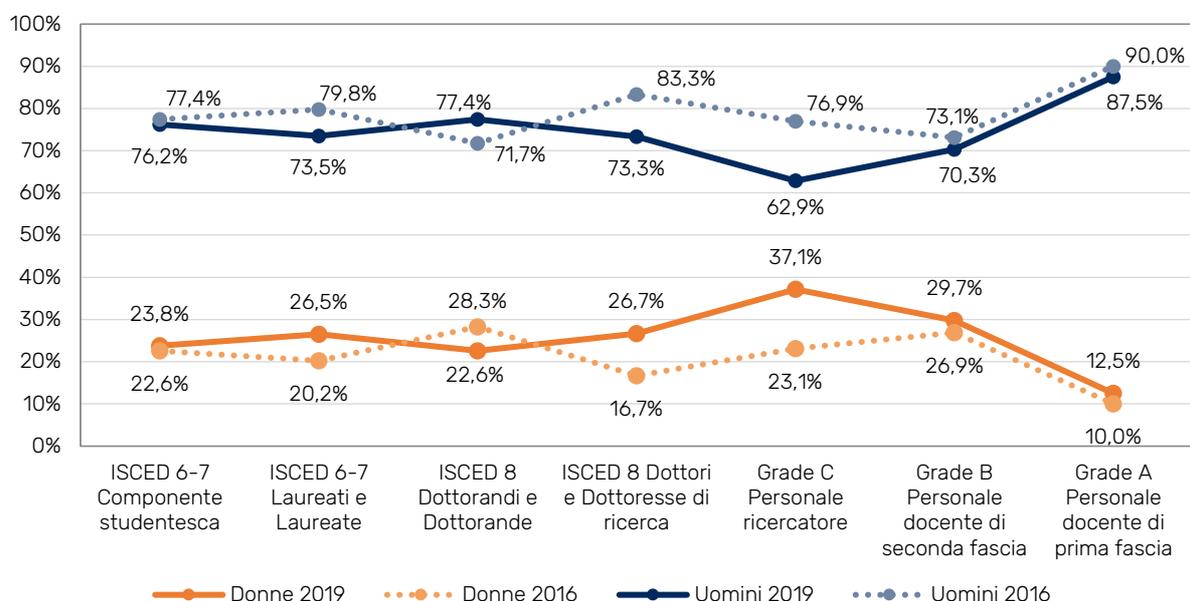
La Figura 2.8 considera la proporzione di donne e uomini con il solo riferimento alle aree STEM. Nella classificazione internazionale, le STEM includono, per la componente studentesca, i seguenti settori di studio (FoET – *Fields of Education and Training*): *Engineering, manufacturing and construction; Information and communication technologies; Natural sciences, mathematics and statistics*. Per il personale docente e ricercatore, le aree STEM comprendono i FoRD 1 e 2 (come presentato in Figura 2.6).

A differenza del grafico precedente, in questo caso non si rilevano intersezioni fra le proporzioni di donne e uomini nei diversi livelli. Coerentemente con i fenomeni di segregazione orizzontale, le donne risultano sempre sotto-rappresentate: esse compongono poco più del 20% ai livelli ISCED 6-7 ed ISCED 8. Nel 2019 si nota una leggera convergenza dei generi a livello di personale ricercatore (62,9% uomini e 37,1% donne), mentre la forbice torna ad allargarsi rispetto al personale docente di seconda fascia e di prima fascia (dove i professori ordinari sono il 87,5%).

Dal confronto con il 2016 si notano dissomiglianze in particolare rispetto ai dottorandi ed alle dottorande (la cui differenza risulta più marcata nel 2019) e al personale ricercatore. Si tratta, nel primo caso, di una variazione dovuta alla crescita dei dottorandi (da 33 nel 2016 a 48 nel 2019) contro una tendenziale stabilità delle dottorande (13 nel 2016; 14 nel 2019). Nel secondo caso si è avuto un incremento delle ricercatrici di poche unità (da 9 a 13), ma più che proporzionale rispetto all'incremento dei ricercatori (da 22 a 30).



Figura 2.8: Quota di donne e uomini in una tipica carriera accademica, area STEM, anni 2016 e 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 8 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 120 del report *She Figures 2018*

Da ultimo, si propone un indicatore di sintesi noto come *Glass Ceiling Index (GCI)*, ampiamente utilizzato per misurare il fenomeno del "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*), che indica in letteratura quelle situazioni in cui si rilevano differenze nella possibilità di avanzamenti di carriera rispetto al genere. Nel dettaglio, il GCI misura la possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, nel raggiungere posizioni apicali della carriera accademica. Infatti, considera la percentuale di donne sul totale del personale docente di prima fascia normalizzata attraverso la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, fra il personale docente e ricercatore nei *grade A, B e C*.

Un indice pari a 1 indica l'assenza di differenze, rispetto al genere, nell'avanzamento di carriera. Un indice inferiore a 1 segnala una sovra-rappresentazione delle donne nella posizione di docenti di prima fascia, mentre un valore superiore a 1 riporta una sotto-rappresentazione di donne in tali posizioni.

La Tabella 2.5 confronta il GCI di UniBg nelle annualità 2016 e 2019 e il valore che l'indice assume a livello nazionale nello stesso periodo. In entrambi i casi, **si evidenzia una sotto-rappresentazione delle donne ai livelli più alti della carriera accademica**. In particolare, l'Ateneo presenta una situazione tendenzialmente più equa rispetto alla media italiana: per entrambe le annualità, e con un lieve miglioramento nel tempo, UniBg mostra valori più vicini ad 1.



Tabella 2.5: *Glass Ceiling Index*, anni 2016 e 2019

	2016	2019
GCI UniBg	1,20	1,19
GCI Italia	1,68	1,55

Fonte: Opendata MIUR - Ind. 9 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 124 del report *She Figures 2018*



Tuttavia, è importante segnalare che in ragione della limitata numerosità del personale docente di prima fascia, il GCI in Ateneo presenta nel periodo considerato alcune oscillazioni. Infatti, calcolando l'indice per l'anno 2017 si ottiene $GCI = 1,10$, mentre nell'anno 2018 si ha $GCI = 1,15$. In tal senso, si riscontra una riduzione del CGI di 0,10 fra il 2016 e il 2017, mentre successivamente è tornata a crescere la difficoltà per le donne nel raggiungere il più alto livello della carriera accademica, a seguito della riduzione delle professoresse ordinarie, ad un aumento dei professori ordinari e all'incremento per entrambi i generi di personale docente e ricercatore ai livelli inferiori.



III. ANALISI DI CONTESTO

3. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) presenta un'articolazione in categorie, di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali). A livello apicale sono presenti posizioni dirigenziali di 2^a fascia e la direzione generale (nella posizione del Direttore o della Direttrice Generale). Alle categorie suddette si aggiungono inoltre i collaboratori e le collaboratrici esperti linguistici (CEL).

3.1 Composizione

La Tabella 3.1 riporta la distribuzione nelle diverse categorie del personale tecnico-amministrativo nel periodo 2017-2019.

Con riferimento all'anno 2019, si assiste, nel complesso, ad una prevalenza di donne rispetto agli uomini, in quanto le prime rappresenta il 75% del totale. La distribuzione del personale in UniBg risulta essere diversa da quella a livello nazionale, che si presenta maggiormente equilibrata (59,6% donne e 40,4% uomini). L'ultimo anno nel periodo in oggetto ha mostrato una crescita del 13% per gli uomini (da 54 a 61) e di poco meno del 5% per le donne (da 175 a 183).

Nel triennio considerato, la crescita in totale della componente tecnico-amministrativa è stata pari a 15 unità (6,5%). Si tratta di un incremento che, tuttavia, come segnalato anche dalla relazione annuale del Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'anno 2019, tende a essere ridotta rispetto alla reale necessità di dotazione del personale e rispetto all'incremento delle immatricolazioni (pari al 16,7% nel periodo in oggetto).

Nello specifico periodo 2017-2019 si è avuto **un incremento del personale nelle categorie B, C e D**. Nel dettaglio, nella Cat. B gli uomini sono aumentati del 25% (da 4 a 5 unità), mentre le donne del 40% (da 5 a 7). **All'avanzare dei livelli di carriera, emerge come gli uomini, seppur numericamente inferiori, siano aumentati in proporzione di più delle donne**. Nella Cat. C, l'incremento degli uomini è stato pari a 13,3% (+ 4 unità), per le donne del 6,4% (da 110 a 117 unità). Al livello superiore, nella Cat. D, si è assistito a un incremento degli uomini (da 11 a 14, +27,3%) contro una riduzione del 4,2% del numero delle donne (da 48 a 46). I CEL non sono variati complessivamente nel numero, mentre il numero degli uomini nel ruolo si è ridotto di un'unità (da 3 a 2) ed il numero delle donne è cresciuto corrispondentemente di una persona (da 6 a 7). Non vi sono state variazioni per quanto riguarda la Cat. EP (6 donne e 3 uomini), i Dirigenti di 2^a fascia (2 uomini) e il Direttore Generale.

Tabella 3.1: Distribuzione PTA per categoria e genere, anni 2017-2019

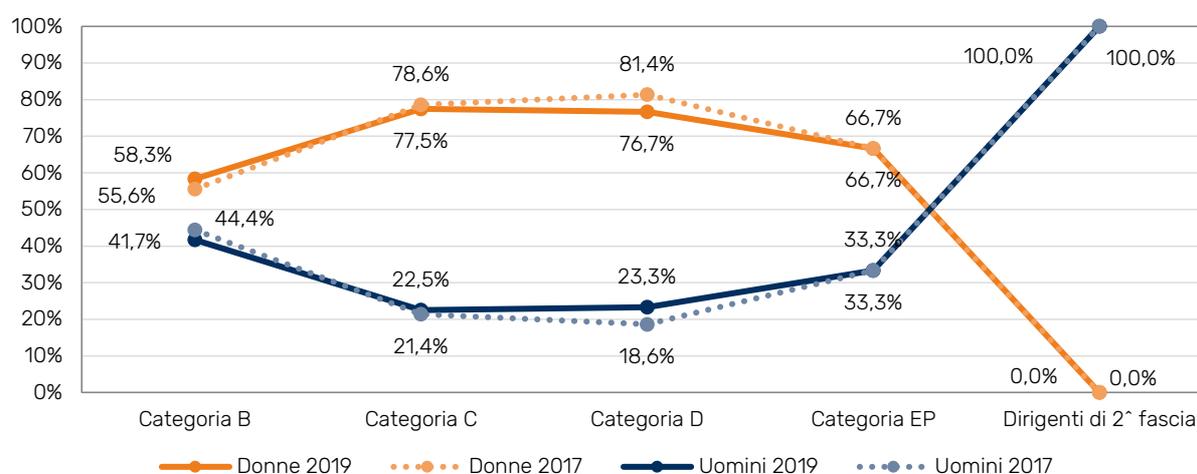
	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Direttori Generali	0	1	0	1	0	1
Dirigenti di 2 ^a fascia	0	2	0	2	0	2
Categoria EP	6	3	6	3	6	3
Categoria D	48	11	47	13	46	14
Categoria C	110	30	109	29	117	34
Categoria B	5	4	6	5	7	5
Collaboratori ed esperti linguistici	6	3	7	2	7	2
Totale	175	54	175	55	183	61

Fonte: Contoannuale MEF (2017-2018), interna UniBg (2019)

La Figura 3.1 consente di osservare elementi di segregazione verticale fra il PTA. Riporta, infatti la distribuzione di donne e uomini nelle Cat. B, C, D, EP e nei livelli di dirigenza di 2^a fascia e confronta due annualità: 2017 e 2019.

Nei diversi livelli, risulta netta la distinzione fra i generi: nel 2019 le donne sono in proporzione leggermente superiori agli uomini nella Cat. B (58,3% del totale), mentre nelle Cat. C, D, ed EP si avvicinano o superano di due terzi del totale (rispettivamente 77,5%, 76,7%, 66,7%), evidenziando quindi una sotto-rappresentazione degli uomini in tali categorie. Al contrario, sempre con riferimento al 2019, ai livelli più alti della carriera del PTA, nello specifico nelle posizioni di Dirigente di 2^a fascia, e in quella di Direttore Generale gli uomini rappresentano il 100% del totale.

Dal confronto con il 2017, si nota una variazione nella distribuzione di donne e uomini, che tuttavia non modificano significativamente le proporzioni fra i generi: emerge, più nello specifico, un ampliamento della forbice nella Cat. B, e, al contrario una contrazione della distanza fra uomini e donne di poco più di un punto percentuale nella Cat. C e di quasi il 5% nella Cat. D.

Figura 3.1: Quota di donne e uomini in una tipica carriera del PTA, anni 2017 e 2019


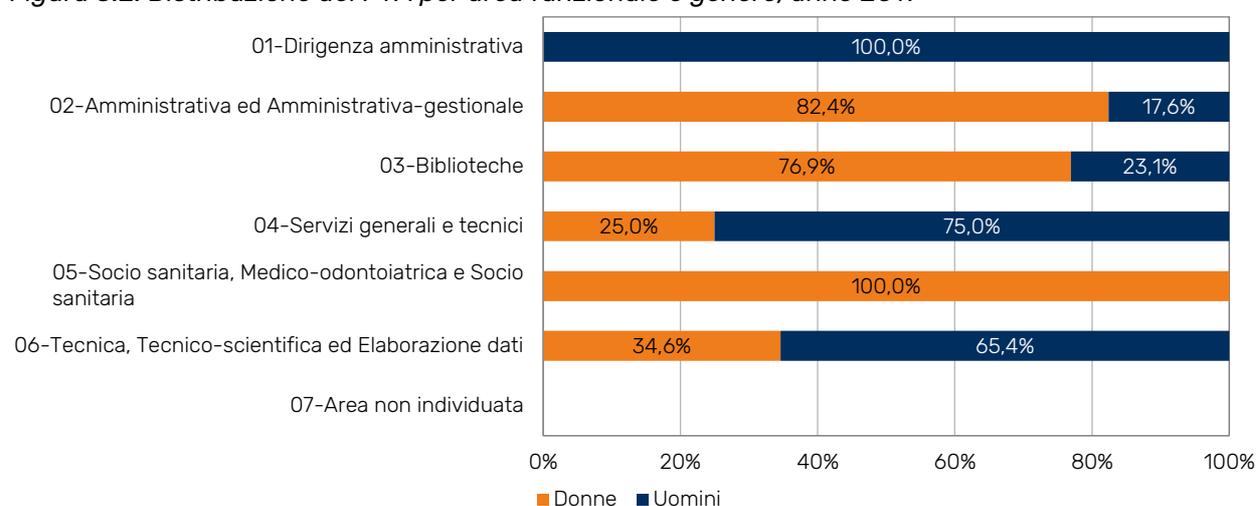
Fonte: Opendata MIUR - Ind. 2 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La distribuzione di donne e uomini nelle diverse aree funzionali è sottolineata nella Figura 3.2. Coerentemente con la presenza di genere nelle diverse categorie, l'area 1 (Dirigenza amministrativa) riporta una totalità di uomini nella funzione (corrispondenti al Direttore

Generale ed ai due Dirigenti di 2^a fascia). Al contrario, si individuano più donne che uomini nelle aree 2 (Amministrativa ed amministrativa gestionale) e 3 (Biblioteche) dove rispettivamente il 82,4% ed il 76,9% del personale è composto da donne. L'area 2 è l'area in cui è impiegato il 80% del totale del personale. Nell'area 5 si ha una totalità di donne, ma l'area è composta, tuttavia, da una sola unità.

Aree in cui gli uomini risultano prevalenti sono invece quelle a maggiore vocazione tecnica: l'area 4 (Servizi generali e tecnici), dove gli uomini sono i tre quarti del totale, e l'area 6 (Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati), nella quale gli uomini rappresentano il 65,4%.

Figura 3.2: Distribuzione del PTA per area funzionale e genere, anno 2019



Fonte: Opendata MIUR – Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Rispetto all'età media del PTA, si presentano in questa sede i dati del 2018 (ultimi dati disponibili sul sito Contoannuale del MEF) (Tabella 3.2).

L'età media delle donne è leggermente inferiore a quella degli uomini (48,0 contro 49,7). Nel dettaglio, questa tendenza si osserva nella Cat. EP, dove la differenza di età fra uomini e donne (9,2 anni) è la massima riscontrata, nella Cat. B (3,7 anni di differenza) e fra i CEL (1,1 anni). Nella Cat. C l'età media è pari fra i generi (47,3 anni). Al contrario, nella Cat. D le donne presentano un'età media maggiore degli uomini di 1,1 anni (48,6 contro 47,5). Infine, nelle categorie rappresentate da soli uomini l'età media risulta maggiore fra i Dirigenti di 2^a fascia (62,5) rispetto al Direttore Generale (52,5).

Tabella 3.2: Età media del PTA per categoria e genere, anno 2018*

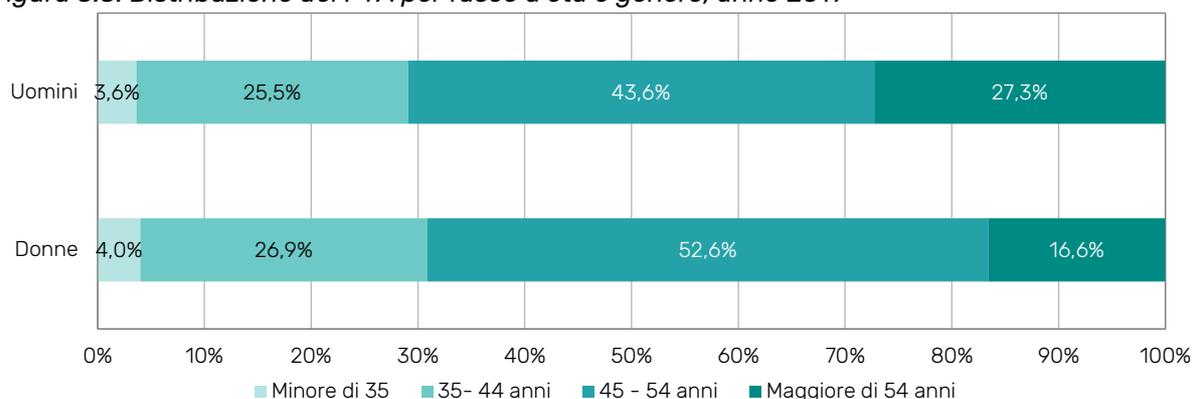
	Donne	Uomini
Direttori Generali	-	52,5
Dirigenti di 2 ^a fascia	-	62,5
Categoria EP	48,3	57,5
Categoria D	48,6	47,5
Categoria C	47,3	47,3
Categoria B	50,8	54,5
Collaboratori ed esperti linguistici	58,9	60,0
Media Ateneo	48,0	49,7

Fonte: Contoannuale MEF - Ind. 4 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

* 2018 ultimo anno disponibile

Approfondendo quanto sopra riportato, la Figura 3.3 rappresenta la distribuzione del PTA nei due generi per fasce d'età. In proporzione, la rappresentanza nelle fasce anagrafiche inferiori risulta simile: il 3,6% degli uomini e il 4,0% delle donne ha meno di 35 anni, mentre il 25,5% degli uomini e il 26,6% delle donne si trova nella fascia fra i 35 ed i 44 anni. Pertanto, in queste prime due categorie rientra il 29,1% degli uomini ed il 30,9% delle donne. Differenze si osservano invece nelle fasce d'età superiore: in particolare, più della metà del totale delle donne ha un'età compresa fra i 45 ed i 54 anni (52,6%), mentre in questa fascia è presente solo il 43,6% degli uomini, anche se essa risulta essere comunque la fascia più rappresentata. Infine, nella fascia d'età più avanzata (superiore ai 54 anni) si colloca più di un quarto degli uomini (27,3%), mentre le donne in tale fascia sono pari solo al 16,6%.

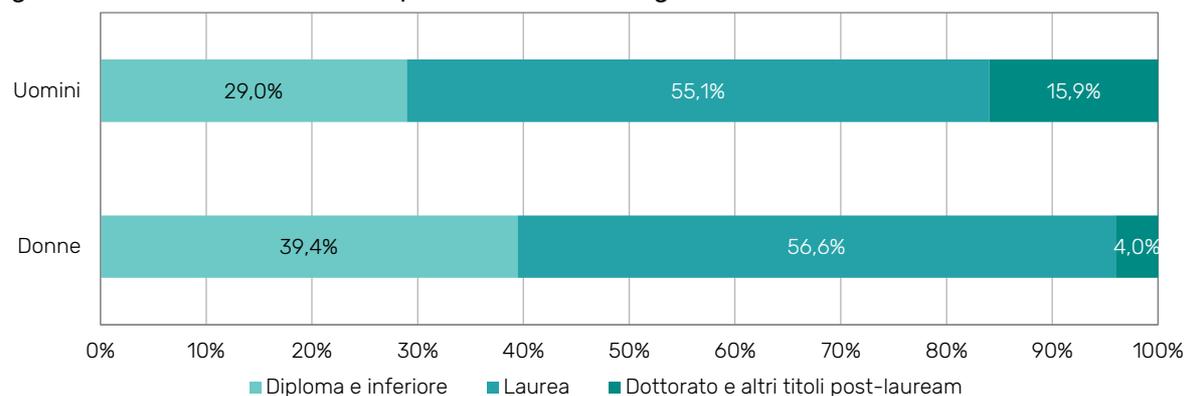
Figura 3.3: Distribuzione del PTA per fasce d'età e genere, anno 2019



Fonte: interna UniBg - Ind. 3 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La Figura 3.4 presenta invece la distribuzione del personale per genere per titolo di studio. I dati relativi al titolo di studio posseduto dal PTA evidenziano che **gli uomini sono più qualificati delle donne**. Entrambi i generi mostrano una quota superiore al 60% di personale in possesso di istruzione terziaria, superiore per gli uomini (71% contro il 60,6% delle donne). In particolare, la proporzione di uomini in possesso di dottorato di ricerca o altri titoli successivi alla laurea (come specializzazione o master di II livello) è quasi quadrupla rispetto alle donne (15,9% contro 4,0%).

Figura 3.4: Distribuzione del PTA per titolo di studio e genere, anno 2019

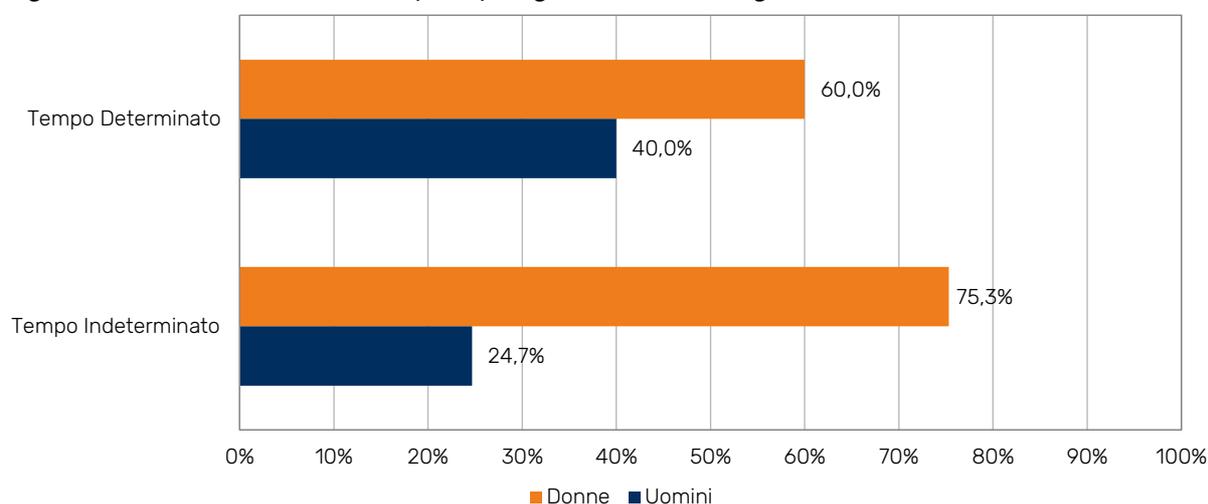


Fonte: interna UniBg - Ind. 5 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

3.2 Situazione occupazionale

I seguenti indicatori presentano la situazione occupazionale del PTA. Nello specifico, la Figura 3.5 prende in considerazione la composizione del PTA a tempo determinato e a tempo indeterminato per genere. Coerentemente con l'elevata rappresentanza delle donne fra il personale, i dati evidenziano una sostanziale maggioranza di donne fra il personale a tempo determinato (corrispondente a 3 persone su 5 nel complesso) e a tempo indeterminato. Se invece si considera la quota di donne e uomini per tipologia di contratto sul totale dello stesso genere, emerge come il 2% delle donne e il 3% degli uomini abbia un contratto a tempo determinato.

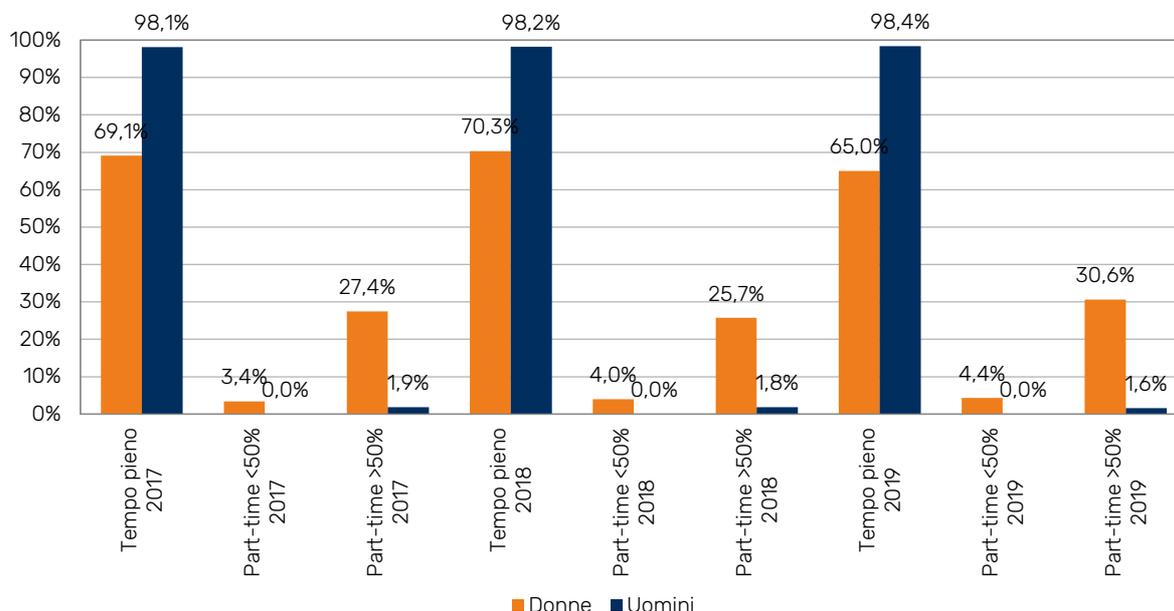
Figura 3.5: Distribuzione del PTA per tipologia di contratto e genere, anno 2019



Fonte: Opendata MIUR – Ind. 6 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La Figura 3.6 sottolinea invece la distribuzione per genere nei contratti a tempo pieno e a tempo parziale (inferiore o superiore al 50%) nel periodo 2017-2019.

Figura 3.6: Distribuzione del PTA per regime di impiego e genere, anni 2017-2019

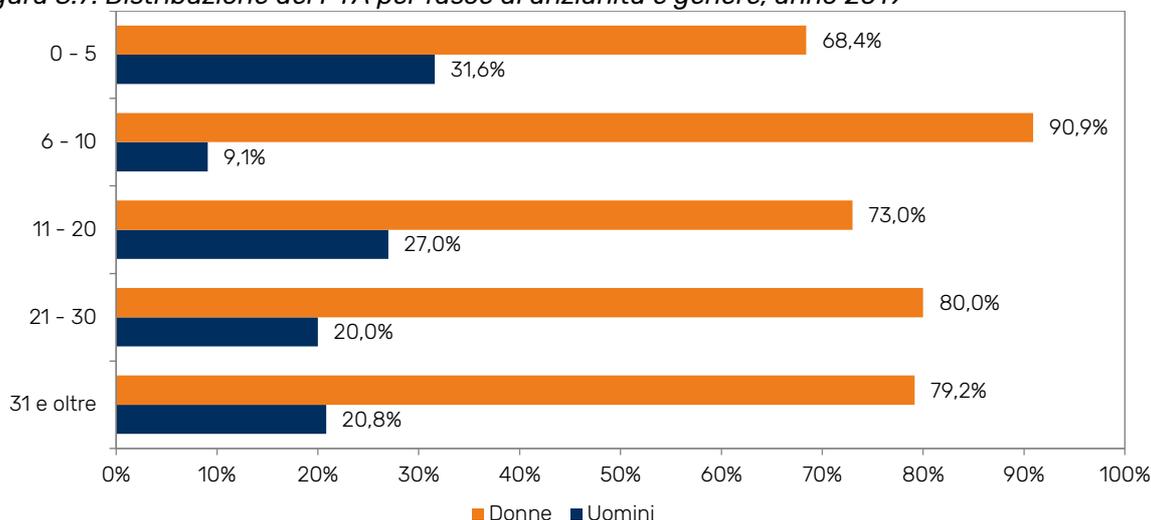


Fonte: interna UniBg - Ind. 7 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Dai dati presentati, si sottolinea come le donne rappresentino la quasi totalità del personale a tempo parziale. Nel dettaglio del confronto fra il 2017 e il 2019, la proporzione di donne inquadrata con contratto a tempo pieno si è mantenuta tendenzialmente costante nel 2017 e 2018, vicina o di poco superiore al 70%, scendendo al 65% nel 2019. Nel contempo, la quota di donne a tempo parziale inferiore al 50% è cresciuta di un punto percentuale (da 3,4% nel 2017 a 4,4% nel 2019). La quota di donne con contratto part-time superiore al 50% risulta essere in crescita, dal 27,4% al 30,6%. Se si considerano gli uomini afferenti al PTA, nel periodo di riferimento si è assistito a lievi variazioni nella distribuzione del personale. Nello specifico, la quasi totalità degli uomini è inquadrato con contratto a tempo pieno. Non si rilevano uomini con contratto part-time inferiore al 50%, mentre un solo uomo è inquadrato con contratto a tempo parziale superiore al 50% (circa il 2% del totale degli uomini).

Rispetto all'anzianità di servizio, la Figura 3.7. riporta la distribuzione per genere nelle diverse fasce di anzianità. Coerentemente con la prevalenza di donne nella totalità del PTA, esse risultano preponderanti in tutte le fasce, in particolare in quella fra i 6 ed i 10 anni, dove la quota di donne supera il 90%. Gli uomini, invece, si avvicinano o superano il 30% del personale nella fascia fra 0 e 5 anni (31,6%) e fra 11 e 20 anni (27,0%). Nelle fasce di anzianità superiori (fra 21 e 30 anni ed oltre i 30 anni), gli uomini rappresentano un quinto del totale.

Figura 3.7: Distribuzione del PTA per fasce di anzianità e genere, anno 2019

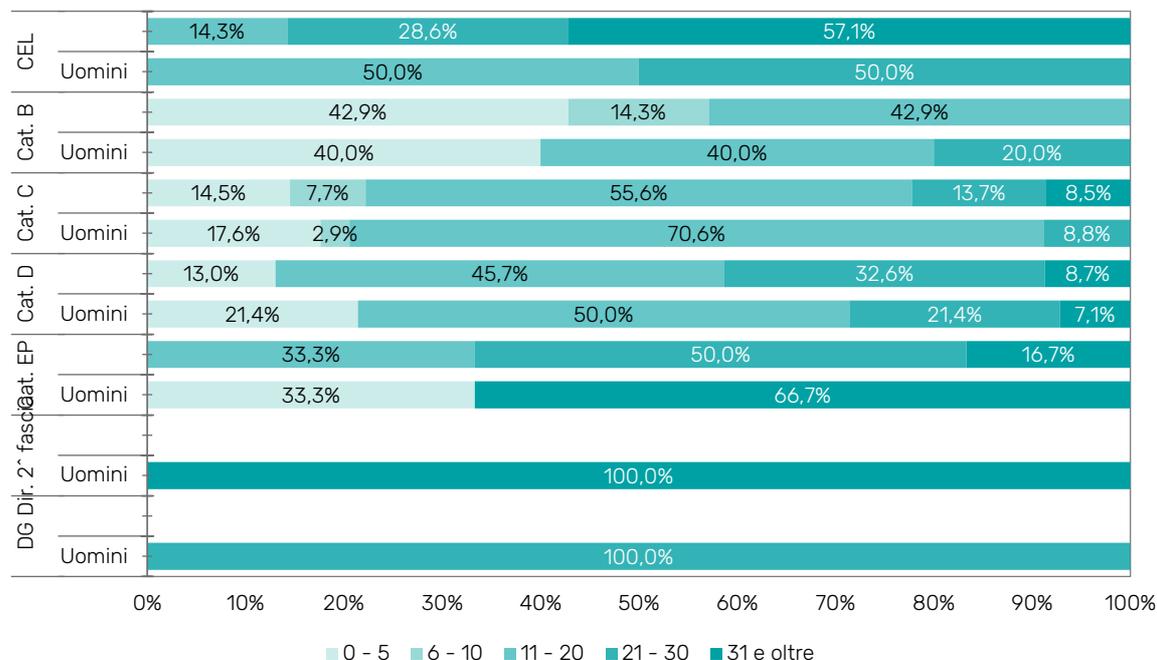


Fonte: interna UniBg - Ind. 8 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Dettagliando quanto presentato nel grafico precedente, la Figura 3.8 riporta la distribuzione di donne e uomini per fasce di anzianità nelle diverse categorie. Per entrambi i generi, la Cat. B emerge come quella con maggiore quota di persone con anzianità ridotta (da 0 a 5 in particolare). Nella Cat. C, l'anzianità prevalente è quella fra gli 11 e i 20 anni: le donne in tale fascia compongono il 55,6% del totale, mentre gli uomini il 70,6%. La quota rimanente di donne è distribuita equamente sia nelle fasce inferiori di anzianità, che in quelle superiori (dove il 8,5% delle donne è occupata in Ateneo da più di 30 anni). Al contrario, la quota rimanente di uomini afferenti alla Cat. C si colloca prevalentemente nelle fasce di anzianità inferiori a 11 anni, e solo il 8,8% degli stessi risulta impiegato da più di 20 anni (ma fino ad un massimo di 30). Nella Cat. D la distribuzione nelle fasce d'anzianità più elevate risulta crescente, in particolare fra le donne, dove il 32,6% si colloca fra i 20 e i 30 anni di anzianità e il 8,7% presenta un'anzianità superiore ai 30 anni. Per quanto riguarda gli uomini, invece, l'anzianità di servizio si presenta inferiore, in quanto la quota di impiegati fra i 0 e i 5 anni supera un quinto del totale (21,4%). Nella Cat. EP, gli uomini si distribuiscono in due fasce d'anzianità: un terzo rientra nella fascia inferiore (0-5 anni), mentre i due terzi nella fascia oltre i 30 anni. Per le donne, la fascia maggiormente rappresentata è quella fra i 21 e i 30 anni (50%). Il personale nella categoria CEL presenta un'anzianità superiore ai 10 anni sia per gli uomini che per le donne: nello specifico, gli uomini si collocano equamente fra gli 11 e i 20 anni e fra i 21 ed i 30 anni, mentre il 57,1% delle donne risulta impiegata nel ruolo da più di 30 anni.

Infine, il personale Dirigente di 2^a fascia, totalmente rappresentato da uomini, ha in totale un'anzianità superiore ai 30 anni, mentre il Direttore Generale riporta un'anzianità fra i 21 e i 30 anni.

Figura 3.8: Distribuzione del PTA per categoria, fasce di anzianità e genere, anno 2019



Fonte: interna UniBg - Ind. 9 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Fra gli indicatori inerenti la situazione occupazionale del PTA è inoltre presentata la distribuzione delle indennità per posizioni di responsabilità alle categorie EP e D. La Tabella 3.3 di seguito sintetizza per ogni categoria il numero di indennità ed indica inoltre la proporzione di coloro che ricevono l'indennità sul totale degli appartenenti alla categoria aventi lo stesso genere.

Tabella 3.3: Indennità di responsabilità per categoria e genere, anno 2019

	Donne	Uomini	% Donne sul totale della categoria	% Uomini sul totale della categoria
Categoria EP	6	3	100%	100%
Categoria D	17	3	37,0%	21,4%

Fonte: interna UniBg

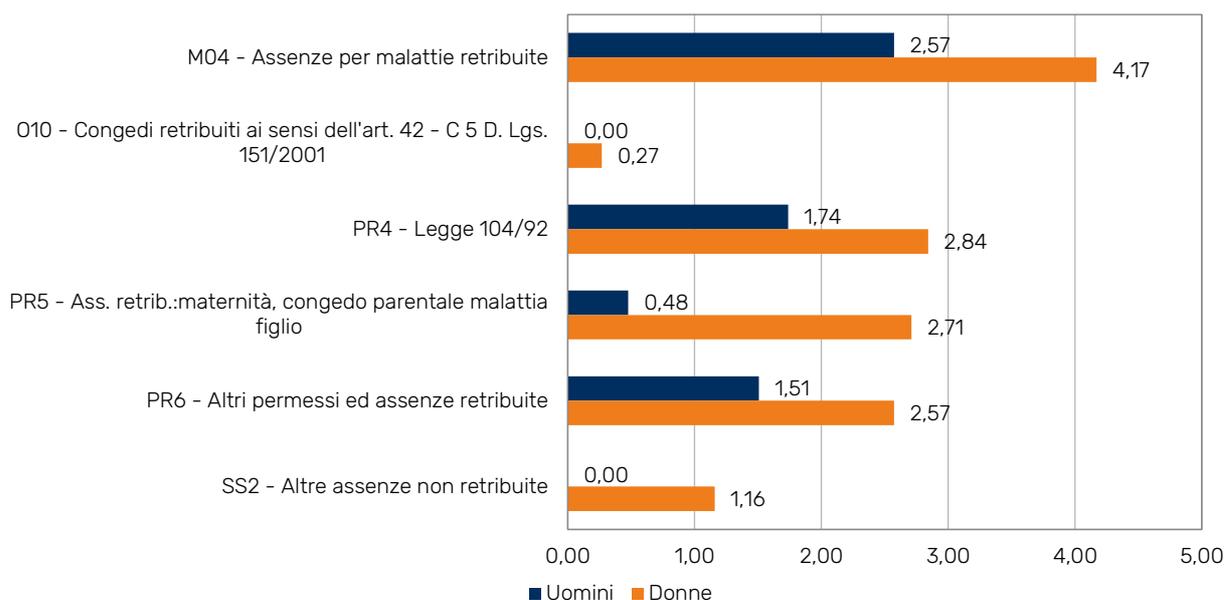
La totalità del PTA in categoria EP riceve indennità di posizione. I 3 uomini si distribuiscono rispettivamente nelle tre fasce di indennità (8.500€, 11.500€, 12.500€). Le donne invece si distribuiscono equamente nelle due classi superiori (3 per ognuna). Rispetto alle indennità per le categorie D, queste sono percepite dal 21,4% degli uomini e dal 37% delle donne della categoria. Le indennità percepite da 5 donne e 1 uomo sono legate a responsabilità di posizione organizzativa (uffici di staff al Rettore, ufficio di staff al Direttore Generale e responsabili di Presidio) e per 12 donne e 2 uomini a responsabilità dei procedimenti o di unità organizzativa.

Infine, si sottolinea che **due donne**, una in categoria EP, e una in categoria D, **pur ricevendo una sola indennità, risultano responsabili di più posizioni, di più procedimenti o unità.**

3.3 Assenze

Rispetto alle assenze, la Figura 3.9 riporta i dati relativi ai giorni medi di assenza per genere e la tipologia di assenza. Emerge come le donne in media usufruiscano in misura maggiore di assenze legate alla genitorialità (maternità, paternità e congedi parentali - codice PR5): le donne riportano 2,71 giorni di assenza in media contro i 0,48 giorni degli uomini. Inoltre, il dato sottolinea che le donne si assentano in misura maggiore per prendersi cura dei propri familiari con disabilità, identificati attraverso le assenze con codice PR4 (2,84 giorni in media per le donne, contro il 1,74 giorni degli uomini) e O10 (0,27 giorni per le donne, nessuna assenza per gli uomini).

Figura 3.9: Numero giorni medi di assenza per causa dell'assenza e genere, anno 2019



Fonte: interna UniBg - Ind. 10 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

3.4 Turnover

Da ultimo, si analizzano aspetti relativi al *turnover* del PTA tramite l'indice di compensazione e l'indice di *turnover* complessivo.

L'indice di compensazione, mostrato in Tabella 3.4 rappresenta il rapporto fra il numero delle assunzioni e delle cessazioni del PTA per genere nelle rispettive categorie di appartenenza. La tabella evidenzia come in UniBg nel 2019 si siano avute assunzioni e cessazioni nelle sole Cat. C e D. Nello specifico, nella Cat. C sono state assunte 10 donne contro le 2 cessate (indice = 5), e sono stati assunti 5 uomini mentre non si sono avuti cessati (indice non calcolabile ma a favore della presenza degli uomini nella categoria). Nella Cat. D, l'indice di compensazioni risulta superiore per gli uomini: si sono avuti infatti 2 assunti e 1 solo cessato (indice = 2). Al contrario, l'indice di compensazione risulta



inferiore ad 1 per le donne (pari a 0,50), in quanto, a fronte di una assunzione sono state registrate 2 cessazioni.

Tabella 3.4: Indice di compensazione per categoria e genere, anno 2019

	Donne	Uomini
Direttori Generali	-	0,00
Dirigenti di 2 ^a fascia	-	0,00
Categoria EP	-	0,00
Categoria D	0,50	2,00
Categoria C	5,00	Nessun cessato
Categoria B	0,00	0,00
Collaboratori ed esperti linguistici	0,00	0,00
Media Ateneo	2,75	7,00

Fonte: interna UniBg - Ind. 11 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Infine, si presenta l'indice di *turnover* complessivo per l'anno 2019. Tale indice è calcolato come il rapporto tra le variazioni nell'organico (date dalla differenza fra le assunzioni e le cessazioni) e il totale del personale del genere specifico nella categoria. Pertanto, questo indice consente di comprendere più approfonditamente il fenomeno di aumento e diminuzione dell'organico.

La Tabella 3.5 mostra **l'incremento di entrambi i generi nella Cat. C, più che doppio per gli uomini rispetto alle donne** (14,7% per gli uomini, 6,8% per le donne). Con riferimento alla Cat. D, all'aumento degli uomini (7,1%) si è accompagnata una riduzione delle donne (-2,2%). In media, la crescita delle donne è stata vicina al 4%, mentre per gli uomini di poco inferiore al 10%: a fronte del maggior numero di assunzioni per le donne rispetto agli uomini, la maggiore numerosità delle prime rispetto ai secondi risulta in un aumento che appare, in proporzione, maggiore per gli uomini.

Tabella 3.5: Indice di turnover complessivo categoria e genere, anno 2019

	Donne	Uomini
Direttori Generali	-	0,0%
Dirigenti di 2 ^a fascia	-	0,0%
Categoria EP	0,0%	0,0%
Categoria D	-2,2%	7,1%
Categoria C	6,8%	14,7%
Categoria B	0,0%	0,0%
Collaboratori ed esperti linguistici	0,0%	0,0%
Media Ateneo	3,8%	9,8%

Fonte: interna UniBg - Ind. 12 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

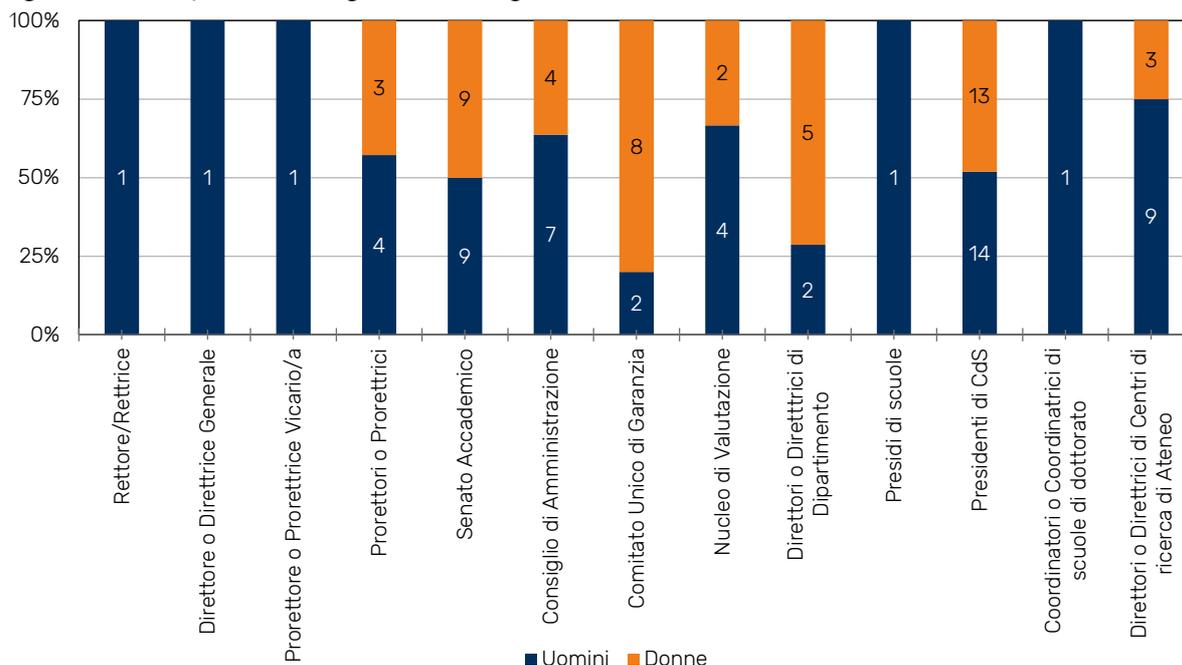
III. ANALISI DI CONTESTO

4. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Gli incarichi istituzionali e di governo attengono alla composizione degli organi di Ateneo ed alle posizioni apicali di Ateneo e quindi alla presenza di donne e uomini in ruoli decisionali. In questo capitolo si presenta il confronto fra gli anni 2019 e il 2020.

La Figura 4.1 sintetizza la composizione di genere totale nei principali organi di *governance* dell'Ateneo per l'anno 2019. Risulta evidente la maggiore presenza degli uomini nell'anno oggetto di analisi per tutti gli organi e le posizioni considerate, ad eccezione dei Direttori e Direttrici di Dipartimento e del Comitato Unico di Garanzia, per i quali la presenza di donne è prevalente. **Il Senato Accademico risulta invece composto per il 50% da donne e per il 50% da uomini.**

Figura 4.1: Composizione di genere nella governance di Ateneo, anno 2019



Fonte: interna UniBg - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Al fine di approfondire il dato sopra presentato e osservarne l'evoluzione, si propone il confronto fra gli anni 2019 e 2020.

La Tabella 4.1 evidenzia il dettaglio della composizione del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione al termine di ognuno dei due anni considerati. Con riferimento al Senato Accademico, si può notare come la presenza di genere in termini numerici fosse paritaria nel 2019 (9 donne e 9 uomini), mentre risultasse a favore delle donne al termine del 2020 (11 donne e 6 uomini). In quest'ultimo anno, la maggiore presenza di donne è dovuta in particolare al numero di Direttrici elette in rappresentanza delle direzioni di Dipartimento (in crescita dal 2019) e delle rappresentanti del personale



docente di seconda fascia, ricercatore, e del personale tecnico-amministrativo (costante dal 2019).

La composizione del **Consiglio di Amministrazione, che riporta una prevalenza di uomini nel 2019, presenta una sostanziale parità di genere nel 2020**. In entrambi gli anni considerati, gli uomini sono prevalenti fra le figure in rappresentanza dell'Ateneo, mentre le donne fra le componenti esterne e (per il 2020) in rappresentanza della componente studentesca.

Tabella 4.1: Composizione di Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia per genere, anni 2019 e 2020

		2019		2020	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Senato Accademico	Rettore		1		1
	Rappresentanti dei Direttori/Direttrici di Dipartimento	1	2	3	1
	Rappresentanti del personale docente di prima fascia	1	1	1	2
	Rappresentanti del personale docente di seconda fascia	2	1	2	1
	Rappresentanti del personale ricercatore	2	1	2	
	Rappresentanti del personale amministrativo-tecnico	2	1	2	
	Rappresentanti della componente studentesca	1	2	1	1
Consiglio di Amministrazione	Rettore		1		1
	Componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo	2	1	2	1
	Componenti appartenenti ai ruoli dell'Ateneo	1	4	2	3
	Rappresentanti della componente studentesca	1	1	1	

Fonte: interna UniBg

Il Comitato Unico di Garanzia, come anche sottolineato precedentemente, mostra nell'anno 2019 una prevalenza di donne, confermata anche nell'anno 2020. Dei 10 componenti nel 2019 e degli 11 nel 2020 sono presenti solo 2 uomini (uno come componente effettivo ed uno come componente supplente). Il Presidio di Qualità mostra una prevalenza di donne (due terzi del totale).

Il Nucleo di Valutazione e la Consulta degli studenti mostrano una composizione stabile nei due anni in oggetto. Rispetto al **Nucleo di Valutazione, i due terzi dei componenti sono uomini**, mentre **nella Consulta degli studenti gli uomini sono leggermente superiori alla metà (55%)**.



Tabella 4.1: Composizione di altri organi per genere, anni 2019 e 2020

		2019		2020	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Comitato Unico di Garanzia	Presidente	1		1	
	Componenti effettivi	5	1	5	1
	Componenti supplenti	2	1	3	1
Presidio della qualità	Presidente		1		1
	Componenti	6	2	6	2
Nucleo di Valutazione		2	4	2	4
Consulta degli studenti		13	16	13	16

Fonte: interna UniBg

La Tabella 4.2 presenta la squadra del personale docente che affianca il Rettore nella gestione dell'Ateneo nel periodo 2015-2021 (con composizione costante, quindi, nel biennio di riferimento). Si registra **una presenza di donne pari al 37,5%**.

Tabella 4.2: Prorettori e Prorettrici, anni 2019 e 2020

	Donne	Uomini
Vicario/Vicaria		1
Rapporti con enti e istituzioni pubbliche del territorio		1
Ricerca scientifica di Ateneo e Comunicazione istituzionale di Ateneo		1
Trasferimento tecnologico, innovazione e valorizzazione della ricerca		1
Internazionalizzazione e relazioni internazionali		1
Didattica e servizi agli studenti	1	
Politiche di equità e diversità	1	
Attività di orientamento, tutorato e politiche di raccordo con il mondo del lavoro	1	
Totale	3	5

Fonte: interna UniBg

Tabella 4.3: Direttori e Direttrici di Dipartimento, anni 2019 e 2020

	2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Giurisprudenza	1		1	
Ingegneria e Scienze Applicate	1		1	
Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione	1			1
Lettere, Filosofia e Comunicazione		1		1
Lingue, Letterature e Culture Straniere	1		1	
Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi (2019)	1			



Scienze Aziendali (2020)			1	
Scienze Economiche (2020)				1
Scienze Umane e Sociali		1		1
Totale	5	2	4	4

Fonte: interna UniBg

La Tabella 4.3 presenta invece la distribuzione di donne e uomini nelle cariche di direzione dei Dipartimenti. Emerge una prevalenza di donne nel ruolo per l'anno 2019, anche con riferimento a Dipartimenti che afferiscono alle aree STEM (quali Ingegneria e Scienze Applicate ed Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione). Nell'anno 2020, avvicendamenti nel ruolo di direzione e la scissione dei Dipartimenti di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi nei Dipartimenti di Scienze Aziendali e Scienze Economiche hanno modificato il rapporto fra direttrici e direttori verso una parità di genere (4 donne e 4 uomini)

Infine, nella Tabella 4.4 sono riportati ulteriori incarichi di *governance* di cui si ritiene sia importante dare notizia. In tal senso, si presenta la composizione per genere del totale dei Direttori o Direttrici dei Centri di Ricerca di Ateneo: se nel 2019 il 75% dei Centri era diretto da uomini, nel 2020 tale quota era scesa al 63,6%.

In Ateneo è presente una sola scuola (la Scuola di Ingegneria), che sia nel 2019 che nel 2020 è stata presieduta da un uomo.

Se si considerano invece **i docenti e le docenti Presidenti di Corsi di Studio, nei due anni in analisi emerge una sostanziale parità fra donne e uomini.**

Ancora, con riferimento alla formazione nell'ambito dei corsi di dottorato, la tabella riporta il dato sulla direzione della Scuola di Alta Formazione Dottorale (diretta da un uomo nei due anni di riferimento) e presenta il totale dei Coordinatori e delle Coordinatrici dei corsi di dottorato aventi sede in UniBg, per i quali si osserva una prevalenza di uomini in entrambi gli anni in oggetto.

Tabella 4.4: Altri incarichi di governance per genere, anni 2019 e 2020

	2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Direttori o Direttrici di Centri di Ricerca di Ateneo	3	9	4	7
Presidi di Scuole		1		1
Presidenti di Corsi di Studio	13	14	14	13
Direttore o Direttrice della Scuola di Alta Formazione Dottorale		1		1
Coordinatori o Coordinatrici corsi di dottorato	2*	5	2	5*

Fonte: interna UniBg

* Comprende una persona che coordina in UniBg un corso con sede amministrativa presso un altro ateneo.



CONCLUSIONI

Il Bilancio di Genere è un documento che ha il potenziale di contribuire in modo rilevante al processo strategico dell'università. La rilevazione dei bisogni connessi alla mancata uguaglianza di donne e uomini e le diverse difficoltà incontrate dagli stessi nei propri percorsi di studio e di lavoro sono il punto di partenza per la definizione di obiettivi che siano realmente calati sul contesto e per l'attuazione di azioni positive che possano contribuire in modo efficace a colmare le disuguaglianze.

A tal fine, questa prima edizione del Bilancio di Genere ha mostrato la distribuzione di donne e uomini a tutti i livelli di tutte le componenti di Ateneo per l'anno 2019. Trattandosi del Primo Bilancio di Genere di Ateneo, **l'analisi del contesto presentata costituisce il primo necessario passaggio per la corretta attuazione di misure volte a migliorare, nel lungo termine, la vita delle donne e degli uomini in UniBg.**

Attraverso gli indicatori presentati con riferimento alla componente studentesca, al personale docente e ricercatore, al personale tecnico-amministrativo ed agli organi di governo, si è potuto fare luce sulla presenza di fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale a tutti i livelli. Questi afferiscono rispettivamente alle differenti possibilità per i due generi di accedere ai livelli più alti della carriera ed alla differente distribuzione negli ambiti di lavoro e nei settori di studio o di ricerca.

Dai dati presentati, emerge come le studentesse rappresentino il 63% del totale della componente studentesca, con un trend in aumento rispetto agli studenti nel triennio 2017-2019 (28,8% contro 20,9%). Si possono tuttavia osservare elementi di segregazione orizzontale: le donne sono principalmente iscritte nei settori dell'istruzione e delle scienze umane, mentre gli uomini sono maggiormente presenti nei settori dell'ingegneria, della produzione e delle costruzioni. La stessa distribuzione si può osservare tra i dottorandi. Per quanto riguarda le opportunità lavorative, gli uomini che conseguono una laurea in UniBg riportano tassi di occupazione più elevati rispetto alle colleghe e percepiscono inoltre salari maggiori.

Il personale docente e ricercatore riporta una composizione a favore degli uomini, che rappresentano il 58% del personale accademico. La totalità del personale è aumentata fra il 2017 e il 2019; le donne sono cresciute del 27% e gli uomini del 16%. Tuttavia, tale crescita ha contribuito in modo limitato a riequilibrare il fenomeno di segregazione verticale: gli uomini rappresentano infatti il 66% dei docenti di prima fascia, il 59% dei docenti di seconda fascia, il 52% del personale ricercatore a tempo indeterminato, il 58% e il 56% rispettivamente del personale ricercatore a tempo determinato di tipo B e di tipo A, e il 52% dei titolari di assegno di ricerca. La maggiore distribuzione delle donne ai livelli inferiori della carriera accademica è dimostrata anche dalla percentuale del personale docente di prima fascia sulla totalità del personale dello stesso genere: solo il 17% delle docenti e ricercatrici in UniBg ricopre il ruolo di professoresse ordinarie, contro il 23% degli uomini. Tuttavia, si osserva una tendenza, seppur lenta, al riequilibrio di genere: l'indice di *glass ceiling* è pari a 1,19, in riduzione in confronto agli anni precedenti. Emerge anche un fenomeno di segregazione orizzontale, in quanto le docenti e le ricercatrici afferiscono prevalentemente ai settori delle scienze sociali e umanistiche e artistiche, mentre gli uomini si collocano principalmente nelle scienze sociali e nei settori dell'ingegneria e della tecnologia.



Il personale tecnico-amministrativo è prevalentemente composto da donne, che raggiungono il 75% del totale. In proporzione, gli uomini sono aumentati più delle donne tra il 2017 e il 2019 (13% rispetto al 5%) e si collocano inoltre ai livelli più alti della carriera. Infatti, seppur dal 2020 il vertice è ricoperto da una Direttrice Generale, i dati del 2019 mostrano che sia il Direttore Generale che i due dirigenti di seconda fascia sono uomini. In generale, gli uomini presentano livelli di istruzione più alti rispetto alle donne (il 16% degli uomini ha un dottorato di ricerca o una laurea specialistica, contro il solo 4% delle donne). I dati sulle tipologie di contratto e sulle assenze del PTA permettono di approfondire elementi legati alla conciliazione della vita lavorativa con la vita privata, dai quali emerge come le donne siano prevalentemente impegnate in attività di cura e necessitino quindi di orari di lavoro ridotti o permessi. Solo il 65% delle donne afferenti al personale tecnico-amministrativo è infatti impiegata a tempo pieno, contro il 98% degli uomini. Inoltre, la maggior parte delle assenze sono attribuibili a donne e dovute a congedi di maternità, malattia dei figli e delle figlie, o attività di cura di persone con disabilità.

Rispetto all'incremento in termini assoluti delle persone nelle tre componenti, emerge che, a fronte dell'elevata crescita degli studenti e delle studentesse, sono aumentate anche le risorse umane impiegate nell'Ateneo. Tuttavia, come riportato più volte in questo volume, **permane un generale sottodimensionamento del personale** rispetto alla componente studentesca.

Da ultimo, gli organi di governo presentano una composizione in prevalenza maschile nell'anno 2019, che non è cambiata nel 2020. I ruoli di Rettore, Direttore generale e Rettore Vicario sono ricoperti da uomini, e sul totale dei prorettori e delle prorettrici la maggior parte è di genere maschile (57%). Il Senato Accademico, invece, presenta un'equa distribuzione per genere, mentre nel Consiglio di Amministrazione gli uomini sono ancora una volta in numero maggiore e rappresentano il 64% del totale. Al contrario, i dipartimenti nell'anno 2019 risultano prevalentemente diretti da donne (71% del totale).

Benché i dati presentati si riferiscano al 2019 e siano quindi stati in parte già soggetti a variazioni (ad esempio, come già segnalato, dal 2020 la Direttrice Generale è una donna, mentre l'avvicinarsi delle direzioni dei dipartimenti ha portato ad un incremento della proporzione di uomini nel ruolo di direttori, che ad oggi superano le donne), questi evidenziano criticità strutturali che richiedono adeguate azioni strategiche.

Rispetto alle caratteristiche dei dati presentati, e al fine di uno sviluppo futuro del lavoro e del suo miglioramento, si propongono due riflessioni principali.

La prima è legata alla necessità di ulteriori approfondimenti attraverso l'adozione di altre lenti di analisi. Nello specifico, il presente documento adotta la prospettiva binaria uomo/donna, comune ai modelli dei bilanci di genere sviluppati sia a livello nazionale che internazionale. Essa si pone come necessario e irrinunciabile **punto di partenza per approfondimenti ulteriori, in grado di cogliere le necessarie intersezioni con altre condizioni di diversità**, allo scopo di integrare prospettive diverse e programmare per il futuro a bilancio delle diversità, che è ancora tutto da progettare e implementare.

Dall'altra parte, la distribuzione di genere del personale è ad oggi limitata a coloro che sono afferenti all'Ateneo ed **esclude quindi lavoratrici e lavoratori dipendenti di Ateneo Bergamo SpA e delle cooperative di servizi**. Poiché forniscono servizi essenziali al funzionamento della macchina universitaria, in prospettiva, l'analisi dovrà estendersi anche a queste categorie al fine di risultare più completa e realistica.



Queste considerazioni propongono inoltre spunti per la definizione delle strategie future dell'Ateneo. La lettura critica dei dati proposti e gli incontri svolti con le direzioni dei dipartimenti e le persone da loro delegate, nonché con le persone che hanno fatto parte degli organi di parità negli anni recenti e le rappresentanze della componente studentesca, hanno posto l'accento su una serie di aspetti che si ritiene di valore nell'ottica del superamento delle disuguaglianze di genere.

La prima riflessione è inerente la segregazione orizzontale. Con riferimento alla componente studentesca, si è sottolineato in questo documento che sono presenti due tipi di segregazione orizzontale: un sottodimensionamento delle donne nel settore ingegneristico e un sottodimensionamento degli uomini nei settori umanistici e dell'istruzione. Tale distribuzione genera conseguenze innanzitutto in termini di accesso al mondo del lavoro e di reddito. Infatti, il settore ingegneristico presenta un elevato tasso di occupazione dopo il conseguimento della laurea e remunerazioni sopra la media; la scarsa presenza di donne nei corsi dei dipartimenti di ingegneria, pertanto, ne limita le opportunità in questo senso. Per contro, la ridotta presenza di uomini nel settore dell'istruzione, con il conseguente sviluppo di figure educative prevalentemente di genere femminile, circoscrive alle sole donne il ruolo educativo nei primi anni di vita. Senza contare che dal punto di vista remunerativo e di sviluppo in termini di carriera, i lavori in ambito educativo e di cura offrono minori prospettive. La mancanza di modelli di genere diversi da quelli tradizionalmente presentati alle giovani generazioni può contribuire al permanere di stereotipi che influiscono sulla distribuzione di donne e uomini nei diversi settori di studio. In questo senso **l'università può** mettere in atto azioni volte a studenti e studentesse delle scuole di ogni ordine e grado al fine di **presentare modelli professionali diversi** o sviluppare incentivi per l'iscrizione di donne e uomini nei settori in cui risultano essere tradizionalmente sottorappresentati.

Una seconda riflessione attiene alla segregazione verticale riscontrata sia fra il personale docente e ricercatore, sia fra il personale tecnico-amministrativo. La difficoltà di avanzamento nella carriera accademica ed amministrativa sottolinea il permanere di una cultura che identifica la donna con il ruolo di madre. Il difficile bilanciamento vita lavorativa-vita privata tende, sia per le docenti e le ricercatrici, sia per le donne afferenti al personale tecnico-amministrativo, a **limitarne il pieno sviluppo professionale ed evidenzia l'urgenza di misure efficaci in tal senso.**

Una terza riflessione attiene al superamento del concetto di maternità a favore di quello più ampio di genitorialità, con il coinvolgimento di entrambi i generi nell'attività di cura della prole e quindi **la necessità di adeguare le politiche di conciliazione in un'ottica di equa distribuzione dei ruoli nel contesto familiare.**

Infine, la quarta riflessione si lega alla necessità di superare il bilanciamento fra vita lavorativa e vita privata come inerente il solo equilibrio fra attività professionale e vita familiare, al fine di contemplare nel paradigma della conciliazione anche il concetto di "tempo libero" come quel **tempo dedicato al perseguimento dei propri interessi** e delle proprie passioni.

Il Comitato Scientifico



APPENDICE

ACRONIMI E ABBREVIAZIONI

A.A. Anno Accademico
AA.AA. Anni Accademici
AR Assegnisti/Assegniste di ricerca
Art. Articolo
BdG Bilancio di Genere
co. Comma
Cat. Categoria
CdS Corso di Studio
CEL Collaboratori e collaboratrici Esperti Linguistici
Cfr. Confronta
CRUI Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CUG Comitato Unico di Garanzia
CUN Consiglio Universitario Nazionale
D. Lgs Decreto legislativo
DG Direttore/Direttrice Generale
DIGIP Dipartimento di Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione
DGIURI Dipartimento di Giurisprudenza
DLFC Dipartimento di Lettere, Filosofia, Comunicazione
DLLCS Dipartimento di Lingue, Lettere e Culture Straniere
DIPSA Dipartimento di Scienze Aziendali
Dir. Dirigenti
DISA Dipartimento di Ingegneria e Scienze Applicate
Dott./Dott.ssa Dottore/Dottoressa
DSA Disturbi Specifici dell'Apprendimento
DSE Dipartimento di Scienze Economiche
DSUS Dipartimento di Scienze Umane e Sociali
EP Elevate Specifiche Tipologie Professionali
FoET *Field of Education and Training* (settori di educazione e formazione)
FoRD *Field of Research and Development* (settori di ricerca e sviluppo)
GCI *Glass Ceiling Index*
Ind. Indicatore
ISCED *International Standard Classification of Education* (classificazione internazionale standard dell'istruzione)
L. Legge
LCU Laurea a Ciclo Unico
LS/M Laurea Specialistica/Magistrale
LT Laurea Triennale
LVO Laurea Vecchio Ordinamento
MEF Ministero dell'Economia e delle Finanze
MIUR Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
n. Numero
n.d. Dato non disponibile
PA Professore Associato/Professoressa Associata
PAP Piano Azioni Positive



PO Professore Ordinario/Professoressa Ordinaria
Prof./Prof.ssa Professore/Professoressa
Prof.ssa aggr. Professoressa aggregata
PTA Personale Tecnico-Amministrativo
Rep. Repertorio
RTD Personale Ricercatore a tempo determinato
RTDA Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo A (*junior*)
RTDB Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo B (*senior*)
RU Personale Ricercatore Universitario a tempo indeterminato
SSD Settore Scientifico Disciplinare
STEM *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (scienze, tecnologie, ingegneria e matematica)
UniBg Università degli Studi di Bergamo
Vs Verso

TABELLE DI CORRISPONDENZA

Tabella 1: Corrispondenza fra Settori SSD, Aree CUN e FoRD

SSD	Area CUN	Classificazione FoRD
INF, MAT	01 - Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
FIS	02 - Scienze fisiche	01 - Natural sciences
CHIM	03 - Scienze chimiche	01 - Natural sciences
GEO	04 - Scienze della terra	01 - Natural sciences
BIO	05 - Scienze biologiche	01 - Natural sciences
MED	06 - Scienze mediche	03 - Medical sciences
AGR, VET	07 - Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural sciences
ICAR	08 - Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
ING-INF, ING-IND	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 - Humanities
M-PED, M-STO, M-FIL, M-EDF, M-PSI, M-DEA, M-GRR	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 - Humanities
IUS	12 - Scienze giuridiche	05 - Social sciences
SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12)	13 - Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
SPS	14 - Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences

Tabella 2: Corrispondenza fra la classificazione europea (ISCED) e italiana della comunità studentesca

Classificazione ISCED 2011	Classificazione del livello	Livello di educazione nel sistema italiano
ISCED 6	Bachelor's or equivalent	Laurea triennale



ISCED 7	Master's or equivalent	Laurea specialistica/magistrale o a ciclo unico
ISCED 8	Doctor or equivalent level	Dottorato di ricerca

Tabella 3: Corrispondenza fra Campi di studio, Aree CUN e FoET

Campo di Studio	Area CUN	FoET
Agraria	07 - Scienze agrarie e veterinarie	08 - Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
Architettura e Ingegneria civile	08 - Ingegneria civile e Architettura	07 - Engineering, manufacturing and construction
Artistica	03 - Scienze chimiche 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	02 - Arts and humanities
Economica	13 - Scienze economiche e statistiche 14 - Scienze politiche e sociali	04 - Business, administration and law
Informatica	01 - Scienze matematiche e informatiche 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 - Information and Communication Technologies (ICTs)
Scienze della formazione	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	01 - Education science
Ingegneria dell'informazione	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	07 - Engineering, manufacturing and construction
Ambientale	04 - Scienze della terra 05 - Scienze biologiche	05 - Natural sciences, mathematics and statistics
Medica	06 - Scienze mediche	09 - Health and welfare
Umanistica	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	02 - Arts and humanities
Giornalismo ed informazione	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche 14 - Scienze politiche e sociali	03 - Social sciences, journalism and information
Giuridica	12 - Scienze giuridiche	04 - Business, administration and law
Scienze naturali	03 - Scienze chimiche 05 - Scienze biologiche	05 - Natural sciences, mathematics and statistics
Ingegneria industriale	08 - Ingegneria civile e Architettura	07 - Engineering, manufacturing and construction
Matematica e Statistica	01 - Scienze matematiche e informatiche 02 - Scienze fisiche 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione 13 - Scienze economiche e statistiche	05 - Natural sciences, mathematics and statistics
Servizi alla persona	05 - Scienze biologiche 06 - Scienze mediche 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	10 - Services
Fisica	02 - Scienze fisiche 03 - Scienze chimiche 04 - Scienze della terra	05 - Natural sciences, mathematics and statistics
Servizi per la sicurezza	14 - Scienze politiche e sociali	10 - Services



Sociale	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche 13 - Scienze economiche e statistiche 14 - Scienze politiche e sociali	03 - Social sciences, journalism and information
Servizi sociali	14 - Scienze politiche e sociali	09 - Health and welfare
Servizi per i trasporti	01 - Scienze matematiche e informatiche 02 - Scienze fisiche 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	10 - Services
Veterinaria	07 - Scienze agrarie e veterinarie	08 - Agriculture, forestry, fisheries and veterinary

Tabella 4: Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana del personale docente

Grado	Classificazione nazionale	Livello minimo di educazione richiesto	Responsabilità
A	Personale docente di prima fascia	Dal 2010, la riforma dell'Università (L.240/2010) ha riorganizzato le procedure di assunzione del personale docente, definendo una "abilitazione scientifica nazionale" necessaria ai fini dell'accesso alle posizioni di personale docente di prima e seconda fascia.	Didattica e ricerca
B	Personale docente di seconda fascia	cfr. Grado A	Didattica e ricerca
C	Personale ricercatore	Laurea e superamento di un concorso pubblico.	Ricerca
D	Titolari di assegno di ricerca	Gli assegni di ricerca possono durare da uno a tre anni ed essere rinnovati, per una durata complessiva di 4 anni. Una qualifica quale il dottorato di ricerca o equivalente è un vantaggio ai fini dell'attribuzione degli stessi.	Ricerca



EXECUTIVE SUMMARY

The gender-sensitive analysis is the first step towards the development of a gender-responsive budgeting process in the university.

This document provides an overview of the distribution of women and men at all levels of the academic career. This analysis is requested by the Positive Action Plan 2020-2022, which included among its objectives the institutionalization of a gender-responsive budgeting at UniBg. To achieve this, this document supports the identification of gender gaps to define consistent and tailored strategic objectives and positive actions.

The definition of gender-sensitive indicators included in the analysis was based on the CRUI guidelines. This supports benchmarking among universities and allows collecting gender-based data in public databases (e.g., MIUR or MEF). Some indicators are aligned with She Figures indicators and are marked with the EU flag, to support international comparisons.

This document exhibits the distribution of women and men among students, academic staff, technical and administrative staff and governance bodies. It allows to shed light on vertical and horizontal segregation phenomena.

The number of students has grown by 25% between academic years 2017/2018 and 2019/2020. Female students account for 63% of the overall student population. The increase was slightly higher for women (28.8%) than for men (20.9%). Patterns of horizontal segregation can be observed: women are mainly enrolled in Education, Humanities and arts fields, while men are more present in Engineering, production and construction fields. The same distribution can be observed among PhD students.

Concerning working opportunities, male graduates have higher employment rates than women and perceive higher salaries.

With regards to the academic staff, men account for 58% of the academic staff. Professors and researchers increased between 2017 and 2019; women by 27% and men by 16%. However, vertical segregation emerges, as male account for 66% of full professors, 59% of associate professors, 54% of researchers, and 52% of research fellows. Furthermore, female grade A account for 17% of the total female academic staff, while male grade A account for 23% of the total male academic staff. Glass ceiling index is 1.19, lower than previous years. Even horizontal segregation emerges, with women mainly working in Social sciences and Humanities and arts fields, while men working mainly in Social sciences and Engineering and technology fields.

Among technical and administrative staff, women are 75% of the total. Men increased more than women between 2017 and 2019 (13% compared to 5%). Despite the higher proportion of women, they are not present at the highest levels of the career: the general director and the top managers are all male. In general, men present higher education levels compared to women (16% of men have PhD or postgraduate degrees compared to 4% of women). Considering work-life balance, only 65% of women are employed full time, compared with 98% of men. In addition, most of the days of leave have been required by women as maternity leave, children's diseases or to take care of relatives with disabilities. Governance bodies presented a prevalent male composition in 2019. Rector, General Director and Vice-Rector are men, deputy rectors are mainly men (57%). The Academic Senate presents an equal gender distribution, while in the Board of Directors male account for 64%. On other hand, Department directors are mainly women (71%).

Programmazione delle attività didattiche per l'anno accademico 2021/2022

1. Premessa

L'avvio dell'attività didattica per l'anno accademico 2021/2022 richiede, nuovamente, un prudente tentativo di ritorno alla normalità. La prudenza richiede altresì un'attenta capacità di gestione dell'incertezza che potremmo, in ogni caso, doverci trovare a gestire. La gestione di tale incertezza impone di fare leva su alcuni aspetti.

Innanzitutto, il nostro Ateneo è vocato alla docenza in presenza e tale vocazione deve restare prioritaria. Tuttavia, la didattica a distanza è ad oggi una necessità e un'opportunità da cui non possiamo prescindere. La costruzione di una strategia di *digital learning* richiede tempo e riflessione e per tale ragione l'organizzazione dell'attività didattica del prossimo Anno Accademico, deve essere vissuta come una situazione transitoria, ma anche orientata a sperimentare modelli didattici alternativi. Per tale ragione, le modalità di gestione delle attività didattiche qui descritte prevedono un utilizzo limitato delle potenzialità che i sistemi digitali offrono, tuttavia lasciando spazio ai Dipartimenti di formulare proposte di sperimentazione.

Secondo, la gestione dell'incertezza richiede ancora flessibilità nelle modalità con cui la didattica è gestita, ma più in generale intesa come capacità del "sistema-Ateneo" di adattarsi. Per tale ragione, le politiche e le azioni adottate dovranno ispirarsi a soluzioni che consentano una elevata capacità di adattamento.

Terzo, la comunicazione, in particolare verso docenti e studenti, è dirimente al fine di consentire a tutti di organizzarsi per poter vivere al meglio il prossimo Anno Accademico.

2. Organizzazione delle attività didattiche

Svolgimento delle lezioni

Tutti gli insegnamenti saranno erogati in modalità **duale** prevedendo quindi l'attività didattica in **presenza** e la **contemporanea erogazione** dei medesimi contenuti in streaming mediante la piattaforma Teams e la **registrazione**¹ di tutte le attività didattiche. Questa soluzione, per quanto non sempre ottimale ai fini didattici, è al momento in grado di consentire una sufficiente flessibilità per potersi adattare, in tempi rapidi, ad eventuali cambiamenti delle condizioni al contorno.

La programmazione delle attività didattiche dovrà tenere conto di alcuni vincoli rilevanti nel caso di erogazione in presenza.

Innanzitutto, l'utilizzo degli spazi delle aule e dei laboratori dovrà essere disciplinato mediante la definizione di una numerosità COVID che le strutture didattiche potranno gestire in sicurezza.

Per ogni aula, tale numerosità COVID (N_c) sarà pari al numero di posti di una determinata aula (N) per il tasso di occupazione delle aule (q):

$$N_c = N \cdot q$$

Il tasso di occupazione può variare tra 0% e 100%:

- $q=0\%$ indica lo spostamento dell'attività didattica integralmente a distanza
- $q=100\%$ indica la possibilità di utilizzare ogni posto disponibile in aula

Tale tasso di occupazione potrebbe subire nel tempo delle modifiche e quindi occorre che tutti i processi relativi alla didattica siano in grado di adattarsi al variare di tale parametro. A tal fine si allega l'elenco delle aule con il numero di posti a regime e i possibili tassi di occupazione, nonché con l'indicazione della dotazione tecnologica disponibile.

Entro il mese di settembre 2021 saranno ultimati i lavori di adeguamento delle strutture tecnologiche presenti nelle varie aule dell'Ateneo e saranno disponibili allestimenti diversi che permettono di realizzare lezioni interattive con gli studenti sia in aula che a distanza.

Per ogni insegnamento:

1. in base alle aule didattiche disponibili e a questo assegnate, sarà definita una **numerosità massima in presenza che dipenderà dalle indicazioni delle autorità competenti**
2. in base a tale numerosità massima in presenza, sarà definita una **eventuale turnazione** idealmente settimanale secondo:

$$N_g = INTsup\left(\frac{N}{N_c}\right)$$

¹ Le lezioni saranno gestite online mediante la piattaforma Teams e registrate sempre mediante tale piattaforma. Teams automaticamente caricherà le registrazioni su Stream dove resteranno disponibili per 180 gg dopo i quali tali lezioni saranno cancellate.

Dove:

N_g = numero di gruppi

N = numero di studenti iscritti ad un insegnamento

N_c = numerosità COVID dell'aula considerata

(ad es. insegnamento con 200 studenti assegnati ad una aula con capacità massima 80, gli studenti saranno divisi in 3 gruppi in base all'iniziale del cognome e potranno frequentare a settimane alternate);

3. gli studenti dovranno comunque sempre **prenotarsi** per poter frequentare in presenza secondo il modello:
 - a. per una lezione pianificata nella settimana x ,
 - b. gli studenti aventi diritto alla frequenza dovranno prenotarsi entro il giovedì della settimana $x-1$,
 - c. gli eventuali posti ancora disponibili saranno poi prenotabili anche da altri studenti, fino al giorno prima della lezione stessa e fino al raggiungimento della capienza ammessa per l'aula;
4. la prenotazione avverrà tramite **l'app** attualmente in utilizzo
5. per poter accedere alle aule gli studenti dovranno presentare l'attestazione della loro prenotazione mediante il lettore QR Code collocato all'ingresso di ogni edificio;
6. si invitano gli studenti a prenotarsi e in caso di impossibilità ad essere presenti, a cancellare la propria prenotazione tempestivamente per consentire ad altri di poter usufruire di tale opportunità;
7. la reale presenza in aula andrà **monitorata** per valutare la necessità di rivedere il numero di gruppi in caso di presenze inferiori alla numerosità COVID ammessa in ogni aula.

Fissata una determinata numerosità COVID (N_c) per ogni aula è plausibile ritenere che tale numerosità non sarà sempre raggiunta. Tuttavia a fini prudenziali è importante che tale vincolo sia comunicato e monitorato.

Ogni coorte di studenti (i.e., studenti iscritti al medesimo corso di laurea per il medesimo anno) dovrà, ove possibile, occupare per ogni lezione della medesima giornata la **medesima aula**, al fine di ridurre gli spostamenti interni alle strutture.

Le aule dovranno essere opportunamente arieggiate e igienizzate secondo le disposizioni vigenti

Modalità d'esame

Auspicabilmente a partire dall'appello di Agosto/Settembre 2021 gli esami si svolgeranno come di seguito indicato:

- Prove d'esame scritte: in presenza
- Prove d'esame orale: in presenza

Potranno essere svolte prove d'esame scritte in modalità a distanza solo per esami con numerosità particolarmente elevata.

Potranno essere concesse **deroghe** per lo svolgimento di esami a distanza solo per:

- a. Studenti che si trovano all'estero
- b. Studenti con particolari fragilità così come stabilito dall'ordinanza 8/5/2021 del Ministero della Salute (o da successivi provvedimenti)
- c. Studenti positivi al virus COVID-19 o in quarantena

Non saranno più ammesse altre deroghe.

Per la sessione di agosto/settembre le richieste di esonero per i punti a) e b) della lista precedente dovranno essere inoltrate dagli studenti entro e non oltre il 31 luglio 2021.

Successive richieste saranno ammissibili solo in caso di positività COVID o quarantena.

Le modalità di svolgimento degli esami per le successive sessioni saranno definite entro il mese di ottobre e comunque tempestivamente nel caso intervenissero indicazioni dalle autorità competenti.

3. Strutture e processi a supporto dell'attività didattica

Aule e spazi

Le aule didattiche saranno tutte dotate di opportuna **infrastruttura** per lo svolgimento della lezione consistente in:

- lavagna a muro
- video lavagna e/o lavagna LIM
- videocamera a parete (impostata su 3 possibili configurazioni: spazio docente, lavagna a muro, docente seduto alla cattedra)
- computer d'aula con installati i principali applicativi tra cui MS Teams per lo streaming
- connessione HDMI per collegare altre periferiche personali

Al fine di favorire e semplificare l'utilizzo delle nuove infrastrutture informatiche d'aula e di ottimizzare l'uso della strumentazione a disposizione, è fondamentale la **formazione dei docenti**. Saranno pertanto predisposti opportuni **videotutorial** e saranno organizzati **incontri formativi** nel mese di Settembre 2021 con il corpo docente per mostrare e poter provare l'utilizzo delle infrastrutture..

In ogni aula sarà comunque disponibile una descrizione delle modalità di utilizzo dell'infrastruttura informatica oltre a riportare un numero di telefono per contattare il **supporto tecnico** che deve essere disponibile ad un intervento in tempo reale in caso di difficoltà. Sarà comunque garantito il supporto di personale dedicato per gestire le difficoltà e gli imprevisti, anche competenze tecniche specifiche.

- In ogni aula dovrà essere predisposto opportuna **segnaletica** per indicare: spazi di ingresso e di uscita,
- regole da rispettare in aula,
- quali sedute siano utilizzabili.

È importante che, a fronte della possibile variazione nel tempo del tasso di occupazione delle aule, le **segnaletiche** indicate (in particolare quelle relative alle sedute) siano facilmente **adattabili**.

È necessario dotare tutte le aule di una segnaletica alternativa (ad esempio semplici bollini colorati posizionati sulle sedute alternate) che permetta di gestire la possibilità di portare l'occupabilità delle sedute al 50% della capienza, ma senza rimuovere, al momento, quelle attuali che determinano una capienza pari al 25% dei posti a disposizione.

La segnaletica deve essere supportata da mappe di aula che indichino i posti occupabili, possibilmente disponibile anche digitalmente.

Comunicazione - Responsabile Ufficio Comunicazione

È necessario definire le strategie con largo anticipo per preparare una comunicazione efficace e completa, anche alla luce della complessità. A questo proposito è necessario definire prioritariamente un **canale di comunicazione** che rappresenti una sorta di "hub".

Tramite sito web saranno rese note agli **studenti** le regole di comportamento da adottare, ad integrazione/completamento di quelle già previste. Tali regole contempleranno aspetti legati sia all'attività in presenza sia a quelle a distanza, ad esempio: Norme per la sicurezza

- Norme di comportamento prima delle lezioni (ad es. prenotazione)
- Norme di comportamento durante la lezione in modalità in presenza
- Norme di comportamento durante la lezione in modalità a distanza

Tali indicazioni saranno rese note a tutta la comunità accademica e alla popolazione studentesca anche attraverso la casella di posta istituzionale.

4. Modelli didattici sperimentali

I Dipartimenti potranno prevedere **sperimentalmente modelli didattici alternativi** che rispettino i vincoli prima indicati.

Per ridurre la complessità organizzativa e gestionale è opportuno che tali modelli alternativi:

- siano **limitati** in numero per ciascun Dipartimento: idealmente non più di 5 insegnamenti per dipartimento,
- definiscano con congruo anticipo rispetto all'inizio delle attività didattiche le **strutture** necessarie per poter svolgere tali attività (idealmente sarebbero preferibili quindi insegnamenti attivi al II semestre),
- devono consentire di poter gestire efficacemente l'attività didattica al **variare** del tasso di occupazione.

Time plan preliminare di questa iniziativa:

- Riunione del Senato Accademico di Luglio presentazione dell'iniziativa nelle sue linee generali.
- Entro il 15 Settembre raccolta delle manifestazioni di interesse da parte dei Dipartimenti e elaborazione da parte dei docenti interessati di specifico progetto.
- Entro il 15 Ottobre raccolta dei progetti di dettaglio da parte dei Dipartimenti.
- Entro Dicembre 2021 attivazione delle procedure amministrative relative.
- Da Febbraio 2022 implementazione.

Sarà necessario prevedere un budget per la progettazione delle iniziative didattiche sperimentali comprensivo anche di spese per eventuali servizi a supporto di tali attività. Entità e modalità di gestione di tale budget saranno definiti entro Dicembre 2021.

5. Profilazione studenti

Al fine di profilare le preferenze degli studenti sulle modalità didattiche preferite ed auspiccate, sarà svolta una indagine specifica con l'inizio dell'attività didattica. Tale indagine ha l'obiettivo di:

- identificare il profilo di fruizione preferito/auspicato da parte degli studenti con riferimenti al digital learning,
- qualificare il profilo anagrafico degli studenti (ad es. in termini di scolarizzazione, luogo di residenza, reddito, ecc.),
- correlare il profilo di fruizione a quello anagrafico al fine di comprendere le dinamiche di scelta e poter sviluppare per i prossimi anni accademici percorsi formativi a questi meglio declinati.

Auspiciabilmente tale profilazione sarà realizzata durante l'anno accademico 2021/2022 ai fini di una sua applicazione con l'anno accademico 2022/2023.

REGOLAMENTO PER LA COMPOSIZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO DI DISCIPLINA E PER LO SVOLGIMENTO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI PROFESSORI E DEI RICERCATORI UNIVERSITARI

Articolo 1 (Oggetto)

1. Il presente Regolamento stabilisce le modalità di funzionamento del Collegio disciplina e di svolgimento del procedimento disciplinare a carico dei professori e dei ricercatori universitari in attuazione dell'art. 10 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e dell'art. 32 dello Statuto dell'Università degli studi di Bergamo.

SEZIONE I COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO DI DISCIPLINA

Articolo 2 (Composizione del Collegio)

1. Il Collegio di disciplina è composto da tre professori ordinari, tre professori associati confermati e tre ricercatori confermati, tutti in regime di tempo pieno, nominati dal Senato Accademico per un triennio accademico, con mandato immediatamente rinnovabile per una sola volta, su proposta del Rettore.
2. Il Senato Accademico, nomina altresì tre membri supplenti, individuati su proposta del Rettore, uno per ognuna delle categorie di cui al comma 1 e nel rispetto dei requisiti ivi previsti; i membri supplenti subentrano ai membri effettivi in caso di assenza, impedimento o di situazioni che ne richiedano l'astensione ai sensi dell'art. 51 c.p.c.
3. Il Collegio opera secondo il principio del giudizio fra pari, attraverso sezioni, distinte per fascia e nel rispetto del contraddittorio.

Articolo 3 (Regole generali)

1. I componenti del collegio, individuati ai sensi degli articoli precedenti, sono nominati con decreto rettorale pubblicato all'albo ufficiale di ateneo.
2. Il collegio opera secondo il principio del giudizio tra pari e nel rispetto del principio del contraddittorio.
3. La partecipazione al collegio di disciplina non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese.
4. Qualora il docente cui sia contestata la violazione di un dovere comportamentale sia legato da rapporto di coniugio, unione civile, convivenza, parentela o affinità fino al IV grado con un membro del collegio o sussistano gravi inimicizie con il membro del collegio o ancora altre gravi ragioni di convenienza, il membro del collegio dovrà astenersi ed essere sostituito da un supplente.
5. E' facoltà del docente sottoposto a procedimento disciplinare proporre istanza di ricusazione di uno dei componenti del Collegio per una delle ragioni di cui al comma 4 entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione degli addebiti.
6. Sull'istanza di ricusazione o sulle richieste di astensione dei componenti decide il presidente entro i successivi 5 giorni. Sulle istanze che riguardano il Presidente del Collegio decide il Rettore.

SEZIONE II SVOLGIMENTO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Articolo 4 (Procedimento di competenza del Rettore)

1. Nell'ipotesi in cui il fatto contestato possa dar luogo all'irrogazione di un provvedimento disciplinare non superiore alla censura, ai sensi dell'articolo 88 del vigente R.D. 31 agosto 1933, n. 1592, il Rettore, entro trenta giorni dal momento della conoscenza del fatto, provvede, tramite l'unità organizzativa di supporto, alla comunicazione di avvio del procedimento disciplinare e alla contestuale contestazione dell'illecito disciplinare mediante lettera raccomandata o consegna in mani proprie all'interessato con rilascio di ricevuta, PEC, posta elettronica istituzionale, qualora possibile per il docente, fissando un termine non inferiore a dieci giorni dal ricevimento della contestazione per la presentazione, da parte dell'interessato, delle proprie deduzioni.

2. Il Rettore può altresì prevedere la fissazione di un'audizione per il contraddittorio nel termine di venti giorni successivi alla ricezione della contestazione da parte del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare che potrà essere assistito da un difensore di fiducia.
3. Al termine dell'istruttoria, udito il docente sottoposto all'azione disciplinare ed eventuali altri interessati al procedimento, il Rettore, entro trenta giorni dall'avvio del procedimento, provvede, con proprio decreto, a disporre l'archiviazione del procedimento disciplinare ovvero l'irrogazione della censura.
4. il suddetto provvedimento deve essere notificato tempestivamente al docente interessato, con le stesse modalità di cui al comma 1.
5. Il provvedimento sarà poi inserito nel fascicolo personale dell'interessato.

Articolo 5

(Procedimento di competenza del Collegio di disciplina)

1. Qualora si tratti di un fatto che può dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura tra quelle previste dall'articolo 87 del R. D. 31 agosto 1933, n. 1592, il Rettore, entro trenta giorni dal momento della conoscenza del fatto, comunica all'interessato, tramite l'unità organizzativa di supporto, l'avvio del procedimento disciplinare e contestualmente invia allo stesso la contestazione degli addebiti, che deve contenere:
 - una dettagliata descrizione dei fatti oggetto di contestazione;
 - le violazioni addebitate;
 - il diritto di accedere agli atti che lo riguardano e l'ufficio presso il quale prendere visione degli atti e/o estrarne copia, nel rispetto delle disposizioni in materia di diritto di accesso.
2. Contestualmente, il Rettore trasmette, tramite l'unità organizzativa di supporto, gli atti del procedimento al collegio di disciplina, formulando una motivata proposta di sanzione.
3. Il collegio di disciplina, non appena ricevuti gli atti e la motivata proposta da parte del Rettore, è tempestivamente convocato dal presidente, tramite l'unità organizzativa di supporto, ed, esaminati gli atti, provvede, con raccomandata a/r o consegna in mani proprie all'interessato con rilascio di ricevuta, o tramite PEC/ posta elettronica istituzionale, qualora possibile, alla convocazione a difesa del docente.
4. La convocazione deve contenere:
 - un richiamo, anche *per relationem*, ai fatti già contestati con la specificazione delle norme che si assumono violate;
 - la fissazione di un termine, che non potrà essere anteriore a dieci giorni dal ricevimento della convocazione, per l'audizione del docente e la presentazione di proprie deduzioni;
 - la comunicazione in ordine alla possibilità di farsi assistere, in sede di audizione disciplinare, da un difensore di fiducia nonché, nel caso in cui il docente non intenda presentarsi, la possibilità di inviare una memoria scritta, con la precisazione che, in ogni caso, il collegio procederà a espletare le proprie funzioni.
5. Il collegio di disciplina redige verbale di ogni seduta. Ogni verbale deve essere sottoscritto da ciascun intervenuto e quindi, in sede di convocazione a difesa, devono firmare, oltre ai componenti del collegio, il docente interessato, il suo eventuale difensore e l'eventuale segretario verbalizzante.
6. Nelle ipotesi in cui il collegio ritenga, in fase istruttoria, di disporre l'audizione di eventuali testimoni o esperti in relazione ai fatti contestati, si dovrà redigere apposito verbale che dovrà essere da essi sottoscritto. Il collegio può decidere di acquisire ulteriori elementi istruttori e stabilire un supplemento di istruttoria, avvalendosi della possibilità di sospensione del procedimento di cui all'articolo 10, comma 5, legge 30 dicembre 2010, n.240. Il Rettore è tenuto a dare esecuzione alle richieste istruttorie avanzate dal collegio.
7. Il collegio ascolta le difese del docente sottoposto all'azione disciplinare, eventualmente assistito da un difensore di fiducia e redige separato verbale. Quindi, udito il Rettore o un suo delegato, valutata ogni risultanza istruttoria, entro trenta giorni, decorrenti dall'avvio del procedimento, deve concludere i propri lavori con la trasmissione degli atti al Consiglio di amministrazione, unitamente a un proprio parere vincolante sulla proposta avanzata dal Rettore.
8. Entro trenta giorni dalla ricezione del parere da parte del collegio di disciplina, il Consiglio di amministrazione delibera infliggendo la sanzione ovvero disponendo l'archiviazione del procedimento, conformemente al parere vincolante espresso dal collegio di disciplina, e il Rettore provvede con proprio decreto a dare immediata esecuzione alla delibera che verrà notificata all'interessato nonché trasmessa ai servizi amministrativi per gli adempimenti di competenza.

Articolo 6

(Sospensione dei termini del procedimento ed estinzione del procedimento)

1. I termini del procedimento sono sospesi fino alla ricostituzione del Collegio di disciplina ovvero del Consiglio di Amministrazione nel caso in cui siano in corso le operazioni preordinate alla formazione dello stesso che ne impediscono il regolare funzionamento.
2. Il termine è altresì sospeso per non più di due volte e per un periodo non superiore a sessanta giorni in relazione a ciascuna sospensione ove il Collegio ritenga di dover acquisire ulteriori atti o documenti per motivi istruttori.
3. Il termine del procedimento è sospeso nel periodo dal 5 al 31 agosto e dal 24 dicembre al 6 gennaio successivo.
4. Il procedimento si estingue ove la decisione del Consiglio di Amministrazione non intervenga nel termine di centottanta giorni dalla data di avvio del procedimento stesso.

Articolo 7

(Parere del Collegio di disciplina)

1. Il Collegio di disciplina esprime un motivato parere, che può essere contenuto nel verbale della seduta o in un atto terzo, sulla proposta del Rettore che deve essere ampiamente motivato in relazione alla rilevanza disciplinare dei fatti addebitati e in relazione al tipo di sanzione da irrogare.
2. Il parere potrà indicare la necessità di applicazione di una sanzione disciplinare ovvero l'archiviazione del procedimento. Le delibere del collegio sono assunte a maggioranza dei componenti.
3. Il Collegio trasmette, tramite l'unità organizzativa di supporto, il proprio parere vincolante al Consiglio di Amministrazione nel termine di trenta giorni dall'avvio del procedimento, al Rettore in qualità di Presidente dell'Organo.

Articolo 8

(Delibera del Consiglio di Amministrazione)

1. La delibera del Consiglio di Amministrazione deve essere adottata nel termine di trenta giorni dalla ricezione del parere del Collegio di disciplina, senza la rappresentanza degli studenti.
2. Nel caso si verifichi una o più cause di astensione di cui all'art. 4 del presente Regolamento nei confronti di uno o più consiglieri questi ultimi non partecipano alla votazione.
3. La delibera del Consiglio di Amministrazione che dispone in merito alla sanzione o all'archiviazione è approvata seduta stante e non è resa pubblica.

SEZIONE III

INFRAZIONI DISCIPLINARI, SANZIONI DISCIPLINARI E RAPPORTI CON IL PROCESSO PENALE

Articolo 9

(Principio di proporzionalità)

La definizione delle infrazioni e delle sanzioni ai sensi del presente regolamento opera nel rispetto del principio della proporzionalità, e in applicazione di quanto previsto dagli artt. 87, 88, 89 del Regio Decreto 31 agosto 1933, n. 1592.

Articolo 10

(Infrazioni disciplinari)

1. Ai sensi dell'articolo 88 del R. D. 31 agosto 1933, n. 1592, ai fini dell'irrogazione della sanzione della censura, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:
 - a) mancanza ai doveri d'ufficio
 - b) irregolare condotta.
2. Ai sensi dell'articolo 89 del R. D. 31 agosto 1933, n. 1592, ai fini dell'irrogazione di sanzioni superiori alla censura, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:
 - a) grave insubordinazione
 - b) abituale mancanza ai doveri d'ufficio
 - c) abituale irregolarità di condotta
 - d) atti in genere, che comunque ledano la dignità o l'onore del professore.

Articolo 11
(Sanzioni disciplinari)

Al personale docente si applicano le sanzioni disciplinari previste dall'articolo 87 del R.D.31 agosto 1933, n. 1592, che sono:

- a) la censura scritta. La censura è una dichiarazione di biasimo inflitta dal Rettore per mancanza ai doveri di ufficio o per irregolare condotta, quando i fatti non costituiscano una grave insubordinazione e non siano tali da ledere la dignità e l'onore del professore o del ricercatore.
- b) la sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un massimo di un anno, applicabile nelle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) del precedente articolo 10. La sospensione dal servizio comporta per tutta la sua durata la perdita del diritto allo stipendio con l'erogazione del solo assegno alimentare, nonché la perdita ad ogni effetto di legge dell'anzianità di servizio. Il professore/ricercatore che sia incorso in tale sanzione non può per i successivi dieci anni solari accedere alle cariche accademiche di cui all'articolo 37, comma 5, dello statuto di ateneo e non può esser proposto per il conferimento del titolo di professore emerito.
- c) la destituzione senza perdita del diritto a pensione o ad assegni, una sanzione espulsiva applicabile alle stesse mancanze già indicate alla precedente lettera b) ma per ipotesi di maggiore gravità.

Articolo 12
(Rapporti con il processo penale)

- 1. Ai sensi dell'articolo 117 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, qualora sia iniziata l'azione penale a carico del docente per i medesimi fatti che sono oggetto del procedimento disciplinare, quest'ultimo non può essere promosso sino al termine del processo penale e, se già avviato, dev'essere sospeso. È fatto salvo quanto previsto dalla legge 27 marzo 2001, n. 97.
- 2. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma precedente dev'essere ripreso entro i termini di legge dal momento in cui l'ateneo ha ricevuto comunicazione della sentenza penale definitiva.
- 3. Ai sensi dell'articolo 91 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, il Rettore può disporre la sospensione cautelare dal servizio per il docente sottoposto a procedimento penale, tenuto conto della natura del reato o della sua particolare gravità. Gli effetti del giudicato penale nel procedimento disciplinare a carico del docente sono previsti dall'articolo 653 c.p.p.
- 4. Restano fermi gli adempimenti di cui agli articoli 331 c.p.p. e 52 e 53 del codice di giustizia contabile.

Art. 13
(Disciplina transitoria)

Il presente Regolamento si applica ai procedimenti disciplinari per i fatti di cui il Rettore sia venuto a conoscenza dopo l'entrata in vigore del presente Regolamento.



REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEI SUSSIDI AL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ATENEO

ART. 1 – NORME GENERALI

1. Nei limiti delle disponibilità finanziarie sulla relativa voce di conto, i sussidi per gli interventi assistenziali sono erogati a favore del personale tecnico amministrativo e collaboratore ed esperto linguistico in servizio e delle loro famiglie, nonché del dipendente cessato dal servizio nell'anno di presentazione della richiesta, purché gli eventi e le spese siano relativi all'anno precedente a quello della cessazione. Sia per il personale in servizio, che per il personale cessato, verranno rimborsate le sole spese relative al periodo del rapporto di lavoro con l'Università degli Studi di Bergamo.
2. Il personale in posizione di comando *da altra Amministrazione* alla data di presentazione della richiesta di sussidio, può presentare istanza purché non sia previsto e non sia stato ottenuto altra tipologia di sussidio/rimborso da parte dell'Amministrazione di provenienza.
3. Il personale in posizione di comando *verso altra Amministrazione* alla data di presentazione della richiesta di sussidio, può presentare istanza purché non sia previsto e non sia stato ottenuto altra tipologia di sussidio/rimborso da parte dell'Amministrazione di destinazione.
4. L'erogazione dei sussidi viene effettuata annualmente.
5. È nominata una Commissione a cui compete verificare e approvare le risultanze della fase istruttoria svolta dall'ufficio preposto, nei termini previsti dal successivo art. 11.
La Commissione è nominata ogni tre anni con decreto rettorale, è presieduta dal Rettore o suo delegato ed è composta da due membri, uno designato dal Direttore Generale e uno designato dalla RSU fra il personale di ruolo dell'Ateneo.
6. L'Amministrazione disporrà verifiche sulle autocertificazioni nei limiti regolamentari; in caso di dichiarazioni mendaci verrà disposta l'esclusione dai benefici del presente regolamento per l'anno di riferimento e la preclusione ad accedervi per i 2 anni successivi, fatte salve le diverse responsabilità previste per legge.
7. La concessione dei singoli sussidi viene disposta per le tipologie di spesa elencate ai successivi articoli, secondo i criteri dagli stessi specificati.

ART. 2 - DECESSO DEL DIPENDENTE

1. In caso di decesso del dipendente, l'Amministrazione provvede a riconoscere un sussidio a favore degli eredi/aventi diritto pari a un importo complessivo di € 2.500,00.

ART. 3 - SPESE SOSTENUTE PER DECESSO DI FAMILIARI

1. Nel caso di decesso del coniuge non separato, del convivente, dei figli o di parenti e affini entro il secondo grado, l'istanza di sussidio riguarda le spese sostenute dal dipendente in relazione al decesso, quali quelle funerarie o quelle legali.
2. Il decesso deve essere comprovato con dichiarazione sostitutiva di certificazione del richiedente.
3. La richiesta di sussidio dovrà essere corredata dalla documentazione idonea a dimostrare le spese sopportate dal richiedente in relazione al decesso.
4. La fattura o il documento che dà titolo al rimborso deve essere intestato al dipendente.

ART. 4 SPESE SANITARIE

1. Sono rimborsabili le spese sanitarie ammesse in detrazione o deduzione secondo le disposizioni previste dall'Agenzia delle Entrate.
2. Possono essere presentate richieste di sussidio per le spese sanitarie del dipendente e dei suoi familiari, purché inclusi nell'ISEE ordinaria o nell'ISEE minori, non rimborsate totalmente dall'assistenza pubblica, da enti o da assicurazioni.
3. In caso di mancata presentazione dell'ISEE, il dipendente deve autocertificare la convivenza con i familiari per cui richiede il rimborso delle spese sanitarie.
4. Il dipendente è tenuto a presentare, solo per le spese di cui al presente articolo, la copia della dichiarazione dei redditi regolarmente inviata all'Agenzia delle Entrate tramite CAF, professionisti abilitati o direttamente per via telematica dall'interessato, in cui è indicato



l'ammontare delle spese sanitarie detraibili e deducibili. A tal fine è necessario produrre anche la ricevuta dell'invio della dichiarazione all'Agenzia delle Entrate.

Solo ed esclusivamente nel caso in cui le spese non siano state inserite nella dichiarazione dei redditi o siano state inserite solo parzialmente, il dipendente deve presentare le ricevute fiscali o le fatture relative a tutte le spese sostenute (e non la dichiarazione dei redditi).

ART. 5 - FURTI, SCIPPI E RAPINE

1. Possono essere presentate domande di sussidio relative ai casi di furti, scippi e rapine, nei quali la perdita subita in conseguenza del fatto criminoso sia stata sopportata dal dipendente o dai familiari inclusi nell'ISEE ordinaria e non sia stata rimborsata da assicurazioni.
2. La richiesta di sussidio deve essere corredata da copia della denuncia presentata innanzi ai competenti organi di polizia e da una dichiarazione relativa all'assenza di copertura assicurativa.

ART. 6 - TRASPORTO PUBBLICO

1. Possono essere rimborsate le spese per l'acquisto di abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'art.12 del TUIR, che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo art.12 (familiari fiscalmente a carico).

ART. 7 - SERVIZI DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E FREQUENZA DEI CENTRI ESTIVI E INVERNALI

1. Può essere presentata domanda di contributo per la fruizione da parte dei familiari dei dipendenti, così come individuati dall'art. 12 del TUIR, dei seguenti servizi:
 - iscrizione asilo nido;
 - iscrizione scuola d'infanzia;
 - iscrizione scuola;
 - mensa scolastica;
 - servizio di pre e post scuola;
 - acquisto libri di testo;
 - trasporto scolastico;
 - spese per istruzione universitaria;
 - divise scolastiche;
 - iscrizione a centri ricreativi estivi o invernali.
2. Il dipendente è tenuto a presentare le ricevute o fatture, regolarmente quietanzate, relative alle spese sostenute; in mancanza deve allegare ogni idonea documentazione che attesti il pagamento delle stesse (es. esecuzione di bonifico).
3. Per il rimborso dei testi scolastici si dovrà allegare la lista dei libri rilasciata dall'istituto scolastico; non sono ammesse a rimborso le copertine dei libri.

ART.8 - ACQUISTO DI PC, TABLET, LAPTOP

1. Può essere presentata domanda di rimborso per l'acquisto di PC, tablet, laptop da parte del dipendente, utilizzati al fine del lavoro agile.
2. Può essere presentata domanda di rimborso per le spese di connettività al fine del lavoro agile.
3. Può essere presentata, inoltre, domanda di rimborso per l'acquisto di PC, tablet, laptop al fine di consentire la frequenza della didattica a distanza (DAD) ai familiari dei dipendenti indicati all'art.12 del TUIR. La spesa può essere ricondotta alla DAD solo se corredata da idonea documentazione rilasciata dall'istituto scolastico o dall'Università che attesti lo svolgimento delle lezioni attraverso tale modalità didattica.

ART.9 - ABBONAMENTI PER ATTIVITA' SPORTIVA

1. Può essere presentata domanda di rimborso per la fruizione da parte del dipendente e dei familiari, così come individuati dall'art. 12 del TUIR, per gli abbonamenti o per la frequenza di corsi per attività sportive.

ART. 10 - SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI



1. Può essere presentata domanda di contributo per assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti con riferimento alle seguenti tipologie di spesa:
 - acquisizione di servizi di assistenza domiciliare;
 - acquisto di strumentazione ed attrezzature;
 - cicli di terapie riabilitative.
2. Per "familiari" si intendono quelli individuati dall'art. 12 del TUIR che siano conviventi o ricoverati presso una Residenza Socio Assistenziale (RSA).
3. Il contributo può essere richiesto purché le spese siano state sostenute direttamente dal dipendente.
4. Il dipendente è tenuto a presentare la ricevuta o fattura relativa alla spesa sostenuta e le seguenti certificazioni:
 - specifica prescrizione rilasciata dal medico specialista dell'Asl di appartenenza, dalla quale risulti il collegamento funzionale tra la menomazione e il sussidio tecnico e informatico acquistato;
 - certificato, rilasciato dalla Struttura Sanitaria competente, attestante l'esistenza di un'invalidità funzionale rientrante tra le quattro forme ammesse (motoria, visiva, uditiva o del linguaggio) e il carattere permanente della stessa, che giustifichi l'acquisto di strumentazione ed attrezzature.

ART. 11 - RICHIESTA E DOCUMENTAZIONE DEL SUSSIDIO

1. La richiesta di sussidio deve essere presentata dall'interessato all'Amministrazione, secondo le tempistiche e le modalità indicate nell'apposito avviso.
2. Le istanze di sussidio vengono esaminate dall'Amministrazione entro i tre mesi successivi alla data di scadenza per la presentazione delle richieste.
3. Alla domanda deve essere allegata la documentazione richiesta a comprovare la specifica situazione in relazione alla quale viene chiesto il sussidio, nonché l'attestazione ISEE (Indicatore Situazione Economica Equivalente). L'attestazione ISEE presentata deve essere in corso di validità. Non verranno accettate attestazioni scadute. L'attestazione ISEE deve essere presentata completa di tutte le pagine "riepilogative" di cui si compone (ISEE ordinario e ISEE per prestazioni agevolate rivolte a minorenni o a famiglie con minorenni e prestazioni socio sanitarie per persone maggiorenni e corsi di dottorato).
4. La Commissione di cui all'art. 1 provvede a verificare la correttezza della procedura e ad approvare le risultanze della fase istruttoria al fine di procedere all'erogazione dei sussidi.

ART. 12 - EROGAZIONE SUSSIDI

1. L'entità del sussidio da erogare è determinata dall'indicatore ISEE:
 - per i richiedenti con indicatore ISEE inferiore o uguale a € 12.000,00 è previsto un rimborso massimo di € 1.250,00;
 - per i richiedenti con indicatore ISEE compreso tra € 12.000,01 e € 22.000,00 è previsto un rimborso massimo di € 1.000,00;
 - per i richiedenti con indicatore ISEE compreso tra € 22.000,01 e € 35.000,00 è previsto un rimborso massimo di € 800,00;
 - nel caso l'indicatore ISEE sia superiore a € 35.000,01 il rimborso massimo è di € 300,00;
2. Nel caso in cui il dipendente non presenti l'ISEE, verrà collocato automaticamente in ultima fascia e gli verrà corrisposto un rimborso massimo di € 300,00.
3. Nel caso in cui i fondi stanziati alla relativa voce di conto non siano sufficienti, fatto salvo il rimborso di cui all'art. 2 c. 1, la Commissione provvede a disporre l'erogazione riproporzionando i rimborsi sulla base della disponibilità del Fondo.
4. Nel caso in cui l'importo del Fondo non venisse integralmente utilizzato i residui verranno accantonati nel Fondo dell'anno successivo, e distribuiti unitamente allo stesso.

ART. 13 - VALIDITA' DELLA DOCUMENTAZIONE PRESENTATA

1. I dipendenti dovranno presentare idonea documentazione a sostegno delle spese sostenute.
2. Ogni documento presentato deve essere completo, leggibile, a pena di esclusione dello stesso.



3. Qualora la Commissione lo ritenga utile, può richiedere un'integrazione della documentazione ritenuta carente degli elementi che ne consentono il rimborso; il lavoratore dovrà rispondere entro 10 giorni.
4. Se il dipendente non provvede all'integrazione di quanto richiesto nel termine fissato dalla Commissione, la stessa può disporre l'esclusione della spesa, la collocazione in una fascia diversa da quella richiesta, nonché l'esclusione del dipendente dall'erogazione del sussidio.

ART. 14 - NORME TRANSITORIE

1. Il presente Regolamento si applica a partire dai sussidi erogati nell'anno 2021, riferiti alle spese sostenute dall'anno 2020.
2. Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione del decreto rettorale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

REGOLAMENTO DEL SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO

Emanato con D.R. Rep. n. 637/2013, prot. n.32651/I/3 del 9.12.2013

Modificato con DR. Rep. n. 150/2015, prot. n. 8681/I/3 del 13.3.2015

Articolo 1 – Sistema bibliotecario di Ateneo

Il Sistema bibliotecario di Ateneo è l'insieme coordinato delle risorse e dei servizi destinati allo sviluppo, alla conservazione, alla valorizzazione e alla gestione integrata delle risorse bibliografiche e documentarie dell'Università degli Studi di Bergamo, a supporto delle esigenze della ricerca, della didattica, dell'amministrazione e della valutazione dell'Ateneo.

Fanno parte del Sistema bibliotecario di Ateneo:

- la Biblioteca di economia e giurisprudenza
- la Biblioteca di ingegneria
- la Biblioteca umanistica

Articolo 2 – Servizi bibliotecari

I Servizi bibliotecari sono l'unità organizzativa responsabile della gestione del Sistema bibliotecario di Ateneo. I Servizi bibliotecari:

- a) selezionano, acquisiscono e organizzano risorse bibliografiche e documentarie, nella varietà dei formati di produzione e dei modi di fruizione, a supporto delle attività didattiche, di studio e di ricerca dell'Ateneo;
- b) realizzano servizi per favorire l'incontro tra i bisogni d'informazione, gli interessi di ricerca, le esigenze di studio e aggiornamento degli utenti e le risorse bibliografiche e documentarie disponibili;
- c) documentano e diffondono i prodotti delle attività didattiche e di ricerca dell'Ateneo;
- d) partecipano a iniziative di cooperazione e a organismi di coordinamento per lo sviluppo di servizi e l'acquisizione di risorse bibliografiche e documentarie.

Articolo 3 – Struttura organizzativa

I Servizi bibliotecari sono un Centro di responsabilità di Ateneo organizzato in punti di servizio funzionali all'articolazione disciplinare e alla distribuzione delle sedi universitarie.

I Servizi bibliotecari dispongono dei finanziamenti assegnati dal Consiglio di Amministrazione, di contributi destinati dai Dipartimenti o da singoli docenti e di contributi liberali corrisposti da soggetti esterni.

I Servizi bibliotecari impiegano le risorse disponibili per il raggiungimento degli obiettivi programmati.

Articolo 4 – Responsabile dei Servizi bibliotecari

Al Responsabile dei Servizi bibliotecari competono:

- a) la predisposizione delle richieste annuali di finanziamento e la loro presentazione ai Comitati scientifici delle biblioteche;
- b) la redazione del budget e l'amministrazione delle risorse assegnate;
- c) la gestione del personale del servizio;
- d) la misurazione e la valutazione delle prestazioni del servizio;
- e) la definizione di regolamenti per la gestione dei servizi e delle attività tecniche;
- f) la revisione e l'aggiornamento della Carta dei servizi;
- g) la sottoscrizione delle licenze d'uso di servizi e risorse bibliografiche e documentarie online;
- h) la rappresentanza dell'Ateneo negli organismi di coordinamento bibliotecario interuniversitari.

Il Responsabile dei servizi bibliotecari:

- a) cura l'attuazione degli indirizzi dei Comitati scientifici per lo sviluppo, l'aggiornamento e la manutenzione delle collezioni delle biblioteche;
- b) presenta ai Comitati scientifici delle biblioteche le richieste di finanziamento e la programmazione annuale;
- c) espone ai Comitati scientifici delle biblioteche la relazione annuale sulla gestione del servizio e sul conseguimento degli obiettivi programmati.

Articolo 5 – Comitato scientifico di biblioteca

La rispondenza delle politiche di sviluppo delle biblioteche alle esigenze della comunità accademica è oggetto d'indirizzo e verifica da parte del Comitato scientifico di biblioteca.

Il Comitato scientifico di biblioteca:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

- a) promuove, nell'ambito delle risorse disponibili, lo sviluppo equilibrato delle collezioni bibliotecarie tra le diverse aree disciplinari;
- b) promuove all'interno della comunità accademica modalità coordinate di proposta e selezione delle richieste d'acquisto;
- c) approva la programmazione annuale e ne verifica l'attuazione;
- d) approva la relazione annuale sulla gestione del servizio e sul conseguimento degli obiettivi programmati;
- e) esprime valutazioni sulla qualità dei servizi delle biblioteche e formula indicazioni per il miglioramento della loro rispondenza ai bisogni degli utenti.

Articolo 6 – Composizione e funzionamento del Comitato scientifico di biblioteca

Il Comitato scientifico di biblioteca è costituito da:

- 1) professori o ricercatori, rappresentanti le aree disciplinari che connotano la specializzazione delle singole biblioteche, designati secondo i seguenti criteri:
 - Biblioteca di economia e giurisprudenza:
 - tre rappresentanti designati dal Dipartimento di Scienze aziendali, economiche e metodi quantitativi
 - un rappresentante designato dal Dipartimento di Giurisprudenza
 - Biblioteca di ingegneria:
 - due rappresentanti designati dal Dipartimento di Ingegneria gestionale, dell'informazione e della produzione
 - due rappresentanti designati dal Dipartimento di Ingegneria e Scienze applicate
 - Biblioteca umanistica:
 - due rappresentanti designati dal Dipartimento di Lettere e Filosofia
 - due rappresentanti designati dal Dipartimento di Lingue, letterature straniere e comunicazione
 - due rappresentanti designati dal Dipartimento Scienze umane e sociali
- 2) un rappresentante degli studenti designato dalla Consulta degli studenti tra gli eletti nelle Commissioni paritetiche dei Dipartimenti
- 3) il Responsabile dei Servizi bibliotecari
- 4) un bibliotecario designato dal Responsabile dei Servizi bibliotecari

I membri rappresentanti durano in carica quattro anni e possono essere rinominati.

Il Comitato scientifico si riunisce su convocazione del Presidente o quando ne faccia richiesta almeno un terzo dei membri.

Le riunioni sono valide quando è presente la maggioranza dei membri.

Le decisioni sono prese dalla maggioranza dei presenti.

Delle riunioni del Comitato è redatto verbale a cura del Responsabile dei Servizi bibliotecari.

Articolo 7 – Presidente del Comitato scientifico di biblioteca

Il Presidente del Comitato scientifico di biblioteca è nominato dal Direttore del Dipartimento tra i rappresentanti designati. Quando alla composizione del Comitato concorrano designazioni espresse da più Dipartimenti, il Presidente è nominato, di concerto, dai Direttori dei Dipartimenti tra i membri designati.

Il Presidente del Comitato scientifico di biblioteca:

- a) convoca il Comitato e ne presiede le riunioni;
- b) verifica l'attuazione degli indirizzi espressi dal Comitato;
- c) cura i rapporti con gli organi accademici.

Il Presidente del Comitato scientifico di Biblioteca dura in carica quattro anni e può essere riconfermato.

Articolo 8 – Entrata in vigore

Il presente Regolamento è emanato con decreto Rettorale ed entra in vigore a decorrere dall'1 gennaio 2014.

Bergamo, 13.3.2015

Il Rettore
F.to Prof. Stefano Paleari

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PER LA REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE DI VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO ARTISTICO DELLA PARROCCHIA DI S. ANDREA APOSTOLO DI BERGAMO NEGLI SPAZI DELLA EX CHIESA DI S. AGOSTINO IN USO ALL'UNIVERSITA'

TRA

- **Università degli Studi di Bergamo**, Codice Fiscale 80004350163 con sede in Bergamo, Via Salvecchio n. 19, nella persona del Rettore Prof. Remo Morzenti Pellegrini, domiciliato per la carica presso la sede dell'Università degli Studi di Bergamo, autorizzato alla stipula del presente Accordo dall'art. 16 comma i) dello Statuto e dalle deliberazioni del Senato accademico in data e del Consiglio di Amministrazione in data , nel prosieguo denominata anche "Università"

E

- **Parrocchia S. Andrea Apostolo** Codice Fiscale 80003570167 con sede in Bergamo, Via Porta Dipinta 39 in persona del Parroco Mons. Fabio Zucchelli, domiciliato in Passaggio Cà Longa 3 24129 Bergamo, autorizzato alla stipula del presente Accordo con delibera dell'Ordinario in data nel prosieguo denominata anche "Parrocchia"

PREMESSO CHE

- Università e Comune di Bergamo hanno provveduto al recupero della ex Chiesa collocata nel Complesso monastico di S. Agostino di Bergamo destinata ad Aula Magna dell'Ateneo, oltre che a spazio per eventi istituzionali e culturali;
- la Parrocchia di S. Andrea possiede e gestisce un importante patrimonio di opere d'arte che intende valorizzare anche al fine di incrementarne la fruizione da parte dei cittadini nonché per accrescere la proposta religiosa e di fede e l'attrazione turistica delle chiese della Parrocchia di S. Andrea Apostolo;
- Università e Parrocchia intendono stabilire una collaborazione al fine sia di valorizzare la ex Chiesa di S. Agostino-Aula Magna sia di accrescere la fruibilità pubblica del patrimonio artistico di proprietà della Parrocchia

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1

Oggetto dell'Accordo

Il presente Accordo ha per oggetto la collaborazione tra Università e Parrocchia con la finalità di valorizzare lo spazio della ex Chiesa di S. Agostino in uso all'Università e il patrimonio artistico della Parrocchia, così come riportato nella premessa che fa parte integrante del presente Accordo.

Art. 2

Individuazione delle iniziative di collaborazione

Università e Parrocchia convengono di individuare le seguenti iniziative da svolgere nel periodo di vigenza del presente Accordo: ricollocazione nella sede originaria della ex Chiesa di S. Agostino dell'Università delle seguenti opere d'arte della Parrocchia:

- Gian Giacomo Barbello, *Gloria di San Nicola da Tolentino*, 1653, olio su tela;

- Giovanni e Marziale Carobbio, cinque tele con *episodi della vita di San Nicola da Tolentino*, 1748 ca, olio su tela;
- Giovanni e Marziale Carobbio, due tele con *episodi della vita di San Nicola da Tolentino*, 1748 ca, olio su tela;
- Giovanni Antonio Sanz, *Busto di San Nicola da Tolentino*, inizi del XVIII secolo, legno scolpito e dipinto ;

Art. 3 Impegni della Parrocchia

La Parrocchia si impegna a:
concedere in comodato gratuito all'Università le seguenti opere d'arte:

- Gian Giacomo Barbellio, *Gloria di San Nicola da Tolentino*, 1653, olio su tela ;
- Giovanni e Marziale Carobbio, cinque tele con *episodi della vita di San Nicola da Tolentino*, 1748 ca, olio su tela;
- Giovanni e Marziale Carobbio, due tele con *episodi della vita di San Nicola da Tolentino*, 1748 ca, olio su tela;
- Giovanni Antonio Sanz, *Busto di San Nicola da Tolentino*, inizi del XVIII secolo, legno scolpito e dipinto ;

affinché vengano esposte nella ex Chiesa di S. Agostino, luogo della loro collocazione originale e fino al 1798.

Art. 4 Impegni dell'Università

L'Università si impegna a:

- 1) ricevere in comodato gratuito dalla Parrocchia le opere di cui all'art. 2, da collocare nella ex Chiesa di S. Agostino;
- 2) stipulare apposita copertura assicurativa a copertura dei rischi;
- 3) garantire le condizioni ottimali di conservazione richieste nell'atto di comodato.

Art. 5 Disciplina del deposito in comodato del dipinto

L'Università, quale comodataria delle opere d'arte sopra citate si obbliga a:

- collocare le opere negli spazi della ex Chiesa di S. Agostino secondo le eventuali prescrizioni della Soprintendenza competente;
- assicurare la custodia e la buona conservazione delle opere, a far data dalla loro collocazione presso la ex Chiesa di S. Agostino;
- provvedere, a propria cura e spesa, alla copertura assicurativa, con vincolo in favore del comodante, contro il furto, l'incendio, gli atti vandalici ed ogni altro rischio;
- non concedere le opere a terzi, anche solo per esposizione;
- Il comodato ha una durata di tre anni successivamente rinnovabile.

Art. 6 Durata dell'Accordo

Il presente Accordo ha la durata di tre anni decorrenti dalla data di sottoscrizione.

L'Accordo potrà essere rinnovato per un periodo di pari durata previa approvazione scritta tra le Parti.

Art. 7
Controversie

L'Università e la Parrocchia concordano di definire amichevolmente qualsiasi controversia che dovesse insorgere in relazione al presente Accordo. Qualora ciò non fosse possibile, il Foro competente è quello di Bergamo.

Art. 8

Informazione sul trattamento dei dati personali Le parti si impegnano a trattare i dati personali riguardanti il presente accordo quadro in conformità a quanto previsto dal Regolamento U.E. n. 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003 integrato con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 101/2018.

Per quanto concerne l'Università degli studi di Bergamo, il testo dell'informativa è disponibile sul sito istituzionale.

La Parrocchia si impegna a trattare i dati personali dell'Università unicamente per le finalità connesse all'esecuzione della presente convenzione.

Art. 9
Norme finali e registrazione

Per quanto non espressamente previsto e disciplinato nel presente Accordo varranno le disposizioni del Codice Civile e delle norme che regolano la specifica materia.

Il presente Accordo è assoggettato a registrazione solo in caso d'uso ai sensi del D.P.R. 26.4.1986, n. 131.

L'imposta di bollo sarà assolta in modo virtuale per la parte di competenza dell'Università degli Studi di Bergamo.

Bergamo,

IL RETTORE
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO
(Prof. Remo Morzenti Pellegrini)

IL PARROCO
DELLA PARROCCHIA DI S. ANDREA APOSTOLO DI BERGAMO
(Monsignor Fabio Zucchelli)

CONVENZIONE QUADRO

TRA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

E

ASSOCIAZIONE DIAKONIA ONLUS

TRA

Università degli Studi di Bergamo, nel seguito denominata Università, codice fiscale 80004350163, con sede legale in Bergamo, via Salvecchio 19, rappresentata dal Magnifico Rettore professor Remo Morzenti Pellegrini,

E

Associazione Diakonia ONLUS, nel seguito denominata Associazione, codice fiscale 95019860162, con sede legale in Bergamo, via Conventino 8, rappresentata dal presidente mons. Vittorio Nozza,

PREMESSO CHE:

Università ha tra i suoi scopi:

1. fornire consulenza scientifica sui diversi aspetti del fenomeno migratorio;
2. attuare iniziative di aggiornamento, di formazione e organizzare convegni o seminari di studio, rivolti ad operatori pubblici o del privato sociale, sia autonomamente che su committenza di enti pubblici o privati;
3. promuovere o aderire a specifici progetti di ricerca commissionati da enti e istituzioni o da altri soggetti pubblici e privati;
4. strutturare e operare la valutazione di progetti su temi inerenti migrazioni, integrazione e intercultura;
5. promuovere attività scientifiche in questi settori: formazione alle relazioni interculturali, sviluppo della convivenza sociale, dialogo tra le culture, integrazione degli immigrati, educazione alla cittadinanza, cooperazione in campo sociale e della disabilità;
6. facilitare l'empowerment della società civile;

Associazione realizza le opere della Caritas diocesana bergamasca che, in sinergia con gli altri organismi della Chiesa, le persone e le organizzazioni che ne condividono le finalità,

1. intende coinvolgere e stimolare attivamente la comunità alla costruzione di una società più giusta ed equa, con particolare attenzione agli ultimi, singoli e gruppi in situazione di fragilità, per il bene integrale dell'uomo;
2. opera nel campo della formazione e della promozione della cultura, della beneficenza, della tutela dei diritti civili e dell'assistenza sociale e socio-sanitaria;
3. tra le sue attività ha lo sviluppo di *Fileo*, un progetto della Chiesa di Bergamo (Caritas Diocesana, ufficio per la pastorale dei migranti, centro missionario diocesano) e della Fondazione Adriano Bernareggi che ha la finalità di approfondire e lasciarsi provocare dalla mobilità umana e dai processi di integrazione interculturale per sensibilizzare e promuovere l'incontro e l'intreccio delle diverse confessioni, religioni e culture, abitare lo stesso territorio nella reciprocità e costruire un futuro condiviso, prendendo ispirazione dallo spirito della tradizione benedettina.

4. si propone di divenire punto di riferimento e di confronto per gli enti e i soggetti pubblici o privati della provincia e della regione che lavorano su questi temi.

Viste le deliberazioni favorevoli adottate dai competenti Organi dell'Università degli Studi di Bergamo e di Associazione Diakonia ONLUS

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Articolo 1 - Finalità

Università degli Studi di Bergamo e Associazione Diakonia ONLUS si propongono di avviare collaborazioni finalizzate alla realizzazione di attività di formazione e didattica, di studi e ricerche specifiche, consulenze, eventi ed iniziative/progetti a carattere scientifico/culturale nei seguenti settori:

- approfondire il tema della mobilità umana e dei processi di integrazione interculturale per sensibilizzare e promuovere l'incontro e l'intreccio delle diverse confessioni, religioni e culture, abitare lo stesso territorio nella reciprocità e costruire un futuro condiviso, prendendo ispirazione dallo spirito della tradizione benedettina.
- incrementare lo studio dell'influenza sulle culture delle diverse confessioni cristiane e delle altre religioni, nella consapevolezza del ruolo chiave che esse occupano nella costruzione di una società plurale; curare sessioni di studio e offrire strumenti di ricerca scientifica al fine di sviluppare competenze, offrire consulenze e fornire metodologie multiple di ricerca pratica e teorica utili al mondo ecclesiale, civile e istituzionale, ma anche produttivo;
- progettazione e realizzazione di attività formative e animative finalizzate a potenziare il sapere - saper fare - saper essere relativi alla mobilità umana, alla comunicazione interculturale e ai processi di integrazioni possibili;
- percorsi di stage, service learning e volontariato in Italia e/o all'estero per arricchire e completare i curricula formativi di studenti e collaboratori;
- collaborazioni di altro tipo nella realizzazione di progetti di intervento, corsi di studio, seminari/workshop, laboratori, master, nell'ambito delle discipline inerenti la mobilità umana e l'interculturale.

Articolo 2 - Formazione, didattica e eventi

Nell'ambito individuato al precedente art. 1, Università degli Studi di Bergamo e Associazione Diakonia ONLUS si impegnano a favorire la collaborazione reciproca nella realizzazione di attività di formazione, didattica, ed eventi quali, a titolo esplicativo e non esaustivo:

- stage, viaggi e tirocini;
- esercitazioni;
- visite didattiche;
- tesi, progetti ed elaborati di laurea, anche nell'ambito dei corsi di dottorato di ricerca;
- attività e corsi di formazione post-diploma e post-laurea;
- conferenze, dibattiti e seminari;

- laboratori e workshop;
- percorsi e iniziative di formazione ed educazione anche non formale.

Articolo 3 - Studi, ricerche e consulenze

Università degli Studi di Bergamo e Associazione si impegnano, inoltre, a favorire la collaborazione reciproca in attività scientifiche relative al settore individuato al precedente art. 1 quali, ad esempio:

- studi e ricerche su progetti specifici;
- consulenze tecnico-scientifiche focalizzate su temi e progetti specifici;
- partecipazione congiunta a bandi, programmi e progetti finalizzati di ricerca e sviluppo nell'ambito della mobilità umana, dell'intercultura e del rapporto tra le religioni e le culture;
- attività di ricerca affidate da Associazione a Università degli Studi di Bergamo;

Associazione si rende disponibile, sulla base di finanziamenti ottenuti da organismi pubblici o privati a tale scopo:

- 1) ad istituire e finanziare borse e/o premi di studio e assegni di ricerca;
- 2) a supportare percorsi di ricerca e documentazione scientifica di studenti, laureandi, specializzandi, dottorandi e volontari;
- 3) a far circolare informazioni e materiali relativi ad attività poste in essere da Università degli Studi di Bergamo nell'ambito della mobilità umana, dell'intercultura e del rapporto tra le religioni e le culture.

Articolo 4 - Accordi attuativi

Le parti concorderanno in specifici accordi scritti, attuativi della presente convenzione, anche in forma di corrispondenza, i contenuti e gli aspetti economici delle singole iniziative in cui si articolerà la collaborazione. Allo stesso modo verranno definite eventuali iniziative di divulgazione e pubblicazione dei risultati raggiunti.

Articolo 5 - referenti della convenzione quadro

Il referente dell'Università degli Studi di Bergamo sarà membro del Comitato scientifico del Centro Fileo ove concorrerà alla definizione delle scelte programmatiche e indirizzo dello stesso.

La sostituzione del referente della suddetta convenzione e membro in seno al Comitato scientifico potrà avvenire per iniziativa delle parti attraverso comunicazione scritta rispettivamente del Rettore dell'Università o del Presidente di Associazione Diakonia ONLUS.

Articolo 6 - Rapporti tra le parti

Le parti s'impegnano reciprocamente a mettere a disposizione attrezzature, strutture, spazi e competenze scientifiche e tecniche con le modalità previste dal precedente art. 4.

Qualora necessario, ciascuna delle parti provvederà alla copertura assicurativa del proprio personale coinvolto nelle diverse iniziative in cui si articolerà la collaborazione e che sarà tenuto ad uniformarsi ai regolamenti disciplinari e di sicurezza in vigore nelle sedi di esecuzione delle attività.

Articolo 7 - Durata della convenzione e procedura di rinnovo

La presente convenzione ha durata di un anno a partire dalla data di stipula.

Successivamente la convenzione potrà essere rinnovata previa deliberazione di entrambe le parti.

Articolo 8 – Informazione sul trattamento dei dati personali

Le parti si impegnano a trattare i dati personali riguardanti la presente convenzione in conformità a quanto previsto dal Regolamento U.E. n. 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003 integrato con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 101/2018.

Per quanto concerne l'Università degli studi di Bergamo, il testo dell'informativa è disponibile sul sito istituzionale.

Articolo 9 - Registrazione

Il presente atto, che concerne esclusivamente la regolamentazione di rapporti di collaborazione, non ha contenuto patrimoniale e pertanto è da considerarsi soggetto a registrazione solo in caso d'uso, in base all'art 4 della parte II della tariffa allegata al D.P.R 131 del 26/04/1986. Tutte le spese relative saranno a carico della parte che richiede la registrazione.

Bergamo, _____

Università degli Studi di Bergamo

Il Magnifico Rettore

Remo Morzenti Pellegrini

Associazione Diakonia ONLUS

Il Presidente

Mons. Vittorio Nozza

Accordo di collaborazione

per attività di studio e ricerca, didattica e formazione

Tra

Consorzio Servizi Val Cavallina (di seguito denominato “Consorzio”, con sede in Via fratelli Calvi, 1 – Trescore Balneario (Bg) – C.F. 95173320169 - P.IVA 03579600168, legalmente rappresentata da Sergio Zappella – Presidente pro tempore;

Università degli Studi di Bergamo (di seguito denominata “Università”), con sede in Via Salvecchio n. 19 – Bergamo - Cod.Fiscale 8000435016 - Partita IVA 01612800167, nella persona del Magnifico Rettore (legale rappresentante), prof. Remo Morzenti Pellegrini, nato a Clusone (BG) il 11/08/1968, a quanto segue autorizzato in virtù dei poteri conferitegli dalla delibera del Senato Accademico del ___/___/2021

di seguito denominate congiuntamente “**Parti**”

Premesso che

- Il Consorzio Servizi Val Cavallina ha istituito e gestisce in forma delegata e associata i servizi sociali per conto dei venti comuni facenti parte dell’Ambito Territoriale della Val Cavallina;
- Il Piano di zona prevede la promozione dello sviluppo e potenziamento dei servizi sociali dell’Ambito Territoriale della Val Cavallina attraverso azioni, anche formative, rivolte alle istituzioni, enti, personale e volontari che operano nella rete sociale, che ne favoriscano la realizzazione come luogo e strumento per la promozione della proattività sociale e solidale della comunità;
- “oltre al ruolo da loro svolto tradizionalmente nei campi dell’istruzione e della ricerca, le università devono assumere una Terza Missione: promuovere la diffusione della conoscenza e delle tecnologie” per cui l’Università ha, tra l’altro, tra i propri compiti la collaborazione con le istanze sociali per la realizzazione di specifiche progettualità, per le quali si prevede l’esistenza di una collaborazione formalizzata (ad esempio, con apposite convenzioni) tale da configurare in ogni caso un effettivo coinvolgimento dell’Ateneo nelle attività operative;
- l’Università è individuata nel predetto Piano di Zona come Partner per la progettazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni sociali, e che sono in atto forme di collaborazione volte a questo scopo con alcuni docenti del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, nell’ambito dei rispettivi progetti di ricerca

tutto ciò premesso il Consorzio e l’Università

convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1 (Partenariato) - Le Parti intendono congiuntamente sviluppare e consolidare opportunità e iniziative di collaborazione, mediante la realizzazione in partenariato di attività di studio e ricerca, didattica e formazione, coerentemente con le proprie finalità istituzionali.

Art. 2 (Scopi dell’Accordo) - Le collaborazioni, di cui al precedente art. 1, hanno lo scopo di:

- collaborare per il rafforzamento e la qualificazione integrata del servizio di segretariato sociale, come luogo di rilevazione e promozione della domanda sociale di salute;
- promuovere un ruolo di collaborazione dello psicologo, del pedagogista e dell’educatore, ciascuno per le proprie competenze,
- col servizio di assistenza sociale più centrato sulla costruzione di sinergie con le diverse realtà che operano sul territorio nel settore sociale, letto in termini allargati (comprendendo anche le aree culturali, istruzione e sport), per la costruzione di comunità solidali;

- potenziare il ruolo di costruzione dei progetti personalizzati e accompagnamento dei cittadini in condizione di disabilità e di fragilità sociale nel percorso di superamento della situazione di svantaggio; sviluppo di azioni di sensibilizzazione della comunità locale sull'evoluzione della domanda sociale in valle attraverso la rilettura delle specificità dei singoli comuni;
- favorire l'integrazione di prestazioni educative e psicologiche finalizzate all'accompagnamento sia nella fase di lettura del bisogno che di rielaborazione della condizione di disagio sociale;
- potenziare le funzioni di presa in carico personalizzata con assunzione di un ruolo, da parte dello psicologo, dell'educatore e/o case manager e dell'assistente sociale, di regia della fase di progettazione e attuazione e con la messa a disposizione di figure professionali diversificate in base al bisogno sociale accolto.

Queste iniziative si collocano in una collaborazione strategica orientata a:

- fornire una base scientifica di intervento e supporto alla governance che sia in grado di costituire una rete intenzionale, fra i soggetti istituzionali che concorrono, nei diversi livelli, alla definizione delle politiche sanitarie e sociali;
- contribuire a condurre una corretta analisi della domanda, in grado di rilevare il panorama delle risorse, delle aspettative, delle "culture locali";
- elaborare strumenti di sollecitazione e di maturazione dei processi partecipativi, in modo da rendere disponibili risorse sociali diffuse, riconoscendo un ruolo di primo piano agli stakeholder e, in prospettiva, promuovendo una cittadinanza co-protagonista e co-intelligente di un itinerario in cui gli obiettivi sono comuni e condivisi, anche se i ruoli e le responsabilità sono mantenuti rigorosamente distinti;
- affiancare a una doverosa analisi dei bisogni, condotta con strumenti tecnici appropriati, un piano di promozione sociale della domanda, anche attraverso la messa in azione di dispositivi metodologici puntuali in grado di valorizzare risorse importanti della convivenza sociale, quali il senso di comunità, l'empowerment, la rete comunicativa, il supporto sociale. Seguendo questa strategia che mira insieme alla valutazione e alla valorizzazione delle risorse della comunità, si può favorire la maturazione di una comunità competente, in grado cioè di promuovere una migliore qualità della vita;
- valutare sistematicamente l'impatto positivo o negativo degli interventi relativi alla pianificazione territoriale, degli interventi assistenziali e sociosanitari, integrati nelle politiche sanitarie, abitative, del lavoro e della formazione, sulle relazioni sociali e sui profili della comunità, cioè sul "landscape" personale, sociale e culturale che caratterizza il territorio;
- valutare e monitorare, a breve e lungo termine, i risultati degli interventi sia in termini di efficacia sia in termini del contributo che gli interventi sono in grado di apportare sulla coesione sociale e sul vissuto soggettivo dei cittadini.

Art. 3 (Iniziativa oggetto del partenariato) - Le Parti intendono perseguire il raggiungimento di tali obiettivi attraverso la realizzazione delle seguenti collaborazioni da realizzare nel corso degli anni 2021 - 2026.

- Attivazione di tirocini di eccellenza sul tema del segretariato sociale, della tutela dei minori e delle attività di supporto alla famiglia e alla genitorialità, rivolti a studenti dei corsi attivati dal Dipartimento SUS.
- Attivazione di stages e tirocini extracurricolari per laureandi e laureati nei Corsi di laurea triennali e Magistrali del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali di UNIBG sul tema della psicologia della salute, di territorio, di comunità, dello sviluppo e delle età della vita, della disabilità lungo l'arco della vita.
- Attivazione di tirocini post lauream per laureati magistrali nella classe di laurea LM-51 (Psicologia) ai fini dell'abilitazione alla professione.
- Collaborazione alla progettazione e alla realizzazione del Progetto Legami sullo sviluppo della rete integrata delle politiche sociali e socio-sanitarie per anziani e di un centro di supporto alla residenzialità di persone con autismo da realizzare nel territorio della Val Cavallina.
- Collaborazione alla realizzazione di percorsi formativi per educatori, assistenti educatori, assistenti sociali, psicologi, sulle tematiche e sugli obiettivi del presente accordo.

Art. 4 (Modalità di applicazione dell'accordo)

Le collaborazioni di cui ai precedenti art. 2-3 saranno ispirate a criteri di reciprocità e potranno svilupparsi attraverso forme di collaborazione che verranno di volta in volta congiuntamente pianificate in base alle singole iniziative, specificando gli obiettivi e le modalità di realizzazione. Ogni attività sarà oggetto di uno specifico accordo attuativo e debitamente sottoscritto dalle parti.

Art. 5 (Adempimenti a carico dell'Università) - Al fine di assicurare la realizzazione delle attività formative e di studio citate al precedente art. 3, il Dipartimento di Scienze Umane e Sociali dell'Università s'impegna a:

- produrre un progetto formativo per l'empowerment della rete sociale e socio sanitaria della Val Cavallina;
- produrre Relazioni annuali sulle attività didattiche, di ricerca e formazione realizzate in collaborazione nell'ambito delle finalità di cui al precedente art. 2;
- costituire un gruppo di ricerca per la consulenza e la collaborazione scientifica alla formazione e alla ricerca nei progetti e nelle attività sopra indicate. Il gruppo è composto, in questa prima fase, dai seguenti docenti e ricercatori: Serenella Besio, Andrea Greco, Ivo Lizzola, Francesca Morganti e da ogni altro docente interessato del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali o di altri Dipartimenti dell'Università degli Studi di Bergamo, sulla base di specifiche progettualità condivise; con essi collabora anche il prof. Paride Braibanti.

Art. 6 (Adempimenti a carico del Consorzio)

- Assicurare un accompagnamento professionalizzante delle attività di tirocinio e stages, individuando tra i dipendenti e volontari propri o delle agenzie convenzionate o con risorse esterne un numero sufficiente di operatori con funzione di tutor e collaborazione formativa, definito in accordo col Gruppo di Lavoro dell'Università.
- Collaborare al coordinamento delle attività di consulenza del Gruppo di Lavoro dell'Università.
- Realizzare percorsi formativi per le finalità di cui al precedente art. 2, per il proprio personale, per operatori di soggetti ed enti convenzionati, per stakeholders e gruppi di cittadini coinvolti nelle attività di cui al precedente art. 3, sulla base di una co-progettazione con il Gruppo di Lavoro dell'Università, conferendo gli incarichi di docenza e provvedendo alle relative coperture economiche. A tali percorsi formativi potranno altresì collaborare Enti e Istituti di Formazione in rapporto convenzionale con il Consorzio.
- Erogare indennità di partecipazione per i tirocini formativi e di orientamento (tirocini extracurricolari) finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani. I destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio presso i Corsi di Laurea del Dipartimento di Scienze Umane e sociali entro e non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto.
- Redigere, al termine di ogni annualità, un rendiconto anche degli aspetti economici e finanziari della attività di studio, ricerca, didattica e formazione realizzate d'intesa con il Gruppo di lavoro Universitario.

Art. 7 (durata dell'accordo) - Il presente accordo ha la durata di cinque anni, a decorrere dalla data di sottoscrizione.

Art. 8 (Risoluzione e recesso) - Le parti hanno la facoltà di recedere dalla presente convenzione ovvero di risolverla contestualmente.

Il recesso deve essere esercitato mediante comunicazione scritta da inviare all'altra parte nel rispetto di un preavviso di almeno 3 mesi.

La risoluzione avviene qualora intervengano fatti o provvedimenti i quali rendano impossibile l'attuazione delle attività previste.

Il recesso o la risoluzione consensuale non hanno effetto che per l'avvenire e non incidono sulla parte di convenzione già eseguita.

In ogni caso il recesso e la risoluzione potranno decorrere solo dall'anno accademico successivo e dovranno essere portati a conclusione gli impegni assunti fino all'ultimo anno accademico di vigenza della convenzione.

Art. 9 (Copertura assicurativa e sicurezza) - Ciascuna parte provvederà alle coperture di legge del proprio personale e collaboratori che, in virtù della presente convenzione, verranno chiamati a frequentare le sedi di esecuzione delle attività. Il personale ed i collaboratori di entrambe le parti contraenti si uniformano ai regolamenti disciplinari e di sicurezza in vigore nelle sedi di esecuzione delle attività attinenti alla presente convenzione, nel rispetto reciproco della normativa per la sicurezza dei lavoratori di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, osservando in particolare gli obblighi di cui all'art. 20 del Decreto citato, nonché le disposizioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Art. 10 (Trattamento dei dati personali) - Le parti riconoscono di agire in qualità di autonomi titolari del trattamento in relazione ai dati personali che ciascuna tratta nell'esecuzione della presente convenzione e si impegnano al rispetto degli obblighi previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, quali a titolo esemplificativo, l'adempimento degli obblighi informativi di cui agli articoli 13 e 14 del GDPR, l'applicazione di tutte le necessarie misure di sicurezza adeguate al rischio e la corretta formazione conferita in materia di protezione dei dati ai propri collaboratori coinvolti nell'adempimento delle obbligazioni previste dalla presente convenzione. Le Parti provvedono al trattamento, alla diffusione ed alla comunicazione dei dati personali relativi alla presente convenzione nell'ambito del perseguimento dei propri fini istituzionali (base giuridica: trattamento necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri dei quali sono investiti i titolari del trattamento per quanto attiene ai dati comuni, trattamento necessario per fini di ricerca scientifica sulla base del diritto dell'Unione Europea o nazionale per quanto riguarda i dati appartenenti a categorie particolari) e di quanto previsto dal proprio Regolamento in attuazione delle Leggi in materia di protezione dei dati personali (Regolamento EU/2016/679/ – GDPR – D. Lgs 196/2003, come aggiornato dal D. Lgs 101/2018 - Codice in materia di protezione dei dati personali - e ogni Provvedimento emanato dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali rilevante rispetto al Servizio oggetto del presente rapporto convenzionale) e si impegnano reciprocamente a non farne alcun altro uso.

In relazione alle tematiche relative alla protezione dati personali, il responsabile della protezione dei dati per l'Università degli studi di Bergamo è L'Avv. Michele Gorga (dpo@unibg.it). Il responsabile della protezione dei dati (o "DPO") del Consorzio Servizi Val Cavallina è Benvenuto Dott. Gamba (servizi.sociali@consorzioservizi.valcavallina.bg.it). Tali soggetti possono essere contattati per tutte le questioni relative alla protezione dei dati personali collegate all'esecuzione della presente convenzione.

Art. 11 (Controversie) - Le parti concordano di definire amichevolmente qualsiasi controversia che dovesse insorgere dall'interpretazione o applicazione della presente Convenzione. Nel caso di ricorso all'Autorità giudiziaria il Foro competente è quello di Bergamo.

Letto e sottoscritto

Il Presidente del Consorzio
Servizi Val Cavallina
(Dott. Sergio Zappella)

Università degli studi di Bergamo
Il Rappresentante Legale – Magnifico Rettore
(Prof. Remo Morzenti Pellegrini)

Allegato "A" al n.59882/27355 Repertorio

S T A T U T O

DELLA FONDAZIONE LEMINE

Art. 1

Costituzione

1. E' costituita una **Fondazione** di partecipazione denominata "**Lemine**", con sede in Almenno San Bartolomeo, via San Tomé, civico n.2.
2. Essa risponde ai principi e allo schema giuridico della Fondazione di Partecipazione, nell'ambito del più vasto genere di fondazioni disciplinato dal Codice Civile e leggi collegate.
3. La Fondazione non ha scopo di lucro e non può distribuire utili.
4. La denominazione della Fondazione è riportata in qualsiasi segno distintivo utilizzato per lo svolgimento dell'attività.
5. Le finalità della Fondazione si esplicano nell'ambito della Regione Lombardia.

Art. 2

Scopi

1. La Fondazione ha lo scopo di favorire:
 - lo studio della storia, dei beni culturali e storico-artistici, dei fenomeni sociali e delle forme di espressione della cultura dell'area storica degli Almenno e più in generale della Valle Imagna e delle altre aree circostanti, con particolare riferimento allo studio, alla salvaguardia e alla valorizzazione delle testimonianze romaniche;
 - la tutela e la valorizzazione delle peculiarità ambientali, agricole e paesaggistiche del territorio sopra descritto;
 - l'utilizzo e la valorizzazione di tutto quanto sopra per la promozione turistica, economica e sociale delle realtà interessate.
2. La Fondazione, quindi, coerentemente con quanto sopra, intende ideare, sostenere, promuovere, organizzare e finanziare progetti ed eventi di qualsiasi genere.
3. Nel perseguimento dei propri scopi, la Fondazione intende promuovere e favorire le relazioni con le istituzioni locali, regionali, nazionali e internazionali e con personalità, istituzioni culturali italiane e straniere, che possano contribuire alla realizzazione delle attività gestite.
4. Tali finalità potranno venire perseguite e proseguite dalla Fondazione anche in modalità virtuale avvalendosi di moderne e avanzate strutture digitali multimediali.

Art. 3

Attività strumentali, accessorie e connesse

1. Per il raggiungimento dei suoi scopi la Fondazione potrà tra
##

l'altro, direttamente o in collaborazione con altri organismi pubblici o privati competenti:

- a)** porre in essere tutte le attività ritenute necessarie alla realizzazione dei progetti preliminari, definitivi ed esecutivi concernenti le sue finalità statutarie, approvati dai competenti organi della Fondazione stessa e coordinando la propria attività con i competenti organi della Pubblica Amministrazione coinvolti, a qualsiasi titolo, nonché provvedere alla stipulazione di convenzioni, contratti e altri accordi eventualmente necessari;
- b)** stipulare ogni opportuno atto o contratto, anche per il finanziamento delle operazioni deliberate, tra cui, senza l'esclusione di altri, l'assunzione di prestiti e mutui, a breve o a lungo termine, l'acquisto, in proprietà o in diritto di superficie, di immobili, la stipula di convenzioni di qualsiasi genere anche trascrivibili nei pubblici registri, con enti pubblici o privati, che siano considerate opportune e utili per il raggiungimento degli scopi della Fondazione;
- c)** amministrare e gestire i beni di cui sia proprietaria, locatrice, comodataria o comunque posseduti o a qualsiasi titolo detenuti;
- d)** stipulare convenzioni per l'affidamento a terzi di parte delle attività strumentali al raggiungimento degli scopi;
- e)** assumere, direttamente o indirettamente, la gestione di qualsiasi genere di monumenti, beni culturali, musei, biblioteche, archivi e connesse strutture;
- f)** partecipare ad associazioni, enti e istituzioni, pubbliche e private, la cui attività sia rivolta, direttamente o indirettamente, al perseguimento di scopi analoghi a quelli della Fondazione medesima; la Fondazione potrà, ove lo ritenga opportuno, concorrere anche alla costituzione degli organismi anzidetti;
- g)** costituire ovvero partecipare a società di capitali che svolgano attività strumentali al perseguimento degli scopi statutari;
- h)** promuovere e organizzare seminari, corsi di formazione, manifestazioni, convegni, incontri, mostre ed esposizioni, procedendo alla pubblicazione dei relativi atti o documenti, e tutte le iniziative idonee a favorire un organico contatto tra la Fondazione, il sistema culturale nazionale e internazionale, i relativi addetti e il pubblico;
- i)** istituire premi e borse di studio;
- l)** collaborare e instaurare relazioni con enti scientifici e culturali, istituzioni pubbliche e private, sia in Italia che all'estero;
- m)** sostenere le attività di studio e di ricerca sia direttamente

#p#

sia attraverso la concessione di premi, sovvenzioni e borse di studio;

- n)** svolgere attività di raccolta fondi e finanziamenti per la realizzazione e il sostegno delle proprie iniziative;
- o)** svolgere, in via accessoria e strumentale rispetto al perseguimento degli scopi istituzionali, attività di carattere commerciale nel settore editoriale, multimediale, audiovisivo, turistico, del merchandising, anche per il tramite di enti all'uopo costituiti secondo la legge italiana;
- p)** assumere, direttamente o indirettamente, la gestione di uffici di informazione e accoglienza turistica;
- q)** svolgere ogni altra attività idonea ovvero di supporto al perseguimento delle finalità istituzionali.

Art. 4

Patrimonio

1. Il patrimonio della Fondazione è composto:

- dal fondo di dotazione costituito dai conferimenti in denaro o beni mobili e immobili, o altre utilità impiegabili per il perseguimento degli scopi, effettuati dai Fondatori Promotori e dai Fondatori;
- dai beni mobili e immobili che pervengano o perverranno a qualsiasi titolo alla Fondazione, compresi quelli dalla stessa acquistati secondo le norme del presente Statuto;
- dalle elargizioni fatte da enti o da privati con espressa destinazione a incremento del patrimonio;
- dalla parte di rendite non utilizzata che, con delibera del Consiglio d'Indirizzo, può essere destinata a incrementare il patrimonio;
- dai contributi attribuiti al patrimonio dall'Unione Europea, dallo Stato, da enti territoriali o da altri enti pubblici.

Art. 5

Fondo di Gestione

1. Il fondo di gestione della Fondazione è costituito:

- a)** dalle rendite e dai proventi derivanti dal patrimonio e dalle attività della Fondazione medesima;
- b)** dalla quota annuale versata dai soci, così come determinata dal Consiglio d'Indirizzo, che verrà aggiornata ogni tre anni;
- c)** da eventuali donazioni o disposizioni testamentarie, che non siano espressamente destinate al fondo di dotazione;
- d)** dalle elargizioni fatte da enti o da privati senza espressa destinazione a incremento del patrimonio;
- e)** da eventuali altri contributi attribuiti dall'Unione Europea, dallo Stato, da enti territoriali o da altri enti pubblici senza espressa destinazione a incremento del patrimonio;

#p#

f) dai contributi, in qualsiasi forma concessi, dei Fondatori e dei Partecipanti;

g) dai ricavi delle attività istituzionali, accessorie, strumentali e connesse.

2. Le rendite e le risorse della Fondazione saranno impiegate per il funzionamento della Fondazione stessa e per la realizzazione dei suoi scopi.

3. I Fondatori Promotori, i Fondatori e i Partecipanti che versano contributi al fondo di gestione, qualora lo desiderino, possono vincolare la destinazione di tali contributi al perseguimento di obiettivi specifici o alla realizzazione di progetti specificamente individuati.

Art. 6

Esercizio finanziario

1. L'esercizio finanziario ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

2. Entro il 30 novembre il Consiglio d'Indirizzo approva il bilancio economico di previsione dell'esercizio successivo ed entro il 30 aprile successivo il bilancio consuntivo di quello decorso.

3. Qualora particolari esigenze lo richiedano, il bilancio consuntivo è approvato entro il 30 giugno.

4. Copia del bilancio approvato e copia della relazione del Revisore dei Conti devono essere inviate ai Fondatori Promotori.

5. Nella redazione del bilancio, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico e dalla nota integrativa, in ossequio alle norme vigenti tempo per tempo, dovranno essere seguiti i principi previsti dal Codice Civile dettati in tema di società di capitali, ove compatibili.

6. Qualora i proventi della Fondazione superino per due anni consecutivi l'ammontare di un milione di euro, il bilancio di esercizio dovrà essere certificato da società di revisione che verrà designata dall'organo amministrativo.

7. Copia del bilancio d'esercizio, unitamente al verbale della seduta del Consiglio in cui è stato approvato, dovrà essere depositata nei modi di legge.

8. Gli organi della Fondazione, nell'ambito delle rispettive competenze, possono contrarre impegni e assumere obbligazioni nei limiti degli stanziamenti del bilancio approvato.

9. Gli impegni di spesa e le obbligazioni, direttamente contratti dal rappresentante legale della Fondazione, dal Direttore della Fondazione o dal Segretario Generale non possono eccedere i limiti degli stanziamenti approvati.

10. Gli eventuali avanzi delle gestioni annuali dovranno essere

##

impiegati per la ricostituzione del patrimonio eventualmente necessaria a seguito della gestione annuale, prima che per il potenziamento delle attività della Fondazione o per l'acquisto di beni strumentali, per l'incremento o il miglioramento della sua attività.

11. E' vietata la distribuzione di utili o avanzi di gestione nonché di fondi e riserve durante la vita della Fondazione, a meno che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge.

12. Il Comitato di Gestione della Fondazione può istituire fondi speciali destinati e vincolati alla realizzazione di progetti ovvero anche in relazione a procedure di finanziamento od autofinanziamento della Fondazione, anche con funzione di garanzia. Detti fondi speciali dovranno avere idonea rappresentazione anche nei documenti contabili di bilancio della Fondazione.

Art. 7

Membri della Fondazione

1. I membri della Fondazione si dividono in:

- Fondatori Promotori;
- Fondatori;
- Partecipanti.

Art. 8

Fondatori Promotori e Fondatori

1. Sono Fondatori Promotori:

Associazione Museo San Tomè degli Almenno - Centro Studi Romanico Lombardo - Antenna Europea del Romanico,
Comune di Almenno San Bartolomeo,
Comune di Almenno San Salvatore,
Comunità Montana Valle Imagna.

Si precisa che, in caso di cessazione di uno dei Fondatori Promotori, i restanti Fondatori Promotori decideranno in ordine alla trasmissione del ruolo di Fondatore Promotore all'eventuale soggetto che ne erediti le funzioni e il ruolo.

2. Assumono la qualifica di Fondatore le persone fisiche e le persone giuridiche pubbliche o private, singole od associate che si sono impegnate a sostenere economicamente la Fondazione per almeno un triennio con il versamento della quota stabilita dal Consiglio di Indirizzo ai sensi del precedente art. 5, comma 1, lettera b; la qualifica di Fondatore ha durata triennale e può essere rinnovata. L'eventuale mancata esecuzione delle obbligazioni assunte comporta la sospensione dall'esercizio dei diritti amministrativi derivanti dalla qualifica di Fondatore previsti dal presente Statuto.

Art. 9

##

Partecipanti

1. Possono ottenere la qualifica di Partecipanti le persone fisiche, singole od associate, o giuridiche, pubbliche o private, che, condividendo le finalità della Fondazione, contribuiscono alla sopravvivenza della medesima ed alla realizzazione dei suoi scopi mediante contributi in denaro, annuali o pluriennali, con le modalità ed in misura non inferiore a quella stabilita, anche annualmente, dal Consiglio di Indirizzo oppure mediante l'effettuazione di una prestazione in favore della Fondazione.
2. I Partecipanti potranno destinare i propri contributi a specifici progetti rientranti nell'ambito delle attività della Fondazione.
3. La qualifica di Partecipante dura per tutto il periodo per il quale il contributo è stato regolarmente versato, ovvero la prestazione regolarmente eseguita.

Art. 10

Fondatori e Partecipanti

1. Possono essere nominati Fondatori e Partecipanti anche le persone fisiche e giuridiche nonché gli enti pubblici o privati o altre istituzioni anche aventi sede all'estero, a condizione di reciprocità, ove richiesto.
2. L'ammissione è deliberata all'unanimità dai Fondatori Promotori su proposta del Consiglio di Indirizzo.

Art. 11

Esclusione e recesso

1. Il Consiglio di Indirizzo delibera, con le modalità di cui al successivo art. 14, comma 13, lettera d, l'esclusione di Fondatori e di Partecipanti per grave e/o reiterato inadempimento degli obblighi e doveri derivanti dal presente Statuto, tra cui, in via esemplificativa ma non esaustiva:
 - inadempimento dell'obbligo di effettuare le contribuzioni e i conferimenti previsti dal presente Statuto entro la data che verrà stabilita annualmente dal Consiglio d'Indirizzo;
 - condotta incompatibile ed in contrasto con gli obiettivi statutari della Fondazione.
2. I Fondatori e i Partecipanti possono, in ogni momento, recedere, mediante preavviso notificato al Presidente, dalla Fondazione, fermo restando il dovere di adempimento delle obbligazioni assunte.
3. I Fondatori Promotori non possono in alcun caso essere esclusi dalla Fondazione.
4. L'esclusione e il recesso non conferiscono alcun diritto alla restituzione delle quote o contributi versati.

Art. 12

##

Organi della Fondazione

1. Nel rispetto del principio della distinzione tra funzioni di indirizzo, di amministrazione, di consulenza scientifica e di controllo, sono organi della Fondazione:

- il Consiglio di Indirizzo;
- il Comitato di Gestione;
- il Presidente;
- il Direttore;
- il Segretario Generale;
- i Dipartimenti operativi;
- il Comitato Tecnico-Scientifico;
- il Revisore dei Conti;
- il Collegio dei Partecipanti.

2. Gli organi della Fondazione durano in carica tre anni e comunque sino all'insediamento dei nuovi organi, valendo a tal fine il principio della "prorogatio".

3. Il Presidente, il Direttore e i componenti degli organi collegiali possono essere revocati dai soggetti che li hanno nominati: se nominati prima del termine triennale, restano in carica sino a tale scadenza.

4. Ai componenti degli organi collegiali della Fondazione non è corrisposto alcun compenso, indennità o gettone di presenza.

Art. 13

Consiglio di Indirizzo

1. Il Consiglio di Indirizzo è composto da un numero variabile di membri, comunque non inferiore a tre.

2. La composizione è la seguente:

- a) un membro in rappresentanza di ciascuno dei Fondatori Promotori;
- b) uno nominato da ciascun Fondatore;
- c) un rappresentante del Collegio dei Partecipanti.

3. L'incarico può cessare per dimissioni, incompatibilità, revoca o decadenza. In caso di cessazione di tutti i membri rappresentanti i Fondatori Promotori, l'intero Consiglio s'intende decaduto e dovrà essere ricostituito ai sensi del presente Statuto.

4. Il membro del Consiglio di Indirizzo che, senza giustificato motivo, non partecipa a tre riunioni consecutive dell'organo collegiale, può essere dichiarato decaduto dal Consiglio stesso. In tal caso come in ogni altra ipotesi di vacanza della carica di Consigliere, il Consiglio di Indirizzo deve provvedere, nel rispetto delle designazioni di cui al primo comma, alla cooptazione di altro/i Consigliere/i.

5. Il Consiglio di Indirizzo approva gli obiettivi ed i programmi della Fondazione proposti dal Comitato di Gestione e verifica i risultati complessivi della gestione della medesima.

#p#

6. In particolare provvede a:

- a) stabilire le linee generali dell'attività della Fondazione, nell'ambito degli scopi e delle attività;
- b) approvare il bilancio di previsione ed il conto consuntivo presentati dal Comitato di Gestione;
- c) determinare il numero dei componenti, nonché provvedere alla nomina dei membri del Comitato di Gestione;
- d) nominare il Presidente della Fondazione ed un Vice Presidente;
- e) approvare i regolamenti proposti dal Comitato di Gestione;
- f) individuare i Dipartimenti operativi della Fondazione e/o accorpate quelli esistenti;
- g) fissare i criteri ed i requisiti per acquisire le qualifiche di Partecipante;
- h) procedere alla nomina dei Partecipanti;
- i) deliberare eventuali modifiche statutarie;
- j) deliberare in merito allo scioglimento della Fondazione ed alla devoluzione del patrimonio ai sensi dello Statuto;
- k) nominare il Direttore, determinandone funzioni, retribuzione, natura del rapporto di collaborazione e durata dell'incarico;
- l) nominare il Segretario Generale scegliendolo fra i dipendenti a tempo indeterminato della Fondazione in possesso dei requisiti prescritti al successivo art. 18 bis, determinandone funzione e retribuzione;
- m) determinare il compenso del Revisore dei Conti;
- n) svolgere tutti gli ulteriori compiti allo stesso attribuiti dal presente Statuto.

Art. 14

Convocazione e quorum

1. Il Consiglio di Indirizzo è convocato dal Presidente di propria iniziativa o su richiesta di almeno un terzo dei suoi membri, senza obblighi di forma purché con mezzi idonei, di cui si abbia prova di ricezione da parte del destinatario, inoltrati almeno dieci giorni prima di quello fissato per l'adunanza; in caso di motivate ragioni di necessità o urgenza, la comunicazione può avvenire tre giorni prima della data fissata.

2. Alla prima convocazione per l'insediamento del Consiglio, provvede il Consigliere anagraficamente più anziano.

3. L'avviso di convocazione deve contenere l'ordine del giorno della seduta, il luogo e l'ora. Esso può contestualmente indicare anche il giorno e l'ora della seconda convocazione, e può stabilire che questa sia fissata lo stesso giorno della prima convocazione a non meno di un'ora di distanza da questa.

4. Le riunioni sono presiedute dal Presidente, o in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente.

#p#

5. Nel caso di loro assenza o impedimento, la riunione sarà presieduta dal Consigliere più anziano di età tra quelli nominati dai Fondatori Promotori.

6. Delle riunioni del Consiglio è redatto apposito verbale, firmato da chi presiede il Consiglio medesimo e dal segretario.

7. Le riunioni del Consiglio possono tenersi per video o audio conferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione ed intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, di visionare, di ricevere documentazione e di poterne trasmettere; verificandosi questi requisiti, la riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il presidente ed il segretario della riunione.

8. Il Consiglio si riunisce validamente, in prima convocazione, con la presenza dei due terzi dei membri; in seconda convocazione la riunione è valida qualunque sia il numero dei presenti.

9. Le deliberazioni sono assunte di norma con il voto favorevole della maggioranza dei punti/voto assegnati.

10. I punti voto in disponibilità del Consiglio di Indirizzo, a partire dall'atto costitutivo della Fondazione, sono suddivisi tra i Fondatori Promotori e i Fondatori in proporzione alla contribuzione complessiva storicizzata di ciascuno di essi al fondo di gestione della Fondazione tramite i versamenti delle quote annuali di cui sopra all'art. 5, comma 1, lettera b.

11. L'attribuzione dei punti voto, salvo quanto disposto in via transitoria all'art. 27, comma 2, è aggiornata e approvata periodicamente almeno una volta all'anno, contestualmente all'approvazione del bilancio consuntivo, e ogni qual volta si verifichi una variazione della compagine sociale, dal Consiglio di Indirizzo su proposta del Comitato di Gestione.

12. Al rappresentante del Collegio dei Partecipanti nel Consiglio di Indirizzo, una volta insediato, è attribuito un numero di punti voto pari al 5 % dei punti voto totali.

13. Per le deliberazioni concernenti:

- a. la nomina del Presidente e del Vice Presidente,
- b. la determinazione del numero dei componenti, nonché la nomina dei membri del Comitato di Gestione,
- c. la nomina del Direttore,
- d. l'approvazione del bilancio di previsione e del conto consuntivo,
- e. l'esclusione dei Fondatori e dei Partecipanti di cui al precedente art. 11,

il Consiglio si riunisce validamente in prima convocazione con la presenza dei due terzi dei punti/voto assegnati. In seconda

##

convocazione, la riunione è valida con la presenza del sessanta per cento dei punti/voto assegnati. Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei punti/voto assegnati.

14. Per le deliberazioni concernenti:

- a. l'approvazione delle modifiche statutarie,
- b. lo scioglimento della Fondazione,

la riunione del Consiglio di Indirizzo è considerata valida con la presenza del 75 % dei punti voto assegnati e della maggioranza dei rappresentanti dei Fondatori Promotori.

Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole del 75 % dei punti voto assegnati e il voto favorevole della maggioranza dei rappresentanti dei Fondatori Promotori.

15. Nel caso delle deliberazioni di cui ai punti a) ed b) del precedente punto 14 il Presidente dà comunicazione documentata trenta giorni prima della convocazione dal Consiglio di Indirizzo ai soggetti Fondatori Promotori.

16. I documenti pervenuti alla Fondazione e recanti l'espressione della volontà degli amministratori vanno conservati unitamente al libro delle decisioni degli amministratori.

Art. 15

Comitato di Gestione

1. Il Comitato di Gestione è composto dal Presidente della Fondazione e da almeno due e fino a sei dai membri nominati dal Consiglio di Indirizzo; essi restano in carica sino all'approvazione del bilancio consuntivo relativo al terzo esercizio successivo alla loro nomina e sono rinnovabili.

2. La veste di membro del Consiglio di Indirizzo è compatibile con quella di membro del Comitato di Gestione.

3. L'incarico può cessare per dimissioni, incompatibilità o revoca da parte del Consiglio di Indirizzo.

4. Il membro del Comitato di Gestione che, senza giustificato motivo, non partecipa a tre riunioni consecutive dell'organo collegiale, può essere dichiarato decaduto dal Consiglio stesso. In tal caso come in ogni altra ipotesi di vacanza della carica di Consigliere, il Consiglio di Indirizzo deve provvedere non appena possibile alla nomina di altro/i Consigliere/i.

5. Il Comitato di Gestione provvede all'amministrazione ordinaria e straordinaria ed alla gestione della Fondazione, con criteri di economicità, efficacia ed efficienza, nell'ambito dei piani, dei progetti e delle linee di bilancio approvati dal Consiglio di Indirizzo. In particolare il Comitato di Gestione provvede a:

- a. predisporre i programmi e gli obiettivi, da presentare annualmente all'approvazione del Consiglio di Indirizzo;
- b. proporre e predisporre regolamenti da sottoporre al Consiglio

##

di Indirizzo per l'approvazione;

c. deliberare in ordine all'accettazione di eredità, legati e donazioni nonché all'acquisto e all'alienazione di beni mobili ed immobili;

d. predisporre i bilanci preventivi e consuntivi;

e. proporre l'individuazione di eventuali nuovi Dipartimenti operativi della Fondazione e/o l'accorpamento e/o lo scioglimento degli esistenti.

6. Per una migliore efficacia nella gestione, il Comitato di Gestione può conferire eventuali deleghe di funzioni sia al presidente sia ai singoli componenti il Comitato stesso, nei limiti individuati con propria deliberazione assunta e depositata nelle forme di legge.

Art. 16

Convocazione e quorum

1. Il Comitato di Gestione è convocato dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente di propria iniziativa o su richiesta di almeno un terzo dei suoi membri, senza obblighi di forma purché con mezzi idonei, di cui si abbia prova di ricezione da parte del destinatario, inoltrati almeno dieci giorni prima di quello fissato per l'adunanza; in caso di motivate ragioni di necessità o urgenza, la comunicazione può avvenire tre giorni prima della data fissata.

2. L'avviso di convocazione deve contenere l'ordine del giorno della seduta, il luogo e l'ora. Esso può contestualmente indicare anche il giorno e l'ora della seconda convocazione, e può stabilire che questa sia fissata lo stesso giorno della prima convocazione a non meno di un'ora di distanza da questa.

3. Le riunioni sono presiedute dal Presidente, o in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente.

4. Nel caso di loro assenza o impedimento di entrambi, la riunione sarà presieduta dal Consigliere più anziano di età.

5. Delle riunioni del Consiglio è redatto apposito verbale, firmato da chi presiede il Consiglio medesimo e dal segretario.

6. Il Consiglio si riunisce validamente con la presenza della maggioranza assoluta dei membri.

7. Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

Art. 17

Presidente

1. Il Presidente della Fondazione, che è anche Presidente del Consiglio di Indirizzo e del Comitato di Gestione, è nominato dal Consiglio di Indirizzo ed è rinnovabile per non più di quattro

##

mandati.

2. Ha la legale rappresentanza della Fondazione di fronte a terzi.
3. Agisce e resiste avanti a qualsiasi autorità amministrativa o giurisdizionale, nominando avvocati.
4. Il Presidente esercita tutti i poteri di iniziativa necessari per il buon funzionamento amministrativo e gestionale della Fondazione. Il Presidente adotta, in caso di necessità ed urgenza, gli atti di competenza del Comitato di Gestione e li sottopone alla ratifica del Consiglio medesimo nella prima riunione successiva all'adozione dei citati atti.
5. Il Presidente promuove in particolare ogni tipo di iniziativa volta ad assicurare la disponibilità di adeguate risorse economiche e finanziarie a sostegno delle singole iniziative della Fondazione.
6. E' compito del Presidente, sentito il Direttore, stabilire l'ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Indirizzo e del Comitato di Gestione.
7. In caso di assenza od impedimento, egli è sostituito dal Vice Presidente.
8. Egli può delegare parte delle proprie responsabilità e dei propri poteri al Vice Presidente o ad altri membri del Comitato di Gestione, nonché nominare procuratori speciali o per una serie di affari, sempre nell'ambito delle competenze conferitegli.
9. L'incarico del Presidente può cessare per dimissioni, incompatibilità o revoca.

Art. 18

Direttore

1. Il Direttore è nominato dal Consiglio di Indirizzo tra persone in possesso di diploma, dotate di specifica e comprovata competenza negli ambiti di attività della Fondazione di cui all'.art. 2 comma 1 del presente Statuto e che dimostrino una buona conoscenza di almeno una lingua straniera.
2. Il Direttore è responsabile della proposta, della promozione e del coordinamento del programma delle attività culturali e scientifiche della Fondazione e convoca e presiede il Comitato Tecnico-Scientifico, fissandone l'ordine del giorno.
3. Partecipa senza diritto di voto alle sedute del Comitato di Gestione e del Consiglio di Indirizzo.
4. Esprime parere preventivo obbligatorio, nel caso in cui abbiano o possano riguardare in tutto o in parte le attività culturali e scientifiche della Fondazione, sulla formulazione degli ordini del giorno degli organi collegiali, sulle determinazioni inerenti il bilancio preventivo e il conto consuntivo, il programma delle attività culturali e scientifiche, la distribuzione degli spazi,

#p#

l'organizzazione del lavoro, le assunzioni e l'utilizzo del personale, nonché la costituzione o la soppressione di Dipartimenti operativi.

Art. 18 bis

Segretario Generale

1. Il Segretario Generale è nominato dal Consiglio di Indirizzo fra i dipendenti a tempo indeterminato della Fondazione; deve dimostrare il possesso di una buona conoscenza di almeno una lingua straniera. La delibera di nomina del Segretario Generale deve far constatare la presenza dei requisiti posseduti.

2. E' responsabile del buon andamento amministrativo, contabile e finanziario della Fondazione.

3. Sovrintende allo svolgimento dell'attività della Fondazione e provvede, in particolare, ad attuare i programmi di lavoro e le iniziative volte al conseguimento degli scopi istituzionali, nonché a presentare al Comitato di Gestione i progetti di bilancio preventivo e consuntivo.

4. Il Segretario Generale ha il compito di gestire la Fondazione, con criteri di economicità, efficacia ed efficienza, nell'ambito dei piani, dei progetti e delle linee di bilancio proposti dal Comitato di Gestione e approvati dal Consiglio di Indirizzo; partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni del Consiglio di Indirizzo e del Comitato di Gestione.

5. In particolare, il Segretario Generale cura le pubbliche relazioni a nome della Fondazione e promuove le relazioni con enti, istituzioni, imprese pubbliche e private ed altri organismi, anche al fine di instaurare rapporti di collaborazione per la realizzazione delle singole iniziative della Fondazione.

Art. 19

I Dipartimenti operativi

1. La struttura organizzativa della Fondazione si articola in Dipartimenti operativi corrispondenti ciascuno ad una macroarea di attività.

2. I Dipartimenti operativi dipendono gerarchicamente e funzionalmente dal Segretario Generale.

3. La costituzione, l'accorpamento o la soppressione dei Dipartimenti operativi viene proposta dal Comitato di Gestione, sentito il Direttore e il Segretario Generale, e viene deliberata dal Consiglio di Indirizzo.

Art. 20

Comitato Tecnico-Scientifico

1. Il Comitato Tecnico-Scientifico è un organo di consulenza tecnica e scientifica che coadiuva il Direttore nel delineare, attuare e verificare i programmi di lavoro e le iniziative volte

##

al conseguimento degli scopi istituzionali.

2. Esso è presieduto dal Direttore ed è composto da persone di comprovata esperienza e specchiata professionalità in uno o più degli ambiti operativi della Fondazione.

3. Salvo motivate eccezioni, i membri del Comitato Tecnico-Scientifico devono essere laureati.

4. I membri del Comitato Tecnico-Scientifico sono nominati dal Comitato di Gestione su proposta del Direttore, sentito il Segretario Generale.

5. Il Segretario Generale partecipa alle riunioni del Comitato Tecnico Scientifico e lo presiede in caso di assenza del Direttore.

Art. 21

Revisore dei Conti

1. Il Revisore dei Conti è nominato dal Consiglio di Indirizzo ed è scelto tra persone iscritte nel registro dei Revisori Legali dei Conti. Il Revisore dei Conti è organo di consulenza tecnico contabile della Fondazione, accerta la regolare tenuta delle scritture contabili, esamina le proposte di bilancio preventivo e di rendiconto economico e finanziario, redigendo apposite relazioni, ed effettua verifiche di cassa.

2. Il Revisore dei Conti può partecipare senza diritto di voto alle riunioni del Consiglio di Indirizzo e del Comitato di Gestione. Il Revisore dei Conti resta in carica sino all'approvazione del bilancio consuntivo relativo al terzo esercizio dalla sua nomina e può essere riconfermato.

Art. 22

Collegio dei Partecipanti

1. Il Collegio dei Partecipanti è costituito da tutti i Partecipanti alla Fondazione o dai loro legali rappresentanti pro tempore, se persone giuridiche pubbliche o private.

2. Il Collegio dei Partecipanti è presieduto dal Presidente della Fondazione stessa.

3. Si riunisce almeno una volta ogni 12 mesi su iniziativa del Presidente o di un numero di Partecipanti che corrisponda ad almeno un quinto del numero complessivo dei Partecipanti. Possono essere utilizzate anche forme di partecipazione quali la videoconferenza dedicata o tramite apparecchiature tecnologiche che consentano ai soggetti siti in diverse sedi di intervenire. Le riunioni possono anche essere sostituite da una consultazione scritta condotta negli stessi modi e con le stesse condizioni fissate per il Comitato di Gestione nel precedente art. 16.

Esso è validamente costituito qualunque sia il numero dei presenti. Delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

4. L'avviso di convocazione deve contenere l'ordine del giorno

##

della seduta, il luogo e l'ora.

5. Il Collegio dei Partecipanti nomina il proprio rappresentante in seno al Consiglio di Indirizzo e formula a maggioranza assoluta dei presenti alla riunione, di propria iniziativa su richiesta del Presidente della Fondazione, pareri consultivi e proposte sulle attività, programmi ed obiettivi della Fondazione, già delineati ovvero da individuarsi.

Art. 23

Scioglimento

1. La Fondazione si scioglie al verificarsi di uno dei seguenti eventi e in ogni caso accertata la volontà di tutti i Fondatori Promotori:

- per avvenuto conseguimento dello scopo statutario;
- per sopravvenuta impossibilità di realizzare lo scopo socio-culturale.

2. In ogni caso di scioglimento, estinzione e trasformazione, i beni mobili od immobili affidati in comodato d'uso alla Fondazione ovvero anche in diritto di superficie o altre forme di diritti reali da parte di soggetti pubblici, torneranno nella disponibilità dei soggetti concedenti.

Art. 24

Clausola di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente Statuto si applicano le disposizioni del Codice Civile e la normativa vigente in materia.

Art.25

Liquidatore

1. In caso di scioglimento della Fondazione il Consiglio di indirizzo, con la maggioranza dei due terzi dei punti voto, nominerà uno o più liquidatori.

Art.26

Devoluzione del patrimonio

1. All'atto dello scioglimento è fatto obbligo della Fondazione di devolvere il patrimonio residuo ad altre fondazioni od ad associazioni che perseguono scopi di utilità sociale o di pubblica utilità.

Art.27

Norma Transitoria

1. Gli organi della Fondazione potranno immediatamente e validamente operare nella composizione determinata in sede di atto costitutivo e verranno successivamente integrati.

2. Fino all'approvazione del primo bilancio consuntivo, l'attribuzione dei punti voto in seno al Consiglio di Indirizzo sarà stabilita in sede di atto costitutivo e aggiornata dal Consiglio medesimo ad ogni ulteriore contribuzione e a ogni

#p#

ingresso successivo di componenti ai sensi del presente Statuto.

Firmato Giulio Mauri

Firmato Armando Santus - Notaio (L.S.)

**ACCORDO QUADRO DI COLLABORAZIONE
TRA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO
E
CASA DI CURA B. PALAZZOLO**

Premesse

L'Università degli Studi di Bergamo e la Casa di cura B. Palazzolo intendono instaurare un rapporto non episodico di collaborazione, nel quale le attività di studio e ricerca condotte dall'Università possano integrare, con l'utilizzo di risorse qualificate e strumenti adeguati, le corrispondenti attività sviluppate dalla Casa di cura B. Palazzolo.

Il D.P.R. n. 382/80, a riguardo, prevede la possibilità di pervenire a forme di collaborazione tra università ed enti pubblici e privati, sia per la sperimentazione di nuove attività didattiche (art. 92), sia al fine di avvalersi di attrezzature e servizi logistici extrauniversitari per lo svolgimento di attività didattiche integrative di quelle universitarie, finalizzate al completamento della formazione accademica e professionale (art. 27).

La Casa di cura B. Palazzolo può, peraltro, contribuire all'attività istituzionale dell'Università sia in termini di disponibilità dei propri dipendenti, sia come offerta di applicazioni pratiche per studi specifici quali tesi di laurea, nonché di strutture per tirocini e stage, per favorire attività didattiche integrative a compendio della formazione accademico-professionale degli studenti, nonché a fornire loro l'opportunità di una migliore conoscenza del mercato del lavoro.

Entrambi i contraenti esprimono interesse a cooperare, nelle forme e nei modi stabiliti nel presente Accordo e ciascuno in base alle proprie prerogative istituzionali, a favorire lo studio, la ricerca, le applicazioni necessarie per sviluppare la salute della comunità che insiste nel territorio bergamasco.

Tutto ciò premesso,

tra l'**Università degli Studi di Bergamo**, CF 80004350163, rappresentata dal Rettore pro-tempore prof. Remo Morzenti Pellegrini, nato a Clusone (Bg) il 11.08.1968, domiciliato per il presente atto presso la sede dell'Università degli Studi di Bergamo, Via Salvecchio n. 19, nel seguito indicata come "Università",

e la **Casa di cura B. Palazzolo Istituto delle Suore delle Poverelle Istituto Palazzolo**, P.IVA 00533470167, rappresentata da dr. Gianbattista Martinelli, nato a il , domiciliato per il presente atto presso la Casa di cura B. Palazzolo, Istituto delle Suore delle Poverelle, Istituto Palazzolo, Via San Bernardino 56, Bergamo, nel seguito indicata come "Casa di cura B. Palazzolo",

si conviene e si stipula quanto segue:

Articolo 1 – Finalità dell'accordo

L'Università e la Casa di cura B. Palazzolo si propongono di conseguire uno stretto collegamento tra la realtà accademica e le realtà del territorio, attuando alcune forme di collaborazione per quanto riguarda studi e ricerche specifiche, formazione, didattica e consulenze di carattere scientifico su problemi particolari, di volta in volta esplicitate dai contraenti.

Le varie attività saranno definite mediante la stipula di appositi contratti, che in ogni caso richiameranno il presente accordo quadro e che potranno anche coinvolgere altri enti o associazioni. Resta inteso che le collaborazioni di cui ai successivi articoli 2 e 3 saranno concordate di volta in volta in relazione all'effettiva disponibilità delle parti per garantire la migliore attuazione delle stesse.

Per quanto non indicato nel presente accordo, le attività di ricerca, consulenza e didattica saranno disciplinate dai Regolamenti adottati dall'Università.

Articolo 2 – Oggetto della collaborazione per la didattica e la formazione

La Casa di cura B. Palazzolo dichiara la propria disponibilità ad offrire, attraverso opportuni accordi, all'Università il supporto per attività didattiche integrative quali:

- lo svolgimento di tesi, progetti ed elaborati di laurea;
- lo svolgimento di esercitazioni e di tutorato;
- l'organizzazione di visite e stage didattici indirizzati agli studenti;
- l'organizzazione di conferenze, dibattiti, corsi e seminari;
- lo svolgimento di tirocini.

In particolare la Casa di cura B. Palazzolo favorirà:

- la collaborazione di propri tecnici specializzati e ricercatori qualificati, individuati dagli organi competenti dell'Università per lo svolgimento di attività didattiche integrative, fatta salva la prerogativa esclusiva dell'Università circa l'affidamento contrattuale degli insegnamenti;
- la possibilità di accesso, al personale e agli studenti dell'Università ai servizi ed alle attività di formazione organizzate dalla Casa di cura B. Palazzolo.

La Casa di cura B. Palazzolo dichiara la propria disponibilità a collaborare alle attività di tirocinio degli studenti, ospitandoli nelle proprie strutture organizzative e negli enti ed associazioni aderenti.

Obiettivo del tirocinio è realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro durante i percorsi di studio di I e II livello, e successivamente al conseguimento della laurea (I livello) e della laurea magistrale (II livello) per agevolare le scelte professionali attraverso esperienze a carattere professionalizzante nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 lettera d (D.M. 25 marzo 1998, n. 142) in termini di durata massima degli stessi.

L'Università si impegna altresì a:

- consultare la Casa di cura B. Palazzolo per recepire orientamenti e bisogni formativi finalizzati a migliorare e innovare le competenze degli operatori sanitari, socio-sanitari e sociali;
- consentire al personale della Casa di cura B. Palazzolo di accedere alle biblioteche dei Dipartimenti dell'Università e consultare libri e letteratura scientifica ivi disponibili;
- sottoporre agli allievi interessati argomenti per monografie e tesi di laurea su temi d'interesse della Casa di cura B. Palazzolo;

La Casa di cura B. Palazzolo e l'Università dichiarano il proprio interesse a collaborare congiuntamente ed eventualmente con terze parti nel quadro della sperimentazione di forme didattiche innovative, sui seguenti temi:

- realizzazione di corsi di aggiornamento e riqualificazione per laureati nei Dipartimenti dell'Ateneo;
- sperimentazione di corsi e/o seminari realizzati con tecniche audiovisive e con l'utilizzo di una didattica multimediale ed in generale di tecniche didattiche assistite da calcolatore e per via teledidattica;
- preparazione e svolgimento di corsi e/o seminari su tematiche di avanguardia tecnico-scientifica;
- realizzazione di corsi di aggiornamento nell'ambito della formazione permanente del personale.

Articolo 3 – Oggetto della collaborazione per attività di ricerca e consulenza.

L'Università e la Casa di cura B. Palazzolo favoriranno la collaborazione reciproca in attività di ricerca nei settori di comune interesse; tali attività potranno svolgersi, attraverso opportuni accordi, nelle forme sotto indicate:

- collaborazione per studi e ricerche, per i quali si prevede una durata medio/lunga ed un elevato impegno di risorse;
- consulenze tecnico-scientifiche focalizzate su temi specifici o relativi a problemi contingenti da espletarsi in tempi brevi e con limitato impegno di risorse;
- commesse di ricerca/consulenza affidate dalla Casa di cura B. Palazzolo all'Università;
- partecipazione congiunta a programmi di ricerca nazionali e/o internazionali.

Articolo 4 – Referenti

Come indicato al precedente articolo 1, le forme di collaborazione sviluppate nell'ambito dell'accordo saranno di volta in volta attivate tramite singoli contratti redatti secondo gli schemi approvati dal Consiglio d'Amministrazione dell'Università e concordati con la Direzione strategica della Casa di cura B. Palazzolo che in ogni caso richiameranno il presente accordo quadro. Per la definizione di tali contratti saranno individuati da entrambe le parti i rispettivi referenti.

La sostituzione dei referenti potrà avvenire per iniziativa di ciascuna delle parti, tramite comunicazione scritta alla controparte.

Articolo 5 – Responsabilità delle parti

L'Università è sollevata da ogni responsabilità per qualsiasi evento dannoso che possa accadere al personale della Casa di cura B. Palazzolo durante la permanenza presso l'Università, salvo i casi di dolo o di colpa grave.

La Casa di cura B. Palazzolo da parte sua è sollevata da ogni responsabilità per qualunque evento dannoso di qualsiasi genere e natura che possa accadere al personale e agli studenti dell'Università durante la permanenza nei locali della Casa di cura B. Palazzolo, salvo i casi di dolo o di colpa grave.

Articolo 6 – Uso dei risultati di studi o ricerche

L'Università e la Casa di cura B. Palazzolo si impegnano sin d'ora a mantenere la riservatezza delle informazioni scambiate nell'ambito di studi o ricerche così come dei relativi risultati, salvo diverso specifico accordo tra le parti.

Le parti si impegnano inoltre a non utilizzare i risultati derivanti da studi, ricerche, consulenze ecc. quali (o a supporto di) perizie di parte in vertenze di carattere legale, nonché a non sfruttare il nome della controparte per scopi pubblicitari, anche se collegati all'oggetto delle stesse attività, se non previa autorizzazione dell'altra parte.

Articolo 7 – Durata dell'accordo e procedura di rinnovo

Il presente accordo ha durata di quattro anni a partire dalla data di stipulazione.

Successivamente, l'accordo potrà essere rinnovato mediante apposito accordo sottoscritto tra le parti.

Ciascuna delle due parti può recedere dal presente accordo in qualsiasi momento previa comunicazione scritta con un preavviso di 60 giorni, assicurando il completamento delle attività e delle iniziative già avviate.

Articolo 8 – Privacy

Le parti si impegnano a trattare i dati personali riguardanti la presente convenzione in conformità a quanto previsto dal Regolamento U.E. n. 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003 integrato con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 101/2018.

Per quanto concerne l'Università degli Studi di Bergamo, il testo dell'informativa è disponibile sul sito istituzionale.

Articolo 9 – Controversie

Le parti concordano di definire amichevolmente qualsiasi vertenza che possa nascere dall'interpretazione ed esecuzione del presente accordo.

Art. 10 – Registrazione

Il presente contratto sarà registrato in caso d'uso e a tassa fissa ai sensi degli artt. 5 e 39 del D.P.R. 131 del 26.04.1986. Tutte le spese relative sono a carico della parte che richiede la registrazione.

Bergamo, _____

Per l'Università
IL RETTORE
(Prof. Remo Morzenti Pellegrini)

Per la Casa di cura B. Palazzolo
IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Gianbattista Martinelli)

CONVENZIONE FRA L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "LA SAPIENZA" E L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO PER IL COFINANZIAMENTO DI N. 1 BORSA DI DOTTORATO PER IL CORSO DI DOTTORATO NAZIONALE IN INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER IL 37° CICLO (ANNO ACCADEMICO 2021/2022) - AREA SICUREZZA E CYBERSECURITY CON SEDE AMMINISTRATIVA PRESSO L'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA "LA SAPIENZA".

L'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" con sede legale in Roma, piazzale Aldo Moro n. 5, (di seguito "sede amministrativa") codice fiscale n.80209930587, rappresentata dalla Rettrice, Prof.ssa Antonella Polimeni, nata a Roma (RM) il 6 ottobre 1962;

e

L'Università degli studi di Bergamo con sede legale in Bergamo via Salvecchio n.19, (di seguito "ente associato"), codice fiscale 80004350163, rappresentata dal Rettore, Prof. Remo Morzenti Pellegrini, nato a Clusone (BG) l'11 agosto 1968;

di seguito indicati congiuntamente quali "Parti"

VISTA la legge 30 dicembre 2010 n.240 e in particolare l'art.19 "Disposizioni in materia di dottorato di ricerca" che modifica l'art. 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210;

VISTO lo Statuto dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", emanato con D.R. n. 3689 del 29.10.2012 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la Legge 92 del 28 giugno 2012 relativa alla parte riguardante l'aliquota INPS nei casi di iscrizione alla gestione separata;

VISTO il Decreto MIUR dell'8 febbraio 2013 n. 45 recante modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e criteri per l'istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati;

VISTO il Decreto MIUR del 25 gennaio 2018 n. 40 che ha elevato, a decorrere dall'1° gennaio 2018, l'importo lordo beneficiario annuo delle borse di dottorato;

VISTO il Regolamento in materia di dottorato di ricerca dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", emanato con D.R. n. 1123/2019 del 03 aprile 2019 e successive modifiche e integrazioni;

VISTA la Proposta dell'Università di Pisa, a valere sull'articolo 11 – FFO 2019 "Ulteriori interventi" (Borsino del MIUR) intitolata "Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale" (presentata il 20.11.2019), in breve PhD-AI.it, e la successiva Comunicazione del MIUR n. 19204 del 19.12.2019 relativa all'assegnazione all'Università di Pisa del finanziamento della proposta di cui sopra per complessivi 3,85 M€, da assegnare mediante avviso pubblico, a cura dell'Università di Pisa, per il cofinanziamento al 50% di borse di dottorato;

CONSIDERATO che con la predetta Comunicazione n. 19204 del 19.12.2019 il MIUR ha inteso destinare il finanziamento stanziato al cofinanziamento al 50% di borse di dottorato delle quali 29 a favore di 13 atenei elencati nella nota stessa;

VISTO il D.M. n.856 del 10 ottobre 2019 con cui è stato assegnato il Fondo Ordinario per gli Enti e le istituzioni di ricerca (FOE 2019), ed in particolare l'assegnazione straordinaria al CNR di 4 M€ per il progetto "Intelligenza Artificiale";

VISTA la convenzione, stipulata in data 30 luglio 2020, tra l'Università degli

studi di Napoli Federico II, la Sapienza Università di Roma, il Politecnico di Torino, l'Università Campus Bio-Medico di Roma, l'Università di Pisa e il Consiglio Nazionale delle Ricerche per la costituzione del consiglio di coordinamento nazionale per l'attivazione del dottorato nazionale in "Intelligenza artificiale" (di seguito riferita come "Convenzione PhD-AI.it.");

VISTO l'articolo 1 della citata convenzione nel quale i predetti atenei sono indicati quali sedi amministrative dei cinque dottorati nazionali in "Intelligenza artificiale" ciascuno con una propria area di specializzazione;

VISTA la "Chiamata aperta alle istituzioni universitarie e agli Enti di Ricerca Nazionali per esprimere la candidatura a partecipare al Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale (ciclo XXXVII e XXXVIII)" indetta dal Presidente del CNR e dal Rettore dell'Università di Pisa in data 29/10/2020 con scadenza il 15/12/2020;

VISTO il Verbale del Comitato di Indirizzo per il Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale che riporta gli esiti della sopra citata "Chiamata aperta" tramite la quale alcuni atenei ed enti di ricerca sono stati inseriti nel gruppo degli atenei "partecipanti" o in quello degli "associati" in base a quanto previsto dall'art. 3, commi 2 e 5, della "Convenzione PhD-AI.it";

VISTA la Convenzione per il funzionamento del Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale – settore Sicurezza e Cybersecurity perfezionata tra l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", sede amministrativa Roma e i relativi atenei partecipanti;

CONSIDERATO l'interesse dell'ente associato a finanziare o cofinanziare borse di studio per la frequenza del Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale – Area: Sicurezza e Cybersecurity con sede amministrativa presso

l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza";

CONSIDERATO la candidatura alla citata Chiamata aperta, a seguito della quale l'ente Università degli studi di Bergamo è stato individuato come associato e che in tale qualità ha confermato con successiva lettera d'impegno l'interesse a cofinanziare una borsa di dottorato per il 37° ciclo (anno accademico 2021/2022) al Corso di Dottorato di Ricerca Nazionale in "Intelligenza Artificiale";

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Articolo 1 - Oggetto

L'ente associato si assume gli oneri connessi al cofinanziamento al 50% di n. 1 (una) borsa di studio al Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale – Area Sicurezza e Cybersecurity della durata di tre anni, da assegnarsi ciascuna ad uno dei candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito del concorso pubblico per l'ammissione al suddetto dottorato. Al finanziatore saranno rese note le generalità dell'assegnatario della predetta borsa di studio.

La borsa sarà vincolata allo svolgimento di un tema di ricerca avente ad oggetto: "Politiche per sicurezza e privacy: modelli, linguaggi e tecniche".

La sede amministrativa si impegna a destinare il finanziamento triennale della presente convenzione relativa alla borsa a tema allo svolgimento dell'attività di ricerca corrispondente al tema predetto.

Articolo 2 – Corrispettivi

Le borse sono di durata triennale.

L'ente associato si impegna a corrispondere alla sede amministrativa, per ciascuna borsa di studio, secondo quanto previsto dall'articolo 6 della Convenzione PhD-AI.it, l'importo complessivo per l'intero ciclo di **€ 65.469,51**

loro amministrazione, in caso di borsa finanziata al 100%, e di € 32.734,76

loro amministrazione, in caso di borsa cofinanziata al 50%.

L'importo di cui al comma precedente è comprensivo di:

a) € 46.029,84 importo triennale della borsa lordo beneficiario (comprensivo degli oneri a carico del beneficiario: quota pari a 1/3 degli oneri previdenziali INPS vale a dire percentuale dell'11,41%);

b) € 10.504,01 oneri triennali a carico dell'amministrazione (quota pari ai 2/3 degli oneri previdenziali INPS, vale a dire percentuale del 22,82%);

c) finanziamento per attività di ricerca del dottorando, ex articolo 9 comma 3 del D.M. 45/2013, relativo al contributo per la mobilità del secondo e terzo anno di corso per un importo complessivo di € 7.671,65, pari a una percentuale del 25% dell'annualità della borsa;

d) quota di funzionamento: € 1.264,01.

L'importo totale lordo della borsa, che l'ente associato dovrà corrispondere al 50%, è dunque così ripartito:

- prima annualità € 20.108,62 lordo amministrazione comprensivo del contributo di funzionamento;

- seconda annualità € 22.680,45 lordo amministrazione comprensivo del contributo per la mobilità;

- terza annualità € 22.680,44 lordo amministrazione comprensivo del contributo per la mobilità.

Oltre alle tre annualità sopra indicate, l'ente associato è tenuto a corrispondere al 50%:

a) la maggiorazione della borsa, nella percentuale massima prevista dalla normativa vigente (50% della borsa lordo amministrazione), per il periodo di

effettivo soggiorno all'estero del beneficiario, autorizzato dal Collegio di dottorato e per una durata comunque non superiore a 12 mesi (a meno di successivi aumenti, l'importo mensile lordo amministrazione della maggiorazione per soggiorno estero ammonta a € 785,12; l'importo massimo lordo amministrazione della maggiorazione della borsa, per un massimo di 12 mesi, ammonta a € 9.421,44); tale maggiorazione non è riconosciuta per periodi di soggiorno all'estero inferiori a quindici giorni;

b) eventuali incrementi dell'importo della borsa di studio dovuti a norme di legge sopravvenute, nonché eventuali maggiori oneri dovuti a nuove disposizioni di natura fiscale o previdenziale.

Articolo 3 - Scadenze

L'ente associato, per il 37° ciclo, è tenuto a cofinanziare al 50 le borse sopra indicate, alle scadenze sottoindicate:

- il 50% della prima annualità entro e non oltre il 30 (trenta) settembre dell'anno civile di stipula della presente convenzione;

- il 50% della seconda annualità entro il 30 settembre del secondo anno di corso;

- il 50% della terza annualità entro il 30 settembre del terzo anno di corso.

Le somme indicate ai punti a) e b) del precedente articolo dovranno essere corrisposte dall'ente associato co-finanziatore entro 30 giorni dalla richiesta tramite PEC da parte dell'ateneo sede amministrativa.

Il pagamento avviene in 3 (tre) rate e deve essere effettuato tramite bonifico alle Coordinate bancarie dell'Università Sapienza di Roma presso Unicredit - codice ente 9001778 - codice IBAN IT 71 I 02008 05227 000400014148, codice BIC SWIFT: UNCRITM1153 specificando nella causale la destinazione

dei fondi "DOTT_NAZ_INTEL_ART 37° ciclo".

Articolo 4 – Gestione somme residue corrisposte

Nei casi seguenti:

- mancata assegnazione della borsa,
- esclusione del dottorando per esito negativo della valutazione finalizzata al passaggio all'anno di corso successivo,
- rinuncia agli studi,
- rinuncia alla borsa,

le somme residue del finanziamento eventualmente già corrisposto dall'ente associato saranno allo stesso restituite (solo per le mensilità successive alla data del fatto che ha determinato il venire meno della titolarità della borsa).

Non verranno restituite ulteriori somme oltre quelle effettivamente versate all'Ateneo sede amministrativa. L'ente associato prende atto del fatto che la mancata erogazione dell'importo spettante indicato in convenzione (comprese le eventuali maggiorazioni di cui ai precedenti punti a e b) dell'Art. 2, avrà come conseguenza la mancata corresponsione da parte dell'ateneo sede amministrativa dell'importo dovuto al beneficiario. L'ente associato rende pertanto indenne la sede amministrativa da qualsiasi forma di responsabilità derivante dal mancato pagamento del finanziamento delle somme dovute qualsiasi sia la motivazione.

Articolo 5 - Tutela della salute e della sicurezza

Al fine di sviluppare l'attività di ricerca, l'assegnatario della borsa di studio potrà utilizzare, previa autorizzazione del collegio dei docenti del corso del dottorato, le strutture dell'ente associato nei limiti e con le modalità con questo concordati.

Ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs. 81/08, l'ente associato assume gli stessi obblighi del datore di lavoro quando i dottorandi svolgono la loro ricerca all'interno delle strutture di tale ente che, in ragione di ciò, è tenuto agli adempimenti per la salvaguardia della loro salute e sicurezza rispetto ai rischi che potrebbero derivare per essi dalla frequentazione di tali strutture aziendali e/o dalla partecipazione alle attività ivi svolte.

I dottorandi, per le attività che svolgono nell'ambito del dottorato, anche in sedi diverse da quelle dell'Ateneo, sono coperti da una polizza infortuni stipulata dalla sede amministrativa per le conseguenze dannose che derivino da un eventuale infortunio.

Articolo 6 - Riservatezza

Il titolare della borsa di studio è tenuto a mantenere la massima riservatezza per quanto attiene a dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti, eventualmente acquisiti durante lo svolgimento dell'attività di ricerca.

Le parti si impegnano reciprocamente a mantenere il massimo riserbo riguardo tutto ciò di cui vengano a conoscenza dell'altra parte in esecuzione del presente accordo, senza darne pertanto diffusione o comunicazione se non per gli aspetti strettamente collegati all'applicazione della presente convenzione e nella piena trasparenza e condivisione fra le parti.

Articolo 7 – Proprietà intellettuale (norma di rinvio)

Qualora dall'attività di ricerca del dottorando derivino risultati nuovi ed inventivi, suscettibili o non di brevettazione, l'ente associato è tenuto a darne comunicazione all'ufficio competente della sede amministrativa. La titolarità, la protezione e l'utilizzo degli stessi saranno regolati mediante specifici accordi

tra le parti, in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento Brevetti dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" emanato con D.R. n. 199/19 del 16 gennaio 2019 e successive modifiche e integrazioni, la cui applicazione su di sé, unitamente a quella dell'art.65 del Codice della proprietà industriale, sarà accettata dal dottorando prima dell'inizio della sua attività.

Articolo 8 – Protezione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali forniti o raccolti al fine dell'esecuzione della presente convenzione avviene ai sensi del Regolamento UE 2016/679, delle disposizioni nazionali in materia di protezione dei dati personali e nel rispetto dei principi generali di trasparenza, correttezza e riservatezza.

Le parti dichiarano di essere reciprocamente informate che i dati personali raccolti in relazione alla presente convenzione saranno trattati da ciascuna parte al fine esclusivo di dare esecuzione alla stessa.

Le parti rivestono il ruolo di titolari autonomi del trattamento dei dati personali delle parti e di soggetti terzi nell'espletamento di tutti gli adempimenti connessi e strumentali allo svolgimento delle attività in collaborazione, in base alla disciplina della convenzione.

Articolo 9 - Riferimenti regolamentari

L'ente associato accetta tutte le disposizioni del Regolamento della sede amministrativa in materia di dottorato di ricerca emanato con D.R. n. 1123/2019 del 03 aprile 2019, consultabile al link <https://www.uniroma1.it/it/documento/regolamento-dottorati-di-ricerca> che trova applicazione in tutti i procedimenti connessi alla gestione ed al funzionamento del corso di dottorato.

Articolo 10 - Durata

La presente convenzione ha la durata di tre anni accademici corrispondenti alla durata del corso di dottorato (37° ciclo).

Articolo 11 – Foro competente

Per ogni eventuale controversia che dovesse insorgere tra le parti relativa all'interpretazione e all'applicazione della presente convenzione le parti si impegnano a trovare una soluzione in via transattiva; ove ciò non fosse possibile per ogni controversia è esclusivamente competente il Foro di Roma.

Articolo 12 – Imposta di bollo e registrazione

La presente Convenzione viene sottoscritta dalle parti con firma digitale ai sensi dell'articolo 15, comma 2- bis della legge 7 agosto 1990, n.241 e viene registrata solo in caso d'uso a cura e spese della parte richiedente.

Le spese di bollo sono a carico della sede amministrativa e devono essere assolte con modalità esclusivamente telematica, ai sensi di quanto disposto articolo 6 del D.M. del 17 giugno 2014 (l'autorizzazione dell'Agenzia delle Entrate di Roma n. 87826 del 10/11/2016).

Articolo 13 – Disposizione di rinvio

Per quanto non specificato nella presente convenzione si fa riferimento alle norme dell'ordinamento vigente.

L'ente associato sottoscrivendo la presente convenzione dichiara di aver preso visione e di approvare espressamente e specificamente gli articoli 2 ed 11.

Per l'Università degli Studi di

Per l'Università degli studi di

Roma "La Sapienza"

Bergamo

La Rettrice

Il Rettore

Prof.ssa Antonella Polimeni

Prof. Remo Morzenti Pellegrini

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale e norme connesse



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Direzione personale
logistica
e approvvigionamenti

Centrale acquisti

OGGETTO: Decreto rettorale d'urgenza per l'approvazione della progettazione definitiva ed esecutiva dell'intervento relativo alla sistemazione delle facciate cortile interno e fronte via Salvecchio e muri di recinzione (CIG Z8531BB1D6 - CUP F17H21002030005)

IL RETTORE

PREMESSO CHE:

- Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 29.04.2021 sono state approvate le linee generali dell'intervento relativo alla sistemazione delle facciate cortile interno e fronte via Salvecchio e muri di recinzione definite nella documentazione tecnica e nel quadro economico sotto riportato, redatta da Lab 2.0, nell'intesa che si procederà con l'iter per anticipare questo intervento, rinviando successivamente quello relativo alle facciate di via Pignolo. Nella medesima seduta del Consiglio d'Amministrazione è stato altresì deliberato di affidare allo Studio Lab 2.0 l'incarico per la progettazione definitiva ed esecutiva e la D.L. dell'intervento stesso;
- in data 14.5.2021, con determinazione dirigenziale rep. 317/2021, venivano affidate alla ditta Lab 2.0 Studio Associato Architetto Gianluca Fiori Bellotti & Geom. Cristiano Orlandi con sede in Bergamo, via G. Moroni, 160, per un importo di euro 30.000,00 oltre oneri, la realizzazione di attività inerenti la progettazione, la direzione lavori, il coordinamento della sicurezza in sede di esecuzione relative all'intervento in oggetto;
- in data 14.05.2021 è stato sottoscritto il relativo contratto, avente ad oggetto le suddette prestazioni, con termine di 30 giorni per la consegna del progetto definitivo/esecutivo;
- la ditta ha presentato il progetto definitivo/esecutivo in data 13/06/2021 (prot. 50907/IX/2 del 18.06.2021), certificato ai sensi dell'art. 26 D.lgs. 50/2016 dall'ing. Francesco Lanorte in data 17/06/2021 (prot. 50908/IX/2 del 18.06.2021);
- le funzioni di Responsabile unico del procedimento per la presente procedura, sono svolte dall'ing. Francesco Lanorte, Responsabile dei Servizi tecnici per la didattica;

DATO ATTO CHE:

- al fine di avviare sin da subito la procedura di gara, appare opportuno approvare il presente progetto con decreto rettorale, in via d'urgenza, che sarà poi oggetto di successiva ratifica da parte del Consiglio di amministrazione dell'Università nella prima seduta utile;
- il quadro economico dell'intervento in oggetto prevede un importo complessivo di **euro 268.365,23** relativo a:

A. Opere edili

A.1 Lavori soggetti a ribasso di gara: euro 145.299,42 (al netto di IVA)

A.2 Oneri per la sicurezza non soggetti a ribasso di gara: euro 4.550,00 (al netto di IVA)

B. Somme a disposizione

B.1 IVA al 10%: euro 14.984,94

B.2 Incentivi art. 113 D. lgs. 50/2016: euro 2.966,99

B.3 Spese tecniche relative alle attività, affidate alla suddetta ditta, di progettazione definitiva ed esecutiva, direzione lavori, coordinamento della sicurezza in sede di esecuzione: euro 38.064,00 (IVA e cassa professionale compresi);

B.4 Fornitura e posa corpi illuminanti: euro 32.500,00



B.5 imprevisti 20%: euro 29.969,88;

RITENUTO:

- pertanto di approvare il progetto definitivo/esecutivo relativo all'intervento in oggetto, trasmesso dalla ditta Lab 2.0 Studio Associato Architetto Gianluca Fiori Bellotti & Geom. Cristiano Orlandi in data 13.06.2021;
- di disporre pertanto l'avvio della relativa procedura di gara per l'affidamento dei lavori oggetto dell'intervento, per un importo, come risultante dal quadro economico di cui al progetto, posto a base di gara, di euro 145.299,42 (oltre IVA), oltre ad euro 4.550,00 (oltre IVA), non soggetti a ribasso, per oneri di sicurezza, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a) del DL 76/2020, convertito con modificazioni nella Legge 120/2020, così come modificato dall'art. 51, comma 1, lett. a) del DL 77/2021, a norma del quale le stazioni appaltanti possono procedere all'affidamento diretto di lavori di importo inferiore a 150.000 euro. Si richiama altresì l'art. 1, comma 4 del predetto DL laddove viene affermato che in alcuni settori tra cui quello relativo dell'edilizia universitaria, le stazioni appaltanti, per l'affidamento delle attività di esecuzione di lavori, servizi e forniture nonché dei servizi di ingegneria e architettura, inclusa l'attività di progettazione, e per l'esecuzione dei relativi contratti, operano in deroga ad ogni disposizione di legge diversa da quella penale, fatto salvo il rispetto delle disposizioni del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, nonché dei vincoli inderogabili derivanti dall'appartenenza all'Unione europea, ivi inclusi quelli derivanti dalle direttive 2014/24/UE e 2014/25/UE, dei principi di cui agli articoli 30, 34 e 42 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e delle disposizioni in materia di subappalto;

CONSIDERATO CHE:

- la spesa complessiva dell'intervento di euro 268.365,23 trova copertura al budget degli investimenti del bilancio di previsione 2021, Conto contabile 01.11.01.02 "Fabbricati urbani", codice progetto FACCIATE, assegnato alla Direzione Personale logistica e approvvigionamenti;

DECRETA

- 1.** di approvare il progetto definitivo/esecutivo relativo all'intervento in oggetto, trasmesso dalla ditta Lab 2.0 Studio Associato Architetto Gianluca Fiori Bellotti & Geom. Cristiano Orlandi in data 13.06.2021;
- 2.** di disporre l'avvio della procedura relativa all'affidamento diretto dei lavori oggetto dell'intervento, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a) del DL 76/2020, convertito con modificazioni nella Legge 120/2020, così come modificato dall'art. 51, comma 1, lett. a) del DL 77/2021, per un importo, come risultante dal quadro economico di cui al progetto, che dovrà costituire oggetto di ribasso, di euro 145.299,42 (oltre IVA), oltre ad euro 4.550,00 (oltre IVA), non soggetti a ribasso, per oneri per la sicurezza;
- 3.** di dare atto che la spesa complessiva di euro 268.365,23 trova copertura al budget degli investimenti del bilancio di previsione 2021, Conto contabile 01.11.01.02 "Fabbricati urbani", codice progetto FACCIATE, assegnato alla Direzione Personale logistica e approvvigionamenti;
- 4.** di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Università ai sensi dell'art. 29 comma 1 del D. Lgs. 50/2016 e nella Sezione "Amministrazione Trasparente - Provvedimenti" ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 nonché nella sezione "Albo di Ateneo";



- 5.** di dare atto che il presente provvedimento, emanato ai sensi dell'art. 16, comma 3 dello Statuto vigente, per motivi di necessità ed urgenza, sarà sottoposto a ratifica del Consiglio d'Amministrazione;
- 6.** di demandare al Responsabile del Procedimento e al Dirigente della direzione personale, logistica e approvvigionamenti l'assunzione di tutti gli atti conseguenti la presente deliberazione.

Bergamo, 18.06.2021

IL RETTORE

(Prof. Remo Morzenti Pellegrini)

(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 82/2005)