



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Firenze - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Firenze

Acronimo:	UNIFI
Regione:	Toscana
Provincia:	FI
Comune:	Firenze
CAP:	50121
Indirizzo:	Piazza San Marco, 4
Codice Amministrazione:	USFir
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020	2018 – 2020
piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_.pdf) (307.49 KB)	piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_0.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_0.pdf) (1.21 MB)
2022-2024	2024-2026
piano_azioni_positive_usfir-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usfir-triennio_2022-2024-anno_.pdf)	piano_azioni_positive_usfir-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usfir-triennio_2024-2026-anno_.pdf)



no- triennale/usfir/2022-2024/piano_azioni_positi ve_usfir-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (191.72 KB)	no- triennale/usfir/2024-2026/piano_azioni_positi ve_usfir-triennio_2024-2026-anno__0.pdf) (143.33 KB)
---	---



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale		0	0	1	5	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	docenti e ricercatori	1	106	272	358	253	1	67	192	261	152
Personale non dirigente	tecnici-amministrativi e cel	7	54	137	191	96	14	129	251	433	213
Totale personale		8	160	410	554	349	15	196	443	697	366
Totale % sul personale complessivo		0,25	5,00	12,82	17,32	10,91	0,47	6,13	13,85	21,79	11,44

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	85	125	78	17	306	58,96	20,75	1	49	83	60	20	213	41,04	12,43
Tra 3 e 5 anni	0	16	64	27	12	119	62,63	8,07	0	17	32	18	4	71	37,37	4,14
Tra 5 e 10 anni	0	5	61	86	16	168	52,50	11,39	0	1	55	74	22	152	47,50	8,87
Superiore a 10 anni	0	0	22	167	208	397	62,62	26,92	0	0	22	109	106	237	37,38	13,84
Inferiore a 3 anni	7	43	50	17	1	118	35,76	8,00	12	98	77	21	4	212	64,24	12,38
Tra 3 e 5 anni	0	5	11	3	0	19	24,36	1,29	1	18	28	11	1	59	75,64	3,44
Tra 5 e 10 anni	0	5	6	7	0	18	21,95	1,22	1	11	38	13	1	64	78,05	3,74
Superiore a 10 anni	0	1	70	164	95	330	31,88	22,37	0	2	108	388	207	705	68,12	41,16
Totale	8	160	409	549	349	1475			15	196	443	694	365	1713		
Totale %	0,25	5,02	12,83	17,22	10,95	46,27			0,47	6,15	13,90	21,77	11,45	53,73		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
docenti e ricercatori	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,16
docenti e ricercatori	Laurea magistrale	491	61,76	304	38,24	795	24,94
docenti e ricercatori	Dottorato di ricerca	497	57,59	366	42,41	863	27,07
tecnici-amministrativi e cel	Inferiore al Diploma superiore	37	54,41	31	45,59	68	2,13
tecnici-amministrativi e cel	Diploma di scuola superiore	176	33,02	357	66,98	533	16,72
tecnici-amministrativi e cel	Laurea	30	38,96	47	61,04	77	2,42
tecnici-amministrativi e cel	Laurea magistrale	197	26,88	536	73,12	733	22,99
tecnici-amministrativi e cel	Master di I livello	45	39,47	69	60,53	114	3,58
Totale personale		1475		1713		3188	
Totale % sul personale complessivo		46,12		53,56		99,69	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Dalla tabella 1.1. relativa alla ripartizione del personale per genere ed età emerge in modo molto evidente come all'interno della comunità universitaria esista una forte femminilizzazione del lavoro amministrativo: le donne sono 1040 contro 485 uomini. L'età del personale tecnico amministrativo e delle/dei CEL (Collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/che), inoltre, risulta piuttosto avanzata: 424 uomini su 485 e 897 donne su 1040 hanno più di 41 anni.

A livello dirigenziale gli uomini risultano sia più numerosi delle donne (6 uomini e 4 donne) sia più giovani (le donne hanno tutte più di 51 anni).

All'interno del personale docente e ricercatore la situazione è numericamente più equilibrata: gli uomini sono in totale 990 a fronte di 673 donne. Solo 107 uomini su 990 (il 10,8%) e 68 donne su 673 (il 10,10%) hanno meno di 41 anni.

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Solo il 18,3% delle donne rispetto al totale della popolazione dei/delle docenti e dei ricercatori e delle ricercatrici ha solo il titolo di laurea magistrale, mentre tra gli uomini la percentuale sale al 29,56.

All'interno del personale tecnico amministrativo e delle/dei CEL solo il 4,45% ha un titolo inferiore al Diploma superiore. Il 60,59% del personale tecnico-amministrativo delle/dei CEL ha un titolo di laurea. Il 35,14% delle amministrative, delle tecniche e delle CEL ha un titolo di laurea magistrale contro il 12,91 % degli uomini; il 4,5 delle amministrative, delle tecniche e delle CEL ha un master contro il 2,9% degli uomini. Mancano, purtroppo, dati sul possesso di titoli di dottorato. Nel complesso i dati raccolti stanno a indicare come le donne tendano ad essere sovra-qualificate rispetto ai profili e livelli che occupano.

Sarebbe interessante disporre di dati precisi sul PTA e CEL, suddivisi per categoria di inquadramento, data dell'ultimo inquadramento e possesso dei titoli di studio, in modo da ottenere informazioni sui tempi di valorizzazione delle competenze

del personale (titoli già in possesso al momento dell'assunzione, o titoli conseguiti in ruolo) e opportunità di valorizzazione offerte in modo paritario alle varie componenti del personale tecnico amministrativo e delle/dei CEL.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	8	158	387	507	317	1377	47,34	92,98	15	195	395	598	329	1532	52,66	89,23
Part Time >50%	0	2	20	43	26	91	35,00	6,14	0	1	45	89	34	169	65,00	9,84
Part Time ≤50%	0	0	3	4	6	13	44,83	0,88	0	0	3	10	3	16	55,17	0,93
Totale	8	160	410	554	349	1481			15	196	443	697	366	1717		
Totale %	0,25	5,00	12,82	17,32	10,91	46,31			0,47	6,13	13,85	21,79	11,44	53,69		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	9	10	1	22	26,83	4,04	0	11	18	25	6	60	73,17	4,92
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	5	9	8	22	16,92	4,04	0	0	23	62	23	108	83,08	8,86
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	4	4	1	9	12,00	1,65	0	1	23	31	11	66	88,00	5,41
Personale che fruisce del lavoro agile	7	55	130	186	105	483	33,54	88,79	11	125	230	386	205	957	66,46	78,51
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	4	2	2	8	22,22	1,47	0	2	7	12	7	28	77,78	2,30
Totale	7	57	152	211	117	544			11	139	301	516	252	1219		

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale %	0,40	3,23	8,62	11,97	6,64	30,86			0,62	7,88	17,07	29,27	14,29	69,14		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Il 92,98% degli amministrativi e delle/dei CEL (sul totale degli uomini) è impiegato a tempo pieno contro l'89,23% delle donne (sul totale delle donne). È impiegato a tempo parziale >50% il 6,14% degli uomini sul totale della popolazione maschile e il 9,84 % delle donne sul totale della popolazione femminile. La percentuale delle donne impiegate a tempo parziale ≤50% scende al 0,93 % sale a 55,17 % sul totale della popolazione femminile ed è lo 0,88% del totale della popolazione maschile.

Le più interessate al tempo parziale >50% sono le donne di età compresa tra i 51 e i 60 anni, la generazione che si trova spesso a gestire contemporaneamente il carico di cura dei nipoti e degli anziani fragili.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Il ricorso alle misure di conciliazione rimane preminentemente femminile, sia per quanto concerne il telelavoro (scelto dal 4,92% delle donne a fronte del 4,04% degli uomini) sia per quanto riguarda il part-time e la flessibilità oraria. La forbice fra uomini e donne raggiunge il suo massimo per le richieste di part-time orizzontale, in rapporto alle quali il dato femminile supera di tre volte quello maschile (il 5,41% delle donne rispetto al totale delle impiegate, contro l'1,65 degli uomini rispetto al complesso degli impiegati).

La fascia d'età maggiormente interessata a tali forme di conciliazione è quella superiore ai 40 anni d'età.

La novità più rilevante rispetto agli anni precedenti è costituita dall'introduzione del lavoro agile, resasi necessaria dalla situazione pandemica quale misura generale di prevenzione dal contagio. In questo caso, i dati evidenziano una discrasia a favore degli uomini (88,79% degli uomini a fronte del 78,51% delle donne). Il Comitato auspica di monitorare l'evoluzione di tali dati in un contesto post-emergenziale, in relazione anche alla possibilità di usufruire di altre misure di conciliazione.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3574	37,84	5871	62,16	9445	44,69
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	583	5,91	9283	94,09	9866	46,68
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	283	15,93	1494	84,07	1777	8,41

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	4,26	45	95,74	47	0,22
Totale permessi	4442	21,02	16693	78,98	21135	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

I dati sui congedi parentali portano nuovamente a riflettere sul tema della conciliazione vita-lavoro. Resta netto, infatti, il divario fra uomini e donne nel ricorrere a permessi e congedi ex L.104/1992, ma ancor più a congedi parentali, a ribadire ancora una volta il ruolo centrale del personale femminile nelle attività di cura della famiglia e dei figli.

I permessi maggiormente richiesti e fruiti risultano quelli giornalieri, in particolare i congedi parentali (46,68% del totale dei permessi), che sono richiesti soprattutto dalle donne.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Nei primi mesi del 2020 il Comitato è stato chiamato dal Senato accademico a svolgere un'indagine di fattibilità circa l'istituzione presso l'Ateneo fiorentino di un punto d'ascolto anti violenza - sul modello dello sportello realizzato all'Università di Torino - su sollecitazione di una mozione presentata da una parte della componente studentesca dell'organo accademico. Il Cug ha coinvolto la rappresentanza studentesca e chi in Ateneo e sul territorio si occupa del tema della violenza nei confronti delle donne per approfondire le criticità e le modalità per concretizzare nell'Università di Firenze tale iniziativa di supporto. Dopo una serie di colloqui e di incontri aperti alle persone interessate al tema, tra le quali il Centro anti violenza Artemisia, il CUG ha prospettato la possibilità di realizzare azioni formative finalizzate a informare e orientare sui temi delle violenze e delle molestie, e specificamente dedicate a studentesse, studenti nonché agli altri membri della comunità universitaria.

A fine gennaio si è svolto un incontro con le colleghe dell'Università di Torino che hanno realizzato uno sportello contro la violenza di genere presso il loro Ateneo. A seguito dell'incontro, due colleghe di Psicologia, in collaborazione con il CUG,

hanno presentato un progetto europeo che, pur avendo ottenuto un ottimo punteggio, non è stato finanziato.

Tra gennaio e febbraio 2020 si sono svolti i due ultimi moduli del Corso di aggiornamento professionale su 'Equità e diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi', dedicati rispettivamente al tema del sessismo e della violenza nei confronti delle donne e alla questione delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBTQI+.

A luglio 2020 il CUG ha proposto all'Ateneo le 'Linee guida per promuovere l'equilibrio di genere e inclusione negli eventi scientifici dell'Università di Firenze', che sono state approvate dagli organi accademici e segnalate a tutta le comunità universitaria.

L'8 ottobre 2020 la presidente del CUG ha tenuto una lezione nell'ambito delle *complementary skills* per tutti coloro che frequentano i Dottorati di Ateneo. La lezione, dedicata al tema "Genere e accademia", ha riscontrato un notevole interesse e visto la partecipazione di quasi 100 dottorande/i.

La presidente del CUG ha collaborato con ANCI Toscana alla creazione di un corso per la promozione di una cultura improntata al benessere organizzativo, rivolto ai dirigenti del Comune di Firenze, che si è svolto tra ottobre e novembre. Nell'ambito del Corso hanno svolto alcune delle lezioni sia la Presidente, che si è occupata in particolare del Bilancio di genere, sia il vicepresidente CUG che si è soffermato invece sul tema del mobbing e sulla tutela della lavoratrice e del lavoratore.

Il CUG ha patrocinato il seminario organizzato dal Seminario permanente sulla violenza di genere, coordinato dalle professoresse Re, Rodeschini, Vallauri e Vierucci, che si è tenuto il 25 novembre, intitolato "Donne in emergenza. Violenza di genere e discriminazione nella pandemia".

Le relazioni presentate al convegno "Diversamente scienza", che ha avuto luogo il 12 ottobre 2018, sono state pubblicate nel volume omonimo a cura di Brunella Casalini e Patrizia Tomio (collana del CUG, FUP, Firenze 2020).

Il CUG patrocina, inoltre, il Progetto "OCTOPUS. I tentacoli della disparità di genere in otto puntate": un'iniziativa dell'Università di Firenze (in collaborazione con CNR, Istituto Nazionale di Fisica Nucleare e Istituto Nazionale di Astrofisica), ideata per diffondere consapevolezza sulle cause e gli effetti della disparità di genere nel mondo accademico e della ricerca. Gli incontri, della durata di circa un'ora ciascuno, saranno realizzati a partire dal mese di febbraio, in modalità online e si comporranno di tre moduli: seminari, proiezione di cortometraggi e dibattito sul tema proposto.

Nel febbraio 2021 è stato pubblicato, a cura del CUG, il Bilancio di genere di Ateneo relativo all'anno accademico 2019, che è visibile al seguente indirizzo: <https://www.unifi.it/art-5172-bilancio-di-genere-dell-ateneo.html>.

Per quel che riguarda l'anno 2021 - essendo questo CUG in scadenza - l'iniziativa a oggi programmata è il ciclo di tre webinar "Pillole di parità. La femminilizzazione delle professioni tra cambiamenti sociali e stereotipi", che ha lo scopo di aprire un confronto sugli stereotipi di genere ancora radicati in ambito professionale e sulle difficoltà che questi determinano nell'accesso al lavoro delle donne e nella considerazione sociale di alcuni mestieri scelti come particolarmente esemplificativi. Con un focus sulle contraddizioni e le disuguaglianze emerse nel corso dell'anno di pandemia da Covid-19.

Alcune delle azioni realizzate non erano originariamente previste nel PAP.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini	Donne

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	52	133	263	432	131	1011	35,32	10,39	40	304	519	667	321	1851	64,68	7,51
Aggiornamento professionale	31	641	1277	1457	499	3905	31,14	40,15	93	1255	2389	3232	1668	8637	68,86	35,04
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	21	14	35	22,73	0,36	0	0	0	63	56	119	77,27	0,48
Lavoro agile + POLA	2	13	120	283	52	470	36,58	4,83	2	74	172	378	189	815	63,42	3,31
Altro	104	795	1490	1267	649	4305	24,56	44,26	321	4101	4242	4458	104	13226	75,44	53,66
Totale ore	189	1582	3150	3460	1345	9726			456	5734	7322	8798	2338	24648		
Totale ore %	0,55	4,60	9,16	10,07	3,91	28,29			1,33	16,68	21,30	25,59	6,80	71,71		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Analizzando la tabella inerente alla fruizione della formazione del personale dell'Ateneo si può notare come vi sia un maggior investimento da parte delle donne in termini di tempo dedicato alla propria formazione (in termini assoluti, la popolazione femminile vi ha dedicato 24.648 ore, mentre la popolazione maschile 9.726), un dato che rispecchia del resto la forte femminilizzazione del lavoro amministrativo.

Ma se si considera invece la percentuale delle donne che hanno fruito della formazione sul totale del proprio genere, questa è tendenzialmente più bassa rispetto a quella degli uomini.

Fatta eccezione per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza, sono i corsi per aggiornamento professionale quelli maggiormente fruiti. Sono, poi, alle prime battute le iniziative di formazione in merito al lavoro agile e ai POLA, che al momento hanno raggiunto soltanto il 4,83% della popolazione maschile e il 3,31% di quella femminile. Non sono, invece, reperibili i dati sulla formazione inerente ad altre tematiche di interesse del CUG (quali - a titolo meramente indicativo - la violenza di genere e il mobbing).

Sia per gli uomini che per le donne, la fascia di età maggiormente interessata alla formazione è quella tra i 51 e i 60 anni, la più numerosa, del resto, rispetto alla distribuzione del personale universitario. Un altro dato da segnalare è la scarsissima partecipazione - comunque maggiore per le donne e per le fasce di età più alte - a corsi dedicati a competenze manageriali e relazionali.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Professori Ordinari	103	76,87	31	23,13	134	21,61	Uomo
Professori Associati	83	72,81	31	27,19	114	18,39	Uomo
RTD b)	112	70,44	47	29,56	159	25,65	Uomo
RTD a)	96	65,31	51	34,69	147	23,71	Uomo
Cat. C	7	77,78	2	22,22	9	1,45	Uomo
Cat. D	9	50,00	9	50,00	18	2,90	Uomo
Cat. EP	4	66,67	2	33,33	6	0,97	Uomo
CEL	2	33,33	4	66,67	6	0,97	Donna
Tecnologi	17	62,96	10	37,04	27	4,35	Donna
Totale personale	433		187		620		
Totale % sul personale complessivo	13,54		5,85		19,39		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La rappresentanza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso non è rispettata per tutte le categorie di personale. Per quanto riguarda la composizione delle commissioni chiamate alla selezione del personale della prima o della seconda fascia docente e del personale ricercatore a tempo determinato di tipo B, le donne sono in netta minoranza e non arrivano a rappresentare il 30% delle commissioni, che devono essere formate da tre membri. Solo per il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A (la più debole delle categorie di concorso) si ha una presenza femminile nelle commissioni superiore, pari al 34%.

Per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo la partecipazione femminile oscilla da una presenza molto bassa nelle commissioni che reclutano personale di categoria C a un perfetto equilibrio per il reclutamento del personale di categoria D. La presenza femminile cala di nuovo nelle commissioni che reclutano personale EP ma si assesta sul 33,3%. Per il reclutamento personale CEL le donne rappresentano il 66% dei membri delle commissioni; per il reclutamento di personale tecnologo esse rappresentano il 37%.

Emerge in particolare il dato relativo alla presidenza delle commissioni, dove il genere indicato è quello prevalente: solo in 2 categorie delle 9 presenti - quelle del personale tecnologo e CEL - esso è femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professori Ordinari	€50044,00	€48310,00	€ -1734,00	-3,59
Professori Associati	€35613,00	€35073,00	€ -540,00	-1,54
Ricercatori	€27632,00	€27604,00	€ -28,00	-0,10
Dirigenti	€47265,00	€49455,00	€ 2190,00	4,43
CEL	€23643,00	€23066,00	€ -577,00	-2,50
Cat. EP	€26520,00	€26657,00	€ 137,00	0,51
Cat. D	€21024,00	€20962,00	€ -62,00	-0,30
Cat. C	€19198,00	€18925,00	€ -273,00	-1,44
Cat. B	€17622,00	€17687,00	€ 65,00	0,37

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Nel personale docente, il divario economico è sempre negativo per le donne. Tale divario è più forte per le professoresse ordinarie, con una differenza percentuale pari al -3,59%, e cala progressivamente per le docenti associate e le ricercatrici, per effetto del più lungo permanere delle donne in questi ruoli. Fra i membri del personale dirigente vi è invece un divario a vantaggio delle donne pari al 4.43% e leggermente positivo è anche il divario fra la retribuzione media le donne EP e quella dei colleghi della stessa categoria di personale tecnico-amministrativo.

Per il resto del personale tecnico-amministrativo il divario, in tutte le categorie, assume un valore negativo per le donne, differenza a svantaggio delle donne che ritorna anche nella retribuzione delle/dei CEL (collaboratori/trici ed esperti/esperte linguistiche/che).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

E' attualmente in corso un'indagine di Ateneo sullo stress lavoro correlato.

Sono presenti sportelli di ascolto per gli studenti e sportelli di ascolto e counselling per gli studenti con disabilità.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ha proposto la creazione di un punto di ascolto e, dal momento del suo insediamento, si è offerto come punto di contatto (via email e telefono) per segnalare eventuali situazioni di criticità all'amministrazione.

Tra le proposte presenti nell'aggiornamento al PAP, presentato lo scorso anno, è presente la richiesta dell'introduzione della figura della consigliera di fiducia. Attualmente è presente soltanto il garante per i diritti, al quale si è invitati a rivolgersi anche in caso di molestie sul lavoro.

Nel mese di gennaio 2021, il CUG ha partecipato alla candidatura per un finanziamento europeo del progetto "Well-being inclusive: Inclusive Teaching, Communication and Research for Wellbeing in Universities", con le Università di Birmingham, Colonia, Leida, Linneo, Nantes e Semmelweis, con la finalità di stabilire collaborazioni universitarie attraverso metodi virtuali per studiare e migliorare l'impatto che può avere un'Università europea sulla società, in termini di benessere dei singoli individui e della comunità nella sua interezza. Il progetto presentato non è stato finanziato.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso dei quattro anni di mandato del CUG sono arrivate diverse segnalazioni di situazioni problematiche sia da parte di assegniste e dottorande sia da parte di amministrative e amministrativi. A queste richieste si è risposto, laddove necessario, sollecitando l'attenzione sul caso da parte del Direttore generale. Talvolta, si è intervenuti accompagnando il lavoratore al colloquio con il Direttore generale.

Nell'ottobre del 2018 è stato organizzato un seminario sul tema del mobbing e delle molestie. Un'analoga iniziativa è stata ripetuta nel 2019 nell'ambito del corso "Equità e diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi", che conteneva moduli di 20 ore sul benessere organizzativo, sul tema della disabilità, sul sessismo e la violenza di genere e sulle questioni lgbtqi+.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il CUG è nominato dal Rettore sulla base delle candidature raccolte attraverso un bando pubblico.

Tipologia di atto: Decreto rettorale.

Data: 24/04/2017

Organo sottoscrittore: Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Sì

Dotazione euro:

€4000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Seminari sul mobbing, sulla violenza di genere. Lezioni sul tema genere e accademia.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unifi.it/vp-9265-comitato-unico-d-i-garanzia-per-le-pari-opportunita.html>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Docenti dell'Ateneo esperti nelle tematiche di cui si occupa il CUG.



Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il CUG nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il CUG ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Tenuto conto del ricorso allo smart working dovuto alla situazione di emergenza, il CUG ha promosso un'indagine sul tema.

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Ateneo ha introdotto il telelavoro nel 2018. Il CUG ha partecipato alle attività di consultazione con le parti sindacali e ha steso un parere sul regolamento relativo. La Presidente del CUG ha preso parte alle attività della commissione che ha valutato le domande di telelavoro nel 2019, nel 2020 e nel 2021.

Il CUG sta inoltre conducendo un'indagine sullo smart working in Ateneo con una serie di interviste qualitative mirate e un questionario. La ricerca è in corso.

Piani di formazione del personale

Nell'ottobre del 2019 è stato introdotto nel piano di formazione del personale un seminario sul tema del mobbing e delle molestie.

La frequenza del corso "Equità e diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi", organizzato dal CUG, è stata riconosciuta ai fini della formazione del personale.

Considerazioni conclusive

Al momento della stesura di questa relazione, il presente CUG è a fine mandato ed è, quindi, possibile nelle conclusioni fare un bilancio complessivo dell'attività svolta e delle difficoltà incontrate.

Nel complesso, il CUG che ho presieduto è stato molto attivo e propositivo. Ciò ha reso possibile la realizzazione di numerose attività, soprattutto nell'ambito della sensibilizzazione e della formazione sui temi delle pari opportunità, delle discriminazioni, della violenza nei confronti delle donne, del mobbing e delle molestie.

Tra gli interventi prioritari che rimangono da attuare si segnalano almeno i tre seguenti: nomina della consigliera di fiducia; creazione di un punto di ascolto dedicato al personale tecnico-amministrativo nonché al personale docente e ricercatore; realizzazione di un più costante monitoraggio del benessere lavorativo e dell'efficacia delle misure adottate in vista della conciliazione.

Nei quattro anni appena trascorsi la comunicazione e la collaborazione con gli organi centrali di Ateneo è andata progressivamente migliorando. L'augurio è che questa tendenza risulti in futuro rafforzata e il CUG possa trovare un maggiore raccordo anche con la squadra di governo di Ateneo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-firenze-2021>