



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Firenze - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' 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: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020

[\(307.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

2018 – 2020

[\(1.21 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

2022-2024

[\(307.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2022-2024-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2022-2024-anno_.pdf)

2024-2026

[\(307.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2024-2026-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/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	0	6	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	docenti e ricercatori	5	110	281	352	266	4	85	195	271	153
Personale non dirigente	tecnicci-amministrativi e cel	8	74	138	182	91	17	153	256	397	223
Totale personale		13	184	419	540	357	21	238	451	671	377
Totale % sul personale complessivo		0,40	5,63	12,81	16,51	10,91	0,64	7,28	13,79	20,51	11,53

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽³⁾		
Superiore a 10 anni	0	0	15	145	207	367	61,68	24,26	0	0	15	108	105	228	38,32	12,97
Tra 5 e 10 anni	0	4	61	77	21	163	55,63	10,77	0	5	37	68	20	130	44,37	7,39
Tra 3 e 5 anni	0	24	75	62	24	185	59,29	12,23	0	21	56	37	13	127	40,71	7,22
Inferiore a 3 anni	5	82	130	68	14	299	57,28	19,76	4	59	87	58	15	223	42,72	12,68
Superiore a 10 anni	0	1	54	154	84	293	32,56	19,37	0	2	91	317	197	607	67,44	34,53
Tra 5 e 10 anni	0	6	11	10	6	33	21,71	2,18	0	13	43	43	20	119	78,29	6,77
Tra 3 e 5 anni	0	6	16	7	0	29	25,22	1,92	2	28	38	13	5	86	74,78	4,89
Inferiore a 3 anni	8	61	57	17	1	144	37,70	9,52	15	110	84	27	2	238	62,30	13,54
Totale	13	184	419	540	357	1513			21	238	451	671	377	1758		
Totale %	0,40	5,63	12,81	16,51	10,91	46,25			0,64	7,28	13,79	20,51	11,53	53,75		

⁽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	1	25,00	3	75,00	4	0,12
docenti e ricercatori	Laurea magistrale	308	61,60	192	38,40	500	15,33
docenti e ricercatori	Dottorato di ricerca	696	57,81	508	42,19	1204	36,92
docenti e ricercatori	Master di II livello	9	64,29	5	35,71	14	0,43
tecnicami-amministrativi e cel	Inferiore al Diploma superiore	32	54,24	27	45,76	59	1,81
tecnicami-amministrativi e cel	Diploma di scuola superiore	162	32,79	332	67,21	494	15,15
tecnicami-amministrativi e cel	Laurea	47	37,30	79	62,70	126	3,86
tecnicami-amministrativi e cel	Laurea magistrale	203	27,47	536	72,53	739	22,66
tecnicami-amministrativi e cel	Dottorato di ricerca	43	40,57	63	59,43	106	3,25
tecnicami-amministrativi e cel	Master di II livello	6	40,00	9	60,00	15	0,46
Totale personale		1507		1754		3261	
Totale % sul personale complessivo		46,07		53,62		99,69	

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

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

Tabella 1.1 - 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 una forte femminilizzazione del lavoro amministrativo, come del resto evidenziato anche nella relazione dello scorso anno. Il personale tecnico-amministrativo e delle/dei CEL Collaboratrici/tori ed esperte/i linguistiche/ci è costituito da 1046 donne (68%) e 493 uomini (32%). Rispetto al 2021 si registra un abbassamento dell'età del personale tecnico-amministrativo e delle/dei CEL, con 82 uomini su 493 (il 16,63%) e 170 donne su 1046 (il 16,25%) che hanno meno di 41 anni.

A livello dirigenziale gli uomini risultano più numerosi delle donne (6 uomini e 4 donne), mentre per l'età si evidenzia una sostanziale uguaglianza tra i generi (sia i dirigenti uomini che i dirigenti donne hanno più di 51 anni).

A livello di personale docente e ricercatore la situazione complessiva è numericamente meno squilibrata: gli uomini sono in totale 1014 (il 58,9%) a fronte di 708 donne (41,1%). Per quanto riguarda l'età, il numero di uomini under 41 anni è di 115 (il 11,3% sul totale degli uomini), mentre le donne con meno di 41 anni sono 89 (il 12,6% sul totale delle donne), registrando quindi al loro interno una maggior rappresentazione delle fasce più giovani rispetto agli uomini. Sappiamo però, e sottolineiamo, da disaggregazioni qui non riportate che è lontana la parità di accesso alle fasce più elevate della carriera accademica (II fascia e ancor di più I fascia) e che anche nel reclutamento di ricercatori si registra nell'ultimo periodo un preoccupante trend a sfavore delle donne.

Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, nell'ambito di una prevalenza maschile in tutte le fasce di anzianità, è proprio nella fascia con anzianità maggiore (oltre 10 anni) che gli uomini risultano massimamente rappresentati (61,68%).

Ciò significa che non solo hanno in generale maggiori possibilità di accesso ai ruoli, ma anche che riescono ad accedervi prima delle donne (maturando quindi maggiore anzianità). Per quanto concerne invece il personale TA e CEL, la prevalenza femminile è massima nelle fasce di anzianità intermedie: tra 5 e 10 anni (78,29%) e tra 3 e 5 anni (74,78%).

Tabella 1.7 - Personale non dirigenziale per inquadramento e titolo di studio

Rispetto a una presenza complessiva del 41,1% del personale docente e ricercatore, le donne risultano più rappresentate tra chi è in possesso del dottorato di ricerca (42,19%) e meno tra chi è in possesso della laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento (38,40%). Pertanto l'accesso in misura minore delle donne ai ruoli accademici sembra realizzarsi nonostante una formazione più qualificata rispetto a quella maschile. (Non si può escludere del tutto la possibilità che il dato sia influenzato dal fatto che un titolo di studio "inferiore" riguardi i docenti più vecchi, dove la prevalenza maschile è ancora alta).

Nel personale TA e CEL, guardando ai titoli di studio più rappresentati (diploma superiore e laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento), vediamo come nel caso del diploma le donne registrino una prevalenza sostanzialmente allineata col dato complessivo (67,21% vs 68%, riferendosi a dati senza disaggregazione per il titolo di studio). Nel caso della laurea invece il dato è superiore e raggiunge il 72,53%: anche in questa componente abbiamo perciò una formazione più qualificata delle donne rispetto agli uomini.

La possibilità di avere a disposizione dati su personale TA e CEL conoscendo la categoria dell'inquadramento, la data dell'ultimo inquadramento e i titoli di studio posseduti, permetterebbe di conoscere i tempi di valorizzazione delle competenze.

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	13	180	403	495	325	1416	47,14	93,59	21	236	411	579	341	1588	52,86	90,33
Part Time >50%	0	4	15	41	27	87	36,10	5,75	0	1	38	82	33	154	63,90	8,76
Part Time ≤50%	0	0	1	4	5	10	38,46	0,66	0	1	2	10	3	16	61,54	0,91
Totale	13	184	419	540	357	1513			21	238	451	671	377	1758		
Totale %	0,40	5,63	12,81	16,51	10,91	46,25			0,64	7,28	13,79	20,51	11,53	53,75		

⁽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⁾

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⁾
Telelavoro	0	2	9	3	1	15	30,00	3,13	2	5	13	13	2	35	70,00	2,75
Dipendenti 150 ore	0	2	0	0	0	2	22,22	0,42	2	2	1	2	0	7	77,78	0,55
Lavoro Agile Covid	7	59	121	130	66	383	30,11	79,96	14	132	229	336	178	889	69,89	69,89
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	2	10	18	5	35	33,65	7,31	0	3	12	31	23	69	66,35	5,42
Personale che fruisce di congedo parentale	0	3	10	3	0	16	12,60	3,34	8	57	43	3	0	111	87,40	8,73
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	4	6	10	10,75	2,09	0	0	20	42	21	83	89,25	6,53
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	1	4	3	8	34,78	1,67	0	1	2	10	2	15	65,22	1,18
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	4	4	0	8	11,43	1,67	0	1	16	35	10	62	88,57	4,87
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	2	2	66,67	0,42	0	0	0	0	1	1	33,33	0,08
Totale	7	68	155	166	83	479			26	201	336	472	237	1272		
Totale %	0,40	3,88	8,85	9,48	4,74	27,36			1,48	11,48	19,19	26,96	13,54	72,64		

⁽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 93,59% dei tecnici-amministrativi uomini e dei CEL (sul totale degli uomini) è impiegato a tempo pieno contro il 90,33% delle donne (sul totale delle donne). È impiegato a tempo parziale >50% il 5,75% degli uomini sul totale della popolazione maschile e l'8,76% delle donne sul totale della popolazione femminile. Per quanto riguarda chi è impiegato a tempo parziale fino al 50%, per le donne si tratta del 0,91% (sul totale delle donne), mentre per gli uomini il valore ammonta al 0,66%. In generale si può quindi verificare una maggior fruizione dell'istituto del part-time, tipico per chi si prende carico delle cure familiari di minori, anziani e disabili, da parte delle donne. 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, soprattutto per quanto riguarda il part-time e i congedi parentali. 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 notevolmente quello maschile (il 4,87% delle donne rispetto al totale delle impiegate, contro l'1,67 degli uomini). 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 (79,96% degli uomini a fronte del 69,89% delle donne).

Il Comitato indica la necessità 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	829	41,83	1153	58,17	1982	38,52
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	20	2,54	766	97,46	786	15,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	190	8,78	1973	91,22	2163	42,04
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	214	100,00	214	4,16
Totale permessi	1039	20,19	4106	79,81	5145	

⁽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 (42,04% del totale dei permessi), che sono richiesti soprattutto dalle donne (sono fruiti da donne ben il 91,2% dei giorni totali di congedo parentale).

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

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 Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nonostante la situazione di emergenza pandemica, che si è protratta per tutto il 2021, e il rinnovo dell'Organo che - esaurito il precedente mandato a marzo del 2021 - è stato nominato il 29 giugno dello stesso anno, sono state portate avanti le iniziative di seguito descritte.

Nel corso dell'anno, il CUG ha organizzato le sue riunioni, a cadenza regolare, in modalità mista per permettere a tutti i membri la partecipazione agli incontri. Il CUG ha risposto alle richieste di informazioni e di supporto provenienti da membri della comunità universitaria. Le richieste sono arrivate per lo più via email rivolte direttamente alla Presidente o indirizzate a cug@unifi.it (<mailto:cug@unifi.it>).

Il Cug ha inoltre preso parte ai seguenti tavoli dell'Ateneo dedicati:

al Piano Organizzativo del Lavoro Agile-POLA di Ateneo, coordinato dalla direzione generale;

alle soluzioni per percorsi didattici ad hoc per studentesse in stato di gravidanza;

alle carriere ALIAS degli studenti dell'Università di Firenze;

al sostegno agli studenti e alle studentesse provenienti dall'Afghanistan.

A febbraio il Cug, dopo un confronto e un'articolata discussione al suo interno ha steso un parere sul POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile richiesto dall'Amministrazione Unifi.

La Presidente del precedente Cug ha tenuto la relazione "Riconoscere i legami possibili. Il ruolo della formazione universitaria" nell'ambito della Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane, organizzata da Università del Piemonte Orientale, Università di Verona il 17/5. Il 15/6 ha tenuto poi la relazione "I Comitati Unici di Garanzia: da strumenti di garanzia a leva dell'innovazione" presso il Cug dell'Azienda ospedaliero-universitaria di Careggi.

Durante il mese di settembre i membri del CUG hanno impostato insieme alla delegata all'Inclusione e alla diversità Maria Paola Monaco e al delegato al Bilancio Enrico Marone il lavoro di redazione del Bilancio di Genere 2020 dell'Università di Firenze.

Il 15 ottobre 2021 il Cug ha organizzato la tavola rotonda "Afghanistan, ieri e oggi. Testimonianze, analisi, azioni e progetti" in presenza e in modalità online.

Il 22 novembre il Cug ha organizzato il seminario di studio "La violenza di genere come prodotto culturale", in presenza e in modalità online.

Il Cug ha preso parte ai lavori per la stesura del Gender Equality Plan – GEP dell'Università di Firenze, in particolare sui temi della violenze di genere e delle molestie.

A dicembre 2021 il Cug ha proposto a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Università di Firenze un questionario per capire le buone pratiche e gli elementi di criticità emersi durante il lockdown e successivamente con il ricorso massiccio allo smart working. Il questionario fa parte della ricerca commissionata dal Cug alla dr.ssa Annalisa Tonarelli, ricercatrice del Dipartimento di Scienze politiche e Sociali dell'Università di Firenze.

I membri del Cug si sono occupati della elaborazione del Bilancio di Genere 2020. Il documento è stato approvato dagli organi accademici ed è stato pubblicato online - presso la Firenze University Press con fondi dell'Ateneo - sul sito dell'ateneo fiorentino www.unifi.it (<http://www.unifi.it>).

Durante l'anno i membri del Cug hanno partecipato alle seguenti iniziative:

- Inaugurazione del Corner delle Pari Opportunità nel Parco di San Donato a Firenze; 4/11, organizzato dal Comune di Firenze
- Convegno "Gender Equality Plans e Smart Working"; 21-22/11, organizzato dalla Rete nazionale dei CUG
- In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, a fianco della rettrice dell'Università di Firenze Alessandra Petrucci, la vicepresidente del CUG ha collocato all'ingresso del rettorato le scarpe rosse, per ricordare le vittime della violenza di genere.
- Il ruolo delle Consigliere di Fiducia nelle università; 25/11, organizzato da Università di Perugia, CUGUniPg nella giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne
- Laboratorio anti-molestie; 1/12, organizzato da OctopusLab
- Trucchi del mestiere: come sopravvivere ad un mondo abilista coi digital media; 3/12, organizzato dal Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Pavia, in collaborazione con OSA Office for Sustainable Actions progetto RISID
- Convegno Di cosa non parliamo quando parliamo d'amore: azioni di prevenzione della violenza di genere ed "educazione sentimentale" delle giovani generazioni; 16/12, durante il quale la Presidente ha partecipato alla tavola rotonda sul ruolo dell'università nella prevenzione della violenza; organizzato da Fondazione per la Formazione Forense del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Firenze

La presidente del Cug ha inoltre partecipato alle riunioni InterCUG della Regione Toscana (8/7 e /9) e all'incontro con l'assessore regionale alla Sanità Simone Bezzini con interCUG RT per presentare il progetto di un "Osservatorio Regionale sul genere nell'organizzazione del lavoro in Sanità" (14/10)

Il nuovo piano triennale 2022-24 è stato licenziato dal CUG ed è in attesa di approvazione dagli organi.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	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)
Obbligatoria per norma	28	222	455	645	182	1532	37,27	14,78	44	436	748	889	462	2579	62,73	11,14
Aggiornamento professionale	104	1438	1540	1384	437	4903	32,76	47,29	114	1913	2917	3878	1241	10063	67,24	43,45
Competenze relazionali /manageriali	28	163	253	292	163	899	29,91	8,67	14	353	479	847	414	2107	70,09	9,10
Lavoro agile + POLA	24	228	456	518	184	1410	26,42	13,60	32	456	1131	1600	708	3927	73,58	16,96
Altro	20	471	536	410	186	1623	26,57	15,66	30	1216	1355	1481	403	4485	73,43	19,36
Totale ore	204	2522	3240	3249	1152	10367			234	4374	6630	8695	3228	23161		
Totale ore %	0,61	7,52	9,66	9,69	3,44	30,92			0,70	13,05	19,77	25,93	9,63	69,08		

⁽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

Sì

dell'Amministrazione?:

Si ricorda preliminarmente che i dati nella Tabella 1.1. riguardano esclusivamente la formazione del personale TA. In termini assoluti, la popolazione femminile ha dedicato alla propria formazione 23.161 ore, contro le 10367 ore dedicate dalla popolazione maschile. Il dato rispecchia in parte la forte femminilizzazione del lavoro amministrativo a Unifi (si notino le percentuali relative alla formazione obbligatoria frutta da donne e uomini, rispettivamente 62,73% e 37,27%). Se si considera invece la percentuale di donne e uomini che hanno frutto della formazione sul totale del proprio genere, si rilevano dei divari intorno ai 3-4 punti percentuali in un senso o nell'altro, a seconda che si tratti, in particolare, di corsi di aggiornamento professionale (rispettivamente 43,45% vs 47,29%, cioè più bassa per le donne che per gli uomini) oppure di iniziative di formazione in merito al lavoro agile e ai POLA (rispettivamente 16,96% vs 13,6%, cioè più alta per le donne che per gli uomini).

Fatta eccezione per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza, sono i corsi per aggiornamento professionale quelli maggiormente frutti. La fascia di età più coinvolta nella formazione è quella tra i 41 e i 50 anni per gli uomini, e tra i 51 e i 60 anni per le donne. Non vi sono elementi sufficienti a stabilire i motivi di questa differenza - tra l'altro con un cambiamento rispetto all'anno precedente, in cui la fascia di età che più aveva frutto di formazione era quella 51-60 sia per gli uomini che per le donne -, anche se sarebbe interessante conoscerli.

Si segnala una partecipazione inferiore al 10% (e che si conferma, rispetto all'anno precedente: cfr. la Relazione 2021) ma maggiore per le donne e per le fasce di età più alte - a corsi dedicati a competenze manageriali e relazionali. Non sembrano reperibili dati sulla formazione inerente a tematiche di rilievo (e di precipuo interesse per il CUG), quali ad esempio molestie, mobbing, violenza di genere, lingua e genere.

Il PAP 2022-2024 promuove azioni specifiche ai fini di un proseguo ed ampliamento della formazione obbligatoria, con chiari obiettivi quali l'introvezione di una cultura del rispetto, la prevenzione di episodi in violazione dei codici (etico e di comportamento), il benessere psicosociale di tutte e tutti, anche coerentemente con l'obbligo della sicurezza organizzativa da parte dell'istituzione (v. stress lavoro-correlato).

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⁾	
Cat. B	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Uomo
Cat. C	7	50,00	7	50,00	14	1,19	Donna
Cat. D	33	55,00	27	45,00	60	5,10	Uomo
Cat. EP	4	50,00	4	50,00	8	0,68	Uomo
Tecnologi	14	51,85	13	48,15	27	2,29	Uomo
CEL	3	33,33	6	66,67	9	0,76	Uomo
Ordinari	74	64,91	40	35,09	114	9,69	Uomo
Associati	229	65,24	122	34,76	351	29,82	Uomo
Ricercatori	367	62,20	223	37,80	590	50,13	Uomo
Totale personale	733		444		1177		
Totale % sul personale complessivo	22,41		13,57		35,98		

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

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

La Tabella 1.8 fotografa situazioni dissimili nella composizione delle commissioni di concorso del personale contrattualizzato da un lato, e del personale docente e ricercatore dall'altro, assieme ad un elemento negativo condiviso da pressoché tutti i tipi di procedura concorsuale. Nelle procedure per ruoli tecnico-amministrativi (TA) si evidenzia una rappresentanza piuttosto equa, ed una presenza doppia di donne nel caso dei concorsi per collaboratrici/collaboratori ed esperte/i linguistici (CEL), un dato quest'ultimo che si ritiene di poter attribuire alla oggettiva prevalenza di donne nell'ambito degli studi linguistici. Si osserva invece che nei concorsi per personale docente e ricercatore la presenza di donne in commissione varia in media da un minimo del 34,76% (per il ruolo di PA) ad un massimo del 37,80% (per quello di PO). Su una commissione di tre membri, in media vi è all'incirca una donna su tre. In realtà, va sottolineata la presenza consistente di commissioni costituite da soli uomini, ove - come già messo in luce nel Bilancio di Genere 2020 (cfr. sez. 4.8) - il *vulnus* risiede nel fatto che nel 2021 il membro designato nel 71% dei casi è un uomo (su una base di 335 commissioni). Nel caso di PA e PO, l'estrazione dei restanti due membri (da due terne con obbligata rappresentanza di entrambi i generi) non scongiura l'esito "tutti uomini".

Pur non apparendo il dettaglio percentuale in tabella (v. ultima colonna a destra), si sottolinea che il dato relativo alla predominanza di uomini quali Presidenti di commissione è condiviso dalle procedure riguardanti il personale contrattualizzato (70,6%, 34 commissioni).

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 include - oltre alla definizione di linee guida per la composizione delle commissioni per il reclutamento di personale TA e CEL, e all'introduzione di linee guida con analoghi criteri di equità per le commissioni di selezione per l'accesso ai Dottorati di Ricerca - la correzione delle linee guida per la composizione delle commissioni giudicatrici per le procedure di chiamata dei docenti di prima e seconda fascia, ove quelle correnti conducono con alta probabilità ad esiti che violano la norma generale, quindi prevalente, di rappresentanza di entrambi i generi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
Ordinari	€51025,00	€49415,00	€ -1610,00	-3,26
Associati	€36081,00	€35474,00	€ -607,00	-1,71
Ricercatori	€28836,00	€28506,00	€ -330,00	-1,16
CEL	€23693,00	€23437,00	€ -256,00	-1,09
Cat. EP	€26743,00	€26909,00	€ 166,00	0,62
Cat. D	€21700,00	€21754,00	€ 54,00	0,25
Cat. C	€19560,00	€19263,00	€ -297,00	-1,54
Cat. B	€17687,00	€18160,00	€ 473,00	2,60

Richiamando che nella Pubblica Amministrazione italiana non sono leciti arbitrî retributivi - cioè i valori delle retribuzioni e la quantificazione di scatti e aumenti sono normati -, si deduce che i divari economici relativi al personale docente e ricercatore (evidenziati nella Tabella 1.5 alle prime tre righe) sono da attribuirsi al fatto che in generale a retribuzione più alta corrisponde carriera più lunga. A sua volta, carriera più lunga equivale a ingresso nel ruolo in età più giovane -

condizione che, per i ruoli di docenti di prima e seconda fascia (rispettivamente PO e PA), vede le donne in posizione svantaggiata, con forbice più marcata nel ruolo di PO.

Meno intuitiva e più articolata la lettura dei dati relativi al personale contrattualizzato: l'apparente discrasia nelle retribuzioni delle categorie EP e C – nel primo caso a favore e nel secondo a sfavore delle donne – sembra potersi interpretare nel modo seguente. La categoria EP gode di retribuzione aggiuntiva e d'altro canto presenta storicamente una prevalenza femminile, da cui il divario economico a favore delle donne. Riguardo alla categoria C, vanno tenute in considerazione le progressioni interne alla categoria, ove nelle posizioni economiche più alte (ad esempio, C8) prevalgono gli uomini. (Si osserva che la coorte corrispondente alla categoria B ha a Unifi una consistenza di 50 unità, ed il dato relativo risulta statisticamente poco significativo.)

Sezione 4 - Benessere personale

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

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

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

Durante l'anno 2021 il Cug nella figura della Presidente si è confrontata con la Garante per alcune situazioni specifiche cercando soluzioni appropriate.

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

Il CUG sollecita la nomina della /del Consigliere di Fiducia, figura essenziale nel monitorare eventuali disagi anche specifici al

fine di trovare delle soluzioni nell'ambiente universitario.

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

Singole situazioni di potenziale disagio pervenute al CUG sono state segnalate, nel necessario rispetto della privacy, alle strutture competenti per verifica, approfondimento e risoluzione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/Iniziative: Adozione POLA 2021.

Destinatari: Tutto il personale PA.

Soggetti coinvolti: Rettore, Amministrazione

Inserito nel Piano triennale Azioni: No

Obiettivo:

Redazione del GEP e del Bilancio di genere

Azioni/Iniziative: Collaborazione alla stesura del GEP

Destinatari: Tutta la comunità universitaria.

Soggetti coinvolti: Rettrice, Delegati/e, CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni: No

Obiettivo:

Iniziative a supporto dell'inclusività

Azioni/Iniziative: Revisione dell'iter (nel senso di semplificazione) per le carriere Alias per la componente studentesca dell'Università di Firenze.

Destinatari: tutti gli studenti Unifi

Soggetti coinvolti: Rettrice, Delegata alla inclusione e diversità,CUG

Inserito nel Piano triennale azioni: Sì

Obiettivo:

Azioni di Formazione e Sensibilizzazione

Azioni/Iniziative: Serie di incontri relativi a argomenti pertinenti le tematiche proprie del CUG

Destinatari: tutti la comunità universitaria e la società civile

Soggetti coinvolti: CUG, Docenti, esperti

Inserito nel Piano triennale azioni: Sì

Obiettivo:

Benessere Organizzativo e promozione della salute negli ambienti di lavoro

Azioni/Iniziative: Questionario di valutazione delle buone pratiche e degli elementi di criticità emersi durante il lock-down e il ricorso massiccio al lavoro da remoto.

Destinatari: Personale TA

Soggetti coinvolti: CUG

Inserito nel Piano triennale azioni: No

Obiettivo:

Redazione del GEP e del Bilancio di genere

Azioni/Iniziative: Stesura del Bilancio di Genere (BdG)

Destinatari: Tutta la comunità universitaria.

Soggetti coinvolti: CUG, Personale TA per banche dati, Delegati

Inserito nel Piano triennale Azioni: Sì

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 rettore

Data:

29/06/2021

Organo sottoscrittore:

Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale Sì

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€4000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero:

No

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

<https://www.unifi.it/vp-9265-comitato-unico-di-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:

Figure professionali esperte

Docenti esperti in tematiche relative al CUG e rete dei CUG

Attività

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

- 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione



- Contributo alla stesura del GEP

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

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Adozione del POLA

Il CUG ha preso parte al tavolo dell'Ateneo dedicato al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), coordinato dalla Direzione Generale; dopo un confronto e un'articolata discussione al suo interno, nel febbraio 2021 il CUG ha steso un parere sul POLA, dietro richiesta dell'Amministrazione Unifi.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Nell'autunno 2021 il CUG ha istituito un gruppo di lavoro che si è occupato dell'elaborazione ed intera stesura del Bilancio di Genere 2020. Il documento è stato presentato agli organi accademici nel dicembre 2021, in quelle sedi approvato, ed è stato pubblicato online presso la Firenze University Press.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

La finalità della ricerca, realizzata attraverso un questionario, è stata quella di esplorare in profondità il modo in cui, sia durante che dopo il lock-down, la modalità di lavoro – totalmente o parzialmente svolte da remoto – è stata vissuta dal personale, modificando sia l'organizzazione che il rapporto al lavoro. Le aree indagate riguardano i processi lavorativi, le competenze, le relazioni e l'articolazione tra le diverse sfere di vita.

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Il CUG ha collaborato alla redazione del primo Gender Equality Plan (GEP) che, insieme ad altri documenti programmatici, potrà influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione dei valori di equità, rispetto e valorizzazione di ogni individuo. In particolare il CUG ha elaborato la sezione relativa alle misure di contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali.

Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione e della comunicazione

Sono state svolte varie iniziative (vedi sopra) atte a promuovere la cultura della parità di genere, del benessere organizzativo e della inclusione.

Considerazioni conclusive

Essendo stato nominato in data 29/06/2021, il presente CUG ha svolto attività solo nella seconda metà dell'anno. Il CUG ha ricevuto in eredità molte iniziative da portare avanti/concludere che erano state suggerite/proposte dal CUG precedente. E' stato da poco licenziato il PAP 2022-24 che è ricco di progetti e proposte per i prossimi 3 anni che vanno nella direzione di un potenziamento del benessere lavorativo e della diffusione di una cultura di rispetto e di pari opportunità per tutta la comunità. La auspicabile risoluzione della pandemia sarà certamente di aiuto nel poter realizzare non solo le attività formative previste ma anche nel risolvere criticità più complesse emerse nel corso degli anni. Tra gli interventi che il CUG indica come prioritari si segnala: 1) la nomina del/della consigliere/a di fiducia; 2) la creazione di un punto di ascolto dedicato al personale tecnico-amministrativo nonché al personale docente e ricercatore; 3) la realizzazione di un più costante monitoraggio del benessere lavorativo e dell'efficacia delle misure adottate in vista della conciliazione, 4) la revisione dei codici interni 5) la analisi delle criticità emerse dal BdG, che confermano anche ad Unifi fenomeni segregazione verticale e ampie forbici anche nelle fasi di reclutamento iniziale del personale universitario a danno della componente femminile.

Negli ultimi mesi del 2021 si è rafforzato il collegamento tra CUG e Ateneo anche grazie alla nomina della Delegata alla inclusione e diversità, e alla costituzione del Comitato Tecnico Scientifico a supporto delle azioni sui temi dell'inclusione e diversità e che ha visto il coinvolgimento del CUG nelle attività di sua pertinenza.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-firenze-2022>