



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Siena - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Siena

Regione:	Toscana
Provincia:	SI
Comune:	Siena
CAP:	53100
Indirizzo:	Via Banchi Di Sotto, 55
Codice Amministrazione:	UNISIENA
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019	2022
2019-2021	2022-2024
piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf) (1.36 MB)	piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (423.94 KB)
2023	2024
2022-2024	2022-2024
piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)	piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf)



no-triennale/unisiena/2022-2024/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf (302.71 KB)	no-triennale/unisiena/2022-2024/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf (190.14 KB)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2025-2027-anno_2025_0.pdf) (313.66 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 generale	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	1	1	0	0	1		0
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico	0	0	0	3	1	0	3	0	14	15
Personale non dirigente	Categoria B	0	2	5	6	3	0	4	6	15	2
Personale non dirigente	categoria C	0	1	56	66	23	1	7	88	135	55
Personale non dirigente	CATEGORIA D	1	4	8	63	21	0	4	25	122	44
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	4	3	0	0	2	5	7
Personale non dirigente		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	7	69	144	52	1	18	122	291	123
Totale % sul personale complessivo		0,12	0,85	8,33	17,39	6,28	0,12	2,17	14,73	35,14	14,86

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	0	4	0	0	5	25,00	1,82	1	6	5	3	0	15	75,00	2,66
Tra 3 e 5 anni	0	2	3	1	0	6	24,00	2,18	0	2	13	4	0	19	76,00	3,37

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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	2	1	7	1	11	45,83	4,00	0	4	3	4	2	13	54,17	2,31
Superiore a 10 anni	0	3	63	136	51	253	32,90	92,00	0	6	107	282	121	516	67,10	91,65
Totale	1	7	71	144	52	275			1	18	128	293	123	563		
Totale %	0,12	0,84	8,47	17,18	6,21	32,82			0,12	2,15	15,27	34,96	14,68	67,18		

⁽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⁾
Categoria B	Diploma di scuola superiore	3	15,79	16	84,21	19	2,27
Categoria B	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,12
categoria B	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	0,72
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	7	46,67	8	53,33	15	1,79
Categoria C	Diploma di scuola superiore	88	40,00	132	60,00	220	26,32
Categoria C	Laurea magistrale	3	27,27	8	72,73	11	1,32
Categoria C	Laurea	34	23,45	111	76,55	145	17,34
Categoria C	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	0,72
Categoria C	Master di I livello	2	8,33	22	91,67	24	2,87
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	16	55,17	13	44,83	29	3,47
Categoria C	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,36
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	26	40,63	38	59,38	64	7,66
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	15	25,42	44	74,58	59	7,06
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,60
CATEGORIA D	Laurea	44	33,59	87	66,41	131	15,67
CATEGORIA D	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	1,08
Categoria D	Master di I livello	4	16,67	20	83,33	24	2,87

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria D	Master di II livello	3	30,00	7	70,00	10	1,20
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,24
CATEGORIA EP	Laurea	6	42,86	8	57,14	14	1,67
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,24
CATEGORIA EP	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,24
CATEGORIA EP	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,24
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,12
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Laurea	3	15,00	17	85,00	20	2,39
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,24
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Master di II livello	3	30,00	7	70,00	10	1,20
Totale personale		274		562		836	
Totale % sul personale complessivo		33,09		67,87		100,97	

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

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

I dati commentati dal CUG nella presente Relazione (format 2) differiscono da quelli riportati nelle relative tabelle, trasmessi dall'Ateneo al Dipartimento della Funzione pubblica tramite la Relazione Amministrazione (format 1). Le informazioni oggetto di analisi, relative al solo personale tecnico amministrativo e non anche a quello docente come avvenuto negli anni precedenti, sono state trasmesse al CUG dalla Divisione personale tecnico amministrativo con e-mail del 14.04.2023 e ancora con e-mail del 21.04.2023 dall'ufficio gestione della domanda e servizio statistico (1).

Per l'analisi dei dati relativi al personale docente si rinvia al Bilancio di genere di Ateneo, consultabile alla pagina web <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere>.

Il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo nel 2022 risultava composto per il 67% da donne (555) e per il 33% da uomini (273), con una crescita del rapporto in favore delle donne del +13,2% rispetto all'anno precedente.

Complessivamente il personale tecnico amministrativo risulta essersi contratto rispetto all'anno precedente, in particolare nelle fasce di inquadramento C e D. La sola area che mostra una crescita è quella della Dirigenza di livello non generale, grazie all'ingresso, nel corso del 2022, di 2 figure, che fa passare il rapporto donne/uomini da 0 a 2 a 1 a 3 (25%).

Il dato di Ateneo conferma quello nazionale, che mostra come la pubblica amministrazione sia popolata in prevalenza da donne (58,8%) e gestita in prevalenza da uomini: le posizioni apicali sono appena il 33,8%. Il dato della presenza femminile nella PA resta comunque inferiore alla media degli altri paesi europei. In Europa (dati Eurostat 2021) il 7,7% delle donne occupate lavora nella pubblica amministrazione, in Italia il 4,3%. Inoltre, mediamente in Europa si registra una presenza quasi paritaria di uomini e donne all'interno della pubblica amministrazione, dove le donne sono il 49,3% (istruzione esclusa), mentre in Italia la presenza femminile è al 35,3% (Analisi di FPA sulla presenza femminile nella PA).

Il quadro delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (direzione centri servizi, responsabilità presidi e unità organizzative di primo e secondo livello) mostra una leggera prevalenza delle figure femminili (15,9% rispetto a 13,9%)

dovuta soprattutto alla maggiore presenza come responsabili di unità organizzative di primo livello, mentre la % di responsabili uomini risulta superiore per quanto riguarda presidi e unità organizzative di secondo livello.

In linea con quanto già osservato nelle precedenti relazioni, si conferma anche localmente la tendenza nazionale a una distribuzione del personale verso fasce di età "matura": il 74,6% delle donne e il 71,8% degli uomini ha da 51 a 60 anni e oltre 60 anni. La percentuale di dipendenti donne e uomini che hanno meno di 30 anni di età si attesta allo 0,2% (1+1 unità di personale). Anche il dato relativo alla anzianità nei profili e livelli non dirigenziali (tabella 1.4) conferma come la maggioranza delle donne (93,5%) e degli uomini (91,9%) abbia un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni. Per quanto riguarda i titoli di studio per profilo di inquadramento, i dati relativi al personale tecnico amministrativo confermano il dato nazionale di un più alto livello formativo raggiunto dal personale di genere femminile, come segnalato recentemente anche dal Focus Gender Gap 2023 AlmaLaurea (<https://www.almalaurea.it/news/focus-gender-gap-2023>). Questo è particolarmente vero per quanto riguarda il possesso di titoli di laurea di primo e secondo livello nella fascia di inquadramento C e di Dottorato di ricerca nella fascia D.

1. In particolare sono state rettifiche e integrate, dall'ufficio gestione della domanda e servizio statistico e dall'ufficio dati e metadati, le informazioni relative al triennio del Piano di azioni positive che è 22/24 e non 20/22 e alle tabelle 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10 e 1.11.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	1	6	63	130	50	250	37,48	91,58	1	16	109	173	118	417	62,52	91,65
Part Time ≤50%		0	0	3	0	3	60,00	1,10	0	0	0	1	1	2	40,00	0,44
Part Time >50%	0	1	6	11	2	20	35,71	7,33	0	2	13	17	4	36	64,29	7,91
Totale	1	7	69	144	52	273			1	18	122	191	123	455		
Totale %	0,14	0,96	9,48	19,78	7,14	37,50			0,14	2,47	16,76	26,24	16,90	62,50		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 fruiva di part-time a richiesta	0	1	2	8	0	11	37,93	4,04	0	2	8	6	2	18	62,07	4,19
Telelavoro	0	0	4	3	0	7	25,00	2,57	0	0	12	4	5	21	75,00	4,88

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
LAVORO AGILE ORDINARIO	0	5	38	84	29	156	34,36	57,35	0	8	88	147	55	298	65,64	69,30
Orario Flessibile	0	4	25	49	20	98	51,31	36,03	0	3	28	39	23	93	48,69	21,63
Totale	0	10	69	144	49	272			0	13	136	196	85	430		
Totale %	0,00	1,42	9,83	20,51	6,98	38,75			0,00	1,85	19,37	27,92	12,11	61,25		

⁽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

Anche per l'anno 2022 in Ateneo è stato possibile usufruire delle modalità di lavoro agile e di telelavoro. Nel primo caso, il ricorso al lavoro agile è stato consentito esclusivamente a seguito della sottoscrizione di appositi accordi individuali e di struttura. L'accordo siglato in Ateneo prevede la possibilità di usufruire di un massimo di 2 giornate di lavoro agile a settimana sui 5 giorni lavorativi, su base volontaria. La possibilità di svolgere lavoro agile è estesa a tutte/i le/i lavoratrici/tori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e con contratto a tempo indeterminato o determinato, ferme restando le disposizioni in materia di "fragilità" e l'esclusione del personale afferente a servizi che l'Amministrazione ha ritenuto "indifferibili".

Gli accordi individuali e di struttura definiscono, tra l'altro, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione del numero delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, i tempi di riposo del personale e le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal personale all'esterno dei locali dell'amministrazione.

Le risposte relative al lavoro agile presenti nel questionario di rilevazione del Benessere organizzativo somministrato al personale nell'aprile/maggio 2022 mostrano un livello di soddisfazione del personale tecnico amministrativo superiore al 72% relativamente alla fruizione del lavoro agile, all'accordo individuale per il lavoro agile non emergenziale sottoscritto con l'Ateneo e all'opportunità di considerare questa forma di lavoro come direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo.

Il ricorso al telelavoro è stato consentito in seguito al contratto collettivo integrativo (CCI) per la regolamentazione del telelavoro sottoscritto dall'Amministrazione e dalle Rappresentanze sindacali nell'ottobre 2021, in aggiornamento della disciplina in materia di telelavoro, già applicata presso l'Ateneo fin dal 2007. La domanda di telelavoro può essere presentata dal personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- a) situazioni di disagio temporaneo riferite a disabilità psico-fisiche della/del richiedente, debitamente certificate, tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- b) esigenze di cura di figlie/i minori di 12 anni;
- c) esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
- d) stato di genitore vedova/o, separata/o divorziata/o con affidamento esclusivo delle/dei figlie/figli, o di genitore unico/o;
- e) distanza tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro oltre ai 15 km.

Anche per il 2022, infine, la flessibilità oraria giornaliera in entrata e in uscita è stata confermata fino a 50 minuti (DDG rep. n. 2107/2021 prot. n. 1011969 del 15.06.2021).

Non è stato possibile procedere a un'analisi dettagliata dei dati relativi al tipo di presenza, per i motivi riportati in apertura di relazione e legati alla trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione.

Nel 2022, il 92,6% del personale risultava inquadrato a tempo pieno. Il ricorso al part-time riguarda l'8,4% degli uomini e il 6,8% delle donne. Il personale in regime di part-time privilegia nettamente le forme che prevedono almeno il 50% di presenza e si concentra nelle fasce d'età 41-61.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1327	25,54	3868	74,46	5195	82,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	175	43,97	223	56,03	398	6,31
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	99	14,47	585	85,53	684	10,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	28	100,00	28	0,44
Totale permessi	1601	25,39	4704	74,61	6305	

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

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

I numeri relativi alla fruizione del congedo parentale e dei permessi L. 104/1992 sono complessivamente in aumento rispetto all'anno precedente, malgrado la contrazione del personale, in particolare tra le donne e soprattutto relativamente ai permessi giornalieri (+45,6%), in linea con l'abitudine socialmente consolidata che vede le madri maggiormente coinvolte nella cura dei figli. Questo potrebbe essere collegato anche al ritorno al lavoro al termine dell'emergenza pandemica e all'estensione, da 6 a 12 anni, dell'età del bambino entro la quale i genitori possono fruire del congedo parentale, consentita dal decreto legislativo n.105 del giugno 2022 in attuazione di direttive europee volte a garantire il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio).

Risultano, invece, in calo i permessi orari per congedi parentali facoltativi (oltre ai 10 giorni obbligatori di congedo di paternità) fruiti dagli uomini, e, sempre per i padri, come già lo scorso anno, non si registrano permessi giornalieri per congedi parentali.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Inserimento, formazione e gestione personale con disabilità e categorie protette

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? ☒ Sì

Nel gennaio 2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, dopo aver acquisito i pareri favorevoli della Consigliera di Parità provinciale e del Senato Accademico, il Piano triennale di azioni positive 2022-2024. Il Piano è stato proposto dall'attuale CUG, nominato nel giugno 2021.

Le azioni previste dal PAP 2022/2024 fanno riferimento alle tre seguenti tematiche:

- benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- formazione, comunicazione e sensibilizzazione;
- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

Per ognuna delle azioni proposte il CUG ha dettagliato soggetti destinatari, indicatori, punto di partenza (baseline), target e budget, facendo anche riferimento, laddove possibile, alle buone pratiche individuate presso altri Atenei.

Il Piano è stato presentato a tutta la comunità universitaria in occasione della giornata dell'8 marzo 2022 con un apposito evento nell'Aula Magna del Rettorato alla presenza della Consigliera di Parità provinciale e della Consigliera di Fiducia. Il Piano è pubblicato sulle pagine web del CUG

(<https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organismi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia>) ed è stata realizzata, in collaborazione con il Settore design e sviluppo servizi Web&Mobile della Divisione processi e architetture, una pagina web dedicata (<https://pap.unisi.it>).

Nel frattempo, il DPR del 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) individua tra gli adempimenti assorbiti dal nuovo documento i Piani di Azioni Positive (art. 1, comma 1, lettera f). I Piani erano stati introdotti dal Decreto Legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" (art. 48, comma 1).

Al termine del 2022 si è, dunque, proceduto a un aggiornamento del documento per il 2023 da includere nel "Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025" dell'Ateneo, poi approvato nella seduta del CdA del 24.03.2023

(<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>).

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 (sicurezza)	24	223	379	722	229	1577	44,06	33,80	0	90	420	1120	372	2002	55,94	16,22
Aggiornamento professionale	0	13	381	786	166	1346	22,34	28,85	19	29	1241	2710	680	4679	77,66	37,90
Competenze manageriali/Relazionali	0	2	150	295	42	489	21,89	10,48	0	18	427	1100	200	1745	78,11	14,13
Tematiche CUG	0	0	42	39	6	87	15,99	1,86	0	6	129	243	79	457	84,01	3,70
Soft skills	0	0	228	934	4	1166	25,19	24,99	0	0	796	2162	505	3463	74,81	28,05
Totale ore	24	238	1180	2776	447	4665			19	143	3013	7335	1836	12346		
Totale ore %	0,14	1,40	6,94	16,32	2,63	27,42			0,11	0,84	17,71	43,12	10,79	72,58		

⁽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

Nel 2022 l'Ateneo ha approvato il suo secondo Bilancio di genere

(<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere>), in base alle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere - Fondazione CRUI (settembre

2019). Del gruppo di coordinamento appositamente costituito fanno parte due componenti del CUG, presidente e segretaria. A supporto della redazione del documento, l'ufficio dati e metadati, in stretta collaborazione con l'ufficio gestione della domanda e servizio statistico e con il Referente statistico di Ateneo, ha predisposto un utile cruscotto di dati, a disposizione anche del CUG per le proprie analisi. Il cruscotto permette di avere un quadro aggiornato in tempo reale dell'equilibrio di genere nella composizione dei principali organi e il CUG suggerisce di adottare questo strumento anche per la compilazione del format 1 da parte dell'amministrazione.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
docente	52	61,18	33	38,82	85	20,29	
Assegni di ricerca	20	41,67	28	58,33	48	11,46	
Didattica	138	57,50	102	42,50	240	57,28	
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	17	36,96	29	63,04	46	10,98	
Totale personale	227		192		419		
Totale % sul personale complessivo	27,42		23,19		50,60		

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

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

L'analisi dei dati relativi alla composizione per genere delle commissioni di concorso mostra, sul totale del personale tecnico amministrativo e docente, una prevalenza del personale di genere maschile per quanto riguarda i concorsi della docenza (61,2% contro il 38,9% delle commissarie) e della didattica (57,5% a 42,5%) e di quello femminile negli altri casi (assegni di ricerca e personale tecnico amministrativo). Questo è chiaramente connesso alla maggiore presenza di personale di genere maschile tra i ruoli del personale docente, in particolare nella prima e seconda fascia, rispetto a quelli del personale tecnico amministrativo.

Non è stato possibile analizzare i dati relativi alla presidenza delle Commissioni, di cui l'Amministrazione non è in possesso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
Categoria B	€1822,05	€1920,07	€ 98,02	5,11
Categoria C	€2089,81	€2121,41	€ 31,60	1,49
CATEGORIA D	€2720,01	€2679,98	€ -40,03	-1,49
CATEGORIA EP	€3936,66	€4086,17	€ 149,51	3,66

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente 2 fascia	€8756,36	€0,00	€ -8756,36	--
CATEGORIA d	€2621,38	€2587,77	€ -33,61	-1,30
Collaboratore ed esperti linguistici	€2624,53	€2549,81	€ -74,72	-2,93
Direttore Generale	€12230,80	€0,00	€ -12230,80	--

L'analisi delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, essendo limitata al personale tecnico amministrativo, non evidenzia significativi divari economici. Ricordiamo che, nell'analisi promossa nel 2022, lo scostamento era significativo soprattutto nelle fasce della docenza e, in particolare, nella fascia dei professori e delle professoressse associate, a sfavore di queste ultime.

Il divario retributivo uomo-donna è un fenomeno che, a livello nazionale, riguarda soprattutto il settore privato (-32% dati INPS 2022). Nel lavoro dipendente del settore pubblico il divario è correlato alla sottorappresentanza delle donne nei ruoli apicali. Nel settore pubblico, infatti, si applica il contratto del lavoro nazionale senza trattative individuali.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono SÌ
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

La rilevazione del Benessere organizzativo viene promossa all'interno dell'Amministrazione tramite la somministrazione al personale tecnico-amministrativo del questionario previsto dal progetto Good Practice, a cui l'Ateneo aderisce, insieme alla maggioranza delle Università italiane, da diversi anni.

Dai risultati dell'Indagine sul Benessere organizzativo non sono fin qui emerse situazioni di particolare criticità riguardo alle discriminazioni, prendendo in considerazione gli ultimi due anni di rilevazione (2021 e 2022): l'87,4% (+3,7% rispetto all'anno precedente) del personale tecnico amministrativo ritiene che la propria identità di genere non ostacoli la valorizzazione sul lavoro e di essere trattata/o correttamente e con rispetto in relazione ad essa.

Quasi la metà del personale rispondente all'indagine (44,4%) segnala, però, di avere percepito situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano, dato anche questo in leggera crescita rispetto agli anni precedenti (+1,3%).

E' in calo anche la percentuale del personale con disabilità che non percepisce la propria condizione come un limite sul luogo di lavoro, dal 74,4% del 2021 al 65,6% del 2022, calo le cui cause meriterebbero un approfondimento, secondo il CUG. Riguardo all'età, l'86,4% del PTA non la percepisce come un ostacolo sul luogo di lavoro, percentuale alta e in leggera crescita rispetto a quella del 2021 (+4,1%).

Al questionario standard previsto annualmente dal progetto Good Practice, al CUG viene proposto di aggiungere ulteriori domande volte a sondare, di volta in volta, i bisogni e le percezioni del personale. Le domande aggiuntive nel 2022 hanno riguardato i seguenti aspetti:

- conoscenza dell'adozione del Piano di azioni positive (PAP) 2022/2024
- conoscenza della presenza dello Sportello di ascolto psicologico
- accessibilità delle misure a sostegno del welfare

- lavoro agile

I dati rilevati hanno mostrato:

- un livello medio di conoscenza del PAP (57,8%) e delle azioni previste (53,3%)
- un elevato livello di conoscenza del servizio di ascolto psicologico dedicato al PTA (93,5%) e un buon livello di soddisfazione sulla sua istituzione (72,8%)
- un'elevata soddisfazione da parte di chi ha dichiarato di aver usufruito del servizio (72,8%)

Per quanto riguarda le misure di welfare:

- il 23,7% del personale dichiara di non averne usufruito, il 6,3% di averne usufruito solo in parte
- l'82,1% è decisamente soddisfatto delle iniziative di welfare e dei benefit messi a disposizione dall'Ateneo, il 79,3% del numero e della varietà di fornitori presenti nella piattaforma dedicata (Timeswapp)

I risultati delle rilevazioni sono pubblicati al seguente indirizzo

web: <https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione> e sono oggetto di presentazione alla comunità universitaria da parte del CUG e del Nucleo di Valutazione, solitamente in occasione delle Giornate della trasparenza (12 dicembre 2022).

Il Servizio di prevenzione e protezione, sollecitato anche dal CUG, è al lavoro per procedere nel settembre del 2023 con una nuova indagine sullo stress lavoro correlato, risalendo l'ultima al 2015, da somministrare sia al personale tecnico amministrativo che a quello docente. E' stato a tal fine costituito nel 2022 il Gruppo di Lavoro "Valutazione del rischio psico-sociale e dello stress lavoro correlato all'interno dell'Università di Siena" (D.D.G. n. 2610/2022), coordinato dal Prof. Oronzo Parlangeli del Dipartimento di Scienze sociali, politiche e cognitive. Il questionario è stato concordato con il Comitato Survey Policy di Ateneo, come previsto dalla Policy adottata dall'Ateneo.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Lo Sportello d'ascolto attivo professionale è stato attivato, come azione prevista dal PAP 2019/2021, nel corso del 2021, e il CUG ha deciso di confermare questa iniziativa anche per il 2022, inserendola tra le azioni positive proposte per il triennio. All'individuazione della professionista a cui conferire l'incarico si è giunti tramite avviso pubblico.

I colloqui tra la psicologa e il personale si sono svolti in modalità telematica e in presenza presso lo studio della psicologa. All'iniziativa è dedicata una pagina web del sito di Ateneo (<https://www.unisi.it/ateneo/sportello-ascolto-attivo>) ed è stata appositamente attivata una casella di posta elettronica (sportelloascolto@unisi.it). Periodicamente, la presenza di questa forma di ascolto è ricordata a tutto il personale da parte del Direttore generale e del CUG.

In forza di una convenzione stipulata con l'Amministrazione comunale, il servizio è stato esteso per l'anno 2022 e 2023 anche al personale del Comune di Siena.

L'attività degli sportelli di Counselling è principalmente rivolta alla comunità studentesca (<https://orientarsi.unisi.it/studio/servizi-di-supporto-agli-studenti/consulenza-agli-studenti>).

L'Ateneo si è dotato ormai da anni dei Codici etico (dal 2011), di condotta (dal 2003) e di comportamento (dal 2015) e il CUG ne ha concordato con i vertici dell'Ateneo una revisione, quale azione positiva del triennio 2022/2024.



Codice etico: <https://www.unisi.it/node/4995>

Codice di condotta e Codice di

comportamento: <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/personale/normativa-disciplinare>

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

La Relazione della Consigliera di Fiducia, presentata agli Organi di governo nel gennaio 2022, ha messo in luce alcune situazioni di potenziale rischio di discriminazione.

Gli interventi messi in campo per la loro rimozione consistono nelle azioni promosse all'interno del Piano triennale di Azioni positive 2022/2024, in particolare tramite la creazione dell'Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere (<https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/osservatorio-orientamento-sessuale>) e il prolungamento dell'esperienza dello Sportello di ascolto psicologico.

Le segnalazioni giunte al CUG, nel 2022, sono state 3, oltre a quella collettiva avanzata da parte di colleghe e colleghi che si sono rivolti al Rettore, al DG, alla Consigliera di Fiducia e al CUG degli Atenei toscani a proposito dell'applicazione del Super Green Pass nelle istituzioni Universitarie e di Alta formazione. Nei primi 3 casi è trattato di 2 colleghe e un collega, appartenenti alle categorie B, C e D. Due casi si sono risolti con il trasferimento in altra sede o ad altra mansione e uno con la progettazione di un programma personalizzato di rientro a lavoro dopo l'emergenza pandemica.

Nei casi segnalati direttamente al CUG da colleghe e colleghi si è proceduto con appositi momenti di ascolto, a cui ha sempre fatto seguito l'ascolto delle eventuali "controparti" e la chiamata in causa degli uffici competenti e dei/delle relative responsabili. Questa attività, dispendiosa da un punto di vista organizzativo, ha spesso consentito di giungere ad una risoluzione del disagio e della conflittualità senza far ricorso in ulteriori sedi.

La Responsabile della Divisione legale e avvocatura ha comunicato che, nel 2022, per motivi legati a licenziamento, demansionamento e mobbing, erano pendenti 4 giudizi intrapresi da 3 tecnici amministrativi e 2 contenziosi intentati da altrettanti docenti in convenzione con l'Azienda Ospedaliera Senese.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Per quanto riguarda gli obiettivi di pari opportunità, il CUG segnala che nel PIAO 2023-2025, su proposta del CUG, sono stati inseriti due obiettivi di performance organizzativa, senza target programmati per il 2023:

- aggiornamento della gestione e sicurezza sul lavoro, con l'introduzione dei rischi violenza e molestie e i correlati rischi psico-sociali nel documento di valutazione dei rischi, in seguito alla ratifica della convenzione ILO 190, sotto la responsabilità del Servizio di prevenzione e protezione;
- pubblicazione dati su Amministrazione Trasparente in base a quanto previsto dalle Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" 2022, di responsabilità della costituenda struttura di supporto al CUG e alla delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità (non ancora attivata con provvedimento di organizzazione).

In seguito alle proposte avanzate dal CUG, all'interno della Commissione di garanzia per la valutazione dei comportamenti organizzativi prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022 è presente anche una persona individuata dal Comitato stesso nella sua presidente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Le/I rappresentanti dell'amministrazione e la/il Presidente sono selezionati dal Direttore generale sulla base delle domande e dei curricula presentati. La restante componente è designata dalle organizzazioni sindacali e dal Consiglio studentesco

Tipologia di atto: Disposizione del Direttore generale

Data: 28/05/2021

Organo sottoscrittore: Direttore generale

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

Dotazione euro:

€100000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Le parole contano. Linguaggi, genere e comunità (24.05.2022)

Linee guida Linguaggio inclusivo Ateneo (25.05.2022)

I molti volti della violenza di genere (22.11.2022)

Rischi di genere nei contesti di vita e di lavoro (25.11.2022)

Tra violenza di genere e diritti umani: il 25 novembre e il 10 dicembre (05.12.2022)

Il Piano di Azioni positive per il Benessere organizzativo (12.12.2022)

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organismi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia>

Spazio gmeet per riunioni e ascolto

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Istituzione sportello di ascolto

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
- 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

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



- Criteri di valutazione del personale
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

A maggio l'Ateneo ha ospitato la mostra "Sanremo Pride 1972-2022", dedicata alla storia del movimento LGBTI+ per celebrare i 50 anni del movimento LGBTI+ italiano in occasione della ricorrenza del 1972, quando attiviste/i da tutta Europa si riunirono per protestare contro un congresso di sessuologia che promulgava le teorie riparative. Organizzazione: Osservatorio sull'identità di genere e l'orientamento sessuale e CUG Unisi con il patrocinio Regione, Provincia, CUG Ordine avvocati Firenze.

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

Partecipazione al progetto PEACE (Progettare E Animare Comunità Educanti), curato dalla Provincia di Siena in collaborazione con l'Ufficio scolastico provinciale (FSE Regione Toscana).

Obiettivi: destrutturazione degli stereotipi di genere, diffusione e rafforzamento della prospettiva di genere con azioni rivolte alle scuole del territorio tramite ciclo di seminari di aggiornamento per i/le docenti delle scuole secondarie di secondo grado in ambito STEM, Storia/Geografia, Economia/Diritto.

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Somministrazione alla comunità universitaria della "Prima indagine dell'Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere dell'Università di Siena" (novembre), al fine di conoscere il livello di benessere delle persone rispetto al loro orientamento sessuale e alla loro identità di genere, analizzare in termini quantitativi e qualitativi i bisogni, elaborare processi capaci di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione. Partecipazione: 31,5% personale docente, 31,8% pta.

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

"I molti volti della violenza di genere" (25.11.22), evento che ha evidenziato come la violenza di genere richieda un'analisi attenta e continua in un'ottica multi/trans disciplinare, nonché di un approccio intersezionale che permetta di individuare le connessioni fra violenza di genere e altre forme di vulnerabilità e marginalità.

Osservatorio di genere, CUG Unisi e AOUS, Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, Centro salute e medicina di genere.

Considerazioni conclusive

Nel 2022 l'Ateneo ha approvato il Gender Equality Plan

(<https://www.unisi.it/ricerca/piano-la-parita-di-genere-gender-equality-plan-gep>), oltre al secondo Bilancio di genere (<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere>). Alla stesura del documento hanno partecipato anche 3 componenti del CUG e una componente dell'Osservatorio di genere.

Le revisioni del Regolamento del CUG

(https://www.unisi.it/sites/default/files/albo_pretorio/allegati/Regolamento%20CUG.pdf), con l'inclusione nel Comitato di 2 componenti nominati dal Consiglio studentesco in rappresentanza della comunità studentesca, e del Regolamento per la gestione della carriera alias (<https://www.unisi.it/node/20975>), con estensione di questa forma di tutela anche al personale dell'Ateneo, segnalano la crescente attenzione dell'Ateneo alla costruzione di un ambiente di lavoro capace di garantire pari opportunità, strumenti di lotta alle diverse forme di discriminazione e modelli organizzativi e di valutazione oggettivi e rispettosi della parità di genere. All'inizio del 2023 tale percorso ha portato alla nomina, fortemente voluta dal CUG, della prima Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, nella figura della Prof.ssa Alessandra Viviani, già componente dell'Osservatorio di genere di Ateneo.

Giunte/i a questo punto, la presenza di una struttura di supporto alle molte attività e iniziative intraprese in Ateneo diventa indispensabile, e in questa direzione si muove una delle azioni positive 2023. Sarebbe, inoltre, particolarmente utile che il CUG tornasse a poter disporre di uno spazio fisico proprio in cui poter ricevere e ascoltare colleghe e colleghi e riunirsi e lavorare collegialmente.

Nel complesso, rispetto alla costruzione progressiva di un ambiente lavorativo rispettoso e inclusivo, il CUG continua a incontrare difficoltà a fornire un supporto concreto alle persone vittime di discriminazioni che, in talune situazioni, preferiscono non intraprendere alcun percorso all'interno dell'istituzione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-siena-2023>