



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Firenze - 2024

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 generale | Direttore Generale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente di 2 ^a fascia | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 |
| Personale non dirigente | docenti e ricercatori | 6 | 186 | 284 | 341 | 269 | 5 | 133 | 201 | 262 | 177 |
| Personale non dirigente | CEL | 0 | 0 | 5 | 0 | 7 | 0 | 6 | 8 | 21 | 23 |
| Personale non dirigente | PTA | 30 | 94 | 139 | 160 | 82 | 34 | 176 | 277 | 339 | 180 |
| Totale personale | | 36 | 280 | 428 | 507 | 359 | 39 | 315 | 489 | 623 | 381 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,04 | 8,10 | 12,38 | 14,67 | 10,38 | 1,13 | 9,11 | 14,15 | 18,02 | 11,02 |

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 | 6 | 154 | 132 | 68 | 20 | 380 | 57,49 | 23,60 | 5 | 108 | 93 | 59 | 16 | 281 | 42,51 | 15,22 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 22 | 55 | 53 | 12 | 142 | 56,35 | 8,82 | 0 | 16 | 39 | 40 | 15 | 110 | 43,65 | 5,96 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 10 | 94 | 119 | 53 | 276 | 57,02 | 17,14 | 0 | 9 | 60 | 96 | 43 | 208 | 42,98 | 11,27 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 3 | 101 | 184 | 288 | 61,67 | 17,89 | 0 | 0 | 9 | 67 | 103 | 179 | 38,33 | 9,70 |
| Inferiore a 3 anni | 29 | 60 | 46 | 15 | 3 | 153 | 37,23 | 9,50 | 31 | 109 | 85 | 32 | 1 | 258 | 62,77 | 13,98 |
| Tra 3 e 5 anni | 1 | 22 | 29 | 10 | 1 | 63 | 33,87 | 3,91 | 3 | 38 | 60 | 20 | 2 | 123 | 66,13 | 6,66 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 11 | 28 | 5 | 1 | 45 | 24,46 | 2,80 | 0 | 34 | 67 | 33 | 5 | 139 | 75,54 | 7,53 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 1 | 41 | 136 | 85 | 263 | 32,43 | 16,34 | 0 | 1 | 76 | 275 | 196 | 548 | 67,57 | 29,69 |

| 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⁾ |
| Totale | 36 | 280 | 428 | 507 | 359 | 1610 | | | 39 | 315 | 489 | 622 | 381 | 1846 | | |
| Totale % | 1,04 | 8,10 | 12,38 | 14,67 | 10,39 | 46,59 | | | 1,13 | 9,11 | 14,15 | 18,00 | 11,02 | 53,41 | | |

⁽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 | Master di II livello | 14 | 56,00 | 11 | 44,00 | 25 | 0,73 |
| docenti e ricercatori | Dottorato di ricerca | 625 | 56,82 | 475 | 43,18 | 1100 | 32,02 |
| docenti e ricercatori | Laurea magistrale | 447 | 60,49 | 292 | 39,51 | 739 | 21,51 |
| PTA e CEL | Master di II livello | 6 | 42,86 | 8 | 57,14 | 14 | 0,41 |
| PTA e CEL | Dottorato di ricerca | 48 | 38,71 | 76 | 61,29 | 124 | 3,61 |
| PTA e CEL | Laurea magistrale | 205 | 27,78 | 533 | 72,22 | 738 | 21,48 |
| PTA e CEL | Laurea | 33 | 37,93 | 54 | 62,07 | 87 | 2,53 |
| PTA e CEL | Diploma di scuola superiore | 190 | 33,57 | 376 | 66,43 | 566 | 16,48 |
| PTA e CEL | Inferiore al Diploma superiore | 25 | 59,52 | 17 | 40,48 | 42 | 1,22 |
| Totale personale | | 1593 | | 1842 | | 3435 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 46,08 | | 53,28 | | 99,36 | |

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

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

Dalla tabella 1.1., relativa alla ripartizione del personale per genere ed età, si conferma una forte femminilizzazione del lavoro amministrativo. Il personale TA è infatti costituito da 1006 donne (**67%**) e 505 uomini (**33%**). Continua il trend di abbassamento dell'età del personale TA, con 124 uomini su 505 (il 25%) e 210 donne su 1066 (il 20%) che hanno meno di 41 anni. A livello dirigenziale quest'anno si rileva una quasi equità: 6 uomini e 5 donne, anche se è necessario evidenziare, come risulta da una ulteriore verifica, che alcune donne sono state assunte con incarico a tempo determinato. Per quanto concerne l'età, si evidenzia inoltre la presenza tra le dirigenti donne di 3 unità minori di 50 anni; questo dato, a prima vista incoraggiante, è influenzato dall'assunzione delle figure femminili di cui sopra con contratto a tempo determinato.

A livello di personale docente e ricercatore la situazione complessiva è numericamente meno- ma pur sempre gravemente-squilibrata: gli uomini sono in totale 1086 (il **58,3%**) a fronte di 778 donne (**41,7%**). Per quanto riguarda l'età, il numero di uomini under 41 anni è di 192 (il 18% sul totale degli uomini), analogamente le donne con meno di 41 anni (n=138) rappresentano il 18% del totale delle donne; sembrerebbe quindi registrarsi un equilibrio di rappresentazione di genere

delle fasce più giovani. Da disaggregazioni qui non riportate, sappiamo però e sottolineiamo, 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 il reclutamento di ricercatori deve essere sempre oggetto di particolare attenzione da questo punto di vista.

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 (**61,67%**). 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, la prevalenza femminile è massima nelle fasce di anzianità intermedie: tra 5 e 10 anni (**75,54%**) e tra 3 e 5 anni (**66,13%**).

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

Nel personale docente e ricercatore, le donne risultano avere una formazione più elevata. Infatti, pur rappresentando il 41,7 % del totale, sono sovra-rappresentate sia tra i master di II livello, sia tra coloro che posseggono un titolo di dottorato di ricerca (44,0% e 43,18%). 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).

Nell'ambito del 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 allineata col dato complessivo (66,43%). Nel caso della laurea invece il dato è superiore per le donne e raggiunge il 72,22%. Le donne hanno quindi una formazione più qualificata rispetto agli uomini. Si può commentare pensando che a parità di alta formazione la donna opti per una professione più tutelata e sicura come quella all'interno della PA. Sarebbe interessante fare una verifica sui SSD delle lauree magistrali delle donne TA per verificare la loro attinenza o meno alla tipologia di lavoro.

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 | 35 | 273 | 409 | 469 | 327 | 1513 | 46,91 | 93,98 | 39 | 312 | 459 | 551 | 351 | 1712 | 53,09 | 92,69 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 2 | 2 | 6 | 10 | 37,04 | 0,62 | 0 | 2 | 3 | 10 | 2 | 17 | 62,96 | 0,92 |
| Part Time >50% | 1 | 7 | 17 | 36 | 26 | 87 | 42,44 | 5,40 | 0 | 1 | 27 | 62 | 28 | 118 | 57,56 | 6,39 |
| Totale | 36 | 280 | 428 | 507 | 359 | 1610 | | | 39 | 315 | 489 | 623 | 381 | 1847 | | |
| Totale % | 1,04 | 8,10 | 12,38 | 14,67 | 10,38 | 46,57 | | | 1,13 | 9,11 | 14,15 | 18,02 | 11,02 | 53,43 | | |

- ⁽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⁾ |
| Telelavoro | 1 | 10 | 12 | 14 | 3 | 40 | 26,67 | 9,69 | 0 | 19 | 38 | 36 | 17 | 110 | 73,33 | 10,74 |
| Smart working | 19 | 67 | 106 | 101 | 54 | 347 | 30,60 | 84,02 | 31 | 135 | 217 | 256 | 148 | 787 | 69,40 | 76,86 |
| PT Verticale | 0 | 1 | 2 | 4 | 10 | 17 | 18,09 | 4,12 | 0 | 3 | 12 | 42 | 20 | 77 | 81,91 | 7,52 |
| PT Orizzontale | 1 | 0 | 3 | 3 | 2 | 9 | 15,25 | 2,18 | 0 | 0 | 17 | 24 | 9 | 50 | 84,75 | 4,88 |
| Totale | 21 | 78 | 123 | 122 | 69 | 413 | | | 31 | 157 | 284 | 358 | 194 | 1024 | | |
| Totale % | 1,46 | 5,43 | 8,56 | 8,49 | 4,80 | 28,74 | | | 2,16 | 10,93 | 19,76 | 24,91 | 13,50 | 71,26 | | |

- ⁽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

Il 93,98% dei dipendenti uomini è impiegato a tempo pieno contro il 92,69% delle donne. E' impiegato a tempo parziale >50% il 5,4% degli uomini sul totale della popolazione maschile e il 6,39% 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 0,92% (sul totale delle donne), mentre per gli uomini il valore ammonta al 0,62%. In generale si può quindi verificare una maggior fruizione dell'istituto del part-time, da parte delle donne. Bisogna però tenere conto della compresenza in unico dato del personale TA (per cui in maggioranza la motivazione del part-time è il carico delle cure familiari di minori, anziani e disabili, prevalentemente in capo alle donne) e docente e ricercatore (per cui in maggioranza la motivazione del part-time è lo svolgimento della libera professione - es: ingegneri/architetti/avvocati - in ambiti allo stato con prevalenza maschile). Va anche specificato che l'attuale Dirigenza amministrativa ha stabilito per TA limitazioni molto stringenti alla concessione di questo istituto al personale.

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 | 626 | 29,17 | 1520 | 70,83 | 2146 | 37,98 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 103 | 2,94 | 3402 | 97,06 | 3505 | 62,02 |
| Totale permessi | 729 | 12,90 | 4922 | 87,10 | 5651 | |

- ⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
- ⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Questo dato riguarda il solo personale TA; da esso si evidenzia che il ricorso alle misure di conciliazione rimane preminentemente femminile, soprattutto per quanto riguarda il part-time. Infatti, per tutti gli istituti la fruizione da parte delle donne raggiunge e supera il 70%, e nel caso del part-time supera l'80%. Dai dati emerge che le più interessate al tempo parziale 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. In realtà il dato può essere letto anche da un altro lato: le lavoratrici che hanno un contratto di part-time consolidato (senza scadenza) possono mantenere l'istituto conciliativo. Negli ultimi anni invece la amministrazione ha regolato l'istituto concedendo solo contratti di part-time con scadenze annuali.

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 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, che sono richiesti soprattutto dalle donne (sono fruiti da donne ben il 97,06% dei giorni totali di congedo parentale).

Part-time: la percentuale del part-time concesso in Unifi è molto bassa e, soprattutto per il personale con età inferiore ai 40 anni (quindi spesso con figli piccoli da gestire) e per i nuovi assunti, le domande risultano di difficile accoglimento in quanto in esubero rispetto alla offerta. Questa tipologia di orario viene concessa con enorme difficoltà in ogni settore giustificando la non concessione con la carenza di personale TA.

Lavoro agile e da remoto: ai sensi del CCNL periodo 2019-2021 attualmente in vigore, per il personale TA sono possibili entrambe le forme contrattuali. La tendenza attuale della amministrazione è di concedere esclusivamente lavoro da remoto (al massimo due giorni a settimana). Non sono previste possibilità, a nostro parere auspicabili, di concentrazione dei giorni di Lavoro da remoto in periodi di maggiore difficoltà conciliativa. Un'altra possibilità ancora non attuata, soprattutto per il personale che abita distante dalla sede di lavoro, è quella di utilizzare sedi di co-working (anche in convenzione con altri enti) nelle vicinanze della propria abitazione.

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

- 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

Nel 2023 il CUG si è riunito in incontri formali svolti in modalità mista (in presenza e on line) 5 volte.

Attività svolte:

- Attivata la convenzione per la collana editoriale "Politiche per l'uguaglianza di genere e l'inclusione: Temi, ricerche e

prospettive dei CUG delle Università di Siena e Firenze”, nata dalla collaborazione tra i CUG dei due Atenei

- Partecipazione al progetto di ricerca su **“La percezione del carico familiare nelle scelte professionali”** volta a definire l'impatto del carico mentale legato alla gestione e alla cura della famiglia sulla produttività e le scelte professionali. Il progetto, ideato dalla prof.ssa Chiara Rapallini (DISEI) in collaborazione col Dipartimento FORLILPSI (**Unifi**) ha ottenuto un finanziamento dell'IRPET Toscana. Destinatari: comunità accademica con figli <14 anni

- Partecipazione, insieme ai dipartimenti di area biomedica, al bando UNIFI Extra 2023 per il Public Engagement dell'Università degli Studi di Firenze, con finanziamento per un Ciclo di spettacoli (“Su il teatro! la medicina in scena”). Il ciclo ha previsto la rappresentazione, in 6 distinti incontri, di 4 spettacoli teatrali (*Conversazione incredibile tra Marsilio Ficino e un medico ai tempi del COVID19; Dr Knock; Conversazione (in)credibile con Ignác Semmelweis e Conversazione (in)credibile con Florence Nightingale*), volti a far conoscere alla cittadinanza tematiche legate alla medicina e alle professioni sanitarie grazie alle rappresentazioni teatrali e alle discussioni che hanno fatto seguito ad essi. Più in dettaglio, le tematiche toccate, che hanno acceso anche il dibattito finale hanno riguardato i seguenti temi: i) La lezione della storia nei confronti della pandemia da Covid19; ii) Il disease-mongering e la medicalizzazione della società; iii) L'etica del medico e il comparaggio farmaceutico; iv) Il senso di appartenenza a una tradizione e a una “Scuola”; v) L'importanza dell'igiene e il ruolo del medico; vi) La nascita e lo sviluppo della professione infermieristica: il rapporto medico-infermiera/e. Destinatari: comunità accademica e cittadinanza

- Partecipazione al bando EUniWell dal titolo “A laboratory on gender equality policy reforms in universities”. La ricerca, promossa dalla prof.ssa Frulli del Dipartimento di Scienze giuridiche, ha ottenuto un finanziamento

- Collaborazione con Comitato pari opportunità dell'Ordine dei medici di Firenze per incontri su parità nel mondo sanitario

- Elaborazione di un documento contenente proposte per il benessere organizzativo della comunità universitaria per il Direttore generale dell'Ateneo

- Partecipazione (14/02/2023) della presidente alla tavola rotonda al “Global women's breakfast: breaking barriers in Science” (Quali Strumenti per superare gli squilibri di genere nelle carriere scientifiche

- Partecipazione (15-16/12/2023) di vari membri del CUG al convegno annuale della CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE

- Durante l'anno 2023 il CUG, in autonomia e/o in collaborazione con la Garante e la Commissione di Garanzia ha dato ascolto e/o risoluzione a segnalazioni pervenute da vari componenti della comunità accademica

- Sostegno scuola estiva storiche con 2 borse di studio

- Partecipazione a tavolo per il lavoro da remoto

- Commissione conciliativa in relazione a una valutazione sulla performance

- Presenza, con un proprio punto informativo, alla principale iniziativa di orientamento dell'Ateneo “Un giorno all'Università” (4/3/2023).

Eventi organizzati dal CUG:

8/3, in occasione della giornata internazionale della donna **Vestali del silenzio. Le Donne e la loro voce** *Suoni, immagini, parole con le studentesse del Conservatorio Cherubini attraverso le eroine di Maria Callas, nel centenario della sua nascita.* Destinatari: comunità accademica e cittadinanza

17/5, in occasione della giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia, la transfobia **Seminario di studi: Quanti generi di diversità.** Destinatari: comunità accademica

28/11, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne **La voce delle Donne della Commedia, contro la violenza di Genere.** Destinatari: comunità accademica e cittadinanza

25/9-30/10, Ciclo di cinque spettacoli teatrali “Su il sipario! La medicina in scena” promossi insieme al Dipartimento DSBS nel l’ambito del bando Unifi Extra 2023.

Eventi formativi cui hanno partecipato la presidente e/o membri del CUG

- 07/03: Le donne e l’Iran organizzato da Unifi e Comune di Firenze
- 14/04: Polo Universitario carcere Prato. Inaugurazione anno accademico
- 03/05: Seminario Linee guida per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione Organizzato da UniMore
- 12/05: partecipazione alla 5^ edizione di May12@DiMal
- 8/11: riunione rete cug su Benessere Organizzativo. Il CuG unifi partecipa alle riunioni della rete nazionale CUG e alle attività organizzate da questa
- 24/11: DONNA VITA LIBERTA ‘«Uno sguardo sulla condizione femminile in Iran e Afghanistan», evento organizzato da LENS.

https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_24_26.pdf (https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_24_26.pdf)

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) | 64 | 347 | 424 | 817 | 514 | 2166 | 44,44 | 15,66 | 98 | 394 | 683 | 970 | 563 | 2708 | 55,56 | 9,60 |
| Aggiornamento professionale | 518 | 1014 | 1400 | 1110 | 419 | 4461 | 28,02 | 32,25 | 438 | 1991 | 5051 | 3489 | 489 | 11458 | 71,98 | 40,61 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 40 | 244 | 388 | 876 | 226 | 1774 | 33,66 | 12,83 | 56 | 384 | 1374 | 1190 | 492 | 3496 | 66,34 | 12,39 |
| Tematiche CUG | 0 | 6 | 0 | 12 | 6 | 24 | 11,43 | 0,17 | 6 | 42 | 69 | 51 | 18 | 186 | 88,57 | 0,66 |
| Altro | 294 | 1154 | 1665 | 1783 | 511 | 5407 | 34,28 | 39,09 | 309 | 1946 | 3459 | 3158 | 1492 | 10364 | 65,72 | 36,74 |
| Totale ore | 916 | 2765 | 3877 | 4598 | 1676 | 13832 | | | 907 | 4757 | 10636 | 8858 | 3054 | 28212 | | |
| Totale ore % | 2,18 | 6,58 | 9,22 | 10,94 | 3,99 | 32,90 | | | 2,16 | 11,31 | 25,30 | 21,07 | 7,26 | 67,10 | | |

⁽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

Il dipartimento DICEA ha presentato nel Dicembre 2023 un proprio bilancio di genere che mostra alcuni dettagli presenti solo a livello dipartimentale.

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 | 86 | 65,15 | 46 | 34,85 | 132 | 14,25 | Uomo |
| Professori Associati | 159 | 59,55 | 108 | 40,45 | 267 | 28,83 | Uomo |
| RTD-b | 142 | 57,03 | 107 | 42,97 | 249 | 26,89 | Uomo |
| RTD-a | 27 | 64,29 | 15 | 35,71 | 42 | 4,54 | Uomo |
| Dirigenti | 4 | 50,00 | 4 | 50,00 | 8 | 0,86 | Uomo |
| cat EP | 12 | 75,00 | 4 | 25,00 | 16 | 1,73 | Donna |
| Cat D | 56 | 57,73 | 41 | 42,27 | 97 | 10,48 | Uomo |
| cat C | 20 | 47,62 | 22 | 52,38 | 42 | 4,54 | Donna |
| tecnologi | 44 | 60,27 | 29 | 39,73 | 73 | 7,88 | Uomo |
| Totale personale | 550 | | 376 | | 926 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 15,91 | | 10,88 | | 26,79 | | |

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

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

Solo nel 32% dei casi le commissioni di concorso per docenti-ricercatori sono state presiedute da donne. Nelle commissioni del personale contrattualizzato, la percentuale delle commissioni presiedute da donne sale al 46%. Complessivamente, è stato presieduto da donne solo il 35% delle commissioni.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendive 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 % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| PO | €51899,00 | €51316,00 | € -583,00 | -1,14 |
| PA | €37857,00 | €37921,00 | € 64,00 | 0,17 |
| RICERCATORI | €28718,00 | €28983,00 | € 265,00 | 0,91 |
| CEL | €23227,00 | €23838,00 | € 611,00 | 2,56 |
| DIRIGENTI | €49044,00 | €49995,00 | € 951,00 | 1,90 |
| CAT EP | €27099,00 | €28987,00 | € 1888,00 | 6,51 |
| CAT D | €22489,00 | €22180,00 | € -309,00 | -1,39 |
| CAT C | €20079,00 | €19778,00 | € -301,00 | -1,52 |
| Cat B | €18105,00 | €18070,00 | € -35,00 | -0,19 |

Ferma restando la parità di retribuzione tra uomini e donne nella pubblica amministrazione a parità di ruolo e anzianità, le piccole differenze riscontrabili a livello di personale TA possono riflettere incarichi e responsabilità con diversa distribuzione tra uomini e donne (ad es maggior rappresentanza maschile tra i tecnici di laboratorio).

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? Sì

Sono state condotte valutazioni solo parziali sullo stress lavoro -correlato, tramite alcune domande nell'ambito della indagine annuale sul benessere organizzativo.

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

Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro:

https://www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/dr279_2006.pdf
(https://www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/dr279_2006.pdf)

Codice di Comportamento (pdf) dell'Università degli Studi di Firenze:

https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/dr98_codice_comportamento_090216.pdf
(https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/dr98_codice_comportamento_090216.pdf)

Sono presenti sportelli di ascolto per 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

Sportelli di ascolto per tutti i dipendenti

https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_24_26.pdf (https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_24_26.pdf)

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

Durante l'anno 2023 il CUG nella figura della Presidente si è confrontato con la Garante per alcune situazioni specifiche cercando soluzioni appropriate.

In particolare ci sono stati alcuni casi di straining a carico di alcune componenti del personale TA e di non accoglimento di alcune misure di conciliazione richieste a causa di temporanee ed effettive difficoltà fisiche.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Formazione e aggiornamento"

"Il feedback: momenti di confronto tra valutatore e valutato nell'ambito del SMVP".

Il corso è stato rivolto al personale coinvolto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) ed è stato proposto per accompagnare il passaggio culturale necessario per interpretare la valutazione individuale come occasione di crescita personale e organizzativa, attraverso la pratica partecipativa del feedback, strumento per il confronto, la condivisione e la valutazione di obiettivi e aspettative.

Obiettivo:

Azioni di promozione della cultura di genere e delle pari opportunità

Attivata la convenzione per la collana editoriale **"Politiche per l'uguaglianza di genere e l'inclusione: Temi, ricerche e prospettive dei CUG delle Università di Siena e Firenze"**, nata dalla collaborazione tra i Comitati unici di garanzia delle Università di Siena e di Firenze.

Partecipazione, insieme ai dipartimenti di area biomedica, al bando UNIFI Extra 2023 per il Public Engagement dell'Università degli Studi di Firenze, con finanziamento per un Ciclo di spettacoli ("**Su il teatro! la medicina in scena**"). Il ciclo ha previsto la rappresentazione, in 6 distinti incontri, di 4 spettacoli teatrali (Conversazione incredibile tra Marsilio Ficino e un medico ai tempi del COVID19; Dr Knock; Conversazione (in)credibile con Ignác Semmelweis e Conversazione (in)credibile con Florence Nightingale), volti a far conoscere alla cittadinanza tematiche legate alla medicina e alle professioni sanitarie grazie alle rappresentazioni teatrali e alle discussioni che hanno fatto seguito ad essi. Più in dettaglio, le tematiche toccate, che hanno acceso anche il dibattito finale hanno riguardato i seguenti temi: i). La lezione della storia nei confronti della pandemia da Covid-19; ii) . Il disease-mongering e la medicalizzazione della società iii) L'etica del medico e il comparaggio farmaceutico, iv) Il senso di appartenenza a una tradizione e a una "Scuola", v) L'importanza dell'igiene e il ruolo del medico, vi) La nascita e lo sviluppo della professione infermieristica: il rapporto medico-infermiera/e.

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

Eventi organizzati dal CUG in occasione di giornate internazionali:

8/3, in occasione della giornata internazionale della donna: "*Vestali del silenzio. Le Donne e la loro voce*" Suoni, immagini,

parole con le studentesse del Conservatorio Cherubini attraverso le eroine di Maria Callas, nel centenario della sua nascita.

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

17/5, in occasione della giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia, la transfobia
Seminario di studi: Quanti generi di diversità

Destinatari: tutta la comunità accademica

28/11 in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne *La voce delle Donne della Commedia, contro la violenza di Genere*

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Partecipazione al progetto di ricerca su **"La percezione del carico familiare nelle scelte professionali"** volto a definire l'impatto del carico mentale legato alla gestione e alla cura della famiglia sulla produttività e le scelte professionali. Il progetto, ideato dalla prof.ssa Chiara Rapallini (DISEI, Unifi) in collaborazione con Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura Letterature e Psicologia (FORLIPSI, Unifi) ha ottenuto un finanziamento dell'Istituto Regionale Programmazione Economica della Toscana (Irpets).

Destinatari: tutta la comunità accademica con figli <14 anni.

Partecipazione al bando EUniWell dal titolo **"A laboratory on gender equality policy reforms in universities"**. La ricerca, promossa, dalla Prof.ssa Frulli, del Dipartimento di Scienze giuridiche (Unifi), ha ottenuto un finanziamento.

Destinatari: comunità accademica

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Sovvenzionate due borse per partecipazione alla edizione 2023 della Scuola Estiva delle Storiche Italiane dal titolo: "Nominare la fatica. Corpi, lavoro, cura" che si è svolta dal 30 agosto - 3 settembre 2023

Obiettivo:

Cultura delle pari opportunità

Collaborazione con Comitato pari opportunità dell'Ordine dei medici di Firenze per incontri su parità nel mondo sanitario

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è nominato da Rettore/Rettrice sulla base delle candidature raccolte attraverso un

| | |
|--|---|
| | bando pubblico. |
| Tipologia di atto: | Decreto Rettore/Rettrice |
| Data: | 29/06/2021 |
| Organo sottoscrittore: | Rettore/Rettrice |
| 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 component: | |
| €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-d-i-garanzia-per-le-pari-opportunita.html |
| Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: | Sì |
| Quante volte l'anno si riunisce il cug: | |
| 5 | |
| Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: | Sì |
| Tipologia personale consulenziale esterno: | |
| Figure professionali esperte | |
| RSU | |

Attività

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

Considerazioni conclusive

Il PAP 2024-26 è ricco di progetti e proposte 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 universitaria. Tra gli interventi che il CUG indica come prioritari si segnalano:

- 1) creazione di un punto di ascolto dedicato al personale tecnico-amministrativo nonché al personale docente e ricercatore*
- 2) realizzazione di indagini sullo stress lavoro correlato e sull'efficacia delle misure adottate in vista della conciliazione*
- 3) conclusione della revisione dei codici interni*
- 4) adozione da parte dell'Ateneo di linee guida sull'utilizzo di una terminologia appropriata e non stigmatizzante*
- 5) 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*
- 6) maggior coordinamento con gli altri organi o soggetti dell'Ateneo per la realizzazione delle azioni previste nel PAP.*

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-firenze-2024>