



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Siena - 2024

*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 PubbliciNumero 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)[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)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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))

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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))



<a href="#">no-triennale/unisiena/2022-2024/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf</a> (302.71 KB)	<a href="#">no-triennale/unisiena/2022-2024/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf</a> (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](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	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di seconda fascia con incarico ai sensi dell'art.19 comma 5 bis	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di seconda fascia	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	tecnologo	1	2	3	0	0	0	4	3	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	4	2	0	0	2	5	5
Personale non dirigente	Categoria D	1	1	5	57	27	0	0	17	118	44
Personale non dirigente	CATEGORIA C	1	6	45	68	27	9	15	85	134	55
Personale non dirigente	categoria B	0	2	5	6	3	0	3	7	14	2
Personale non dirigente	CEL	0	0	0	3	1	0	3	0	14	12
Personale non dirigente	AR	18	47	10	0	0	20	44	6	1	0
Personale non dirigente	PA	0	22	56	80	47	0	4	45	67	23
Personale non dirigente	PO	0	0	13	59	81	0	0	4	15	26

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
Personale non dirigente	RD	4	66	21	6	0	12	46	26	6	0
Personale non dirigente	RU	0	0	2	19	14	0	0	5	15	19
Totale personale		25	146	160	304	203	41	119	201	390	186
Totale % sul personale complessivo		1,41	8,23	9,01	17,13	11,44	2,31	6,70	11,32	21,97	10,48

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	16	58	34	36	18	162	47,23	19,40	26	48	50	41	16	181	52,77	19,34
Superiore a 10 anni	0	1	52	137	63	253	34,75	30,30	0	4	86	270	115	475	65,25	50,75
Tra 3 e 5 anni	9	80	44	37	45	215	56,73	25,75	15	54	40	28	27	164	43,27	17,52
Tra 5 e 10 anni	0	7	30	92	76	205	63,86	24,55	0	13	24	51	28	116	36,14	12,39
Totale	25	146	160	302	202	835			41	119	200	390	186	936		
Totale %	1,41	8,24	9,03	17,05	11,41	47,15			2,32	6,72	11,29	22,02	10,50	52,85		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
tecnologo	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,24
tecnologo	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	0,48
tecnologo	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,24
CAT EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,16
CAT EP	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,16
CAT EP	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,24

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CAT EP	Laurea magistrale	4	28,57	10	71,43	14	1,11
CAT EP	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,32
CAT D	Dottorato di ricerca	16	27,12	43	72,88	59	4,69
CAT D	Master di II livello	4	36,36	7	63,64	11	0,87
CAT D	Master di I livello	13	30,95	29	69,05	42	3,34
CAT D	Laurea magistrale	54	29,83	127	70,17	181	14,38
CAT D	Laurea	15	34,88	28	65,12	43	3,42
CAT D	Diploma di scuola superiore	71	32,27	149	67,73	220	17,47
Cat C	Dottorato di ricerca	3	50,00	3	50,00	6	0,48
Cat C	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,24
Cat C	Master di I livello	3	25,00	9	75,00	12	0,95
Cat C	Laurea magistrale	30	20,83	114	79,17	144	11,44
Cat C	Laurea	21	30,88	47	69,12	68	5,40
Cat C	Diploma di scuola superiore	124	35,33	227	64,67	351	27,88
Cat B	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	0,40
Cat B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,24
Cat B	Diploma di scuola superiore	7	28,00	18	72,00	25	1,99
CEL	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,16
CEL	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	0,32
CEL	Master di I livello	2	15,38	11	84,62	13	1,03
CEL	Laurea magistrale	4	13,33	26	86,67	30	2,38
Totale personale		388		871		1259	
Totale % sul personale complessivo		21,86		49,07		70,93	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati commentati dal CUG nel presente documento (Format 2) prendono in considerazione i dati trasmessi nel marzo 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica dall'Ateneo tramite la Relazione Amministrazione (Format 1). Per quanto concerne l'analisi, invece, delle informazioni relative al personale docente, il confronto è con i dati trasmessi dall'Amministrazione nell'anno 2022 (<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-siena-2022>).

Nel 2023 il personale tecnico amministrativo risulta composto per il 67,2% da donne e per il 32,8% da uomini, in linea con l'anno precedente (67%). Tale situazione è confermata per tutte le categorie, compresa quella del personale inquadrato

come tecnologo, ad eccezione di quella della dirigenza, che risulta ancora a netta maggioranza maschile (75%) per il 2023. Il calo complessivo di unità di personale tecnico amministrativo (-2,1%) si fa più sensibile tra gli uomini (2,6% rispetto all'1,8%) e interessa tutte le categorie, ad eccezione di quella C per il genere femminile, in forza degli esiti dei concorsi promossi nel corso del 2023.

Per entrambi i generi, le percentuali si distribuiscono maggioritariamente nella fascia da 51 a 60 anni (52,3%), seguite da quella over 60 (22,9% degli uomini e 21,7% delle donne). La fascia d'età <30 fa registrare un aumento del 22,2%, più sensibile tra il personale di genere femminile (+12,5%).

Si tratta di dati in linea con quanto evidenziato a livello nazionale dal recente Rapporto ANVUR 2023 "Analisi di genere" (<https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2024/01/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>).

Per quanto riguarda il personale docente nel 2023, la componente femminile resta minoritaria, confermandosi al 39% come nel 2021, rispetto al 61% dei colleghi maschi. Le docenti prevalgono esclusivamente e lievemente nella categoria del personale ricercatore a tempo indeterminato (52,7%) e il divario si fa via via più ampio con il crescere dei ruoli fino ad arrivare al 22,7% di professoresse ordinarie. Il dato senese si attesta così al di sotto di quello medio nazionale, che nel 2022 (ultimo dato disponibile) vedeva una presenza femminile pari complessivamente al 41,6% del personale docente e ricercatore. Il fenomeno è ormai ampiamente analizzato nella letteratura scientifica e dalle analisi di contesto, tra le quali si segnalano, in ambito nazionale, i recenti "Focus MUR le carriere femminili in ambito accademico" ([https://ustat.mur.gov.it/media/1244/focus\\_carrierefemminili\\_universita\\_marzo2023.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1244/focus_carrierefemminili_universita_marzo2023.pdf)) e "Rapporto ANVUR 2023 Analisi di genere" (<https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2024/01/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>).

Per l'eventuale individuazione di "segregazioni" orizzontali, ossia nei vari ambiti disciplinari, oltre a quella verticale suddetta, si rinvia al Bilancio di genere in corso di redazione

(<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere>).

Entrambi i generi non fanno registrare docenti nelle fasce d'età <30 per PA e <40 per PO e RU.

I dati sull'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali (tabella 1.4) non sono analizzabili rispetto al format 2023 essendo relativi a tutto il personale, tecnico amministrativo e docente, e non solo al primo come in precedenza.

In linea con quanto già commentato nelle precedenti relazioni, si conferma anche presso il nostro Ateneo il dato relativo a un maggior livello formativo raggiunto dal personale tecnico amministrativo di genere femminile (tabella 1.6). Questo rimane particolarmente vero per quanto riguarda il possesso di titoli di laurea di primo e secondo livello rispettivamente nella fascia di inquadramento C e di Dottorato di ricerca/Master in quelle D ed EP.

Come sappiamo, in Italia il passaggio dalla formazione universitaria alla carriera accademica evidenzia una graduale riduzione della presenza femminile.

Il quadro delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (tabella 1.3) mostra una prevalenza delle responsabilità assegnate a personale tecnico amministrativo di genere femminile per quanto riguarda le unità organizzative di primo livello (83%) e una parità in percentuale per quanto riguarda direzioni di Centri servizi, responsabilità di Presidi e di unità organizzative di secondo livello.

Il dato relativo alla componente docente, mostra una netta prevalenza dei docenti nella direzione dei Dipartimenti (11 su 14), ridotta per quanto riguarda il coordinamento dei Dottorati di ricerca (6 su 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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	3	10	52	126	58	249	32,42	91,21	9	24	102	270	114	519	67,58	93,85

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	60,00	1,10	0	0	0	1	1	2	40,00	0,36
Part Time >50%	0	1	6	11	3	21	39,62	7,69	0	1	13	15	3	32	60,38	5,79
Totale	3	11	58	140	61	273			9	25	115	286	118	553		
Totale %	0,36	1,33	7,02	16,95	7,38	33,05			1,09	3,03	13,92	34,62	14,29	66,95		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Telelavoro	0	0	0	1	1	2	15,38	1,82	0	0	5	5	1	11	84,62	4,82
Smart working	0	2	14	33	10	59	29,65	53,64	1	1	41	75	22	140	70,35	61,40
fruizione orario flessibile	0	3	12	21	9	45	38,79	40,91	2	3	11	42	13	71	61,21	31,14
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,44
Part time orizzontale al 66,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,44
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,44
Part-time Verticale 50%	0	0	2	0	1	3	50,00	2,73	0	0	3	0	0	3	50,00	1,32
Part time verticale al 80 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,91	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	5	28	56	21	110			3	4	62	123	36	228		
Totale %	0,00	1,48	8,28	16,57	6,21	32,54			0,89	1,18	18,34	36,39	10,65	67,46		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Nel 2023 il 93% del personale tecnico amministrativo risulta inquadrato a tempo pieno, con una lieve prevalenza del personale di genere femminile (93,9% rispetto al 91,2% dei colleghi). Il restante 7% ricorre a forme di lavoro part time, preferendo il ricorso alla modalità di part time >50%, soprattutto nella fascia d'età da 41 a 60.

Per quanto riguarda la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, il CUG decide di analizzare i dati presenti nel

Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, non coincidenti con quelli erroneamente riportati dall'amministrazione nel format 1, come confermato anche dalla responsabile della Divisione personale tecnico amministrativo con e-mail del 12.04.2024.

Nel PIAO 2022-2024 ([www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Allegato\\_202\\_PIAO\\_2024\\_2026\\_UNISI\\_c.pdf](http://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Allegato_202_PIAO_2024_2026_UNISI_c.pdf)) l'Ateneo ha rendicontato lo stato di attuazione e di sviluppo del lavoro agile per l'anno 2023. Il personale autorizzato al lavoro agile, in forza dei Piani di struttura e degli accordi individuali sottoscritti nel novembre 2022, è stato pari a 496 unità (corrispondente al 60% del totale), di cui 367 donne (66,4%) e 129 uomini (47,3%). Le unità di personale che hanno effettivamente prestato attività lavorativa in modalità agile, almeno un giorno dei 2 previsti al massimo nel 2023, sono state in media 419,4 al mese e il dato analizzato per genere conferma il maggior ricorso femminile al lavoro agile (314,3 donne e 105,2 uomini).

L'analisi dei risultati della rilevazione del Benessere organizzativo promossa nel maggio/giugno 2023

(<https://www.unisi.it/indaginiateneo/good-practice-2022-benessere-organizzativo>) relativi al tema del lavoro agile mostra un livello di soddisfazione del personale pari al 56,6% per quanto riguarda le modalità con le quali l'Ateneo si stava strutturando per favorire il lavoro agile. Il 50% delle persone rispondenti ritiene, inoltre, che il lavoro agile abbia migliorato la qualità del lavoro che svolgo e il 61,6% che il lavoro agile potesse diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo.

Il ricorso al telelavoro è disciplinato dallo specifico Contratto collettivo integrativo approvato dal Consiglio di amministrazione e sottoscritto dalle organizzazioni sindacali nel 2021 (<https://www.unisi.it/ateneo/lavorare-unisi/servizi-utili/telelavoro>).

Il PIAO 2024/2026 rendiconta 33 postazioni di telelavoro attivate al 31.12.2023, 24 per dipendenti donne e 9 per dipendenti uomini.

Per quanto riguarda il ricorso a forme di orario flessibile, il personale inquadrato con tale profilo ammonta, nel 2023, a 116 unità, pari al 14% del personale, al 16,5% del personale di genere maschile e al 18,9% di quello di genere femminile. Nel primo caso le fasce d'età più interessate sono quelle da 51 a 60 e da 41 a 50, nel secondo anche nella fascia >60.

L'Ateneo, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Comparto Istruzione e ricerca 2016/2018 che introduceva questo strumento, ha promosso la possibilità di usufruire delle cosiddette "ferie solidali": il personale tecnico amministrativo, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere giorni di ferie e/o giorni di riposo individuali non goduti a colleghe/i che si trovino nella condizione di dover prestare assistenza a figlie/i minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute. Nel 2023 non vi sono state richieste di questo tipo in Ateneo, a differenza del 2022 in cui c'era stata una richiesta, con una forte risposta da parte del personale, che aveva messo a disposizione più giorni di quelli richiesti.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	710	24,67	2168	75,33	2878	83,28
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	104	60,47	68	39,53	172	4,98
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	59	18,21	265	81,79	324	9,38
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	82	100,00	82	2,37
Totale permessi	873	25,26	2583	74,74	3456	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il quadro relativo alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992 mostra dati in calo per quanto riguarda il numero di permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti, quasi dimezzati per il personale di genere maschile nella fruizione giornaliera e più che dimezzati per il personale di genere femminile per quanto riguarda il numero di ore fruiti.

L'invecchiamento della popolazione lavorativa e la possibilità di conciliare tempi di vita e di lavoro offerta dal lavoro agile potrebbero spiegare il fenomeno.

A usufruire, tanto di questo diritto che dei permessi giornalieri per congedi parentali sono maggiormente le lavoratrici, verosimilmente tanto per via del maggior carico delle attività di cura della famiglia quanto per la vigente normativa nazionale. In particolare, non si registrano permessi orari ma solo giornalieri per congedi parentali fruiti da lavoratori.

Per quanto riguarda la tutela della maternità, il CUG ha ricevuto una segnalazione relativa alle differenze nella retribuzione prevista per le diverse tipologie di personale. Il personale tecnico amministrativo e quello docente hanno diritto al 100% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria e per il primo mese di astensione facoltativa, grazie alla copertura dell'intero costo da parte dell'Ateneo. L'Amministrazione, in virtù della Legge finanziaria, per il 2024 ha esteso la retribuzione all'80% per il secondo mese di congedo parentale.

Per le Ricercatrici a tempo determinato, invece, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 22 e 57 del Decreto Legislativo 151/2001, è prevista una retribuzione pari all'80%, a meno che l'Università non preveda con propria regolamentazione "condizioni di migliore favore economico", come già avviene in altri Atenei. Attualmente, il "Regolamento di Ateneo per i Ricercatori a tempo determinato" non fa alcun riferimento alle assenze per maternità. La Divisione personale docente e rapporti con il Servizio Sanitario sta verificando la sostenibilità dell'estensione al 100% della retribuzione ai fini della presentazione della modifica di Regolamento agli organi.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

- Istituzione di una struttura di supporto al CUG : attivazione dell' "Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate" in staff alla Direzione generale (DDG 4908/2023 del 16.11.2023, prot. 214157). Prevista nel PAP

- Nomina di una Delegata del Rettore per le Politiche di inclusione ed equità (DR 333/2023 del 06.02.2023). Non prevista nel PAP

- Diffusione della conoscenza di compiti e attività CUG nei Dipartimenti/Presidi. Nel corso del 2023 il CUG ha incontrato il personale tecnico-amministrativo di 4 degli 8 Presidi (Presidio S. Niccolò 22.03.2023, Presidio S. Francesco 17.05.2023, Presidio Mattioli 03.10.2023 e Presidio Campus aretino 1.11.2023). Agli incontri hanno partecipato anche la Consigliera di Fiducia, Avv.ta Claudia Bini, e la psicologa che cura lo Sportello di ascolto attivo professionale, Dr.ssa Eva Vannoni. N. incontri = 50% dei Presidi. Prevista nel PAP

- Ciclo cinematografico CineCUG. N. proiezioni = 2 (22.11.2023 e 13.12.2023). Le proiezioni del CineCUG hanno preso il via

nel mese di novembre 2023, presso l’auditorium del S. Chiara Lab. Grazie alla collaborazione dell’Amministrazione provinciale di Siena, le proiezioni sono aperte al pubblico. Le proiezioni proseguiranno, con cadenza mensile, fino al mese di maggio 2024, come da calendario <https://www.unisi.it/unisilife/eventi/ciclocinematografico-cinecug>. Prevista nel PAP

- Sportello d'ascolto attivo professionale. Conferma anche per l'anno 2023 del servizio aperto al personale tecnico-amministrativo e al personale docente. Prevista nel PAP

Dal 2023 il Piano triennale di Azioni positive (PAP) è stato assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in base al DPR del 24 giugno 2022, n. 81, e vi trova spazio come documento di aggiornamento annuale degli obiettivi dell'Ateneo.

**L'aggiornamento 2023 del Piano di azioni positive**

[https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/005-PIAO\\_All\\_2\\_-\\_Aggiornamento\\_2023\\_al\\_documento\\_azioni\\_positiv\\_e\\_2022-2024.pdf](https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/005-PIAO_All_2_-_Aggiornamento_2023_al_documento_azioni_positiv_e_2022-2024.pdf) è così stato approvato, contestualmente al [PIAO 2023-2025](https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivita%20e)

<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivita%20e>, nella seduta del CdA del 24.03.2023, acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità provinciale.

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

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

Nel documento vengono rendicontate le azioni programmate per l'anno precedente e, per ognuna delle nuove azioni proposte, vengono dettagliati soggetti destinatari, indicatori, punto di partenza (baseline), target ed eventuale budget.

Il Piano è pubblicato sulle pagine web dell'Ateneo e del [CUG](https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia)

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

Al termine del 2023 si è proceduto alla redazione dell'aggiornamento 2024 del Piano di azioni positive, incluso poi nel PIAO 2024-2026, approvato nella seduta del CdA del 26.01.2024.

**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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	6	410	951	287	1654	34,07	29,53	0	20	562	1927	692	3201	65,93	19,27
Aggiornamento professionale	14	152	550	1516	221	2453	25,58	43,80	97	221	1913	3829	1077	7137	74,42	42,96
Competenze manageriali/Relazionali	3	0	144	446	132	725	23,21	12,94	41	35	481	1371	471	2399	76,79	14,44
Tematiche CUG	0	12	18	120	22	172	15,33	3,07	0	3	282	536	129	950	84,67	5,72
Altro	0	0	129	419	49	597	16,94	10,66	0	0	710	1670	547	2927	83,06	17,62
Totale ore	17	170	1251	3452	711	5601			138	279	3948	9333	2916	16614		
Totale ore %	0,08	0,77	5,63	15,54	3,20	25,21			0,62	1,26	17,77	42,01	13,13	74,79		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

**3. c) Bilancio di genere dell’Amministrazione?:**

No

L'Ateneo ha redatto il [Bilancio di genere](https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere) (<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere>) per gli anni 2021 e 2022 e sta predisponendo il testo relativo al 2023, che verrà presentato in un unico documento contenente anche il Bilancio di sostenibilità.

A supporto della redazione del documento, l'Ufficio gestione della domanda e servizio statistico dell'Ateneo ha predisposto e alimenta costantemente un cruscotto di dati, con accesso riservato anche al CUG per le proprie analisi.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	16	35,56	29	64,44	45	11,08	
COMMISSIONE DI CONCORSO PER PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	51	61,45	32	38,55	83	20,44	
Didattica	134	57,51	99	42,49	233	57,39	
Assegni di ricerca	20	44,44	25	55,56	45	11,08	
Totale personale	221		185		406		
Totale % sul personale complessivo	12,45		10,42		22,87		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La lettura dei dati relativi alla composizione per genere delle commissioni i concorso (tabella 1.8) mostra una ormai storica prevalenza del genere femminile nei concorsi per l'accesso ai ruoli di personale tecnico amministrativo e maschile per i concorsi relativi al personale docente e ricercatore, che riflette la composizione delle rispettive categorie e il peso delle rispettive procedure concorsuali.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore generale (Legge 240/2010)	€14131,00	€0,00	€ -14131,00	--
dirigenti	€7269,00	€6696,00	€ -573,00	-8,56
tecnologo	€2759,00	€2496,00	€ -263,00	-10,54
CAT EP	€3652,00	€4543,00	€ 891,00	19,61
CAT D	€3116,00	€2973,00	€ -143,00	-4,81

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CAT C	€2415,00	€2437,00	€ 22,00	0,90
Cat B	€2181,00	€2269,00	€ 88,00	3,88
PA	€5110,00	€4731,00	€ -379,00	-8,01
PO	€7753,00	€7538,00	€ -215,00	-2,85
Ricercatore	€4238,00	€4749,00	€ 511,00	10,76
Ricercatore Lettera A	€3052,00	€3207,00	€ 155,00	4,83
Ricercatore Lettera B	€3673,00	€3822,00	€ 149,00	3,90
Ricercatore RTT	€3016,00	€2673,00	€ -343,00	-12,83

L'analisi dei dati relativi alle retribuzioni medie riflette i divari di genere correlati alla composizione delle relative categorie, confermando che, con il crescere dei livelli, tanto per il personale tecnico amministrativo (Direzione generale e dirigenza) quanto per quello docente (PO, PA), diminuisce la presenza femminile. Secondo il Global Gender Gap Report 2023 (<https://www.weforum.org/press/2023/06/gender-equality-is-stalling-131-years-to-close-the-gap>) del World Economic Forum, l'Italia si posiziona al 79° posto nel mondo, tra l'Uganda e la Mongolia, per gender pay gap. Il fenomeno è in crescita ed è molto più marcato nel privato rispetto alla pubblica amministrazione, dove è in vigore la contrattazione collettiva nazionale. Anche nella PA, secondo i dati INPS, in media, una dipendente guadagna oltre il 30% in meno di un collega uomo della stessa età, soprattutto nella fascia d'età tra i 45 e i 49 anni, che sembrerebbe essere legata soprattutto al maggior ricorso al part time da parte delle lavoratrici.

Un passo in avanti in tema di disparità tra uomo e donna nel lavoro è stato fatto in Europa nel giugno 2023: con la Direttiva europea 2023/970 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>) sulla trasparenza retributiva si è rafforzata l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Ateneo rileva annualmente i livelli di Benessere organizzativo del proprio personale tecnico-amministrativo tramite la somministrazione del questionario previsto dal progetto Good Practices, coordinato dal Politecnico di Milano. I risultati sono [pubblicati sul sito web di Ateneo \(https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione\)](https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione) e presentati, solitamente in occasione dell'annuale Giornata della Trasparenza, da amministrazione, Nucleo di Valutazione e CUG.

Nel 2023 l'Ateneo ha somministrato al proprio personale DDA (docenti, dottorande/i e assegniste/i) e PTA l'"Indagine sui rischi psico-sociali all'interno dell'Università di Siena". I questionari sono stati curati dal Gruppo di lavoro "Valutazione del rischio psico-sociale e dello stress lavoro correlato all'interno dell'Università degli Studi di Siena". I risultati sono [pubblicati sul sito web di Ateneo \(https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione\)](https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione) e verranno prossimamente

presentati alla comunità universitaria dal relativo gruppo di lavoro.

Dai risultati dell'Indagine sul Benessere organizzativo non sono fin qui emerse situazioni di particolare criticità riguardo alle discriminazioni, anche se si nota, considerando le ultime due rilevazioni, un leggero calo delle/dei rispondenti che non ritengono che l'identità di genere (77,1% nel 2021 e 72% nel 2022) e l'età (73,3% nel 2021 e 68,2% nel 2022) ostacolino la propria valorizzazione sul lavoro, compensato da un aumento della percentuale di rispondenti che non sono né in accordo né in disaccordo. La percentuale del personale con disabilità che non percepisce la propria condizione come un limite sul luogo di lavoro, leggermente in calo nel 2021 (65,6%), risale nel 2022 al 70,6%, continuando ad attestarsi sotto ai valori registrati nel 2020 (74,4%).

L'ambiente di lavoro e gli spazi vengono ritenuti soddisfacenti da più della metà delle persone rispondenti, con un leggero calo delle percentuali rispetto al 2021 (-4,4%). Si conferma il dato dei due anni precedenti di un quarto delle/dei rispondenti che hanno avvertito situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano.

Nel 2023 le domande aggiuntive al questionario standard proposte dal CUG per sondare, di volta in volta, specifici bisogni e percezioni del personale hanno riguardato i seguenti aspetti:

- conoscenza della presenza in Ateneo della Consigliera di Fiducia, del suo ruolo, delle modalità di contatto e della sua efficacia;
- azioni che l'Ateneo dovrebbe promuovere per contrastare eventuali eventi come mobbing, bossing, violenza;
- conoscenza della nomina da parte del Rettore di una Delegata alle politiche di parità e inclusione.

I dati rilevati hanno mostrato:

- un elevato livello di conoscenza della figura della Consigliera di Fiducia (72,5%) e delle funzioni che svolge (79,6%). La sua presenza in Ateneo è ritenuta molto utile per la tutela del/della dipendente oggetto di mobbing, bossing, violenza dal 46,5% e abbastanza utile dal 30,2% dei/delle rispondenti a conoscenza della sua presenza in Ateneo;
- un livello nettamente sopra la media di conoscenza della figura della Delegata del Rettore alle politiche di qualità e di inclusione (68,8%);
- un'elevata percezione dell'utilità (79,2%) delle azioni intraprese dal CUG riguardanti l'orientamento sessuale e l'identità di genere rispetto all'obiettivo di garantire il benessere lavorativo.

Tutti i risultati delle rilevazioni sono pubblicati al seguente indirizzo web: <https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione>.

#### 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, riservato al personale docente e tecnico-amministrativo, è stato attivato, come azione prevista dal PAP 2019-2021, nel corso dell'anno 2021, e il CUG ha deciso di confermare questa iniziativa anche per il 2023.

Funzione primaria del servizio è quella di lavorare in un'ottica di prevenzione, in modo da anticipare l'azione negativa esercitata da eventuali fattori di rischio e cercare di evitare l'insorgenza di comportamenti disadattivi e patologici. In casi che presentino, invece, già un quadro patologico, la consulenza psicologica può aver la funzione di prima accoglienza e analisi della domanda per poi costruire un invio in terapia, in un setting di cura dove un altro professionista potrà trattare il quadro sintomatico con un intervento psicoterapeutico e valutare un eventuale sostegno farmacologico. Il lavoro di rete con

i Servizi Psicologici Specialistici presenti nel territorio garantisce, così, un altro servizio fondamentale che l'Ateneo vuole offrire al proprio personale.

All'iniziativa è dedicata una pagina web del sito di Ateneo (<https://www.unisi.it/ateneo/sportello-ascolto-attivo>) e i/le dipendenti possono contattare il servizio tramite la casella di posta elettronica ([sportelloascolto@unisi.it](mailto: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.

All'individuazione della professionista a cui conferire l'incarico si è giunti tramite avviso pubblico. La figura individuata è la Dott.ssa Eva Vannoni. I colloqui tra la psicologa e il personale, della durata di un'ora ciascuno, si svolgono in modalità telematica e in presenza presso lo studio della psicologa stessa.

La relazione finale sulle attività dell'anno 2023 presentata dalla responsabile del servizio nel marzo 2024 mostra una crescita del numero di persone che si sono rivolte al servizio, 24, la metà delle quali appartenenti al personale tecnico amministrativo, oltre a 4 docenti, 7 tra assegniste/i e ricercatori/trici e 1 dottoranda/o, per un totale di 124 colloqui, tenuti online nel 54% dei casi. In 23 casi sui 24 totali a usufruire del servizio sono state donne, distribuite su tutte le fasce d'età, con prevalenza (54,2%) di quella 51/60 anni.

In forza di una convenzione stipulata con l'Amministrazione comunale, il servizio è stato esteso per l'anno 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, nominata nel gennaio 2023, è stata presentata agli Organi di governo nel gennaio/febbraio 2024.

La Consigliera risulta avere seguito 16 casi, alcuni dei quali relativi a più persone, nel 62,5% si trattava di donne e nel restante 37,5% di uomini. Nella maggior parte dei casi (56,3%) si è trattato di studentesse e studenti, che segnalavano casi di molestie sessuali e violenza da colleghi in ambito universitario (lezioni, residenze) e da coetanei in ambito non universitario e per discriminazione in base all'identità di genere. In misura minore (31,3%) sono ricorse/i al suo intervento docenti per casi di presunto mobbing e, in misura ancora minore (12,5%), personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo per casi relativi al clima di lavoro. In tutti questi casi gli interventi messi in campo dalla Consigliera e dal CUG, quando anch'esso contattato, sono andati dalla consulenza alla segnalazione al Rettore, in un caso con relativo avvio di procedimento disciplinare. Nel caso dell'aggressione omofobica l'Ateneo ha organizzato un presidio presso il Polo in cui si era verificato l'episodio, alla presenza del Rettore, della Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, del Direttore generale, del CUG, di Arcigay e di componenti della comunità universitaria.

Più in generale, le azioni messe in campo sono incluse nell'aggiornamento annuale delle azioni positive.

Gli incontri promossi per far conoscere l'attività della Consigliera di Fiducia, presentata ufficialmente alla comunità universitaria in data 02.03.2023, al Consiglio studentesco il 22.03.23, al personale tecnico-amministrativo neoassunto il 26.09.2023 durante il Welcome Day in Rettorato, e il suo coinvolgimento nella formazione del personale tecnico-amministrativo di categoria B (29.09.23) e agli incontri aperti a tutto il personale promossi dal CUG, in linea con quanto previsto dall'aggiornamento 2023 del Piano di Azione Positive 2022/2024, nei Presidi di Ateneo (Presidio di San Francesco 17.05.2023, Presidio Mattioli 03.10.2022 e Campus del Pionta da Arezzo 15.11.2023) hanno certamente contribuito a migliorare la sua visibilità in Ateneo.

Le segnalazioni giunte al CUG, nel 2023, sono state 16, nel 68,8% dei casi ricevute da donne, la cui percentuale raggiunge il 100% per quanto riguarda i contatti da parte del personale docente (3). Il 50% delle segnalazioni è giunta al CUG da persone appartenenti alla comunità studentesca, in netta prevalenza studentesse (75%), e ha riguardato aggressioni sessuali al di fuori dello spazio universitario (1), episodi discriminatori in base all'orientamento sessuale all'interno (1) e all'esterno (1) dell'ambito universitario, stalking (1), ambiente di studio e ricerca (1), difficoltà a fruire degli ausili spettanti alle persone con handicap (1), rapporti con il personale docente (1) e disguidi nella gestione delle carriere alias (1).

Le azioni messe in campo, oltre all'ascolto prolungato nel tempo delle persone che hanno contattato il CUG, sono andate

dall'assistenza, fino alla risoluzione del problema, più facile nei casi in cui si è trattato di aspetti tecnici, alla segnalazione ai competenti organi interni, al coinvolgimento, autorizzato, della Consigliera di Fiducia, del Difensore civico degli studenti e dei servizi di ascolto.

Il personale docente si è rivolto al CUG per segnalazioni relative al clima lavorativo, in 2 casi sui 3 totali riferite al Rettore per quanto di sua competenza.

Il personale tecnico amministrativo ha contattato il CUG prevalentemente in situazioni di disabilità (3 su 5 casi), per difficoltà collegate alla piena fruizione dello strumento del lavoro agile (1) e alla interazione con studenti (1). In tutti i suddetti si è intervenute a tutela di colleghi e colleghe, coinvolgendo attivamente gli uffici e gli organi competenti, anche progettando soluzioni di telelavoro che tenessero conto delle necessità emerse, che non sono però andate oltre il periodo di prova. Due di tali segnalazioni sono emerse in occasione, rispettivamente, di una delle visite organizzate dal CUG nei Presìdi e dell'assistenza prestata a tutto il personale per l'utilizzo della piattaforma per la gestione del credito welfare, a riprova dell'utilità di tali iniziative.

L'attività di ascolto, sempre energivora e impegnativa anche dal punto di vista emotivo, può consentire di giungere a una risoluzione del disagio e della conflittualità senza far ricorso in ulteriori sedi.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) dell'Ateneo conferma di non aver ricevuto segnalazioni sui temi di competenza del CUG nel 2023.

La Divisione legale e avvocatura ha comunicato che, nel 2023, si sono registrati un licenziamento disciplinare, impugnato dall'interessato e poi confermato in sede giudiziaria, e una causa per mobbing, vinta in primo grado dall'Ateneo.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Dal 2023 il Piano triennale di Azioni positive (PAP) è stato assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in base al DPR del 24 giugno 2022, n. 81, e vi trova spazio come documento di aggiornamento annuale degli obiettivi dell'Ateneo.

Il [PIAO 2023-2025](https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivita-e)

(<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivita-e>) conteneva i seguenti obiettivi:

- 12INN-GENWEB UGUAGLIANZA DI GENERE Promozione dell'uguaglianza di genere secondo le Linee Guida di Ateneo adottando un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo (Area servizi allo studente)
- 4TAC-CON AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - CONCORSI E CODICE DI COMPORTAMENTO b) dare seguito a quanto dispone il c. 3, art. 15, DPR n. 62/2013 in merito al monitoraggio sull'attuazione dei Codici di comportamento nazionale e specifico dell'Ateneo (Staff del Rettore)
- 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 (Staff del Rettore - obiettivo programmato per il 2024)
- 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 (Staff del Direttore generale - obiettivo programmato per il 2024)

Molte delle azioni positive riportate nel PAP 2022/2024 sono confluite anche nel [GEP 2022/2024](https://www.unisi.it/ricerca/piano-la-parita-di-genero-gender-equality-plan-gep) (<https://www.unisi.it/ricerca/piano-la-parita-di-genero-gender-equality-plan-gep>).

## 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: DDG

Data: 28/05/2021

Organo sottoscrittore: DG

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

Dotazione euro:

€12000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€800,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Tutti, ad eccezione dell'attivazione dello Sportello d'ascolto attivo professionale e delle proiezioni del CineCUG

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- 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

## Considerazioni conclusive

Nel 2023 l'istituzione di una delega del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, poi ricoperta dalla Prof.ssa Alessandra Viviani, già componente dell'Osservatorio di genere di Ateneo, e l'individuazione di una struttura di supporto alle molte attività e iniziative intraprese in Ateneo, l'Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate, hanno costituito il

segno tangibile dell'impegno dell'Ateneo nella costruzione progressiva di un ambiente lavorativo sempre più rispettoso e inclusivo, anche in risposta alle sollecitazioni provenienti dal CUG.

Al di là dei dati commentati nel format, in particolare sulle disparità di accesso e carriera purtroppo ricorsi e ormai abbondantemente analizzati e presenti negli studi e in letteratura, preme al CUG sottolineare come ci sia bisogno di una crescita di autorevolezza e conseguente fiducia nei confronti delle varie componenti della comunità universitaria, in particolare quella studentesca.

Il CUG continua, infatti, 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 per timori vari.

Partendo anche da queste evidenze, l'Ateneo ha identificato la "capacità di sviluppare un modello universitario in modo sostenibile e inclusivo nel tempo" come obiettivo di Valore pubblico della propria "Programmazione strategica 2024-2026 GROWING OUR FUTURE" ([https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/PROGRAMMAZIONE STRATEGICA 2024-2026\\_CDA 4\\_2024.pdf](https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/PROGRAMMAZIONE_STRATEGICA_2024-2026_CDA_4_2024.pdf)) approvata dal CdA nella seduta del 26.01.2024. Il relativo obiettivo strategico è quello di "promuovere la sostenibilità e l'inclusione sociale attraverso l'incremento delle iniziative e la massimizzazione del loro impatto sulla società e sul pianeta attraverso una loro piena integrazione nelle attività gestite dall'Ateneo", da realizzare tramite le azioni seguenti:

- avviare una campagna di informazione e di sensibilizzazione aperta a tutta la comunità sui temi dell'omo-bi-lesbo-transfobia e sui relativi strumenti di segnalazione;
- realizzare una collana di ateneo sui progetti del Comitato Unico di garanzia.

Nel primo caso, rispetto al valore iniziale dell'indicatore (mancata segnalazione di episodi di discriminazione di cui si è a conoscenza per assenza di fiducia e timori per la propria privacy: 80% degli appartenenti alla comunità studentesca che sono venuti a conoscenza di episodi di discriminazione non ha segnalato tali episodi agli Organi preposti in Ateneo), il target fissato per il triennio punta a una diminuzione crescente rispetto al valore di partenza nel 2024 (-2% nel 2024, -3% nel 2025 e -5% nel 2026). Ricordiamo che il valore era stato rilevato dall'indagine promossa dall'Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere dell'Università nel 2022

(<https://www.unisi.it/indaginidiateneo/prima-indagine-dellosservatorio-sullorientamento-sessuale-e-lidentita-di-genere>).

Quanto al secondo obiettivo si sta lavorando, in forza della convenzione stipulata con l'Università di Firenze, alla pubblicazione nella collana "*Politiche e strategie per l'uguaglianza di genere e l'inclusione. Temi, ricerche e prospettive dei CUG delle università di Siena e Firenze*" del volume che raccoglie i testi degli interventi relativi all'iniziativa "I mille volti della violenza di genere" organizzata dall'Ateneo nella Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne 2022.

Molto resta ancora da fare anche sul fronte dell'accessibilità, garantendo a tutte le persone che frequentano gli spazi dell'Università la possibilità di muoversi in autonomia in un ambiente in cui le informazioni siano percepibili da tutte/i, in particolare dalle persone con difficoltà sensoriali e cognitive, e di partecipare, comprendere e vivere al meglio l'esperienza universitaria (cultura, sport, svago e divertimento, ecc). In questo senso vanno alcune azioni positive progettate per il 2024. Il CUG richiama, infine, alla massima attenzione nella compilazione del Format 1 e ritiene particolarmente utile tornare a poter disporre di uno spazio fisico in cui poter ricevere e ascoltare le persone che lo contattano e riunirsi e lavorare collegialmente.

---

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