



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Firenze - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Firenze

Acronimo: UNIFI

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50121

Indirizzo: Piazza San Marco, 4

Codice Amministrazione: USFir

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020

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

2018 – 2020

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/usfir/2018-2020/piano_azioni_positi_tria...ve_usfir-triennio_2018-2020-anno_.pdf)
(1.21 MB)

2022-2024

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

2024-2026

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

[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^ fascia	0	0	0	5	1	0	0	3	1	0
Personale non dirigente	docenti e ricercatori	3	174	266	347	293	2	119	203	265	179
Personale non dirigente	CEL	0	0	6	0	4	0	8	10	17	26
Personale non dirigente	PTA	35	114	129	165	73	48	203	273	341	198
Totale personale		38	288	401	518	371	50	330	489	624	403
Totale % sul personale complessivo		1,08	8,20	11,42	14,75	10,56	1,42	9,40	13,92	17,77	11,47

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	0	45	19	15	2	81	69,83	5,01	0	14	13	7	1	35	30,17	1,85
Tra 3 e 5 anni	1	15	19	11	0	46	56,79	2,85	1	16	11	7	0	35	43,21	1,85
Tra 5 e 10 anni	2	89	79	31	12	213	59,83	13,18	1	71	55	14	2	143	40,17	7,54
Superiore a 10 anni	0	25	149	290	279	743	57,24	45,98	0	18	124	237	176	555	42,76	29,27
Inferiore a 3 anni	27	53	29	12	1	122	32,45	7,55	44	98	72	38	2	254	67,55	13,40
Tra 3 e 5 anni	6	28	25	5	2	66	39,29	4,08	2	45	38	16	1	102	60,71	5,38
Tra 5 e 10 anni	2	17	29	11	1	60	26,43	3,71	2	58	60	39	8	167	73,57	8,81
Superiore a 10 anni	0	16	52	143	74	285	32,02	17,64	0	10	116	266	213	605	67,98	31,91

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
Totale	38	288	401	518	371	1616			50	330	489	624	403	1896		
Totale %	1,08	8,20	11,42	14,75	10,56	46,01			1,42	9,40	13,92	17,77	11,47	53,99		

⁽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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
docenti e ricercatori		Master di II livello		20	66,67	10	33,33	30	0,86
docenti e ricercatori		Dottorato di ricerca		636	56,99	480	43,01	1116	31,88
docenti e ricercatori		Laurea magistrale		427	60,57	278	39,43	705	20,14
PTA e CEL		Master di II livello		6	40,00	9	60,00	15	0,43
PTA e CEL		Dottorato di ricerca		50	37,88	82	62,12	132	3,77
PTA e CEL		Laurea magistrale		226	28,68	562	71,32	788	22,51
PTA e CEL		Laurea		42	35,29	77	64,71	119	3,40
PTA e CEL		Diploma di scuola superiore		181	32,26	380	67,74	561	16,02
PTA e CEL		Inferiore al Diploma superiore		21	60,00	14	40,00	35	1,00
Totale personale				1609		1892		3501	
Totale % sul personale complessivo				45,85		53,92		99,77	

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

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

I dati generali relativi al 2024 mostrano una sostanziale continuità con quelli dell'anno precedente. Permane nell'ateneo la prevalenza di personale femminile (1892 donne su un totale di 3501 dipendenti, che rappresentano il 53,9% mentre nel 2023 erano il 53,3%), con ancora una forte segregazione orizzontale in relazione alla tipologia dei ruoli. Si assiste infatti ad una forte sovra-rappresentanza di donne nel personale TA (1063 donne su un totale di 1579, 67,3% - dati relativi al personale TA non dirigente), mentre per il personale docentericercatore si mantiene la sovra-rappresentanza degli uomini che costituiscono il 58,5% del totale (a fronte di 768 donne, il **41,5%**) confermando quindi un trend che, nonostante l'incremento della consistenza (da un lato uscite di personale "anziano" e quindi presumibilmente a netta prevalenza maschile, più che bilanciate da nuovo reclutamento), evidenzia la mancata evoluzione verso la parità (perché anche il nuovo reclutamento è a prevalenza maschile). Si aggiunge alla segregazione orizzontale anche quella verticale: sebbene il personale amministrativo sia prevalentemente femminile (67,3%), la percentuale di donne cala drasticamente nelle "Elevate Professionalità" (36,1%) e nei ruoli dirigenziali (40%). La segregazione verticale si osserva anche tra il personale docentericercatore: le donne sono maggiormente rappresentate tra i ricercatori a tempo indeterminato (56,6%), ma la loro

presenza diminuisce progressivamente nei ruoli superiori. Le donne sono solo il 46,2% per gli RTD-B. Questa differenza si acuisce ulteriormente nei ruoli di professore associato (PA), dove le donne solo il 42,6%, e diventa ancora più marcata tra i professori ordinari (PO), dove le donne rappresentano appena il 31,3% (contro il 68,7% degli uomini). Nei ruoli di Professore Ordinario, il rapporto F/M è di 0,46, evidenziando una marcatissima sotto-rappresentazione.

Per quanto riguarda **l'età** del personale TA, il 37% degli uomini aveva meno di 41 anni nel 2023 e il dato si conferma nel 2024 (149 uomini su un totale di 400 nel 2024 (37%) vs 124 uomini su un totale di 334 nel 2023 (37%)). Se andiamo però a valutare la sola fascia di coloro che hanno età < 30 anni, la tendenza alla segregazione orizzontale (con la prevalenza di donne) non solo non si affievolisce ma addirittura aumenta, passando gli uomini da 34 unità su un totale di 64 (53%) nel 2023 a 38 unità su un totale di 88 (43%) nel 2024.

Particolarmente squilibrata, ed in peggioramento, la segregazione orizzontale a livello del personale CEL, dove l'86% del personale è donna (dato in peggioramento rispetto al precedente, in cui le donne rappresentavano l'83% del totale). Il dato è dovuto al dimezzamento della componente maschile (da 12 a 6 componenti) e dal lieve aumento della componente femminile (da 58 a 61 unità).

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, nell'ambito di una prevalenza percentuale simile per gli/le under 41 (16%), è proprio nella fascia con anzianità maggiore (oltre 10 anni) che gli uomini risultano massimamente rappresentati (**61,67%**). Ciò significa che gli uomini non solo hanno in generale maggiori possibilità di accesso ai ruoli, ma anche che riescono ad accedervi prima delle donne (maturando quindi maggiore anzianità).

□

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	2	2	5	9	37,50	0,56	0	2	2	7	4	15	62,50	0,79
Part Time >50%	0	5	16	32	31	84	43,08	5,20	1	5	22	52	31	111	56,92	5,85
Tempo Pieno	38	283	383	484	335	1523	46,25	94,25	49	323	465	565	368	1770	53,75	93,35
Totale	38	288	401	518	371	1616			50	330	489	624	403	1896		
Totale %	1,08	8,20	11,42	14,75	10,56	46,01			1,42	9,40	13,92	17,77	11,47	53,99		

⁽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	8	11	13	4	37	25,69	9,37	0	10	37	36	24	107	74,31	10,64
Smart working	23	77	93	101	44	338	30,21	85,57	33	148	215	236	149	781	69,79	77,63
PT Verticale	0	0	2	5	7	14	16,67	3,54	1	1	9	35	24	70	83,33	6,96
PT Orizzontale	0	0	3	1	2	6	11,11	1,52	0	6	14	19	9	48	88,89	4,77
Totale	24	85	109	120	57	395			34	165	275	326	206	1006		
Totale %	1,71	6,07	7,78	8,57	4,07	28,19			2,43	11,78	19,63	23,27	14,70	71,81		

⁽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 94,25% dei dipendenti uomini è impiegato a tempo pieno contro il 93,35% delle donne. Nell'ambito del personale impiegato a tempo parziale >50%, si segnala il 5,2% degli uomini (sul totale della popolazione maschile) e il 5,85% delle donne (sul totale della popolazione femminile). Il dato femminile è in lieve calo rispetto all'anno precedente (6,4% nel 2024).

Per quanto riguarda chi è impiegato a tempo parziale fino al 50%, per le donne si tratta del 0,79% (sul totale delle donne), mentre per gli uomini il valore ammonta al 0,56%. 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 attuale ancora 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.

Part-time orizzontale e verticale: la percentuale del part-time concesso in Unifi (parte amministrativa) è molto bassa e lontana dai limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno. 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 è necessario che il responsabile concordi con la richiesta. Infatti, accettando la richiesta di part-time di un collaboratore o funzionario il responsabile deve accettare di poter organizzare l'ufficio con la carenza di orario che si crea. Il part-time attualmente, se concesso, lo è per due anni. Non è inusuale che, data la difficoltà di vedere accolta la propria domanda, ci si rivolga alle OO.SS. o al CUG. Il mancato accoglimento crea notevoli disagi e mina il benessere all'interno dell'amministrazione. L'amministrazione giustifica il numero basso di part-time concessi con la carenza di personale TA e quindi le conseguenti ricadute sulla gestione.

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. Le ultime linee guida emanate però relegano il LA al solo personale "dirigenziale" concedendo invece il lavoro da remoto alla maggioranza del personale. I giorni possibili sono fino a due a settimana con una pianificazione nella maggioranza dei casi mensile. Purtroppo, almeno per adesso, non c'è uniformità di applicazione e i settori con meno personale (quindi già svantaggiati) si trovano a vedersi limitare le possibilità di questo istituto. Da considerare anche che il lavoro da remoto (LdR) non ha carattere conciliativo ma organizzativo e ad oggi non sono stati firmati accordi a tutela della genitorialità, assistenza o anche lontananza dalla propria abitazione. E' stato invece firmato un accordo che aumenta la quantità di LdR per le persone fragili. Nei giorni di LdR non viene concesso il buono pasto come avviene invece in molti altri Atenei.

Non sono previste possibilità, a nostro parere auspicabili e richieste dalle RSU, 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.

2.2 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	699	29,91	1638	70,09	2337	25,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1475	57,93	1071	42,07	2546	27,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	242	8,34	2661	91,66	2903	31,46
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	43	2,98	1399	97,02	1442	15,63
Totale permessi	2459	26,65	6769	73,35	9228	

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

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

Per quanto riguarda la fruizione delle misure di conciliazione, la tabella riguarda il solo personale TA. Da essa si evidenzia che il ricorso alle misure di conciliazione rimane prevalentemente 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 essere quelli giornalieri (circa il 30 % viene chiesto dagli uomini e circa il 70.0% dalle donne); per quanto riguarda i congedi parentali giornalieri, sono fruiti dalle donne per circa il 92% dei giorni totali di congedo parentale, mentre quelli orari raggiungono ben il 97% di utilizzo da parte delle donne.

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

- Congedi parentali
- sedi di co-working
- Lavoro da remoto

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 2024 il CUG si è riunito in incontri formali in modalità mista (presenza e online) 5 volte. Ha inoltre svolto una serie di attività tramite riunioni con partecipazione di gruppi di lavoro ristretti.

ATTIVITÀ SVOLTE

Il CUG ha proposto all'Amministrazione il Piano triennale di azioni positive per il triennio 2024-26, individuando tre aree principali di intervento: 1) Formazione e sensibilizzazione; 2) Pari opportunità e inclusività; 3) Benessere organizzativo. Il documento è stato recepito e incluso nel PIAO.

Pubblicazione del volume "Quanti generi di diversità" 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".

Presentazione della ricerca "La percezione del carico familiare nelle scelte professionali" sull'impatto del carico mentale legato alla gestione e alla cura della famiglia sulla produttività e le scelte professionali, alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (progetto della prof.ssa Chiara Rapallini - DISEI - in collaborazione con FORLILPSI, co-finanziato da Irpet).

Partecipazione della presidente alla neoistituita cabina di regia per la promozione del benessere all'interno dell'Ateneo.

Presenza in carico e/o risoluzione, in autonomia e/o in collaborazione con la Garante e la Consigliera di Fiducia, di segnalazioni pervenute da vari componenti della comunità accademica.

Proseguimento della collaborazione con la Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche con bando di 2 borse per la partecipazione alla edizione del 2024 "Storie d'amore. Legami dentro e oltre il patriarcato". La scuola ha successivamente fornito un riepilogo dei lavori svolti.

Presentazione delle informazioni presenti sul portale dell'Università relative alle figure di garanzia dell'Ateneo, in occasione dei corsi dedicati al personale neoassunto (15 e 22/04/2024).

Incontro di presentazione della Consigliera di Fiducia al CUG insieme alla Delegata per inclusione e diversità (26/06/2024).

Il CUG è stato presente con un suo stand informativo alla principale iniziativa di orientamento di Ateneo per le future matricole: "Un giorno all'Università" (02/03/2024).

1) EVENTI ORGANIZZATI/PROMOSSI O SOSTENUTI DAL CUG (destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza)

13/02/2024

"Pink". Evento ludico per promuovere la lotta contro le iniquità di genere e le discriminazioni.

A cura di Leonardo Boncinelli (DISEI) e Francesca Bucci (DIMAI). First Lab, Polo delle Scienze Sociali di Novoli

07/03/2024

In occasione della **Giornata internazionale della donna**

“I gesti delle donne contro i «regimi di genere»” Aula Magna Nuovo Ingresso Careggi

17/05/2024

In occasione della **Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia, la transfobia**

Seminario **“Contro l'omofobia: cultura del rispetto, linguaggio ampio, riconoscimento del pluralismo delle famiglie”**

19/11/2024

Convegno “Le parole della discriminazione” organizzato in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia dell’Università di Siena. Aula Magna storica, Rettorato, Siena

26/11/2024

In occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**

“Il sogno d'amore e la violenza. La violenza contro le donne esercitata attraverso la dipendenza affettiva”.
Conversazione con Anna Scattigno della Società Italiana delle Storiche

2) PARTECIPAZIONE SU INVITO AD EVENTI E/O EVENTI CON PATROCINIO DEL CUG (destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza)

24/01/2024

“PhD in Chemical Sciences at UniFi (PICSU) 2024: benessere nei giovani ricercatori”

Moderazione dell’evento da parte della presidente

02/03/2024

Evento organizzato dall’Ordine dei medici della provincia di Firenze

Il pensiero femminile per il futuro della sanità: un percorso dall’oggi al domani.

Relazione della presidente **“Progressione di carriera delle donne nel mondo della sanità”**

08/03/2024:

Evento organizzato da DMSC

Le differenze che fanno la differenza. Una strategia di comunicazione generativa per promuovere la salute di genere sul territorio.

Relazione della presidente **“Il sesso ed il genere in anestesia e rianimazione: evidenze e sfide”**. La presidente ha inoltre partecipato al coordinamento della tavola rotonda **“Formazione continua nelle professioni sanitarie”**

02/05/2024

Partecipazione all’inaugurazione della Stanza del Silenzio presso Polo bibliotecario Novoli

18/09/2024

Nell'ambito di Scienza Estate 2024: il CUG ha supportato l'esibizione dell'artista Letizia Fuochi **"Canzoni e letture per la pace: concerto-spettacolo"** presso il centro universitario di Novoli

23/09/2024

Partecipazione a **"Diritto all'affettività delle persone detenute: la possibilità di un percorso"** organizzato dall'Università di Firenze

21-22/11/2024

2° CONGRESSO FIORENTINO DI MEDICINA DI GENERE

Moderazione da parte della presidente della sessione **Medicina genere-specifica: multi-disciplinary game**

25/11/2024

Partecipazione alla tavola rotonda in occasione della **Presentazione risultati indagine dell'Ateneo sul grado di benessere di studentesse e studenti all'interno degli ambienti universitari**

3) FORMAZIONE DEI COMPONENTI DEL CUG

1) Webinar del CUG INAIL "E' DISCRIMINAZIONE SE..." (11/04/2024)

2) Seminario "La violenza di Genere in ambito accademico. Analisi e Strumenti di contrasto: Il modello delle 7P" a cura della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (29/11/2024)

3) Seminario "L'evoluzione normativa e pratiche organizzative dei Comitati Unici di Garanzia" a cura della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (06/12/2024)

4) Conferenza annuale Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Cagliari, 15-16/12/2024)

Il CUG ha proposto all'Amministrazione il Piano triennale di azioni positive per il triennio 2024-26, individuando tre aree principali di intervento: 1) Formazione, sensibilizzazione e comunicazione; 2) Pari opportunità e inclusività; 3) Benessere organizzativo. Il documento è stato recepito e incluso nel PIAO.

Più in dettaglio, per l' area di azione: 1) *Formazione, sensibilizzazione, comunicazione*, il CUG ha organizzato incontri e seminari in occasione di ricorrenze internazionali quali ad es. Giornata internazionale della donna, Giornata internazionale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia; Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Area di azione 2) *Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività, area in cui si propongono figure, misure e strumenti in grado di indirizzare l'Ateneo nel superamento degli ostacoli alle pari opportunità, e dall'altra, intendono creare una diffusa consapevolezza sulle condizioni che possono ostacolare una partecipazione alla vita universitaria basata su uguali opportunità e riconoscimento del valore degli individui*. Segnaliamo in questo ambito, la stretta e proficua collaborazione del CUG con la Consigliera di fiducia (figura insediata per la prima volta nell'Ateneo nel marzo 2024). E' stata inoltre iniziata la revisione/aggiornamento dei codici interni, in particolare del "Codice etico".

Per l'area di azione 3) *Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro*, segnaliamo la costituzione una Cabina di regia con il compito di coordinare le attività finalizzate alla promozione ed al mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dell'intera comunità universitaria, di supporto alla Delegata all'Inclusione e Diversità.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾

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)	170	456	358	538	185	1707	35,39	12,10	252	863	894	722	386	3117	64,61	11,08
Aggiornamento professionale	734	3618	2528	2654	661	10195	34,71	72,26	1036	3608	6008	6060	2467	19179	65,29	68,17
Competenze manageriali/Relazionali	44	218	145	251	74	732	25,94	5,19	84	363	726	652	265	2090	74,06	7,43
Tematiche CUG	0	12	0	0	0	12	33,33	0,09	0	0	12	12	0	24	66,67	0,09
Altro	261	528	374	252	47	1462	28,19	10,36	535	1064	993	892	240	3724	71,81	13,24
Totale ore	1209	4832	3405	3695	967	14108			1907	5898	8633	8338	3358	28134		
Totale ore %	2,86	11,44	8,06	8,75	2,29	33,40			4,51	13,96	20,44	19,74	7,95	66,60		

⁽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?:

[\(https://www.unifi.it/sites/default/files/2024-12/bilancio_genere_2023.pdf\)](https://www.unifi.it/sites/default/files/2024-12/bilancio_genere_2023.pdf)

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	24	61,54	15	38,46	39	5,02	Uomo
Professori Associati	152	54,48	127	45,52	279	35,91	Uomo
Ricercatori	142	57,03	107	42,97	249	32,05	Uomo
CEL	0	0,00	4	100,00	4	0,51	Donna
EP	23	51,11	22	48,89	45	5,79	Uomo
Funzionari	48	44,44	60	55,56	108	13,90	Donna
Collaboratori	9	47,37	10	52,63	19	2,45	Donna
Tecnologi	15	44,12	19	55,88	34	4,38	Uomo
Totale personale	413		364		777		
Totale % sul personale complessivo	11,77		10,37		22,14		

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

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

Complessivamente, è stato presieduto da donne solo il 35% delle commissioni.

Nel caso delle commissioni per docenti-ricercatori, **nessuna** commissione è stata presieduta da donne, mentre nelle commissioni del personale contrattualizzato la percentuale delle commissioni presiedute da donne è stata del 60%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PO	€57127,00	€53882,00	€ -3245,00	-6,02
PA	€40954,00	€40407,00	€ -547,00	-1,35
RICERCATORI	€30256,00	€30491,00	€ 235,00	0,77
CEL	€23989,00	€24988,00	€ 999,00	4,00
DIRIGENTI	€50778,00	€51220,00	€ 442,00	0,86
AREA EP	€30139,00	€30674,00	€ 535,00	1,74
AREA FUNZIONARI	€24486,00	€24399,00	€ -87,00	-0,36
AREA COLLABORATORI	€22026,00	€22083,00	€ 57,00	0,26
AREA OPERATORI	€20522,00	€21742,00	€ 1220,00	5,61

Ferma restando la parità di retribuzione tra uomini e donne nella pubblica amministrazione a parità di ruolo e anzianità, le minime 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?:

Mancano del tutto indagini sistematiche sul benessere del personale docente e ricercatore.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Esiste attualmente uno sportello di ascolto che è disponibile per studenti. Inoltre è stato istituito presso l'area del personale un ufficio dedicato al supporto del personale con disabilità e fragilità. Sarebbe auspicabile, come richiesto anche nel PAP, l'estensione della disponibilità di uno sportello di ascolto a tutto il personale dell'ateneo.

Di seguito si riporta il link al Codice etico e di comportamento dell'Università degli studi di Firenze:

[\(https://www.unifi.it/sites/default/files/2025-03/codice_etico_e_di_comportamento_1.pdf\)](https://www.unifi.it/sites/default/files/2025-03/codice_etico_e_di_comportamento_1.pdf)

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 componenti:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unifi.it/it/ateneo/chi-siamo/organici/comitato-unico-di-garanzia-le-pari-opportunita-la-non-discriminazione-e-il>

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:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

OIV

RSU

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- PAP

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

- benessere organizzativo

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha preso parte nella figura della presidente alla neo istituita cabina di regia per il benessere organizzativo.

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG, mediante apposita sezione del sito istituzionale

Aggiornamento del sito web del CUG.

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

In occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne** è stato riorganizzato l'incontro dal titolo **"Il sogno d'amore e la violenza. La violenza contro le donne esercitata attraverso la dipendenza affettiva"**. Conversazione con Anna Scattigno, della Società Italiana delle Storiche.

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Il 19 novembre 2024, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Siena, è stato organizzato presso l'ateneo senese il Convegno **"Le parole della discriminazione"**.

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Il 17 maggio 2024, in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia, la transfobia è stato organizzato il seminario **"Contro l'omofobia: cultura del rispetto, linguaggio ampio, riconoscimento del pluralismo delle famiglie"**

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

In occasione della Giornata internazionale della donna è stato organizzato il seminario **"I gesti delle donne contro i regimi di genere"**, relatori Roberto Alciati, Storia delle religioni, Sagas Unifi e Monica Pacini, Storia contemporanea, Sagas Unifi

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

In collaborazione con la Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche mediante messa a bando di 2 borse per la partecipazione alla edizione del 2024 "Storie d'amore. Legami dentro e oltre il patriarcato". La scuola ha in seguito fornito un dettagliato riassunto dei lavori che si sono svolti durante l'edizione del 2024.

Coinvolgimento nella Rete Nazionale dei CUG

Partecipazione al convegno nazionale annuale a Cagliari.

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Presentazione delle informazioni presenti sul portale dell'Università di Firenze relative alle figure di garanzia dell'Ateneo, in occasione delle due edizioni 2024 dei corsi dedicati al personale tecnico e amministrativo neoassunto (15 aprile e 22 aprile 2024).

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Pubblicazione del volume "Quanti generi di diversità" 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. Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

Considerazioni conclusive

Il PAP 2024-26 è ricca 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 accademica. Nonostante le iniziative a livello europeo, nazionale e locale la disparità di genere (con un forte fenomeno di segregazione verticale) permane come elemento critico anche nel nostro Ateneo.

Il CUG intende dare continuità alle attività di formazione, comunicazione, monitoraggio e promozione intraprese, al fine di promuovere conoscenze e strumenti utili al perseguimento e al mantenimento di un ambiente di lavoro sano, che valorizzi il benessere delle persone, anche in ottica di genere e pari opportunità. Ciò appare ancor più fondamentale alla luce della difficile congiuntura che si sta prospettando nel mondo universitario, a fronte dell'incremento dei ritmi di lavoro, dei crescenti bisogni di *upskilling* e della diffusione del lavoro da remoto, in un contesto di generale contrazione delle risorse finanziarie.

Ulteriori proposte sui temi delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni sul luogo di lavoro potranno essere realizzate con la collaborazione di specifiche figure e strutture dell'Ateneo, con le quali si auspica una sempre maggiore condivisione. In particolare sono da potenziare, in quanto del tutto carenti, le occasioni per esplicare i compiti di verifica indicati nella normativa relativa ai CUG sia livello nazionale che di Unifi.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-firenze-2025>