



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Siena - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' 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: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 2022

2019-2021 2022-2024

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf\)](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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf\)](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)

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

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triangolare/unisiena/2025-2027/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2025-2027-anno_2025_0.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triangolare/unisiena/2025-2027/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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | DIRIGENTI DI II FASCIA CON INCARICO AI SENSI DELL'ART.19 COMMA 5 BIS DEL D.LGS.165/2001 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente di seconda fascia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | tecnologo | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 |
| Personale non dirigente | Elevate Professionalita | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 3 | 5 | 4 |
| Personale non dirigente | funzionari | 0 | 1 | 5 | 50 | 28 | 0 | 2 | 10 | 111 | 0 |
| Personale non dirigente | collaboratori | 2 | 5 | 37 | 71 | 25 | 6 | 20 | 70 | 150 | 53 |
| Personale non dirigente | operatori | 0 | 2 | 4 | 6 | 4 | 0 | 2 | 7 | 15 | 2 |
| Personale non dirigente | CEL | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 10 | 14 |
| Personale non dirigente | Professore Associato | 0 | 18 | 63 | 77 | 50 | 0 | 5 | 47 | 66 | 25 |
| Personale non dirigente | Professore ordinario | 0 | 0 | 13 | 55 | 90 | 0 | 0 | 2 | 20 | 24 |

| 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 | Ricercatore a tempo determinato | 4 | 61 | 26 | 4 | 1 | 6 | 55 | 25 | 4 | 0 |
| Personale non dirigente | Ricercatore | 0 | 0 | 0 | 19 | 14 | 0 | 0 | 4 | 14 | 16 |
| Totale personale | | 8 | 90 | 150 | 289 | 215 | 15 | 90 | 170 | 399 | 139 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,51 | 5,75 | 9,58 | 18,47 | 13,74 | 0,96 | 5,75 | 10,86 | 25,50 | 8,88 |

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

| | 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⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 31 | 109 | 194 | 98 | 432 | 40,07 | 29,98 | 7 | 41 | 134 | 338 | 126 | 646 | 59,93 | 40,10 |
| Tra 3 e 5 anni | 3 | 70 | 81 | 75 | 86 | 315 | 58,99 | 21,86 | 7 | 42 | 64 | 66 | 40 | 219 | 41,01 | 13,59 |
| Tra 5 e 10 anni | 1 | 20 | 51 | 117 | 141 | 330 | 59,35 | 22,90 | 1 | 37 | 39 | 87 | 62 | 226 | 40,65 | 14,03 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 6 | 46 | 169 | 143 | 364 | 41,18 | 25,26 | 0 | 4 | 77 | 297 | 142 | 520 | 58,82 | 32,28 |
| Totale | 4 | 127 | 287 | 555 | 468 | 1441 | | | 15 | 124 | 314 | 788 | 370 | 1611 | | |
| Totale % | 0,13 | 4,16 | 9,40 | 18,18 | 15,33 | 47,21 | | | 0,49 | 4,06 | 10,29 | 25,82 | 12,12 | 52,79 | | |

⁽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⁾ |
| tecnologo | Diploma di scuola superiore | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 0,44 | | |
| tecnologo | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 0,29 | | |
| tecnologo | Laurea | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 0,37 | | |
| tecnologo | Laurea magistrale | 4 | 36,36 | 7 | 63,64 | 11 | 0,81 | | |
| tecnologo | Master di II livello | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,07 | | |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|-------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Elevate professionalità | Diploma di scuola superiore | 5 | 35,71 | 9 | 64,29 | 14 | 1,03 |
| Elevate professionalità | Dottorato di ricerca | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,07 |
| Elevate professionalità | Laurea | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,29 |
| Elevate Professionalita | Laurea magistrale | 5 | 35,71 | 9 | 64,29 | 14 | 1,03 |
| Elevate Professionalita | Master di I livello | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 0,37 |
| Elevate Professionalita | Master di II livello | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,15 |
| funzionari | Diploma di scuola superiore | 67 | 31,90 | 143 | 68,10 | 210 | 15,41 |
| funzionari | Dottorato di ricerca | 14 | 23,73 | 45 | 76,27 | 59 | 4,33 |
| funzionari | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 0,44 |
| funzionari | Laurea | 14 | 33,33 | 28 | 66,67 | 42 | 3,08 |
| funzionari | Laurea magistrale | 50 | 29,07 | 122 | 70,93 | 172 | 12,62 |
| funzionari | Master di I livello | 13 | 31,71 | 28 | 68,29 | 41 | 3,01 |
| funzionari | Master di II livello | 2 | 22,22 | 7 | 77,78 | 9 | 0,66 |
| funzionari | | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,15 |
| collaboratori | Diploma di scuola superiore | 119 | 31,65 | 257 | 68,35 | 376 | 27,59 |
| collaboratori | Dottorato di ricerca | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 0,37 |
| collaboratori | Inferiore al Diploma superiore | 15 | 41,67 | 21 | 58,33 | 36 | 2,64 |
| collaboratori | Laurea | 22 | 29,73 | 52 | 70,27 | 74 | 5,43 |
| collaboratori | Laurea magistrale | 31 | 20,67 | 119 | 79,33 | 150 | 11,01 |
| collaboratori | Master di I livello | 3 | 21,43 | 11 | 78,57 | 14 | 1,03 |
| collaboratori | Master di II livello | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,29 |
| operatori | Diploma di scuola superiore | 7 | 26,92 | 19 | 73,08 | 26 | 1,91 |
| operatori | Inferiore al Diploma superiore | 7 | 43,75 | 9 | 56,25 | 16 | 1,17 |
| operatori | Laurea | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,22 |
| operatori | Laurea magistrale | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 0,37 |
| CEL | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,15 |
| CEL | Laurea magistrale | 3 | 11,11 | 24 | 88,89 | 27 | 1,98 |
| CEL | Master di I livello | 2 | 15,38 | 11 | 84,62 | 13 | 0,95 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| CEL | Master di II livello | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,22 |
| CEL | | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,07 |
| Totale personale | | 404 | | 959 | | 1363 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 25,05 | | 59,45 | | 84,50 | |

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

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

Le analisi promosse dal CUG nel presente documento (format 2) si basano sui dati trasmessi nel marzo 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica dall'Ateneo tramite la Relazione Amministrazione (format 1).

Nel 2024 il personale dell'Ateneo è complessivamente in calo del 9,1% rispetto all'anno precedente e risulta composto per il 50,1% da personale docente*.

Il personale risulta composto per il 53,4% da donne e per il restante 46,6% da uomini. La prevalenza femminile si conferma maggiore nelle categorie del personale tecnico-amministrativo (68,1% a 31,9% maschile) ed è comune a tutte le fasce, compresa quella della dirigenza (66,7%), grazie alla presa di servizio di una Direttrice generale.

Il rapporto si capovolge se calcolato per il solo personale docente, che risulta composto per il 61,3% da uomini e per il 38,7% da donne, in linea con i dati degli anni precedenti. La prevalenza maschile è comune a tutte le fasce della docenza, ad eccezione di quella dei/delle ricercatori/trici (49,3% a 50,7% per i ricercatori) e la forbice si fa particolarmente ampia nella prima fascia (PO), dove la prevalenza maschile raggiunge il 77,5% contro il 22,5%.

Il dato senese della presenza femminile nei ruoli della docenza si attesta così al di sotto di quello medio nazionale, pari complessivamente al 41,6% nelle ultime rilevazioni. Il fenomeno è ormai ampiamente analizzato nella letteratura scientifica e dalle analisi di contesto, tra le quali si segnalano, in ambito nazionale, l'ultimo documento "Focus MUR le carriere femminili in ambito accademico" (https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus_carrierefemminili_università_marzo2024.pdf) , in attesa della nuova edizione del Rapporto ANVUR Analisi di genere"

(<https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2024/01/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>).

La letteratura sul tema del genere nella ricerca ha approfondito il tema, partendo dalla cosiddetta distribuzione statistica a forbice (*scissors diagram*), in base alla quale anche in comunità scientifiche dove inizialmente (fino al conseguimento del dottorato di ricerca) la distribuzione di genere è abbastanza bilanciata, ovvero il numero di donne ricercatrici non è così inferiore al numero di uomini, a mano a mano che si avanza nei ruoli di carriera, le donne diminuiscono e gli uomini emergono, fino ad arrivare a posizioni apicali – rettore, presidenze di accademie scientifiche ecc. -, in cui la presenza femminile è quasi nulla (si veda, tra gli altri, "Alla scoperta del mondo scientifico, superando la discriminazione di genere", <https://openscience.unimib.it/2024/03/29/alla-scoperta-del-mondo-scientifico-superando-la-discriminazione-di-gener-e>).

Per l'individuazione delle cosiddette "segregazioni" orizzontali, ossia nei vari ambiti disciplinari, oltre a quella verticale suddetta, si rinvia all'ultima edizione del Bilancio di genere

(https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/paragrafo/Bilancio_Sostenibilità_e_Genere-2022-23.pdf).

Il calo complessivo di unità di personale tecnico amministrativo, dovuto in larga parte a pensionamenti, si fa più sensibile tra gli uomini (10,3% rispetto all'8,1% delle donne) e interessa tutte le categorie, ad eccezione di quella dei tecnologi, in leggera crescita, soprattutto tra le donne (11 a 7), e della categoria degli operatori (ex categoria B), stabile numericamente (16 uomini e 26 donne).

Risulta, invece, complessivamente in crescita il personale docente, con un leggerissimo calo nelle fasce dei ricercatori a tempo determinato e universitari.

Per entrambi i generi e tutte le categorie, le percentuali di personale si distribuiscono soprattutto nella fascia da 51 a 60 anni (42,7% del personale, 46,3% tra le donne e 38,4% tra gli uomini), seguita da quella over 60 (24,9% del personale, 28,6%

degli uomini e 21,7% delle donne). La fascia d'età <30 fa registrare un calo di unità di personale del 65,2%.

Per quanto riguarda il personale docente, entrambi i generi non fanno registrare docenti nelle fasce d'età <30 per PO, PA e RU né <40 per PO e RU.

In linea con quanto già commentato nelle precedenti relazioni, si conferma anche presso il nostro Ateneo il dato che vede il genere femminile in possesso di livello e titolo di studio superiori (tabella 1.6). Questo rimane particolarmente vero per quanto riguarda il possesso di titoli di dottorato di ricerca nella categoria tecnologi, di laurea magistrale e master rispettivamente nella fascia di inquadramento collaboratori e di Dottorato di ricerca/Master in quella funzionari.

Il quadro delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (tabella 1.3) conferma una prevalenza delle responsabilità assegnate a personale tecnico amministrativo di genere femminile.

Il dato relativo alla componente docente conferma, invece, una netta prevalenza, in calo rispetto all'anno precedente, dei docenti nella direzione dei Dipartimenti (9 su 14) e nel coordinamento dei Dottorati di ricerca (7 su 12).

* I dati commentati differiscono da quelli riportati nella tabella 1 del format Amministrazioni per erronea compilazione della stessa.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|----------------|---------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|
| | Tipo presenza | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ |
| Tempo Pieno | 8 | 90 | 146 | 278 | 209 | 731 | 46,71 | 97,21 | 15 | 89 | 166 | 381 | 183 | 834 | 53,29 | 96,86 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100,00 | 0,27 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 4 | 9 | 6 | 19 | 41,30 | 2,53 | 0 | 1 | 4 | 18 | 4 | 27 | 58,70 | 3,14 |
| Totale | 8 | 90 | 150 | 289 | 215 | 752 | | | 15 | 90 | 170 | 399 | 187 | 861 | | |
| Totale % | 0,50 | 5,58 | 9,30 | 17,92 | 13,33 | 46,62 | | | 0,93 | 5,58 | 10,54 | 24,74 | 11,59 | 53,38 | | |

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|---------------|---------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|
| | Tipo misura conciliazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ |
| Telelavoro | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 17,65 | 2,44 | 0 | 0 | 6 | 6 | 2 | 14 | 82,35 | 5,88 |
| Smart working | 2 | 5 | 20 | 35 | 8 | 70 | 33,02 | 56,91 | 2 | 5 | 43 | 76 | 16 | 142 | 66,98 | 59,66 |

| 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⁾ |
| fruizione orario flessibile | 0 | 4 | 14 | 20 | 8 | 46 | 37,70 | 37,40 | 3 | 4 | 14 | 45 | 10 | 76 | 62,30 | 31,93 |
| PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 0,42 |
| Part time orizzontale al 66,66 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,42 |
| PART-TIME ORIZZONTALE AL 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,42 |
| PART-TIME VERTICALE AL 50% | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 50,00 | 2,44 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 50,00 | 1,26 |
| PART-TIME VERTICALE 80% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,81 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 2 | 9 | 35 | 59 | 18 | 123 | | | 5 | 11 | 66 | 127 | 29 | 238 | | |
| Totale % | 0,55 | 2,49 | 9,70 | 16,34 | 4,99 | 34,07 | | | 1,39 | 3,05 | 18,28 | 35,18 | 8,03 | 65,93 | | |

⁽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

Nel 2023 il 97% del personale tecnico amministrativo risulta inquadrato a tempo pieno (tabella 1.2), con una % in crescita del 4% rispetto all'anno precedente e una lieve prevalenza del personale di genere maschile (97,2% rispetto al 96,9% delle colleghe). Si conferma che il restante 3% del personale continua a ricorrere a forme di lavoro part time >50%, soprattutto nella fascia d'età da 41 a 60. Nessuna lavoratrice e 2 soli lavoratori risultano usufruire di forme di lavoro part-time =<50%.

Per quanto riguarda la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, il CUG conferma la scelta di analizzare i dati presenti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, non coincidenti con quelli erroneamente riportati nella tabella 1.9 del format 1, come confermato con mail dell'Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali del 03.04.2025.

Nel [PIAO 2025-2027](#)

(https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/paragrafo/PIAO%202025_2027_comp_colle_marzo.pdf) l'Ateneo ha, infatti, rendicontato lo stato di attuazione e di sviluppo del lavoro agile per l'anno 2024. Il personale autorizzato al lavoro agile, in forza dei [Piani di struttura e degli accordi individuali](#) (<https://www.unisi.it/ateneo/lavorare-unisi/servizi-utili/lavoro-agile>) biennali sottoscritti nel novembre 2022 per il 2023/2024, è stato pari a 548 unità (corrispondente al 66,3% del totale), di cui 416 donne (75,9%) e 132 uomini (24,9%), con una crescita del 10,5% rispetto all'anno precedente.

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, al 31.10.2024, 439,9 al mese e il dato analizzato per genere conferma il maggior ricorso femminile al lavoro agile (325,7 donne e 114,2 uomini).

Ricordiamo che il CCNL 2019-2021, sottoscritto nel gennaio 2024, ha introdotto e regolamentato l'istituto del lavoro a distanza, "finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile". E', infatti, ormai acclarato che il lavoro agile è una modalità di lavoro che favorisce la conciliazione tra vita e lavoro e può essere considerato una misura di welfare aziendale tra le più efficaci, come testimoniato anche dalla certificazione "[Family Audit](#)"

(<https://www.famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/family-audit/informativa/>) che qualifica una organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei/delle propri/e dipendenti.

L'introduzione di questa forma di lavoro nella PA ha, inoltre, ridotto sensibilmente il ricorso ad altre forme di conciliazione, quali part-time, permessi, e dei giorni di malattia.

Non mancano gli studi che focalizzano l'attenzione sul "delicato rapporto tra work-life balance e gender gap, sulla base di evidenze empiriche che mostrano come il lavoro agile porti con sé il serio rischio di aumentare le disparità lavorative a pregiudizio delle donne" (si veda, tra gli altri, ["Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo"](#)

(https://www.adaptuniversitypress.it/wp-content/uploads/2024/06/2024_aa.vv_.tempi_di_lavoro_conciliazione_welfare.pdf), Adapt 2024).

L'analisi dei risultati della rilevazione del [Benessere organizzativo](#)

(<https://www.unisi.it/indaginiateneo/good-practice-2023-benessere-organizzativo>) promossa nell'aprile/maggio 2024 relativi al tema del lavoro agile mostra un livello di soddisfazione del personale pari al 63,9% per quanto riguarda le modalità con le quali l'Ateneo si struttura per favorire il lavoro agile. Il 51,2% delle persone rispondenti ritiene, inoltre, che il lavoro agile abbia migliorato la qualità del lavoro svolto e il 61,8% che il lavoro agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo. Tutti i valori sopra riportati sono in crescita rispetto alla rilevazione dell'anno precedente.

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

L'Università ha avviato progetti di telelavoro in via sperimentale a partire dall'anno 2007 ed è passata dagli 8 progetti di telelavoro attivabili nel 2007 ai 45 del 2024.

Il PIAO 2024/2026 rende conto 36 postazioni di telelavoro attivate al 31.10.2024, 4 in più dell'anno precedente, 25 per dipendenti donne e 11 per dipendenti uomini, a cui fanno ricorso colleghi e colleghi che si trovano in situazioni di: disagio temporaneo riferite a disabilità psico-fisiche, debitamente certificate, tali da rendere disagievole il raggiungimento del luogo di lavoro; cura e assistenza di figli minori di 12 anni, familiari o conviventi; residenza in luoghi distanti dalla sede di lavoro (> 15 km).

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 colleghi/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 2024 non vi sono state richieste di questo tipo in Ateneo.

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 | 790 | 27,30 | 2104 | 72,70 | 2894 | 74,47 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 142 | 54,41 | 119 | 45,59 | 261 | 6,72 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 73 | 9,99 | 658 | 90,01 | 731 | 18,81 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- |
| Totale permessi | 1005 | 25,86 | 2881 | 74,14 | 3886 | |

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

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

I dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992 (tabella 1.10) mostrano un quadro non

omogeneo e con variazioni rispetto all'anno precedente tali da far dubitare del dato stesso. Se non si registrano permessi orari ma solo giornalieri per congedi parentali fruiti dai/dalle dipendenti, a differenza degli 82 a cui il personale aveva fatto ricorso nel 2023, è, invece, raddoppiata la % del ricorso a permessi giornalieri per congedi parentali, in particolare tra le lavoratrici, verosimilmente tanto per via del maggior carico delle attività di cura della famiglia quanto per la vigente normativa nazionale.

In aumento risulta anche il numero assoluto del numero di permessi, sia giornalieri che orari, L. 104/1992, dato spesso correlato all'innalzamento dell'età media del personale e, quindi, dei relativi familiari/conviventi a carico.

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

- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working
- Telelavoro

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?:

L'aggiornamento 2024 del Piano di azioni positive

(https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati-paragrafo/Allegato_3_aggiornamento_azioni_positive_2024.pdf) è stato approvato, contestualmente al **PIAO 2024-2026** (<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivit%C3%A0-e>), nella seduta del CdA del 26.01.2024, 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.

Al termine del 2024 si è proceduto alla redazione del **Piano di azioni positive 2025**

(https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati-paragrafo/Allegato%205_Piano%20delle%20azioni%20positive_2025-2027.pdf), incluso poi nel **PIAO 2025-2027** (<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivit%C3%A0-e>), approvato nella seduta del CdA del 24.01.2025.

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) | 23 | 256 | 204 | 652 | 242 | 1377 | 39,75 | 28,50 | 131 | 498 | 556 | 660 | 242 | 2087 | 60,25 | 12,32 |
| Aggiornamento professionale | 101 | 119 | 587 | 1685 | 456 | 2948 | 20,40 | 61,02 | 215 | 1023 | 2220 | 6272 | 1773 | 11503 | 79,60 | 67,92 |
| Competenze relazionali /manageriali | 0 | 19 | 20 | 221 | 76 | 336 | 16,99 | 6,96 | 0 | 0 | 236 | 1082 | 324 | 1642 | 83,01 | 9,70 |
| Tematiche CUG | 1 | 0 | 16 | 47 | 22 | 86 | 9,68 | 1,78 | 12 | 11 | 155 | 433 | 191 | 802 | 90,32 | 4,74 |
| *Altro | 0 | 0 | 8 | 52 | 24 | 84 | 8,53 | 1,74 | 0 | 53 | 147 | 519 | 182 | 901 | 91,47 | 5,32 |
| Totale ore | 125 | 394 | 835 | 2657 | 820 | 4831 | | | 358 | 1585 | 3314 | 8966 | 2712 | 16935 | | |
| Totale ore % | 0,57 | 1,81 | 3,84 | 12,21 | 3,77 | 22,20 | | | 1,64 | 7,28 | 15,23 | 41,19 | 12,46 | 77,80 | | |

⁽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

L'Ateneo ha redatto il [Bilancio di genere](#)

(<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere>) per gli anni 2023 e 2024, a cura della Delegata alle politiche di inclusione ed equità, Prof.ssa Alessandra Viviani, e del CUG. Il documento è stato pubblicato insieme al Bilancio di sostenibilità ed è consultabile alla pagina

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

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

| | | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|--|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| accesso ruoli personale tecnico amministrativo | | 67 | 37,22 | 113 | 62,78 | 180 | 22,25 | |
| Commissione Concorso personale docente | | 115 | 70,12 | 49 | 29,88 | 164 | 20,27 | |
| Didattica | | 235 | 60,88 | 151 | 39,12 | 386 | 47,71 | |
| Assegni di ricerca | | 39 | 49,37 | 40 | 50,63 | 79 | 9,77 | |
| Totale personale | | 456 | | 353 | | 809 | | |
| Totale % sul personale complessivo | | 28,27 | | 21,88 | | 50,15 | | |

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

⁽²⁾ 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 relativi alla didattica, 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 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 % |
|-------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Direttore generale (Legge 240/2010) | €0,00 | €11951,00 | € 11951,00 | 100,00 |
| Dirigenti | €7488,91 | €7113,61 | € -375,30 | -5,28 |
| tecnologo | €2527,37 | €2666,84 | € 139,47 | 5,23 |
| Elevate professionalità | €3269,67 | €4131,97 | € 862,30 | 20,87 |
| funzionari | €3185,22 | €2997,86 | € -187,36 | -6,25 |
| collaboratori | €2357,59 | €2370,01 | € 12,42 | 0,52 |
| Operatori | €2127,22 | €2228,23 | € 101,01 | 4,53 |
| PA - Professori Associati | €5548,58 | €5207,79 | € -340,79 | -6,54 |
| PO - Professori Ordinari | €8396,09 | €7995,98 | € -400,11 | -5,00 |
| Ricercatori | €4475,95 | €4894,12 | € 418,17 | 8,54 |
| Ricercatore Lettera A | €3312,11 | €3399,83 | € 87,72 | 2,58 |
| Ricercatore Lettera B | €4047,29 | €4297,26 | € 249,97 | 5,82 |
| Ricercatore RTT | €3204,55 | €3090,60 | € -113,95 | -3,69 |

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 per il personale docente diminuisce la presenza femminile.

Secondo il [Global Gender Gap Report 2024](https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/) (<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>) del World Economic Forum, dove l'Italia, su 146 Stati messi a confronto, è 87esima e perdendo 24 posizioni negli ultimi 2 anni, il fenomeno è in crescita ovunque e l'Italia si posiziona al 111° posto per gender pay gap.

La contrattazione collettiva nazionale tutela le dipendenti della PA, il fenomeno è molto più marcato nel privato, ma anche nella PA, secondo [dati INPS](https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/attività-di-ricerca/pubblicazioni/studi-e-analisi/2024.html) (<https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/attività-di-ricerca/pubblicazioni/studi-e-analisi/2024.html>), in media, una dipendente guadagna meno di un collega uomo della stessa età, soprattutto nella fascia d'età tra i 45 e i 49 anni, soprattutto a causa del maggior ricorso al part time da parte delle lavoratrici, per il maggior carico assistenziale e familiare e la mancanza di adeguate misure di welfare pubblico.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Ateneo rileva annualmente i livelli di Benessere organizzativo del proprio personale tecnico-amministrativo tramite la somministrazione del questionario previsto dal progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano. I risultati sono [pubblicati sul sito web di Ateneo](https://www.unisi.it/indaginidiateneo/good-practice-2023-benessere-organizzativo) (<https://www.unisi.it/indaginidiateneo/good-practice-2023-benessere-organizzativo>) e presentati, in passato, in occasione dell'annuale Giornata della Trasparenza, da amministrazione, Nucleo di Valutazione e CUG.

Dai risultati dell'Indagine sul Benessere organizzativo non sono fin qui emerse situazioni di particolare criticità riguardo alle discriminazioni.

Si riduce il tasso di rispondenti che dichiarano di aver avvertito situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano (27,7%, -3,9% rispetto all'anno precedente).

La percentuale del personale con disabilità che non percepisce la propria condizione come un limite sul luogo di lavoro è in calo (60,2% rispetto al 70,6% del 2022), a conferma che sul tema ancora molto si può e si deve fare in amministrazione (si vedano le azioni positive).

Considerando le ultime due rilevazioni, si registra un aumento delle persone rispondenti che non ritengono che l'identità di genere (72% nel 2022 e 81% nel 2023) e l'età (68,2% nel 2022 e 74,5% nel 2023) ostacolino la propria valorizzazione sul lavoro e di essere trattate correttamente e con rispetto in relazione ad essa.

Prosegue il trend negativo degli ultimi anni quanto a percentuale di dipendenti che ritiene soddisfacenti l'ambiente di lavoro e gli spazi, giunta al 50,1%.

Non è al momento disponibile un'analisi dei dati in base al genere dei/delle rispondenti.

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 ed è da allora rimasto attivo.

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) (<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). 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/o in presenza presso lo studio della psicologa stessa.

Nel 2024 è stato possibile anche costruire una rete e un confronto con le psicologhe che gestiscono lo Sportello di Consulenza per gli studenti (Dott.ssa Sonia Grassini e Dott.ssa Cristina Rubegni), in modo da consentire ai due Servizi di collaborare.

La relazione sulle attività dell'anno 2024 presentata dalla responsabile del servizio nell'agosto 2024 mostra una ulteriore e continua crescita dei colloqui svolti (84, di cui l'84,5% in presenza), richiesti da 18 persone, poco più della metà delle quali (55,6%) appartenenti al personale tecnico amministrativo, il 22,2% al personale docente e le restanti percentuali ad assegniste/i e ricercatori/trici (3) dottoranda/o (1).

Il 77,8% delle persone che hanno usufruito del servizio sono donne, distribuite su tutte le fasce d'età, ad eccezione di quella over 60, con netta prevalenza (66,7%) di quella 51/60 anni.

L'attività degli [sportelli di Counselling](#)

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

L'Ateneo si è dotato ormai da anni dei [Codici etico](https://www.unisi.it/node/4995) (<https://www.unisi.it/node/4995>) (dal 2011), [di condotta](#) (dal 2003) e [di comportamento](#) (<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/personale/normativa-disciplinare>) (dal 2015) e non ha fin qui proceduto alla revisione, azione positiva del triennio 2022/2024, essendo nel frattempo in corso la revisione dello Statuto.

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

L'ultima Relazione della Consigliera di Fiducia (CdF), nominata nel gennaio 2023, è stata presentata agli Organi di governo nel febbraio 2025.

La Consigliera risulta avere seguito 19 nuovi casi, in leggero aumento rispetto all'anno precedente, oltre a quelli di particolare complessità, rilevati nello scorso anno e ancora in corso.

Si sono rivolte/i al servizio 15 donne e 4 uomini, 8 studentesse/i (di cui 3 stranier*), 8 persone appartenenti al personale tecnico-amministrativo e 3 al personale docente. Risulta in crescita il ricorso alla CdF da parte di persone di genere femminile (+16,4%).

Il personale tecnicoo-amministrativo e quello docente risultano segnalare prevalentemente (81,8%) un disagio lavoro-correlato, che in alcuni casi (almeno 4) ha determinato una diagnosi di stress. I problemi sono riconducibili in senso lato a mobbing o straining, di tipo prevalentemente verticale, come ad esempio distribuzione iniqua del lavoro, demansionamenti, mancati avanzamenti professionali, negazione del lavoro part time o agile, assegnazione di sedi di lavoro sfavorevoli, ecc..

Un caso ha fatto emergere una vera e propria violenza domestica, un altro potrebbe essere attinente a discriminazione di genere e altre segnalazioni, infine, riguardano la difficoltà di conciliare carico familiare e attività lavorativa.

Le segnalazioni provenienti dalla comunità studentesca hanno riguardato nel 50% dei casi violenza di genere, anche in ambienti esterni all'Ateneo.

I restanti contatti mostrano, invece, come il ruolo della Consigliera non sia ancora abbastanza chiaro (problemi di alloggio, di valutazione da parte dei docenti) e la CdF e il CUG hanno pertanto proposto di organizzare altre occasioni (eventi formativi o istituzionali, incontri informali, materiale informativo) per far meglio conoscere a tutta la comunità universitaria la figura della Consigliera di Fiducia e le regole di condotta, che non tollerano discriminazioni di sorta, violenza di genere, molestie sessuali.

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

Le segnalazioni giunte al CUG, nel 2024, sono state 22 (+6 rispetto al 2023), in alcuni casi relative a più persone o collettive. Nel 50% dei casi (% in calo) a interpellare il CUG sono state studentesse, docenti e colleghi del personale tecnico-amministrativo. Quella del personale docente è l'unica categoria in cui le segnalazioni sono giunte al CUG solo da personale di genere femminile.

Rispetto all'anno precedente è in calo la percentuale di segnalazioni provenienti dalla comunità studentesca, in prevalenza studentesse, e ha riguardato ambiente di studio e ricerca (3), difficoltà a fruire degli ausili spettanti alle persone con handicap (1), rapporti con il personale docente (3) e con colleghi/i (2). Il CUG è stato, inoltre, oggetto di un serrato mail bombing in occasione delle ultime elezioni studetiche, per questioni che esulano dalla sua competenza, riportate agli organi di governo dell'Ateneo e oggetto di indagini.

Il personale docente si è rivolto al CUG per segnalazioni relative al clima lavorativo (2) e richieste di attivazione di servizi di asilo nido (1).

Il personale tecnico amministrativo ha contattato il CUG prevalentemente in situazioni di disabilità e fragilità (63,6%) e per assistenza nella richiesta di trasferimento ad altra struttura (2), difficoltà collegate all'interazione con colleghi/i (2) e con docenti (1).

In tutti i suddetti casi si è intervenute a tutela di colleghi e colleghi, coinvolgendo attivamente gli uffici e gli organi competenti alla ricerca di soluzioni adatte alle esigenze dei singoli casi.

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, alla segnalazione ai competenti organi interni, al coinvolgimento, autorizzato, della Consigliera di Fiducia e dei servizi di ascolto.

Sono preseguite nel 2024 gli incontri programmati dal CUG nei Presidi dell'Ateneo, con gli appuntamenti al Presidio di S. Miniato (22.02.2024), a quello del Polo umanistico (21.03.2024) e a quello delle Scotte (13.05.2024).

Si conferma che l'attività di ascolto, fortemente energivora e impegnativa anche dal punto di vista emotivo, consente 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 2024.

La Divisione legale e avvocatura ha comunicato che, nel 2024, non ci sono state nuove istanze e l'Ateneo ha ottenuto 2 sentenze favorevoli a fronte di un ricorso contro un licenziamento disciplinare (sentenza in corte di appello che ha confermato la correttezza del comportamento dell'ateneo e la validità del licenziamento) e di un ricorso per mobbing, respinto dal Tribunale di Siena.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

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 2024-2026](https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attività-e) (<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attività-e>) conteneva il seguente obiettivo:

- S1.A15 Attivazione in Ateneo di uno Sportello antidiscriminazione (Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate).

L'obiettivo risulta essere stato raggiunto nel corso dell'anno 2024.

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:

Decreto Direttore generale

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:

€14000,00

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 del
Punto ascolto antiviolenza

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

<https://www.unisi.it/organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-le-pari-opportunità-la-valorizzazione-del-benessere-di>

Esiste Normativa/circolari che
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- 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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Il mandato del CUG 2021-2025 terminerà nel maggio 2025. Al termine di questo quadriennio di attività il CUG indirizzerà



alla governance una relazione di fine mandato.

Preme, però, fin d'ora ribadire, al di là dei dati commentati nel format, in particolare sulle disparità di accesso e carriera purtroppo ricorsivi e ormai abbondantemente analizzati e presenti negli studi e in letteratura, la necessità di una crescita di autorevolezza e conseguente fiducia nei confronti delle varie componenti della comunità universitaria, in particolare quella studentesca.

La presenza di una delega del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, individuata nella Prof.ssa Alessandra Viviani, e l'individuazione di una struttura di supporto alle numerose iniziative dell'Ateneo, l'Ufficio Gender Equality, Human Rights e politiche integrate (<https://rubrica.unisi.it/it/organigramma/ufficio-gender-equality-human-rights-e-politiche-integrate>) nel 2023, l'apertura di un Punto di ascolto antiviolenza (<https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia/punto-ascolto-antiviolenza>) e la campagna istituzionale #finiscequi (<https://www.unisi.it/unisilife/notizie/al-via-la-campagna-finiscequi>) nel 2024 hanno certamente contribuito ad accrescere la conoscenza delle azioni promosse, dei diritti e delle opportunità di ognuno e la fiducia nell'operato dell'Ateneo. Ma il CUG ritiene che ancora molto si possa fare.

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.

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 anche per il 2025.

Il CUG invita l'Amministrazione a una maggiore cura nella compilazione del format 1.

Il CUG ritiene, infine, particolarmente utile tornare a poter disporre di uno spazio fisico in cui poter ricevere e ascoltare le persone che lo contattano, che non sia l'ufficio della Presidente o delle componenti, e riunirsi e lavorare collegialmente.

MAGGIORE ATTENZIONE REDAZIONE FORMAT 1

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