



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Siena - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Siena

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

Piano Triennale di Azioni Positive

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



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

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2025-2027-anno_2025_0.pdf) (313.66 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente di II fascia	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	tecnologo	3	3	2	0	0	0	3	2	2	0
Personale non dirigente	Elevate professionalità	0	0	0	5	2	0	0	0	5	5
Personale non dirigente	Funzionari	0	1	7	45	32	0	2	5	96	60
Personale non dirigente	Collaboratori	2	5	29	72	24	6	20	61	144	53
Personale non dirigente	Operatori	0	2	3	7	2	0	1	8	13	3
Personale non dirigente	CEL	0	0		2	1	0	2	1	8	14
Personale non dirigente	Professore Associato	0	19	71	73	58	0	12	46	77	27
Personale non dirigente	Professore ordinario	0	0	9	51	91	0	0	2	20	26
Personale non dirigente	Ricercatore Tempo determinato	1	41	15	2	1	0	40	17	3	1
Personale non dirigente	Ricercatori Universitari	0	0	0	15	9	0	0	2	10	18
Personale non dirigente	Professori Straordinari t. det. L. 230/2005	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

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
Totale personale		6	71	136	273	220	6	80	145	379	208
Totale % sul personale complessivo		0,39	4,66	8,92	17,91	14,44	0,39	5,25	9,51	24,87	13,65

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	4	30	100	184	97	415	39,98	32,20	6	42	119	316	140	623	60,02	40,91
Tra 3 e 5 anni	2	54	77	73	56	262	56,34	20,33	0	38	54	77	34	203	43,66	13,33
Tra 5 e 10 anni	1	18	47	109	144	319	59,18	24,75	0	31	37	87	65	220	40,82	14,45
Superiore a 10 anni	0	5	37	139	112	293	38,05	22,73	0	2	57	264	154	477	61,95	31,32
Totale	7	107	261	505	409	1289			6	113	267	744	393	1523		
Totale %	0,25	3,81	9,28	17,96	14,54	45,84			0,21	4,02	9,50	26,46	13,98	54,16		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CEL	Dottorato di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	0,00
CEL	Laurea magistrale	3	12,00	22	88,00	25	0,00
CEL	Master di I livello	2	16,67	10	83,33	12	0,00
CEL	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,00
CEL		0	0,00	1	100,00	1	0,00
Collaboratori		3	33,33	6	66,67	9	0,00
Collaboratori	Diploma di scuola superiore	115	31,51	250	68,49	365	0,01
Collaboratori	Dottorato di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	0,00

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	12	38,71	19	61,29	31	0,00
Collaboratori	Laurea	20	27,03	54	72,97	74	0,00
Collaboratori	Laurea magistrale	28	19,72	114	80,28	142	0,00
Collaboratori	Master di I livello	3	17,65	14	82,35	17	0,00
Collaboratori	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,00
Elevate professionalità	Diploma di scuola superiore	6	46,15	7	53,85	13	0,00
Elevate professionalità	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,00
Elevate professionalità	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,00
Elevate professionalità	Laurea magistrale	6	46,15	7	53,85	13	0,00
Elevate professionalità	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	0,00
Elevate professionalità	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
Tecnologi		2	100,00	0	0,00	2	0,00
Tecnologi	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,00
Tecnologi	Dottorato di ricerca	1	20,00	4	80,00	5	0,00
Tecnologi	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,00
Tecnologi	Laurea magistrale	6	50,00	6	50,00	12	0,00
Tecnologi	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
Funzionari		1	33,33	2	66,67	3	0,00
Funzionari	Diploma di scuola superiore	65	32,02	138	67,98	203	0,00
Funzionari	Dottorato di ricerca	16	0,00	4333333	100,00	4333349	99,97
Funzionari	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,00
Funzionari	Laurea	15	38,46	24	61,54	39	0,00
Funzionari	Laurea magistrale	52	30,23	120	69,77	172	0,00
Funzionari	Master di I livello	12	30,77	27	69,23	39	0,00
Funzionari	Master di II livello	2	16,67	10	83,33	12	0,00

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Operatori	Diploma di scuola superiore	6	25,00	18	75,00	24	0,00
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	5	35,71	9	64,29	14	0,00
Operatori	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,00
Operatori	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	0,00
Totale personale		404		4334218		4334622	
Totale % sul personale complessivo		26,37		282912,40		282938,77	

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

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

1. Distribuzione di genere per inquadramento

Vertici e Dirigenza: La presenza femminile è concentrata nelle posizioni amministrative, e assoluta nei ruoli di vertice Direttrice generale e Dirigenti 100% . Questo dato è in linea il 2025 resta stabile al 68,1% e si conferma la forte femminilizzazione di questo comparto.

Personale **Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario** C'è una prevalenza femminile netta nei ruoli di **Collaboratore** e **Funzionario e CEL**. Ad esempio, tra i Collaboratori (F144/M61), le donne superano significativamente gli uomini (specialmente nella fascia 51-60 anni). il dato si conferma e si rafforza rispetto al 2025

Si osserva una netta prevalenza femminile nel comparto tecnico-amministrativo (specialmente Funzionari F163/M85 e CELF25/M3)

Nel 2025, i Professori Ordinari (PO) uomini erano il **77,5%**. Nel 2026, il dato segna un miglioramento: la percentuale è diminuita di **69,9%** : gli uomini sono 160 su 229, portando la componente femminile al **30,1%** (rispetto al **22,5%** del 2025). Resta comunque il punto di maggiore squilibrio in quanto è dominante la componente maschile tra i Professori Ordinari F69/M160.

2. Analisi Anzianità e Carriera

Dall'analisi dei dati emergono elementi cruciali per misurare la "velocità" delle carriere:

- **Ingressi Recenti (< 3 anni):** Le donne sono la maggioranza dei nuovi ingressi (623 donne contro 415 uomini), segno di una forte femminilizzazione dei concorsi recenti.
- **Stagnazione (> 10 anni):** Ben **477 donne** sono ferme nello stesso profilo/livello da oltre 10 anni, contro i 293 uomini.
- **Dato critico:** Il 31% del personale femminile totale ha un'anzianità di permanenza superiore ai 10 anni, suggerendo una maggiore difficoltà o minor ricorso a progressioni verticali rispetto alla controparte maschile.

3. Livello di Istruzione e genere

- Analizzando, emerge un dato che il CUG deve sottolineare: le donne, a parità di inquadramento,

entrano nell'amministrazione con titoli mediamente più alti rispetto agli uomini:

- **Dottorato di Ricerca nei Funzionari:** C'è un errore di inserimento per tanto va letto M16;F43 e totale si evidenzia una presenza consistente di donne con titoli accademici elevati impiegate in ruoli amministrativi.
- **Laurea Magistrale:** Tra i collaboratori (livello inferiore ai funzionari), le donne con laurea magistrale sono quasi il doppio degli uomini.

La presente analisi evidenzia un'amministrazione a forte trazione femminile (circa il 65% nel comparto non dirigente), caratterizzata però da una marcata segregazione verticale nell'area accademica. Preoccupa il dato sulla permanenza nel livello: la quota di donne con oltre 10 anni di anzianità nella stessa posizione suggerisce la necessità di politiche attive per favorire la mobilità verticale e la valorizzazione dei titoli di studio superiori (Dottorati e Master) di cui il personale femminile è ampiamente dotato.

Rispetto alla rilevazione del 2025, si osserva una **tenuta della componente femminile** nel comparto tecnico-amministrativo e un **incoraggiante segnale nell'area della docenza di prima fascia (PO)**, dove la presenza di donne sale dal 22,5% al 30,1%, pur rimanendo lontana dalla parità.

Permane critico il fenomeno dell'**over-education**: come già rilevato lo scorso anno, le lavoratrici accedono ai profili di Funzionario e Collaboratore con titoli di studio (Dottorati e Lauree Magistrali) numericamente e qualitativamente superiori alla componente maschile.

Un elemento di novità è rappresentato dalla **dinamica delle anzianità**: se nel 2025 si lamentava un calo delle fasce giovani, i dati 2026 mostrano un forte contingente di personale con meno di 3 anni di anzianità (623 donne e 415 uomini), segno di una ripresa delle assunzioni che conferma la tendenza alla femminilizzazione dell'Ateneo, con l'eccezione dei ruoli tecnologici che appaiono oggi più bilanciati rispetto al passato." anche se va posta l'attenzione sui contratti a tempo determinato che rischiano di ingenerare una sostanziale precarietà nelle giovani donne.

Gender Gap carriera accademica

Nel 2025, i Professori Ordinari (PO) uomini erano il **77,5%**. Nel 2026, il dato segna un miglioramento: la percentuale è diminuita di **69,9%** : gli uomini sono 160 su 229, portando la componente femminile al **30,1%** (rispetto al **22,5%** del 2025). Resta comunque il punto di maggiore squilibrio in quanto è dominante la componente maschile tra i Professori Ordinari F69/M160. Questo evidenzia una **segregazione verticale** rovesciata tra amministrazione e accademia, sul gender gap nelle progressioni di carriera dobbiamo fare attenzione soprattutto nei passaggi da PA a PO. A tal proposito c'è l'interesse del CUG e della Delegata all'inclusione ed equità ad incentivare la promozione di eventi scientifici futuri che rafforzino la visibilità delle ricerche condotte da studiose del nostro Ateneo;

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	7	80	142	367	202	798	53,56	97,32	8	75	133	261	215	692	46,44	97,19
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,28
Part Time >50%	0	1	3	12	6	22	55,00	2,68	0	0	3	10	5	18	45,00	2,53
Totale	7	81	145	379	208	820			8	75	136	273	220	712		
Totale %	0,46	5,29	9,46	24,74	13,58	53,52			0,52	4,90	8,88	17,82	14,36	46,48		

(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⁾
Smart working	4	9	33	97	40	183	31,02	50,83	3	21	64	224	95	407	68,98	62,91
fruizione orario flessibile	4	3	25	70	43	145	42,90	40,28	0	10	15	117	51	193	57,10	29,83
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	0	2	2	50,00	0,56	0	0	0	0	2	2	50,00	0,31
PART-TIME ORIZZONTALE AL 55,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,15
PART-TIME ORIZZONTALE AL 66,66%	0	0	1	1	0	2	40,00	0,56	0	0	1	2	0	3	60,00	0,46
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	1	2	3	30,00	0,83	0	0	1	5	1	7	70,00	1,08
Part-time orizzontale 90	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,31
PART-TIME VERTICALE AL 30%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,28	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 33,33%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,28	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	0	2	5	1	8	57,14	2,22	0	1	0	3	2	6	42,86	0,93
PART-TIME VERTICALE AL 67,67%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,28	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,15

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⁾
Part time verticale al 77,77 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,28	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time verticale al 80 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,28	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,28	0	0	0	1	1	2	66,67	0,31
Telelavoro	0	0	3	7	1	11	32,35	3,06	0	0	4	12	7	23	67,65	3,55
Totale	8	12	64	186	90	360			3	32	86	367	159	647		
Totale %	0,79	1,19	6,36	18,47	8,94	35,75			0,30	3,18	8,54	36,44	15,79	64,25		

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

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

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

L'analisi dei dati relativi alle misure di conciliazione vita-lavoro evidenzia un ricorso significativo agli strumenti di flessibilità, con una distribuzione che varia sensibilmente tra i generi e le fasce anagrafiche.

1. lavoro agile si conferma lo strumento di conciliazione più utilizzato nell'ente:

- Totale fruitori: 590 dipendenti.
- Distribuzione di genere: Prevalenza femminile, con 407 donne (68,98%) rispetto a 183 uomini (31,02%).
- Fasce d'età: Il picco di utilizzo si registra nella fascia 51-60 anni (321 unità totali), seguita dalla fascia degli over 60 (135 unità). È interessante notare come lo smart working sia trasversale a tutte le età, sebbene i numeri siano ridotti tra i giovani sotto i 30 anni (7 unità totali).

2. Flessibilità Oraria

La fruizione dell'orario flessibile mostra un equilibrio differente:

- Totale fruitori: 338 dipendenti.
- Distribuzione di genere: Anche qui prevalgono le donne (193, pari al 57,10%), mentre gli uomini sono 145 (42,90%).
- Nota rilevante: Per gli uomini, la flessibilità oraria rappresenta uno degli strumenti principali dopo lo smart working, con una concentrazione massima nella fascia d'età 51-60 anni.

3. Part-time

Dall'analisi del file sulla ripartizione delle presenze e delle misure specifiche, emerge una netta distinzione tra i generi nel ricorso al tempo parziale:

- Part-time Verticale e Orizzontale: Il ricorso al part-time è numericamente contenuto rispetto al totale del personale, ma è quasi esclusivamente appannaggio della componente femminile.
- Dati Presenze: * Part-time ≤50%: Utilizzato esclusivamente da donne (2 unità).
- o Part-time >50%: 40 unità totali, di cui 22 uomini (55%) e 18 donne (45%). Tuttavia, i dati analitici del file "fruizione-conciliazione" indicano che molte forme specifiche di part-time (come l'orizzontale al 90% o il verticale al 30-33%) vedono una partecipazione maschile nulla o minima.
- Trend: Il Tempo Pieno rimane la modalità prevalente per entrambi i generi (798 uomini e 692 donne).

I dati mostrano che le misure di conciliazione "soft" (lavoro agile e Flessibilità) sono ampiamente adottate da entrambi i generi, pur con una marcata prevalenza femminile (oltre il 60% nel lavoro agile). Al contrario, le misure che incidono sulla durata della prestazione (Part-time) restano poco diffuse e fortemente caratterizzate dal genere. Si osserva inoltre che la popolazione che usufruisce maggiormente di tali misure appartiene alle fasce d'età più mature (51-60 e over 60), riflettendo probabilmente esigenze legate alla cura di familiari anziani o alla gestione della propria salute.

Dall'analisi dei dati relativi alle misure di conciliazione, emerge come il lavoro agile non sia solo la modalità di flessibilità più diffusa nell'Amministrazione, ma rappresenti un vero e proprio pilastro per il sostegno dell'occupazione femminile. Con 407 lavoratrici che ne usufruiscono (pari al 69% del totale dei fruitori), lo smart working si qualifica come lo strumento d'elezione per le donne, superando nettamente il ricorso a misure più penalizzanti sotto il profilo economico o della carriera, come il part-time.

1. **Sostegno alla continuità professionale:** A differenza del part-time, che pur essendo utilizzato quasi esclusivamente dalle donne comporta una riduzione della presenza e del reddito, il lavoro agile permette alle dipendenti di mantenere un impegno a tempo pieno (97,2% delle donne). Questo garantisce la parità di trattamento economico e la piena partecipazione ai processi produttivi, tutelando i percorsi di carriera.
2. **Flessibilità e conciliazione evoluta:** I dati mostrano una concentrazione elevata nelle fasce d'età più mature (51-60 anni). Questo indica che lo smart working è fondamentale non solo per la maternità, ma per gestire carichi di cura complessi (caregiving familiare) che statisticamente gravano maggiormente sulle donne in quella fascia anagrafica, permettendo loro di non abbandonare o ridurre l'attività lavorativa.
3. **Riduzione del gender gap:** La massiccia adesione femminile dimostra che il lavoro agile è percepito come una risposta efficace per armonizzare i tempi di vita senza rinunciare agli obiettivi lavorativi. Valorizzare questa misura significa riconoscere il contributo essenziale delle donne all'efficienza dell'Ente, fornendo loro un ambiente che premia i risultati e l'autonomia organizzativa.

L'alto tasso di partecipazione femminile al lavoro agile testimonia il successo di una misura che ha saputo intercettare i bisogni reali delle lavoratrici. Per il futuro, l'obiettivo del CUG è consolidare questa modalità, assicurandosi che il lavoro agile rimanga un'opportunità di valorizzazione del talento femminile e non diventi un motivo di isolamento, promuovendo parallelamente una cultura della condivisione dei carichi di cura affinché anche la componente maschile incrementi il ricorso a questa modalità.

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	768	25,51	2242	74,49	3010	87,50
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	53	31,55	115	68,45	168	4,88
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	6	2,29	256	97,71	262	7,62
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	827	24,04	2613	75,96	3440	

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

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

Dominanza Legge 104: I permessi legati alla Legge 104 costituiscono la stragrande maggioranza delle assenze fruiti (87,50% dei permessi giornalieri totali).

Gender Gap nei Congedi Parentali: C'è un divario estremo nei congedi parentali giornalieri, dove la fruizione maschile è quasi nulla (2,29% contro il 97,71% femminile).

Permessi Orari: L'utilizzo dei permessi su base oraria è molto limitato rispetto a quelli giornalieri (rappresentano solo il 4,88% del totale dei permessi L. 104).

Dall'analisi della fruizione dei permessi emerge una forte disparità di genere nel bilanciamento vita-lavoro e nelle attività di cura:

Carico di cura: Il 75,96% dei permessi totali è fruito da personale femminile, contro il 24,04% del personale maschile.

Legge 104: Questa voce rappresenta la quota principale delle assenze (87,5% del totale permessi), indicando un elevato impegno dei dipendenti nell'assistenza a familiari con disabilità, con una prevalenza femminile (74,49%).

Congedi Parentali: Il divario è ancora più marcato nei congedi parentali per la cura dei figli, dove la fruizione maschile è quasi irrilevante (2,29%), evidenziando come la cura dei figli ricada quasi interamente sulle donne della struttura (97,71%).

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

- Smart working
- Telelavoro
- 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 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

1.a) Servizio mobilità personale docente/PTA con disabilità

Servizio di trasporto da e per la sede di lavoro, anche tramite progetti di Servizio Civile Nazionale.

Monitoraggio: Dal 1° luglio 2025 sperimentazione che ha coinvolto due colleghi pta (Siena e Arezzo) in collaborazione con APAR e Siena Soccorso.

1.b) Incontri tematici di ascolto Programmazione di incontri basati sulle segnalazioni emerse in fase di ascolto, con focus sul tema del consenso. *Monitoraggio:* il 5 dicembre è stato organizzato l'incontro "Pensavo fosse amore" su violenza sessuale e molestie

1.c) Le passeggiate del CUG-Promozione della salute nei luoghi di lavoro e nel territorio attraverso percorsi urbani e visite culturali. *Monitoraggio:* Azione realizzata. Svolte tre iniziative: visita ai fondi femminili dell'Archivio di Stato di Siena (13 settembre, in collaborazione con il Centro culturale "Mara Meoni"), e il "Giro delle Fontanine" in due edizioni (27 ottobre e 18 dicembre), con grande partecipazione di personale e studenti.

2.b) Progetto Erasmus+ Blended Intensive Programme (DIVINES) 1° edizione Organizzazione della Staff Week "Diversity and Inclusion for Erasmus Staff" per condividere buone pratiche a livello internazionale.

Monitoraggio: Il programma si è svolto dal 3 al 7 marzo 2025 presso il Rettorato, coinvolgendo 30 colleghi di università europee ed extra-europee sotto il coordinamento scientifico della Prof.ssa Viviani. È in programma tra le future azioni la 2°

edizione.

2.c) Open badge obbligatorio matricole Introduzione di un badge obbligatorio e 2 CFU su valori democratici e contrasto alla violenza per i nuovi iscritti.

Monitoraggio: L'attività strutturale è in fase di studio; tuttavia, il 3-4 dicembre sono stati promossi due laboratori con AISM orientati al rilascio di un Open Badge sperimentale.

2.d) Podcast uRadio Realizzazione di una rubrica periodica sui temi dell'inclusione e dell'equità sulla radio degli studenti.

Monitoraggio: Intervento effettuato in occasione dell'evento del 26/11 e programmazione avviata.

- **AMBITO 3: Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività**

- 3.a) Apertura punto ascolto antiviolenza Arezzo, Grosseto e Siena
- Dopo l'apertura del punto ascolto antiviolenza presso l'Ateneo (Presidio S. Francesco), l'azione mira all'estensione del servizio nelle sedi di Arezzo e Grosseto (tramite convenzioni con i relativi CAV di zona), e al potenziamento del servizio a Siena, anche con l'attivazione di supporto in inglese e interventi di mediazione culturale, finalizzati ad agevolare la fruizione da parte della vasta utenza internazionale dell'Ateneo.
- *Monitoraggio:* Inaugurato il centro di Grosseto (3/12); ad Arezzo l'azione è ferma per il mancato accordo con l'associazione locale.
- 3.b) Borse di studio studentesse/studenti vittime di violenza
- Sostegno economico per vittime di violenza familiare tramite fondi ministeriali (DM 1170/2024).

Monitoraggio: Azione realizzata. Bandite 2 borse di studio da 12.000€ ciascuna per l'anno accademico 2025/2025; assegnata una borsa (DR prot. 209141 del 24/10/2025).

- 3.c) Tutorato e Peer Education
- Supporto agli studi per persone vittime di violenza e sensibilizzazione per studenti internazionali.

Monitoraggio: Bando di tutorato in via di pubblicazione (previsto per febbraio 2026) ricontrollare

il piano delle [azioni positive 2025](#)

(https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Allegato%205_Piano%20delle%20azioni%20positive_2025-2027.pdf)

è stato approvato contestualmente al PIAO 2025-2027

nella seduta del CdA del 24.01.2025, acquisito il parere favorevole della Consiglieria di Parità provinciale, essendo il CUG in scadenza (31/05/2025) il PAP si riferiva solo all'anno in corso.

Le azioni previste dal PAP 2025 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.

Il 20/06/2025 è stato nominato il nuovo CUG

Al termine del 2025 si è proceduto alla redazione del Piano di [azioni positive 2026-2028](#)

(https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Allegato%205_Piano%20di%20azioni%20positive%202026-2028.pdf)

incluso poi nel PIAO 2026-2028

approvato nella seduta del CdA del 30.01.2026.

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⁾
Aggiornamento professionale	107	329	1338	3701	1569	7044	25,55	76,01	170	1050	3035	11560	4706	20521	74,45	76,87
Altro		6	33	116	67	222	25,28	2,40	2	19	93	380	162	656	74,72	2,46
Competenze manageriali/Relazionali		12	72	260	87	431	18,90	4,65	11	66	255	1112	405	1849	81,10	6,93
Obbligatoria: sicurezza	12	130	161	416	199	918	42,78	9,91	20	199	270	505	234	1228	57,22	4,60
Tematiche CUG	0	2	127	350	173	652	21,07	7,04	17	74	418	1388	546	2443	78,93	9,15
Totale ore	119	479	1731	4843	2095	9267			220	1408	4071	14945	6053	26697		
Totale ore %	0,33	1,33	4,81	13,47	5,83	25,77			0,61	3,92	11,32	41,56	16,83	74,23		

⁽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/sites/default/files/allegatiparagrafo/Bilancio%20di%20genere%202024.pdf)

(<https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Bilancio%20di%20genere%202024.pdf>) per gli anni 2023 e 2024, a cura della già Delegata alle politiche di inclusione ed equità e dell'osservatorio di Genere. Il documento è stato pubblicato insieme al Bilancio di sostenibilità ed è consultabile alla pagina web del sito dedicata ai [bilanci 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>).

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

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⁾	
commissione concorso personale docente (commissari personale esterno)	0	0,00	2	100,00	2	0,17	
commissione concorso personale tecnico amministrativo (commissari esterni)	7	35,00	13	65,00	20	1,70	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
commissione assegni di ricerca (personale interno)	53	50,96	51	49,04	104	8,84	
commissione borse di ricerca (commissari interni)	124	61,39	78	38,61	202	17,16	
commissione contratti di ricerca (commissari interni)	19	55,88	15	44,12	34	2,89	
commissione corsi di specializzazione (commissari interni)	5	41,67	7	58,33	12	1,02	
commissione didattica (commissari interni)	242	59,46	165	40,54	407	34,58	
commissione formazione insegnanti (commissari interni)	19	57,58	14	42,42	33	2,80	
commissione personale docente (commissari interni)	113	70,63	47	29,38	160	13,59	
commissione personale tecnico amministrativo (commissari interni)	76	37,44	127	62,56	203	17,25	
Totale personale	658		519		1177		
Totale % sul personale complessivo	42,95		33,88		76,83		

⁽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: Si registra una netta maggioranza di donne per il **tecnico-amministrativo (65%)**, per gli **assegni di ricerca** la distribuzione quasi paritaria (49% donne), mentre la partecipazione femminile è più contenuta nelle commissioni interne relative al personale docente, dove si attesta al 29,38%. Nelle commissioni per le **borse di ricerca (38,6%)** e nella **didattica (40,5%)**, pur rimanendo entro una soglia di rappresentanza significativa si conferma comunque un divario che riflette la persistente sottorappresentazione femminile nelle nei ruoli di maggiore responsabilità accademica.

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 %
---------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------	---------------------

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PO - Professori Ordinari	€8741,40	€8060,19	€ -681,21	-8,45
PA - Professori Associati	€5634,73	€5241,49	€ -393,24	-7,50
Ricercatori	€4456,34	€5047,83	€ 591,49	11,72
Collaboratori esperti linguistici	€2730,39	€2605,13	€ -125,26	-4,81
Dirigenti	€0,00	€7107,51	€ 7107,51	100,00
Ricercatore a tempo determinato	€3565,16	€3525,25	€ -39,91	-1,13
Direttore generale (Legge 240/2010)	€0,00	€15356,10	€ 15356,10	100,00
Professore Straordinario	€3586,84	€0,00	€ -3586,84	--
Collaboratori	€2274,10	€2278,25	€ 4,15	0,18
Funzionari	€3100,60	€2862,87	€ -237,73	-8,30
Elevate professionalità	€3359,06	€4,11	€ -3354,95	-81530,04
Operatori	€1980,65	€2132,47	€ 151,82	7,12
Tecnologo	€2421,55	€2529,74	€ 108,19	4,28
RR - Contratti di ricerca art. 22 L. 240/2010	€3406,67	€3188,10	€ -218,57	-6,86
INCARICHI DI RICERCA	€0,00	€2517,74	€ 2517,74	100,00

L'analisi dei dati retributivi evidenzia una situazione complessa in cui il divario di genere (Gender Pay Gap) si manifesta con intensità differenti a seconda della categoria contrattuale e della natura delle componenti accessorie della retribuzione.

1. Personale Tecnico Amministrativo (PTA)

Per il personale tecnico-amministrativo, il differenziale sulla **retribuzione fissa** è contenuto, con le donne che percepiscono mediamente il **94,62%** rispetto ai colleghi uomini. Tuttavia, il divario si amplia significativamente nelle **retribuzioni accessorie**, dove la quota femminile scende al **83,73%**. Questo suggerisce una minore partecipazione femminile a progetti straordinari, indennità specifiche o posizioni organizzative di responsabilità, che pesano sul reddito complessivo annuo (attestato al **92,60%** di quello maschile).

2. Personale Docente e Ricercatore

Nel comparto della docenza e ricerca, si osservano le discrepanze più marcate:

- **Retribuzione Fissa:** Le donne percepiscono l'**86,75%** della retribuzione fissa maschile. Tale dato riflette verosimilmente la "segregazione verticale" (soffitto di cristallo), con una maggiore concentrazione di uomini nelle fasce dei professori ordinari (fascia alta).

Retribuzione Accessoria: È qui che si registra il dato più critico, con le donne che ricevono solo il **64,36%** delle componenti accessorie rispetto agli uomini.

- **Reddito Complessivo:** Il risultato finale vede le donne della ricerca e docenza percepire

mediamente l'**84,79%** del reddito totale annuo dei colleghi.

- Considerando il dato totale delle/dei dipendenti, il differenziale retributivo medio si attesta all'**86,65%** (Gap del 13,35%). Il dato da attenzionare riguarda la **retribuzione accessoria totale**, dove le donne percepiscono mediamente il **72,61%** rispetto agli uomini, evidenziando come le premialità e gli incarichi aggiuntivi siano ancora distribuiti in modo non del tutto equilibrato tra i generi.

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 Practice, coordinato dal Politecnico di Milano. I risultati relativi all'anno 2024 sono [pubblicati sul sito web di Ateneo](https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/Principali_risultati_Indagine_GP2024_BO.pdf) (https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/Principali_risultati_Indagine_GP2024_BO.pdf).

Al momento si sta conducendo la nuova indagine che sarà disponibile a breve.

L'indagine "Good Practice 2024 - Benessere organizzativo" condotta dall'Università di Siena tra il 24 marzo e il 18 aprile 2025 analizza la percezione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) riguardo alla qualità della vita lavorativa e all'organizzazione dell'Ateneo. Di seguito un'analisi strutturata dei principali risultati emersi: 1. Partecipazione e Coinvolgimento L'indagine ha coinvolto 807 dipendenti, con un tasso di risposta del 46,6% (376 questionari compilati), evidenziando un discreto interesse della comunità lavorativa verso questi temi. 2. Ambiente di Lavoro e Benessere Soddisfazione generale: La qualità degli spazi e delle postazioni di lavoro ottiene un punteggio medio di 4,07/6, indicando un giudizio complessivamente positivo. Ritmi di lavoro: La sostenibilità dei ritmi lavorativi è percepita come sufficiente (media 3,93/6), anche se circa il 19% dei rispondenti dichiara di non riuscire a lavorare con ritmi sostenibili. Malessere psicofisico: Un dato rilevante riguarda la frequenza di situazioni di malessere (ansia, insonnia, ecc.): il 33% degli intervistati (punteggi 1 e 2) dichiara di avvertire tali disturbi legati al lavoro quotidiano. 3. Lavoro Agile Questa sezione mostra i livelli di apprezzamento più alti dell'intera indagine: il lavoro agile è considerato una modalità che dovrebbe diventare consolidata dal 48,9% del personale (voto 6). Il 40,2% dei dipendenti ritiene che lo smart working abbia migliorato nettamente la qualità del proprio lavoro. 4. Equità, Carriera e Retribuzione (Aree Critiche) Queste sezioni presentano le criticità maggiori per l'organizzazione: Equità retributiva: Oltre il 40% degli intervistati è "per nulla d'accordo" sul fatto che la retribuzione sia differenziata in base alla qualità del lavoro svolto (media molto bassa: 2,20/6). Meritocrazia e carriera: Il 37,2% dei dipendenti ritiene che le possibilità di carriera non siano legate al merito. Solo il 2,1% trova il proprio percorso di sviluppo professionale "ben delineato e chiaro". Carico di lavoro: Solo il 7,7% ritiene che vi sia una reale equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro. 5. Rapporti con i Colleghi e Senso di Appartenenza Collaborazione: I rapporti interpersonali sono un punto di forza: il 52,4% si dichiara sempre disponibile ad aiutare i colleghi (media 5,25/6). Orgoglio: Il lavoro svolto è fonte di orgoglio per gran parte del personale (media 4,01/6), e molti dichiarano di impegnarsi oltre quanto atteso per garantire l'efficacia dell'organizzazione (media 4,59/6). 6. Discriminazione e Rispetto L'Ateneo risulta essere un ambiente percepito come inclusivo: L'identità di genere (media 5,05/6) e la disabilità (media 4,51/6) non sono percepite come ostacoli alla valorizzazione professionale. Sintesi Finale Dall'analisi emerge un'organizzazione dove il personale è molto motivato e legato ai colleghi, ma vive con frustrazione la mancanza di percorsi di carriera chiari e una gestione della retribuzione percepita come poco equa. Il Lavoro Agile si conferma lo strumento più apprezzato per il benessere e l'efficienza individuale.

degli sportelli ascolto diffusi nei presidi almeno una volta al mese, il calendario sarà disponibile sul sito e attraverso la diffusione di adesivi con un qr code associato e sarà progressivamente esteso ai diversi presidi e sedi dell'Ateneo (Siena, Arezzo, Grosseto) attraverso l'iniziativa degli Open CUG: momenti periodici di dialogo, incontro e confronto diretto con i membri del Comitato. L'iniziativa ha l'obiettivo di intercettare tempestivamente situazioni di disagio, raccogliere esigenze e criticità prima che si aggravino e favorire un clima di lavoro più inclusivo, sereno e collaborativo.

Si potrebbe prevedere una modalità sperimentale con strumenti che consentiranno a chiunque di inviare osservazioni o segnalazioni in forma anonima e riservata. Tale canale permetterà di ottenere una prima mappatura delle criticità diffuse, facilitando la successiva evoluzione del servizio verso momenti strutturati di ascolto diretto e partecipato.

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

Sulla base della relazione della Consigliera di Fiducia e dello sportello psicologico per l'anno 2025, presentate al CUG a marzo del 2026 sono state osservate le seguenti Situazioni di discriminazione e disagio:

La Consigliera ha gestito 22 nuovi casi, confermando un trend di graduale crescita del servizio, oltre a continuare il supporto per situazioni di particolare complessità iniziate nel 2024.

Si sono rivolte al servizio 29 persone, di cui 20 donne e 9 uomini. La distribuzione per categoria vede coinvolti 17 appartenenti al corpo studentesco (inclusi dottorandi e specializzandi), 8 unità di personale tecnico-amministrativo (PTA) e 4 docenti. È emerso come significativo il ricorso al servizio da parte del PTA, categoria con la quale è stata intensificata l'attività informativa nel triennio.

Personale (Docente e PTA): Sono stati seguiti 12 casi nuovi rispetto allo scorso anno. La criticità prevalente è il disagio lavoro-correlato 11, riconducibile a fenomeni di mobbing o straining verticale. Tra i comportamenti segnalati: distribuzione iniqua del carico di lavoro, demansionamenti, diniego di smart working e gestione della leadership basata su favoritismi o mancanza di dialogo. Componente studentesca: Su 12 casi trattati, ben 7 hanno riguardato violenza o discriminazioni di genere. In 5 di questi casi, i responsabili individuati sono figure di autorità (docenti, tutor o soggetti esterni all'Ateneo), Clima lavorativo: La CdF rileva nel 2025 un clima di crescente angoscia tra il personale, ipotizzando un legame con il taglio dei finanziamenti ordinari.

Le segnalazioni della comunità studentesca (17 persone) evidenziano un quadro critico legato al genere:

- **Violenza e discriminazione di genere:** Presenti in ben 7 casi, di cui 5 vedono come responsabili figure in posizione di asimmetria di potere (docenti, tutor o figure esterne, tutti uomini).
- **Molestie sessuali:** Emerse in 3 occasioni, portando in un caso a una formale denuncia-querela all'Autorità Giudiziaria e negli altri due all'attivazione della procedura di denuncia informale prevista dal Codice di Condotta.
- **Difficoltà relazionali post-sentimentali:** Casi di comportamenti persecutori o diffamatori dopo la fine di relazioni.
- **Problemi didattici:** 4 casi relativi a valutazioni ritenute ingiuste o toni inadeguati da parte dei docenti.

Lo **Sportello di Ascolto Psicologico** gestito dalla Dott.ssa Eva Vannoni ha registrato nel 2025 il suo picco massimo di attività con **144 colloqui** (+24% rispetto al 2023) per un totale di **31 utenti**.

- **Utenza:** Prevalentemente donne (23) e personale PTA (16).
- **Tematiche:** Si registra un aumento delle richieste per **problematiche lavorative** (difficoltà comunicative con i responsabili, stress e burnout) rispetto a quelle personali.
- **Interventi:** Oltre ai percorsi individuali (fino a 8 incontri per utente), sono stati attivati collegamenti diretti con il Servizio di Psichiatria dell'Ospedale "Le Scotte" per i casi patologici che necessitano di supporto farmacologico.

Interventi messi in campo:

In risposta a tali criticità, la CdF ha operato di concerto con il Rettore, la Direttrice Generale e la Delegata per le politiche di inclusione e il CUG. Gli interventi hanno incluso procedure informali di confronto per l'interruzione dei comportamenti lesivi,

oltre a proposte per rafforzare la comunicazione verso gli studenti stranieri e i più giovani, categorie che attualmente sottoutilizzano il servizio.

In altri casi la Governance informata attraverso il CUG è intervenuta con riorganizzazioni a tutela delle persone segnalanti, o con la sensibilizzazione delle/dei responsabili coinvolti/e.

Per lo sportello psicologico oltre ai percorsi individuali (fino a 8 incontri per utente) , sono stati attivati collegamenti diretti con il Servizio di Psichiatria dell'Ospedale "Le Scotte" per i casi patologici che necessitano di supporto farmacologico.

Azioni future:

Potenziamento dello sportello di ascolto, programmazione di formazione sulla leadership gentile per i/le responsabili, riorganizzazione funzionale degli uffici

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Nel Pap 2026-2028 il cug ha previsto due azioni positive :

Azione 1.a - Servizio mobilità e supporto al personale dipendente con disabilità.

Obiettivi

Promuovere una revisione e armonizzazione del servizio di mobilità destinato al personale docente e tecnico-amministrativo (PTA), in collaborazione con le strutture competenti dell'Ateneo e con la Fondazione Monte dei Paschi di Siena Welfare, al fine di garantire condizioni di accesso e gestione più chiare, uniformi e inclusive.

Descrizione

Negli ultimi anni, l'Università di Siena ha sviluppato con successo diversi servizi di mobilità sostenibile rivolti principalmente alla popolazione studentesca, con iniziative mirate a favorire l'accessibilità ai plessi universitari. Tuttavia, per quanto riguarda il personale docente e tecnico-amministrativo, i regolamenti e le modalità di accesso ai servizi di mobilità risultano meno chiari e non sempre armonizzati tra le diverse sedi e tipologie di utenti. Spesso inoltre il quadro dei servizi di mobilità rischia di risultare meno strutturato e spesso basato su iniziative personalizzate, senza un coordinamento organico. Per rispondere a tali criticità, il CUG propone di avviare un confronto strutturato con gli uffici competenti e con la Fondazione Monte dei Paschi di Siena Welfare, con l'obiettivo di: ampliare e rendere più accessibili le forme di mobilità agevolata per il personale docente e PTA. Il CUG si ripropone anche di revisionare i regolamenti di ateneo, con gli obiettivi di armonizzare le casistiche studenti - docenti - pta.

Azione 1.d - Quota parcheggi come da linee guida e sostegno per abbonamenti mezzi pubblici

Obiettivi

- Garantire un sistema trasparente e inclusivo di assegnazione dei posti auto
- Promuovere modalità di mobilità sostenibile attraverso forme di sostegno economico agli abbonamenti del trasporto pubblico o a iniziative di condivisione dell'auto, favorendo l'utilizzo del medesimo veicolo da parte di più persone allo scopo di ridurre l'impatto ambientale
- Favorire l'equilibrio vita-lavoro, riducendo tempi e costi di spostamento del personale.

Descrizione

L'azione prevede l'aggiornamento del sistema di gestione dei parcheggi di Ateneo secondo le nuove linee guida interne, con l'introduzione di una quota parcheggi attribuite con un bando ad hoc con la definizione di criteri chiari e verificabili per la formazione delle graduatorie per il rilascio dei permessi. Parallelamente verrà condotta una ricognizione tecnico-amministrativa per valutare la possibilità di introdurre una quota di sostegno economico al costo degli abbonamenti ai mezzi pubblici locali, in coordinamento con il Mobility Manager di Ateneo. L'intervento mira a garantire pari opportunità di accesso alla mobilità per tutto il personale, contribuendo alla riduzione dell'uso del mezzo privato e al benessere organizzativo complessivo.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

- **a-c) Sportelli Antiviolenza di Siena e Grosseto** potenziamento della comunicazione, con l'obiettivo di realizzare almeno tre incontri informativi nel 2026 e del ruolo della **Consigliera di Fiducia**.
- **b) Sostegno alle Vittime di Violenza:** Il Piano prevede il rinnovo delle borse di studio per vittime di violenza e
- **d) Monitoraggio e revisione Linee guida sul linguaggio ampio**
- **e) Revisione Normativa e Strutturale:** Un gruppo di lavoro dedicato revisionerà l'intera cornice normativa di Ateneo per uniformare le casistiche e ridurre le discriminazioni.
- **f) Azione cardine per il 2026** sarà la **nomina del Disability Manager**, figura di riferimento essenziale per i dipendenti con disabilità.
- **g) Collaborazioni Territoriali:** verrà rafforzata la sinergia con il CUG dell'Azienda UsI Toscana Sud Est già in essere e verrà intrapresa una collaborazione fattiva con dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese attraverso la promozione di un protocollo d'intesa per iniziative e formazione congiunta.
- **h) Studio di fattibilità** per redigere un Bilancio di Genere con dati disaggregati, in linea con le indicazioni della CRUI.
- **i) Monitoraggio e Strumenti Tecnici:** Il CUG procederà con il monitoraggio delle Linee Guida sul linguaggio ampio e della nuova edizione del **Gender Equality Plan (GEP) 2025-27**.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

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

Tipologia di atto:

Disposizione della Direttrice Generale

Data:

20/06/2025

Organo sottoscrittore:

DIRETTORE GENERALE

Eventuale dotazione di budget annuale

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Sì

Dotazione euro:

€13100,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso Syllabus sul CUG

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

- Piani di formazione del personale
- Linee guida utilizzo parcheggi

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Relazioni con Mobility Manager

Servizio di trasporto da e per la sede di lavoro, anche tramite progetti di Servizio Civile Nazionale.

Monitoraggio: Dal 1° luglio 2025 sperimentazione che ha coinvolto due colleghi pta (Siena e Arezzo) in collaborazione con APAR e Siena Soccorso. L'attività è supportata dalla Fondazione MPS (prot. 126908 del 26/06/2025); occorre verificarne la sostenibilità futura.

Campagna contro la violenza di genere

Programmazione di incontri basati sulle segnalazioni emerse in fase di ascolto, con focus sul tema del consenso.

Monitoraggio: il 5 dicembre è stato organizzato l'incontro "Pensavo fosse amore" su violenza sessuale e molestie, con la partecipazione della Consigliera di fiducia e docenti di Diritto penale. L'evento è stato inserito nel cartellone del Comune di Siena per il 25 novembre.

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Apertura centro antiviolenza a Siena e Arezzo

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

- 3.b) Borse di studio studentesse/studenti vittime di violenza
Sostegno economico per vittime di violenza familiare tramite fondi ministeriali (DM 1170/2024).
Monitoraggio: Azione realizzata. Bandite 2 borse di studio da 12.000€ ciascuna per l'anno accademico 2025/2025; assegnata una borsa (DR prot. 209141 del 24/10/2025).

procedura identità alias

Revisione informatica dei meccanismi elettorali per garantire l'esercizio del voto con identità alias.

Monitoraggio: Non realizzata. Le anagrafiche delle liste elettorali sono rimaste legate ai dati di nascita; non è stato possibile risolvere la criticità tecnica.

Considerazioni conclusive

Considerazioni conclusive

Il mandato del CUG per il quadriennio 2025-2029 è attualmente nel pieno della propria attività programmatica. L'analisi dei dati condotta nell'ultimo anno delinea il profilo di un'amministrazione a forte trazione femminile (circa il 65% nel comparto non dirigente), ma ancora segnata da una persistente segregazione verticale. Sebbene si registri un segnale incoraggiante nell'area della docenza di prima fascia — con una presenza femminile salita al 30,1% — resta prioritario affrontare il nodo della mobilità verticale per il personale tecnico-amministrativo. L'elevata anzianità nella stessa posizione e il diffuso fenomeno dell'*over-education* tra le lavoratrici richiedono politiche attive che valorizzino i titoli superiori (Dottorati e Master) e premino il merito, abbattendo i soffitti di cristallo ancora esistenti.

In questo scenario, il lavoro agile si è confermato un pilastro insostituibile per il sostegno dell'occupazione e la gestione dei carichi di cura. L'impegno del CUG per il futuro sarà garantire che lo *smart working* evolva da strumento di conciliazione a leva di valorizzazione professionale, promuovendo parallelamente una cultura della condivisione delle responsabilità familiari che coinvolga pienamente anche la componente maschile.

L'obiettivo centrale del Comitato rimane il rafforzamento della propria autorevolezza e della fiducia reciproca con l'intera comunità universitaria. Se il consolidamento della Delega del Rettore alle politiche di inclusione, dell'Ufficio *Gender Equality* e del Punto di ascolto anti violenza ha già accresciuto la consapevolezza dei diritti, il CUG intende fare un passo ulteriore: l'attivazione degli sportelli informativi "**OPEN CUG**" nasce proprio dalla volontà di prevenire il disagio e offrire un orientamento diretto, superando timori e barriere burocratiche.

Accanto a questa funzione di ascolto, il CUG rivendica con forza il potenziamento della propria azione consultiva. Un coinvolgimento costante attraverso pareri preventivi sulle tematiche che impattano sul benessere organizzativo è essenziale affinché le decisioni della *Governance* rispecchino realmente le esigenze di chi lavora e studia in Ateneo.

Infine, sul fronte di un'accessibilità che sia realmente universale e non solo formale, si attende con fiducia l'istituzione della figura del **Disability Manager**, passo decisivo affinché l'Università di Siena diventi un ambiente in cui ogni individuo possa muoversi, partecipare e realizzarsi in piena autonomia. È attraverso il costante dialogo con la *Governance* e l'ascolto attivo della comunità che il CUG intende consolidare il proprio ruolo, facendosi promotore di un cambiamento culturale che trasformi i principi di equità e inclusione in una pratica quotidiana condivisa da tutto l'Ateneo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-siena-2026>