

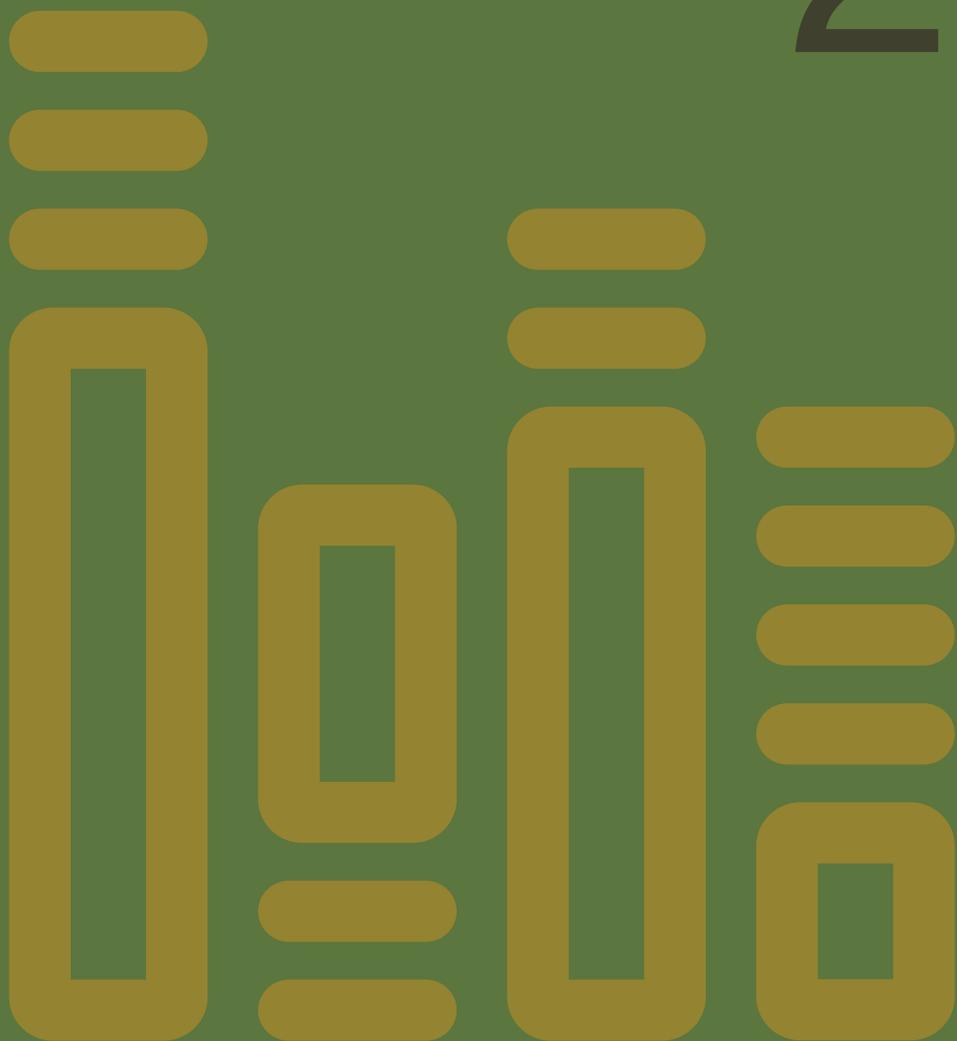


UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

# Bilancio di Genere

Università degli Studi di Firenze

# 2020



三  
三  
三  
三

三  
三  
三

三  
三  
三  
三

三  
三  
三  
三  
三

三  
三  
三  
三

三  
三  
三

# Bilancio di Genere

Università degli Studi di Firenze

2020

 **OPEN ACCESS** The online digital edition is published in Open Access on [www.unifi.it](http://www.unifi.it).

Content license: the present work is released under Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0). This license allows you to share any part of the work by any means and format, modify it for any purpose, including commercial, as long as appropriate credit is given to the author, any changes made to the work are indicated and a URL link is provided to the license.

© 2021 University of Florence

ISBN 978-88-5518-571-4

DOI 10.36253/978-88-5518-571-4

*graphic layout:* ●●● **didacommunicationlab**  
*graphic design:* Firenze University Press

Università degli Studi di Firenze  
P.zza S.Marco, 4 - 50121 Firenze, Italy  
[www.unifi.it](http://www.unifi.it)

# Indice

## Presentazione

Lettera della Rettrice	7
Introduzione	7

## Sezione 1 | Il quadro normativo interno e gli organi di garanzia **13**

1.1. Il quadro normativo interno	13
1.2. Organi di Garanzia	13

## Sezione 2 | Piano delle azioni positive e iniziative realizzate **15**

1. Raccolta e analisi dei dati	15
2. Conciliazione vita-lavoro	15
3. Prevenzione del fenomeno delle molestie	15
4. Creazione di un'università inclusiva	15
5. Comunicare con il CUG	16
6. Formazione	16

## Sezione 3 | Componente studentesca **21**

3.1. Analisi delle iscrizioni	21
3.2. Segregazione orizzontale nei diversi corsi di studio	22
3.3. Serie storica iscritti/e	22
3.4. Iscritti/e/u con carriera ALIAS	22
3.5. Iscritti/e presso il Polo Universitario penitenziario	23
3.6. Iscritti/e con disabilità	23
3.7. Provenienza	23
3.8. Mobilità Internazionale	24
3.9. Performance	24
3.10. Laureati/e in corso	24
3.11. Tasso di abbandono	24
3.12. Tasso di occupazione	24
3.13. Retribuzione mensile netta	25
3.14. Post-laurea	25
3.15. Componente studentesca iscritta alle scuole di specializzazione	25

## Sezione 4 | Personale docente e ricercatore **29**

4.1 Genere e ruolo	29
4.2 Età	31
4.3 Forbice delle carriere	31
4.4 Glass ceiling Index	32
4.5 Retribuzioni	34
4.6 Composizione di genere e ambiti disciplinari	34
4.7 Regime d'impegno	35
4.8 Commissioni di concorso	35
4.9 Progetti di ricerca	35

<b>Sezione 5   Personale tecnico-amministrativo</b>	<b>39</b>
5.1. Aree funzionali	39
5.2. Forbice delle carriere	39
5.3. Età	40
5.4. Personale appartenente alle categorie protette	40
5.5. Titolo di studio	40
5.6. Contratti a tempo determinato e indeterminato	40
5.7. Regime di impiego	41
5.8. Anzianità	41
5.9. Telelavoro e lavoro agile	41
5.10. Assenze	42
5.11. Turnover	42
5.12. Indennità	42
5.13. Commissioni di concorso per il personale TA	43
<b>Sezione 6   Incarichi istituzionali e di governo</b>	<b>47</b>
<b>Sezione 7   Azioni di performance organizzativa da Piano Integrato 2020</b>	<b>51</b>
<b>Sezione 8   Investimenti in termini di didattica</b>	<b>55</b>
<b>Sezione 9   Finanziamenti per la ricerca</b>	<b>58</b>
9.1. Riepilogo progetti presentati	58
9.2. Progetti presentati riconducibili a tematiche di genere	58
<b>Riconoscimenti</b>	<b>62</b>



# Presentazione



# Lettera della Rettrice

La terza edizione del Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Firenze porta avanti quelle strategie che, attraverso il monitoraggio dei dati, l'Ateneo intende realizzare nei prossimi anni. Il bilancio si inserisce in una visione unitaria nella quale il genere diventa il topic intorno al quale si collegano strumenti ed atti quali il Bilancio sociale e il Piano di uguaglianza di genere che devono condurre alla realizzazione dell'orientamento espresso dagli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Sebbene la strada sia lunga e non priva di ostacoli proprio con la redazione e l'aggiornamento di questo atto si può dire che il cammino sia iniziato.

Alessandra Petrucci

## Introduzione

Il Bilancio di Genere (BdG) è uno strumento di indagine che adotta l'ottica del *gender mainstreaming*, la strategia che permette di integrare la prospettiva di genere nel processo di pianificazione, di attuazione e di valutazione delle azioni di una istituzione. Tale strumento, previsto dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003 e introdotto in Italia dal D. Lgs. 150/2009, va nella direzione del raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite in relazione a uguaglianza di genere, emancipazione (*empowerment*) e autodeterminazione di donne e ragazze.

La sua pubblicazione e la diffusione fanno parte di un percorso di rendicontazione che, tramite la raccolta e l'analisi di dati - sia quantitativi che qualitativi - permette di monitorare la presenza e i ruoli dei due generi all'interno della comunità universitaria.

Esso rappresenta pertanto un supporto alla programmazione di politiche dell'Ateneo e all'allocazione di risorse volte a rimuovere gli ostacoli che precludono la parità. La sua integrazione con gli altri documenti di programmazione, di gestione e di rendicontazione

dell'Ateneo fa sì che la prospettiva di genere diventi parte integrante delle azioni di *governance* e si pone in linea con le buone pratiche internazionali, in particolare europee.

Il BdG 2020 dell'Università di Firenze - il terzo elaborato nel nostro Ateneo a partire dal 2018 - è strutturato in due sezioni introduttive dedicate al quadro normativo interno e agli organi di garanzia, Garante dei Diritti e Comitato Unico di Garanzia, e alle iniziative presenti nel Piano delle azioni positive relativo al 2018-2020 realizzato da quest'ultimo. Nel documento sono riportati peraltro i riferimenti agli organismi e alle persone che ricoprono i ruoli negli organi di garanzia aggiornandoli al 2021, per favorire la conoscenza dei vari presidi e dei rispettivi contatti in tutta la comunità accademica.

Segue, nei tre capitoli centrali, l'analisi dei dati relativi alla componente studentesca, al personale docente e ricercatore e al personale tecnico amministrativo<sup>1</sup>. Le sezioni successive presentano i dati riguardanti gli incarichi

chi istituzionali e di governo e i riferimenti alle azioni di performance organizzative da Piano Integrato 2020 correlabili ai temi di genere, pari opportunità, conciliazione e benessere, che sono state rese possibili nonostante la pandemia. Il documento presenta poi un primo spaccato dell'offerta formativa e dei progetti di ricerca riconducibili a tematiche di genere e dà conto anche del lavoro svolto in Ateneo in merito ai servizi attinenti alla disabilità e ai disturbi specifici dell'apprendimento e a quelli nell'ambito del polo universitario penitenziario.

Gli ambiti, i fenomeni descritti e in generale la strutturazione del testo fanno riferimento alla metodologia e alle indicazioni contenute nelle linee guida per il BdG elaborate dalla Conferenza dei rettori delle università italiane (Cruil). Viene in questo senso accolta la sollecitazione a fornire informazioni comparabili con quelle delle altre realtà accademiche italiane, mantenendo allo stesso tempo l'autonomia nella riflessione sui dati esaminati in modo da individuare gli elementi rilevanti e le criticità presenti a Unifi.

<sup>1</sup> Resta fuori dall'indagine il personale esternalizzato

Il quadro che emerge dai dati raccolti ripropone per molti versi fenomeni noti nel mondo accademico, a partire dalla segregazione verticale, che si concretizza in una progressione di carriera più difficile per le donne nel personale docente e ricercatore ma che anche nel personale tecnico amministrativo porta a una preponderanza maschile nei ruoli dirigenziali. Per la componente di docenti e ricercatori si evidenziano nel 2020, come negli anni precedenti, ampie differenze di genere nella carriera accademica, in particolare per i ruoli di PA e PO, differenze che vengono evidenziate anche in relazione alla composizione delle commissioni di concorso. Particolare attenzione deve essere posta alle disparità rilevate nella posizione di ricercatori e ricercatrici a tempo determinato di tipo B, perché la forbice già presente attualmente potrebbe avere come conseguenza un ulteriore divario delle carriere, a scapito delle donne, nei prossimi anni.

Vi è poi il tema della segregazione orizzontale, in particolare per la componente studentesca, che determina la concentrazione femminile in ambiti di studio specifici, con casi limite nel settore dell'istruzione e poi nelle discipline umanistiche e artistiche e nell'ambito della sanità e dell'assistenza sociale. Di contro, i dati Unifi evidenziano anche quella

maschile, in particolare nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e dell'Ingegneria. Tale fenomeno - costante in questi ultimi anni non solo nel nostro Ateneo - e i dati che vengono riportati nel documento in riferimento alle migliori performance femminili durante il corso degli studi universitari e ai successivi risultati in termini di occupazione e soprattutto di retribuzione portano all'attenzione di quanti leggeranno il BdG l'importanza di politiche di orientamento prima e di accesso al mercato del lavoro poi, che potranno in futuro portare al superamento dei fenomeni di segregazione e di disparità salariale.

Anche nella componente del personale tecnico-amministrativo, del resto, esiste una segregazione orizzontale con la componente femminile concentrata nell'area amministrativo-gestionale, in quella socio-sanitaria e nelle biblioteche e quella maschile in quella tecnica. La segregazione verticale non si manifesta solo nelle posizioni apicali rivestite prevalentemente da uomini, nonostante il personale sia in prevalenza femminile. Gli ostacoli allo sviluppo delle carriere femminili emergono anche dai dati riguardanti i titoli di studio - le donne hanno una formazione più elevata rispetto a quella degli uomini - e l'età dei dirigenti e del personale EP, che mettono in lu-

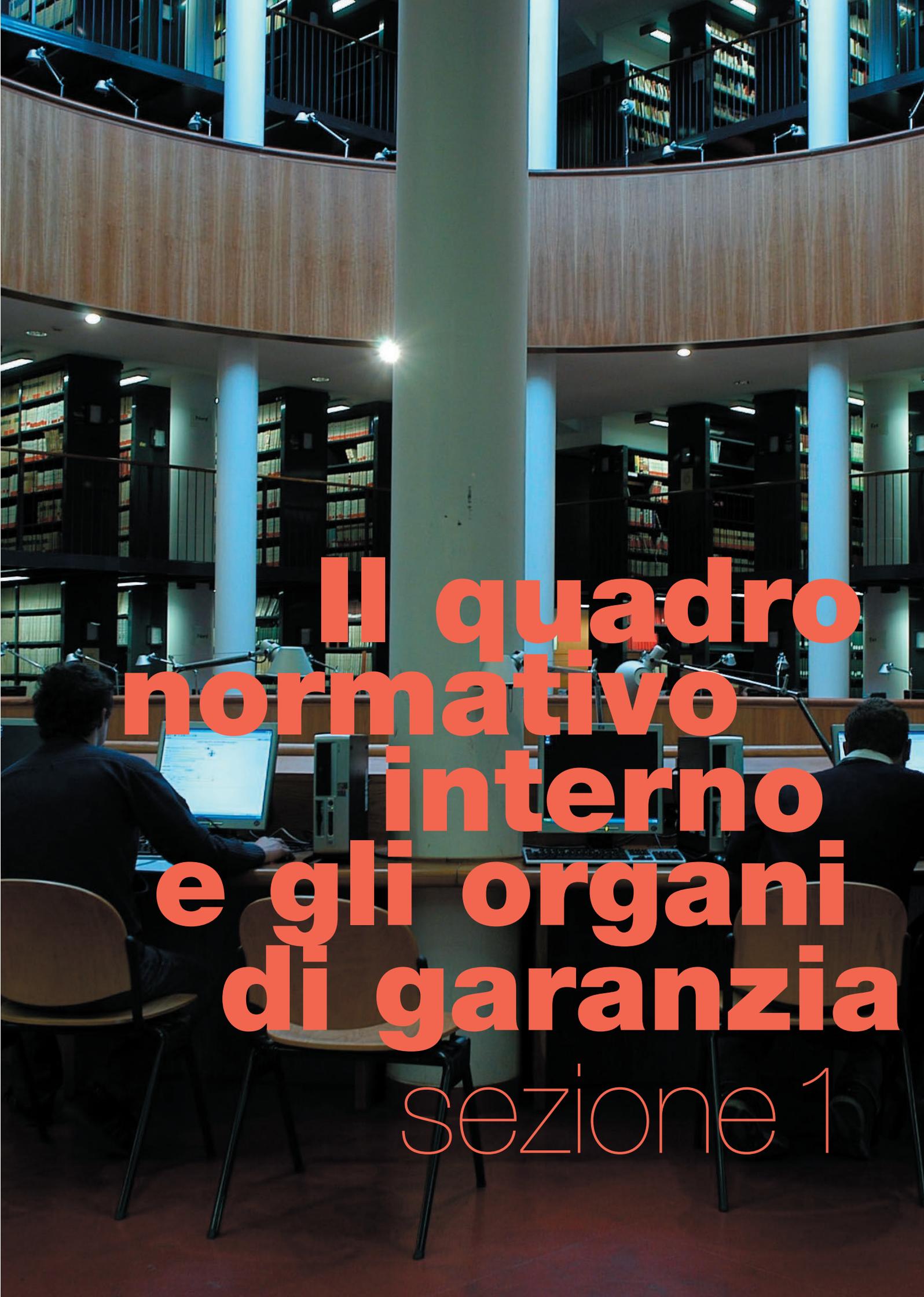
ce lo sforzo maggiore ancora sostenuto dalle donne per raggiungere gli stessi obiettivi lavorativi raggiunti dagli uomini. I dati relativi al personale TA evidenziano anche i temi legati alle esigenze di conciliazione di vita-lavoro e ai ruoli di "accudimento" e indicano la necessità di mettere in atto politiche che siano sensibili a queste problematiche.

La fotografia che emerge dal documento è volta a stimolare nei membri dell'Ateneo la riflessione sulle disparità di genere e costituisce un supporto, si auspica, cruciale per la promozione di azioni concrete finalizzate all'equità in tutti gli ambiti della vita universitaria. Le evidenze internazionali dimostrano del resto che la qualità e l'innovazione nelle attività didattiche, di ricerca, di sviluppo e trasferimento tecnologico crescono in presenza di adeguate politiche di *gender equality* e inclusione.

Al gruppo di lavoro misto e interdisciplinare di personale docente e amministrativo, che ha contribuito alla realizzazione di questo Bilancio di Genere, va il mio più sincero ringraziamento.

Buona lettura, buona riflessione e arrivederci al prossimo Bilancio di Genere!

Chiara Adembri  
Presidente del CUG dell'Università di Firenze



**Il quadro  
normativo  
interno  
e gli organi  
di garanzia**  
sezione 1



# Il quadro normativo interno e gli organi di garanzia

## sezione 1

### 1.1. Il quadro normativo interno

Sulla base dell'art. 2, comma f, dello Statuto, entrato in vigore il 2 gennaio 2019, l'Università di Firenze si impegna "alla realizzazione delle pari opportunità, anche di genere, in ogni aspetto della vita accademica, promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione": [www.unifi.it/upload/sub/normativa/statuto\\_dr1680\\_18.pdf](http://www.unifi.it/upload/sub/normativa/statuto_dr1680_18.pdf)

Il principio di non-discriminazione è stabilito anche dai seguenti codici di Ateneo:

- *Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro*, Decreto rettorale n. 279/2006, del 05.04.2006 ([www.unifi.it/upload/sub/statuto\\_normativa/dr279\\_2006.pdf](http://www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/dr279_2006.pdf))
- *Codice etico*, Decreto rettorale n. 687/2011, del 27.07.2011 ([www.unifi.it/upload/sub/statuto\\_normativa/codice\\_etico.pdf](http://www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/codice_etico.pdf))
- *Codice di comportamento*, Decreto rettorale n. 98/2016, del 08.02.2016 ([www.unifi.it/upload/sub/ateneo/dr98\\_codice\\_comportamento\\_090216.pdf](http://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/dr98_codice_comportamento_090216.pdf))

Il quadro normativo dell'Ateneo mostra l'impegno alla creazione di condizioni di studio e di lavoro inclusive, sicure, eque e attente al benessere organizzativo. L'inclusione e l'equità sono considerati valori fondamentali delle iniziative, delle politiche e dei programmi adottati dall'Università di Firenze.

### 1.2. Organi di Garanzia

In questa sezione si è scelto di indicare i riferimenti alle persone che ricoprono i ruoli negli Organi di Garanzia aggiornandoli al 2021, per favorire la conoscenza dei vari presidi e dei rispettivi contatti in tutta la comunità accademica.

#### 1.2.1. Garante dei diritti

Il Garante è un organo indipendente e autonomo, previsto dallo Statuto di Ateneo (art. 23).

Presiede la Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice etico (art. 7).

Interviene quando siano segnalati problemi relativi all'applicazione di normative interne, a disfunzioni nell'organizzazione dell'ammi-

nistrazione o della didattica e soltanto nei casi in cui un problema non sia stato risolto in via ordinaria.

L'Ufficio del Garante non è un URP né un ufficio reclami. Non può sostituirsi agli uffici dell'Ateneo. Tutta la procedura presso il Garante dei diritti è gratuita. Dopo gli opportuni accertamenti, il Garante si pronuncia con una opinione motivata che viene comunicata sia al Rettore che agli interessati. Gli estratti dei pareri espressi sono pubblicati in forma anonima, privi di alcun riferimento a dati identificativi degli interessati. Il Garante redige la relazione annuale sull'attività svolta che viene trasmessa al Rettore entro il 15 febbraio di ogni anno.

#### Garante dei Diritti e ufficio della Garante

La Garante dei Diritti, nominata per il quadriennio 2021-2025, è l'avv. Alessandra Dapas. Nell'ufficio opera la dr.ssa Erika Console. Contatti: [garante.diritti@unifi.it](mailto:garante.diritti@unifi.it)

#### Chi e come richiedere l'intervento della Garante

I membri della comunità universitaria (personale docente e ricercatore, componente studentesca, personale tecnico e amministrativo) possono chiedere tutela quando si ritengono lesi da fatti che costituiscono violazioni della libertà e dei diritti fondamentali di cui all'art. 2 dello Statuto di Ateneo; di altre norme dello Statuto; dei principi di imparzialità, trasparenza e correttezza delle attività svolte nell'ambito dell'Università; delle prescrizioni della Carta dei diritti e dei doveri degli studenti.

È possibile rivolgersi all'ufficio della Garante tramite posta elettronica, seguendo le indicazioni riportate su [www.unifi.it/vp-2760-garante.html](http://www.unifi.it/vp-2760-garante.html).

È assicurata l'assoluta riservatezza sull'identità di coloro che si rivolgono all'ufficio della Garante.

#### 1.2.2. Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del codice etico

La Commissione di garanzia ha lo scopo di assicurare che la condotta dei membri della comunità universitaria, formata dal personale

docente e ricercatore, dal personale tecnico-amministrativo e dalla componente studentesca, sia conforme ai principi che presiedono all'attività dell'Università, e non sia comunque condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali.

Alla Commissione, presieduta dal Garante, spetta il compito di accertare le violazioni del codice etico dell'Università di Firenze, secondo il procedimento dell'art. 7, 'Accertamento delle violazioni e atti conseguenti'. La relazione annuale sull'attività svolta dalla Commissione di Garanzia viene trasmessa ogni anno al Senato accademico.

#### Riferimenti normativi

Statuto di Ateneo, art. 3

Codice Etico dell'Università degli Studi di Firenze

Legge 240 del 30 dicembre 2010, art. 2, co. 4

#### Componenti

Alessandra Dapas - Presidente

Gabriella Caminati

Silvia Ferrini

Micaela Frulli

Grazia Tucci

Ufficio della Garante e Presidente della Commissione di Garanzia

Avv. Alessandra Dapas

Supporto Ufficio della Garante, dr.ssa Erika Console

Contatti: [commissione.codiceetico@unifi.it](mailto:commissione.codiceetico@unifi.it)

#### Chi e come presentare un ricorso alla Commissione

È possibile presentare ricorso, inviando una mail alla presidente della Commissione di Garanzia, all'indirizzo [commissione.codiceetico@unifi.it](mailto:commissione.codiceetico@unifi.it), esponendo la propria istanza. La Commissione compie le opportune valutazioni, al termine delle quali emette la propria determinazione scritta che viene ufficialmente comunicata alla rettrice.

#### 1.2.3. Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG) è un organismo interno all'amministrazione, previsto dalla Leg-

ge 183/2010. Il CUG ha il fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, il benessere lavorativo e le pari opportunità di genere, eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, alla disabilità, alla religione, all'etnia, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Oltre ad assumere, unificandole, tutte le funzioni che i contratti collettivi e le altre disposizioni attribuiscono ai comitati pari opportunità (CPO) e antimobbing, il CUG è investito di compiti molto più ampi rispetto ai precedenti comitati, in relazione a quanto previsto dalla normativa antidiscriminatoria e dalla normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'aspetto del benessere di chi lavora.

Nell'amministrazione di appartenenza il CUG ha funzioni di carattere generale, di monitoraggio e di studio di politiche interne volte ad affrontare gli aspetti organizzativi che ostacolano il benessere lavorativo, l'equità, la non discriminazione, l'efficienza organizzativa. Al CUG sono attribuiti compiti propositivi (per esempio, la redazione di un Piano delle Azioni Positive), consultivi (nei confronti della direzione amministrativa, degli altri organi dell'Ateneo, degli Organismi di rappresentanza sindacali e della componente studentesca,) e di verifica (rispetto alle politiche intraprese dall'amministrazione) nell'ambito delle competenze a esso demandate.

Al fine di migliorare l'ambiente lavorativo dell'Università di Firenze, oltre alle azioni sopra elencate, il CUG dedica una particolare attenzione alla diffusione della cultura del rispetto delle differenze e dei diritti fondamentali di tutto il personale universitario, di studentesse e studenti attraverso iniziative mirate alla formazione.

Il budget annuo del CUG per l'anno 2020 ammontava a 4.000 euro (fondi FFO).

### Composizione

Mandato 2021-2025<sup>2</sup>

#### Presidente

- Chiara Adembri

#### Membri effettivi

- Chiara Adembri - rappresentante Amministrazione

- Francesca Bucci - rappresentante Amministrazione, vicepresidente
- Irene Biemmi - rappresentante Amministrazione
- Silvia D'Addario - rappresentante Amministrazione
- Giacomo Massiach - rappresentante Amministrazione
- Brunella Bandinelli - rappresentante UIL-RUA
- Priscilla Cioni - rappresentante SNALS
- Salvina Di Gangi - rappresentante Federazione GILDA UNAMS
- Alessandra Pantani - rappresentante FLC-CGIL
- Laura Velatta - rappresentante CISL-Università

#### Membri supplenti

- Maria Elisabetta Coccia - rappresentante Amministrazione
- Floriana Fabbri - rappresentante Amministrazione
- Paolo Marcotti - rappresentante Amministrazione
- Rossella Siciliano - rappresentante Amministrazione
- Marta Tiezzi - rappresentante Amministrazione
- Adriana Ardy - rappresentante FLC-CGIL
- Alessandro Fusco - rappresentante UIL-RUA
- Francesca Giannini - rappresentante SNALS
- Caterina Mariotti - rappresentante CISL-Università
- Dominika Sikorska - rappresentante Federazione GILDA UNAMS

Contatti: [cug@unifi.it](mailto:cug@unifi.it)

<sup>2</sup> Il Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio 2021-2025 è stato nominato con D.R. n. 175116, Prot. 943, 23 giugno 2021.

The background features overlapping logos for 'CUUG' in white and blue. A network of thin, light-colored lines is overlaid on the logos. The text is centered and reads:

**Piano  
delle azioni  
positive  
e iniziative  
realizzate**  
sezione 2



# Piano delle azioni positive e iniziative realizzate

## sezione 2

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha fra i suoi compiti la predisposizione del Piano delle Azioni Positive che ha durata triennale. Il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 dell'Università di Firenze si articolava in otto aree di intervento: raccolta e analisi dei dati; benessere organizzativo interno; misure di welfare; conciliazione vita-lavoro; prevenzione del fenomeno delle molestie; creazione di un'università inclusiva; comunicare il CUG; formazione. Alcune di queste - quali ad esempio l'ambito del benessere organizzativo interno e quello relativo alle misure di welfare - hanno subito un sostanziale ridimensionamento a causa dell'emergenza pandemica e delle misure organizzative adottate a partire da inizio marzo 2020. In altri casi le azioni proposte dal CUG, come l'introduzione della Consigliera di fiducia e la promozione dell'aggiornamento e l'armonizzazione delle norme contenute nei codici interni vigenti in materia di molestie e mobbing, non hanno avuto seguito, malgrado l'impegno dell'Organo. Nonostante il perdurare della situazione di emergenza, il CUG - composto nel 2020 dai membri di seguito elencati - si è impegnato in una serie di attività legate a tematiche di genere, descritte nella presente sezione.

### Presidente

Brunella Casalini

### Membri effettivi

Brunella Bandinelli, Guia Cecchini, Emiliano Chiezzi, Silvia D'Addario, Antonio Gorgoni (vicepresidente), Mauretta Lizzadro, Barbara Napolitano, Alessandra Pantani, Cristina Tosti Guerra.

### Membri supplenti

Isabella Bruni, Ilaria Castellani, Laura Cosci, Floriana Fabbri, Luigia De Paola, Francesco Ranaldi.

### 1) Raccolta e analisi dei dati

Ad aprile 2020 il Comitato ha presentato la relazione annuale prevista dalla Direttiva n. 2/2019 e partecipato alla stesura della Survey for UNITWIN UNESCO Chairs.

Da giugno fino alla fine dell'anno, la presidente e due membri del CUG hanno fatto

parte del gruppo di lavoro che ha elaborato il BdG 2019, pubblicato online fra i documenti di rendicontazione dell'Ateneo.

### 2) Conciliazione vita-lavoro

Tenuto conto del ricorso massiccio allo smart working dovuto alla situazione di emergenza, il CUG ha promosso una ricerca in Ateneo per capire quali buone pratiche e quali elementi di criticità sono emersi nel corso dell'anno 2020 che potrebbero essere utili per il futuro del lavoro agile presso l'Università di Firenze. La ricerca, che prevedeva una serie di interviste al personale di Ateneo e un questionario ed è stata ideata dalla dr.ssa Annalisa Tonarelli, ricercatrice del Dipartimento di Scienze politiche e Sociali (DSPS), è stata finanziata in parte con fondi CUG e in parte con fondi FAR 60% del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, attribuiti alla prof.ssa Brunella Casalini.

### 3) Prevenzione del fenomeno delle molestie

Nei primi mesi dell'anno il Comitato è stato chiamato dal Senato accademico a svolgere un'indagine di fattibilità circa l'istituzione presso l'Ateneo fiorentino di un punto d'ascolto antiviolenza - sul modello dello sportello realizzato all'Università di Torino - su sollecitazione di una mozione presentata da una parte della componente studentesca del Senato stesso. Il CUG ha coinvolto la rappresentanza studentesca e chi in Ateneo e sul territorio si occupa del tema della violenza nei confronti delle donne per approfondire le criticità e le modalità per concretizzare nell'Università di Firenze tale iniziativa di supporto. Dopo una serie di colloqui e di incontri aperti alle persone interessate al tema, tra le quali il Centro antiviolenza Artemisia, il CUG ha prospettato la possibilità di realizzare azioni formative finalizzate a informare e orientare sui temi delle violenze e delle molestie e specificamente dedicate alla componente studentesca e agli altri membri della comunità universitaria.

A fine gennaio 2020 si è svolto un incontro con le colleghe dell'Università di Torino, Maria Paola Torroni e Maddalena Cannito, che

hanno realizzato lo sportello contro la violenza di genere presso il loro Ateneo. A seguito dell'incontro, due colleghe di Psicologia Unifi, Elisa Guidi e Benedetta Emanuela Palladino, in collaborazione con il CUG, hanno presentato un progetto europeo che, pur avendo ottenuto un ottimo punteggio, non è stato finanziato.

Tra gennaio e febbraio si sono svolti i due ultimi moduli del Corso di aggiornamento professionale su *Equità e diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi*, dedicati rispettivamente al tema del sessismo e della violenza nei confronti delle donne e alla questione delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBTQI+.

Il CUG ha patrocinato il seminario organizzato dal Seminario permanente sulla violenza di genere, coordinato dalle docenti dell'Università di Firenze Re, Rodeschini, Vallauri e Viorucci, che si è tenuto il 25 novembre, intitolato *Donne in emergenza. Violenza di genere e discriminazione nella pandemia*. La presidente del CUG ha partecipato al seminario concludendone i lavori.

La presidente del CUG ha collaborato con ANCI Toscana alla creazione di un corso per la promozione di una cultura improntata al benessere organizzativo, rivolto ai/dalle dirigenti del Comune di Firenze, che si è svolto tra ottobre e novembre. Nell'ambito del corso hanno svolto alcune delle lezioni sia la presidente, che si è occupata in particolare del Bilancio di Genere, sia il vicepresidente CUG, Antonio Gorgoni, che si è soffermato sul tema del mobbing.

### 4) Creazione di un'università inclusiva

Durante tutto l'anno il CUG ha risposto alle richieste di informazioni e di supporto provenienti da membri della comunità universitaria - arrivate per lo più via e-mail, rivolte direttamente alla presidente o indirizzate alla casella di posta elettronica dell'organo - in relazione in particolare a servizi, come quello delle carriere ALIAS, facendo riferimento agli uffici e ai presidi dell'Ateneo per fornire le indi-

cazioni utili alla gestione dei problemi sollevati.

A luglio il CUG ha proposto all'Ateneo le linee guida per promuovere l'equilibrio di genere e inclusione negli eventi scientifici dell'Università di Firenze, che sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione il 29 luglio 2020.

Nei giorni 3 e 4 dicembre 2020 alcuni membri del CUG, tra i quali la presidente, hanno partecipato online alla Conferenza nazionale degli Organismi di parità, dedicata alla Smart Academy.

### 5) Comunicare il CUG

Le relazioni presentate al convegno *Diversamente scienza*, che aveva avuto luogo il 12

ottobre 2018, sono state pubblicate nel volume omonimo, a cura di Brunella Casalini e Patrizia Tomio (collana del CUG, FUP, Firenze 2020).

### 6) Formazione

Il 7 marzo nell'ambito del corso di aggiornamento *Equità e diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi* è stata proposta la proiezione del documentario *Normal* di Adele Tulli, una riflessione sull'impatto che ha sulle nostre vite la costruzione sociale dei generi.

Il convegno *La femminilizzazione delle professioni tra cambiamenti sociali e stereotipi*, organizzato dal CUG e previsto per il 14 marzo 2020, è stato sospeso con l'insorgere del-

la pandemia di Covid-19 e l'instaurazione del primo *lockdown*. L'iniziativa si è concretizzata - con il supporto organizzativo di Silvia Brunni (Biblioteca delle Scienze Sociali) - nel marzo 2021, sviluppandosi in una serie di incontri (*Pillole di parità. La femminilizzazione delle professioni tra cambiamenti sociali e stereotipi*), che hanno ospitato interventi di docenti e ricercatrici dell'Università di Firenze, esponenti del mondo delle professioni, delle istituzioni e degli organismi associativi.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA NON DISCRIMINAZIONE E  
IL BENESSERE DI CHI LAVORA

**7 marzo 2020** | ore 9-13  
Firenze, via Laura 48 | aula 107

Corso di aggiornamento professionale

**EQUITÀ E DIVERSITÀ**

POLITICHE ISTITUZIONALI, STRATEGIE ANTIDISCRIMINATORIE E MODELLI ORGANIZZATIVI

Coordinatrice **Brunella Casalini**  
Presidente del CUG dell'Università di Firenze

**MODULO ► Le discriminazioni legate all'orientamento sessuale  
e all'identità di genere**

Responsabile scientifica e organizzativa **Silvia Rodeschini**  
Università di Firenze

**Visione del documentario**

# NORMAL

(2019)  
di **Adele Tulli**

**Introduce**  
**Silvia Rodeschini**  
Università di Firenze

**Intervengono**  
la regista **Adele Tulli**

**Irene Dati e Daria Campriani**  
Intersezioni

L'evento è aperto al pubblico





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

**CUG**

COMITATO UNICO DI GARANZIA,  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA NON DISCRIMINAZIONE E  
IL BENESSERE DI CHI LAVORA

**15|22|29 marzo 2021**  
ore 17.30-18.30

**WEBINAR**

<https://meet.jit.si/Pillolediparità>

# PILLOLE DI PARITÀ

## La femminilizzazione delle professioni tra cambiamenti sociali e stereotipi

*Il ciclo di webinar ha lo scopo di aprire un confronto sugli stereotipi di genere ancora radicati in ambito professionale e sulle difficoltà che questi determinano nell'accesso al lavoro delle donne e nella considerazione sociale di alcuni mestieri scelti come particolarmente esemplificativi. Saranno discusse in modo particolare le contraddizioni e le disuguaglianze emerse nel corso dell'anno di pandemia da Covid-19*

### 15 marzo

MATEMATICA, INFORMATICA, ARCHITETTURA E INGEGNERIA:  
SOSTANTIVI FEMMINILI

#### Le matematiche

**Francesca Bucci**

Università di Firenze, Dipartimento di Matematica e Informatica

#### Le informatiche

**Donatella Merlini, Maria Cecilia Verri**

Università di Firenze, Dipartimento di Statistica, Informatica, Applicazioni

#### Le architetture e ingegnere

**Mina Tamborrino**

AIDIA - Associazione Italiana Donne Ingegneri e Architetti, Sezione Firenze

### 22 marzo

AL SERVIZIO DEGLI ALTRI: LE PROFESSIONI DI CURA E  
GLI STEREOTIPI DI GENERE

#### Le assistenti sociali

**Chiara Cammilli**

Studentessa UniFI del Corso di laurea in disegno e gestione degli interventi sociali

**Laura Bini**

Assistente sociale specialista

#### Le mediche

**Federica Zolfanelli**

Ordine provinciale dei medici chirurghi e degli odontoiatri di Firenze

#### Le psicologhe

**Maria Antonietta Gulino**

Ordine degli psicologi della Toscana

### 29 marzo

DA GRANDE VOGLIO FARE...  
LE PROFESSIONI STORICAMENTE AL FEMMINILE E AL MASCHILE

#### Gli educatori di asilo nido

**Jacopo Chincoli**

Educatore, Firenze

#### Le bibliotecarie

**Silvia Bruni**

Università di Firenze, Biblioteca di scienze sociali

#### Le carabinieri

**Valentina Grillo**

Comando provinciale dei carabinieri di Firenze

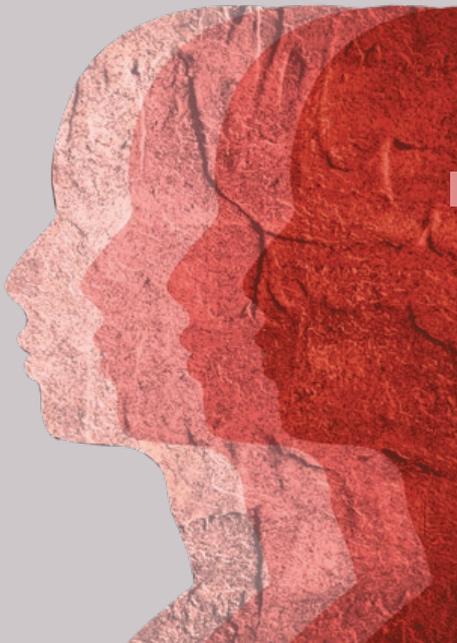
#### Transizione di genere e identità professionale

**Vincent Wolfgang Vallon**

ArciGay Firenze

informazioni

[silvia.bruni@unifi.it](mailto:silvia.bruni@unifi.it)





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

25 novembre 2020 | ore 15-17

WEBINAR

<https://meet.google.com/fby-jnfw-zec>

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

# Donne in emergenza violenza di genere e discriminazione nella pandemia

## Saluti

Luigi Dei

*Rettore dell'Università di Firenze*

## Interventi

Il lavoro dei Centri Anti Violenza:  
rispondere ai nuovi bisogni  
legati all'emergenza sanitaria

Teresa Bruno

*Associazione Artemisia*

## "Ed io, avrò cura di te"

Pandemia, lavoro di cura, lavoro retribuito  
e squilibri di genere

Alessandra Minello

*Università di Firenze*

## Conclusioni

Brunella Casalini

*Presidente del Comitato Unico di Garanzia  
dell'Università di Firenze*

## Introduce e modera

Silvia Rodeschini

*Università di Firenze*

nell'ambito del  
seminario permanente

**Contrastare la violenza  
verso le donne  
un impegno  
per l'università**

a cura di

Lucia Re, Silvia Rodeschini  
Maria Luisa Vallauri, Luisa Vierucci

in collaborazione con  
**CUG**

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità  
la non discriminazione e il benessere di chi lavora



# Componente studentesca

sezione 3



# Componente studentesca

## sezione 3

### 3.1. Analisi delle iscrizioni

Questa sezione prende in esame la componente studentesca dell'Università di Firenze per l'anno accademico 2019-2020.

Gli ambiti in cui si è sviluppata l'analisi sono: composizione, mobilità, risultati negli

studi, occupazione e retribuzione delle laureate e dei laureati.

Per alcuni settori i dati sono analizzati per tipologia di corso di studio, distinguendoli tra Lauree Triennali (LT), Lauree Specialistiche e Magistrali (LS/M) e Lauree a Ciclo Unico (LU) (tab.1).

Nell'anno accademico in esame la componente femminile supera quella maschile in tutte le tipologie di lauree con una percentuale elevata nelle lauree a ciclo unico.

Nello specifico le ragazze rappresentano:

Aree di studio	Laurea triennale			Laurea specialistica/ magistrale			Laurea a ciclo unico		
	Donne	Uomini	N.	Donne	Uomini	N.	Donne	Uomini	N.
Istruzione	92,2%	7,8%	1834	91,1%	8,9%	574	95,0%	5,0%	1509
Discipline umanistiche ed artistiche	68,9%	31,1%	5822	67,3%	32,7%	1730	-	-	0
Scienze sociali, giornalismo e informazione	60,7%	39,3%	5781	66,5%	33,5%	1906	-	-	0
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	37,4%	62,6%	5024	50,2%	49,8%	526	65,2%	34,8%	2825
Scienze naturali, matematica e statistica	57,5%	42,5%	3682	61,5%	38,5%	1659	-	-	0
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	15,3%	84,7%	569	13,1%	86,9%	84	-	-	0
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	27,7%	72,3%	4551	35,2%	64,8%	1675	58,9%	41,1%	1595
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	36,2%	63,8%	1642	34,9%	65,1%	361	-	-	0
Sanità e assistenza sociale	74,0%	26,0%	2866	59,5%	40,5%	814	63,2%	36,8%	3909
Servizi	29,5%	70,5%	532	55,3%	44,7%	414	-	-	0
<b>Totale</b>	<b>53,9%</b>	<b>46,1%</b>	<b>32303</b>	<b>58,3%</b>	<b>41,7%</b>	<b>9743</b>	<b>68,0%</b>	<b>32,0%</b>	<b>9838</b>

Fonte: Opendata Miur

Tab. 1

Iscrizioni per area di studio e genere, a.a. 2019/2020

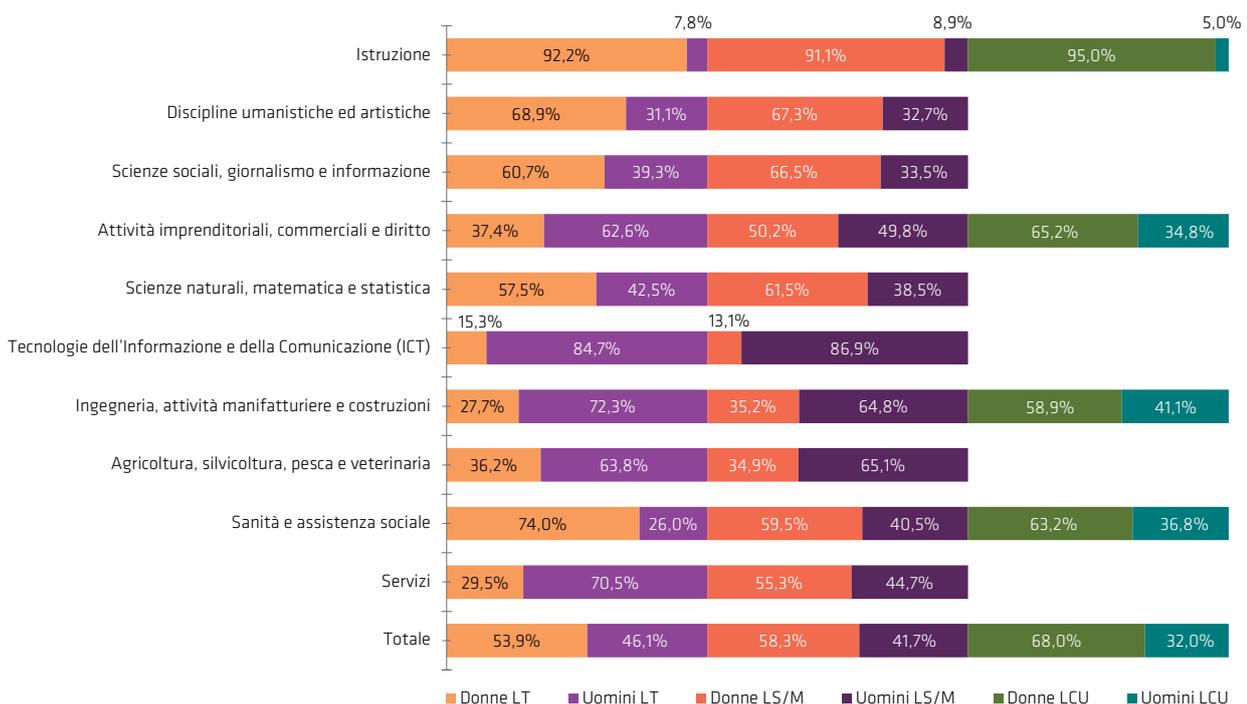


Fig. 1

Composizione percentuale degli iscritti per area di studio, tipo di corso e genere, a.a. 2019/2020

- il 53,9% della popolazione studentesca nelle lauree triennali, contro il 46,1% dei ragazzi;
- il 58,3% delle persone iscritte alle lauree specialistiche e magistrali;
- il 68% delle persone iscritte a lauree a ciclo unico a fronte del 32% di studenti.

Analizzando le lauree triennali possiamo sottolineare che le ragazze rappresentano una componente rilevante nei settori dell'istruzione (92%), della sanità e assistenza sociale (74%) e delle discipline umanistiche e artistiche (68%).

I ragazzi invece rappresentano la percentuale maggiore nelle lauree triennali dei seguenti indirizzi: tecnologie dell'informazione e della comunicazione ITC (84,7%), ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (72%), servizi (70,5%).

Per quanto riguarda le lauree specialistiche/magistrali la componente femminile conferma un'alta percentuale nel settore dell'istruzione (91,1%), delle discipline umanistiche ed artistiche (67,3%) e delle scienze sociali, giornalismo e informazione (66,5%), mentre quella maschile spicca nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (86,9%), nell'agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria (65,1%) e in ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (64,8%).

Nelle lauree a ciclo unico le ragazze rappresentano in tutte le discipline la componente maggiore con particolare rilievo nell'ambito dell'istruzione (95%), nelle attività imprenditoriali, commerciali e diritto (65,2%) e nella sanità e assistenza sociale (63,2%). (vedi tab. 1 e fig. 1)

### 3.2. Segregazione orizzontale nei diversi corsi di studio

La segregazione orizzontale non sorprende rispetto a ciò che si riscontra in letteratura: le donne sono principalmente concentrate nei corsi di studio umanistici, mentre gli uomini in quelli definiti con l'acronimo STEM<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Si ricorda che l'acronimo STEM (per Science, Technology, Engineering and Mathematics) è stato introdotto nel 2001 da funzionari della National Science Foundation (USA); l'utilizzo di questa categoria ha preso piede nel mondo anglosassone (UK, ecc.) anche per via di criticità condivise da tutte le discipline succitate in quei paesi. Grande enfasi viene posta sul particolare squilibrio della composizione di genere in ambito accademico nelle discipline STEM, in tutti i ruoli, crucialmente già all'interno della componente studentesca. Adottato dalla Commissione Europea, STEM è diventato termine di uso comune anche nel nostro paese, e cer-

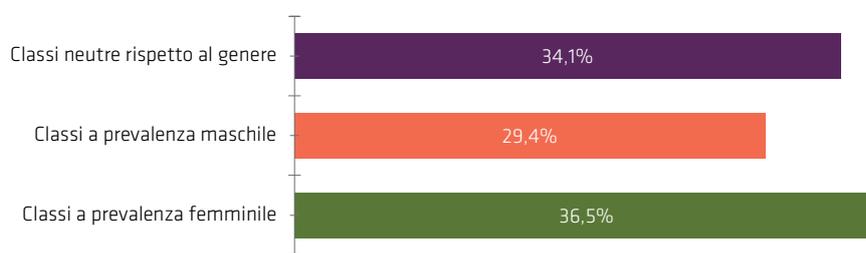


Fig. 2 Segregazione nei corsi di studio rispetto al genere (%), a.a. 2019/20

Anno accademico	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
2012/2013	21118	41,3%	30021	58,7%	51139
2013/2014	20673	41,3%	29366	58,7%	50039
2014/2015	20950	41,0%	30107	59,0%	51057
2015/2016	20632	41,1%	29607	58,9%	50239
2016/2017	20962	41,1%	30002	58,9%	50964
2017/2018	21363	41,4%	30283	58,6%	51646
2018/2019	21783	42,2%	29837	57,8%	51620
2019/2020	22145	42,5%	29950	57,5%	52095

Fonte: Opendata Miur

Tab. 2 Componente studentesca per genere, serie storica

In generale (vedi figura 2), tra i corsi di studio, il 36,5% sono segregati rispetto al genere femminile, mentre il 29,4% sono a prevalenza maschile. Infine, il 34,1%, sono neutri rispetto al genere.

Tra i corsi di laurea triennali e magistrali a ciclo unico, la presenza femminile è preponderante a Scienze dell'educazione e della formazione, quella maschile a Scienze e tecnologie informatiche.

### 3.3. Serie storica iscritti/e

Negli ultimi anni le donne rappresentano stabilmente la maggioranza degli iscritti/e anche se a partire dall'anno accademico 2018/2019 si registra una lieve flessione (tab. 2).

### 3.4. Iscritti/e/u con carriera ALIAS

Un'università inclusiva deve curare la creazione di spazi accoglienti non solo verso le donne, ma verso tutte le persone portatrici di differenze. Nel 2016 la nostra Università ha introdotto la carriera Alias, uno strumento che tutela le persone transgender che hanno la necessità di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, il nome elettivo scelto, diverso da quello anagrafico. L'Ateneo ha così riconosciuto che

tamente nel linguaggio istituzionale, in particolare del MIUR.

Alias per a.a.	Totale
2017/2018	5
2018/2019	10
2019/2020	8
2020/2021	8

Fonte: dati interni

Tab. 3 Carriere Alias, numero assoluto

avere il nome e l'identità di genere appropriati per le persone transgender può essere essenziale per non trovarsi in situazioni di disagio, anche solo per il fatto di dover spiegare perché il nome con cui scelgono di essere chiamate è diverso da quello che è stato loro attribuito alla nascita e la loro apparenza non è conforme a quella che compare sui documenti d'identità. La procedura attualmente adottata prevede l'impegno da parte di chi ne faccia richiesta a dimostrare "con idonea documentazione: di aver intrapreso il percorso per la "rettificazione dell'attribuzione di sesso" ai sensi della l. n. 164/1982 o di aver ottenuto la certificazione contenente la diagnosi di disforia di genere e di sottoscrivere una dichiarazione di impegno ad utilizzare la suddetta documentazione solo in ambito universitario e ai fini dell'espletamento dell'ordinaria attività universitaria".

Tipologia di corso	Studenti con sola certificazione 104/92			Studenti con sola certificazione invalidità ≥ 66%			Studenti sia con certificazione 104/92 che con certificazione invalidità ≥ 66%			Studenti con invalidità ≤ 66% senza certificazione 104/92			Studenti con certificazione di disturbo specifico dell'apprendimento (DSA)		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Laurea triennale	32	38	70	52	26	78	72	85	157	9	10	19	1	-	1
Laurea magistrale	10	10	20	12	16	28	25	33	58	6	3	9	16	40	56
Laurea magistrale a ciclo unico	5	8	13	7	11	18	15	17	32	1	4	5	19	38	57
Scuola di specializzazione	0	1	1	0	0	0	1	2	3	0	1	1	0	1	1
Master di primo e secondo livello	0	3	3	0	6	6	2	6	8	0	1	1	1	0	1
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>107</b>	<b>71</b>	<b>59</b>	<b>130</b>	<b>115</b>	<b>143</b>	<b>258</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>289</b>	<b>415</b>	<b>704</b>

Fonte: dati interni

**Tab.4**

Componente studentesca con disabilità e disturbi dell'attenzione, tipologia di corso e genere

Nel nostro Ateneo erano presenti 8 persone con carriera Alias nell'anno accademico 2019/2020 e altrettante nel 2020/2021.

**3.5. Iscritti/e presso il Polo Universitario penitenziario**

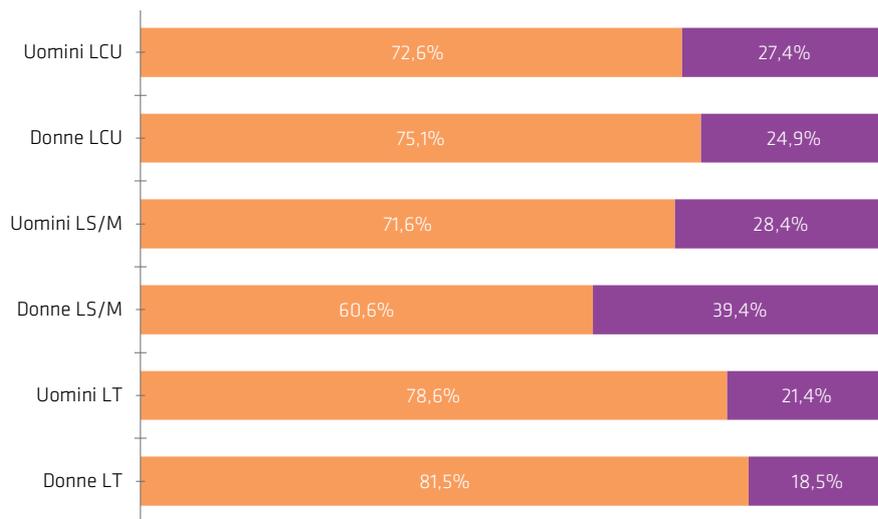
Il progetto del Polo Universitario Penitenziario di Firenze, nato nel 2000, opera nell'ambito del Polo Penitenziario toscano. Con il Polo Universitario Penitenziario l'Università entra in carcere al fine di dare attuazione ai principi costituzionali del diritto allo studio universitario e della funzione educativa della pena (art. 34 e 27 della Costituzione).

Presso il Polo Universitario Penitenziario sono iscritti nell'anno 2020/21 54 studenti e 1 studentessa, che frequenta il ciclo unico di Giurisprudenza. L'interesse è rivolto soprattutto agli Studi Umanistici e della Formazione, alle Scienze Politiche e alla Giurisprudenza.

**3.6. Iscritti/e con disabilità**

Con lo scopo di garantire il diritto allo studio e la non discriminazione, in Ateneo è stato costituito nel 2006 il Centro di studio e ricerche per le problematiche della disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento dell'Ateneo fiorentino (Cespd).

Il Centro - www.cespd.unifi.it - fornisce un servizio di assistenza e sostegno a chi ne fa richiesta e promuove e coordina studi e ricerche sui temi della disabilità e dei DSA. Fra i servizi messi a disposizione dal Centro vi sono l'accompagnamento a lezione, la mediazione nel rapporto con i docenti, il tutoraggio e l'orientamento, l'interpretariato in Lingua dei Segni (LIS), la fornitura di materiale di-



**Fig. 3**

Provenienza rispetto al genere nei corsi di studio (%), a.a. 2019/2020

Legenda: LT = Laurea Triennale, LS/M = Laurea Specialistica/Magistrale, LU = Laurea a Ciclo Unico.

Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR.

dattico in formato alternativo, la prenotazione di esami presso il Centro linguistico di Ateneo, la fornitura di ausili tecnologici e il servizio di ascolto psicologico. Nella tabella 4 sono riportati i dati relativi alle persone con disabilità (con riferimento alle differenti tipologie di certificazione) e quelli riguardanti i disturbi dell'attenzione.

**3.7. Provenienza**

Le studentesse e gli studenti iscritti all'Università di Firenze provengono per la maggior parte dalla Toscana. In particolare, l'81,5% delle ragazze iscritte alle lauree triennali scelgono di rimanere a studiare nella propria re-

gione di provenienza (fig.3). Questa percentuale però cambia con il passaggio dalla triennale alla magistrale: si ha, infatti, una significativa decrescita, dall'81% al 60,6%. Lo stesso fenomeno si registra anche tra gli studenti, anche se in misura decisamente minore: i ragazzi passano, infatti, dal 78,6% della triennale al 71,6% della magistrale.

Le studentesse provenienti da fuori Regione raddoppiano la propria presenza nell'Ateneo fiorentino dopo la laurea triennale. Queste variazioni di mobilità, soprattutto nella componente femminile, rappresentano un aspetto da approfondire nelle future indagini.

### 3.8. Mobilità Internazionale

Gli scambi internazionali offrono a studenti e studentesse un'occasione di arricchimento della propria formazione. I dati mostrano nuovamente come le ragazze siano più propense dei colleghi a cogliere questa occasione sia in entrata che in uscita (fig.4). La riduzione tra il 2018/2019 e il 2019/2020 delle studentesse coinvolte in programmi internazionali in uscita non è di facile e definitiva interpretazione vista la concomitanza con la pandemia.

### 3.9. Performance

Se analizziamo i risultati conseguiti dalle studentesse e dagli studenti in base alle classi di voto di laurea (tab. 5) si nota che le studentesse ottengono con maggiore frequenza voti più alti. Le differenze si assottigliano nelle fasce dei voti più alti, ma permangono fino alla lode (27,9 % vs 26,5%).

### 3.10. Laureati/e in corso

Per quanto riguarda la regolarità negli studi, i dati inerenti il numero di studentesse e studenti che si laureano in corso (fig.5) mostrano percentuali molto più alte per le ragazze che per i ragazzi. Il fenomeno risulta particolarmente evidente nelle lauree specialistiche/magistrali, nelle quali la componente femminile raggiunge quota 60% contro il 40% dei maschi, un rapporto simile a quello delle rispettive componenti nel complesso degli iscritti. Dall'analisi della tab. 6 il confronto della coorte di laureati donne e uomini mostra una tendenza a laurearsi in corso sostanzialmente molto simile tra studentesse e studenti, con una leggera prevalenza maschile per le lauree triennali e a ciclo unico e femminile per le lauree magistrali/specialistiche.

### 3.11. Tasso di abbandono

Il tasso di abbandono è il rapporto tra il numero di persone che abbandonano (non completano il pagamento delle tasse) e il totale di persone dello stesso genere iscritte al 1° anno. Il tasso di abbandono nei corsi di laurea triennali è maggiore rispetto a quello relativo ai corsi di laurea magistrali per entrambi i generi.

In ambedue i cicli di studi, però, il tasso di abbandono da parte delle studentesse è inferiore rispetto a quello degli studenti (fig.6).

### 3.12. Tasso di occupazione

Una volta concluso il percorso di studi, la carriera degli studenti dell'Ateneo fiorentino è diversa in base al genere di appartenenza.

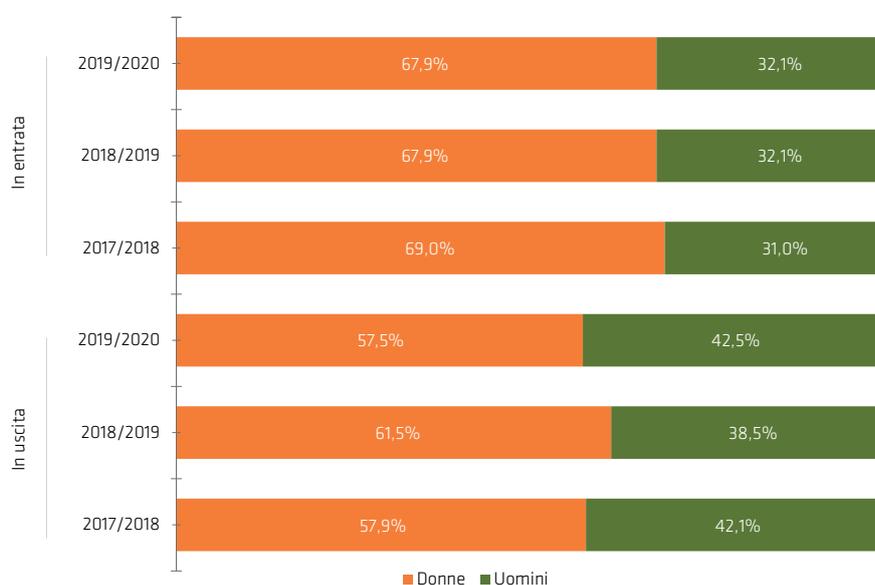


Fig. 4

Composizione degli studenti coinvolti in progetti di scambio internazionale (%), per genere e anno accademico.

Fonte: dati interni

Voto di laurea	% Donne	% Uomini
Tra 66 e 90	5,5	8,0
Tra 91 e 100	23,8	26,2
Tra 101 e 105	19,7	17,0
Tra 106 e 110	23,1	22,3
110 e Lode	27,9	26,5

Tab. 5

Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

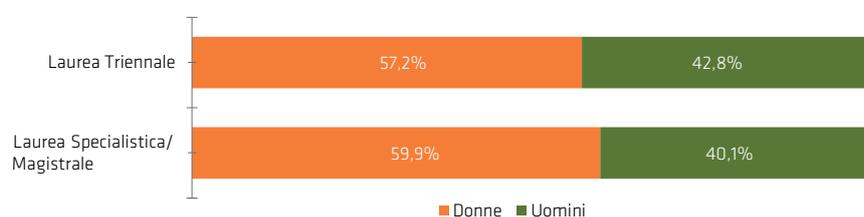


Fig. 5

Percentuale di laureati in corso, per tipo di corso e genere. Anno 2020

Fonte interna. Il dato relativo ai corsi di laurea a ciclo unico è compreso in quello della laurea triennale.

% laureate/i in corso	Donne	Uomini
Laurea Triennale e Ciclo Unico	69,2%	71,5%
Laurea Specialistica/Magistrale	30,8%	28,5%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tab. 6

Percentuale di laureati/e in corso per tipo di corso e genere. Anno 2020

Fonte: dati interni. Il dato relativo ai corsi di laurea a ciclo unico è compreso in quello della laurea triennale

A un anno dalla laurea triennale, risulta occupato il 33,8% degli studenti e il 39,6% delle studentesse. Per quanto riguarda le lauree a ciclo unico le ragazze registrano un leggero vantaggio a un anno e a cinque anni dalla laurea (fig. 7).

Se andiamo ad analizzare le lauree magistrali invece, sono sempre gli uomini ad avere un tasso di occupazione superiore: 56,9% dei laureati magistrali contro il 53,8% delle laureate magistrali a un anno dalla laurea e 83,7% contro 82,3% a cinque anni dalla laurea. Considerando le migliori performance

delle studentesse rispetto agli studenti nei corsi di studio, i dati suggeriscono la presenza di ostacoli di diversa natura, tra i quali quelli legati alle difficoltà di conciliazione tra vita personale/familiare e lavoro, che penalizzano maggiormente le donne. L'assente corrispondenza tra migliori riuscita delle studentesse (in particolare in termini di votazione finale) e maggiore accesso al lavoro appare ascrivibile ai divari esistenti nell'occupazione in Italia, ove quello di genere risulta particolarmente marcato (questa evidenza è confermata dai

rapporti dell'ISTAT su mercato del lavoro e occupazione).

### 3.13. Retribuzione mensile netta

La retribuzione media mensile dei laureati dell'Ateneo fiorentino, come si riscontra in molti studi sul "gender pay gap", è inferiore per le donne, a prescindere dal tipo di titolo ottenuto.

Nello specifico, a un anno dalla laurea, la retribuzione femminile è molto più bassa per le laureate magistrali (1.086 euro mensili delle donne contro i 1.327 degli uomini) e per le laureate nei corsi a ciclo unico (1.428 euro delle donne a fronte dei 1.736 euro degli uomini).

La situazione non migliora nei cinque anni successivi.

A cinque anni dalla laurea le laureate magistrali guadagnano 1.489 euro mensili contro i 1.635 degli uomini, mentre le laureate nei corsi a ciclo unico hanno una retribuzione di 1.378 euro contro i 1.598 euro dei laureati maschi (fig. 8).

Quindi, nonostante le ragazze abbiano migliori performance nel ciclo di studi, fin da subito subiscono un divario retributivo legato al genere.

### 3.14. Post-laurea

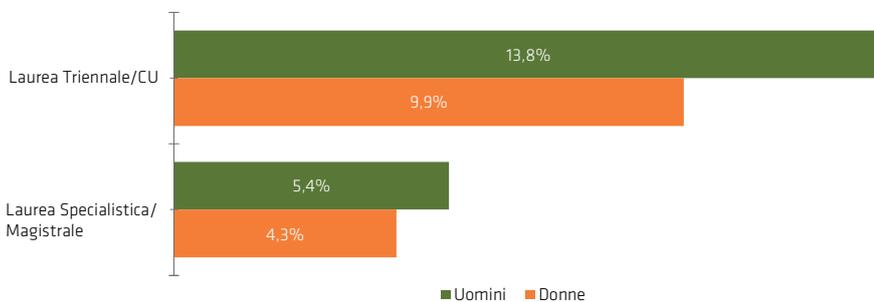
Per quanto riguarda la formazione post laurea, le dottorande rappresentano il 48,1% di chi frequenta i corsi di dottorato di ricerca.

Anche nei dottorati di ricerca si riscontra il fenomeno della segregazione orizzontale. La percentuale più alta di presenze femminili si registra nei dottorati che rientrano nell'area dell'Istruzione (78,3%), nella Sanità e assistenza sociale (66,4%) e nelle Scienze sociali, giornalismo e informazione (65,0%).

I dottorati che spiccano per una maggiore componente maschile sono: Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) con l'80,0% e Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni con il 70,4% dei maschi tra gli iscritti (fig. 9).

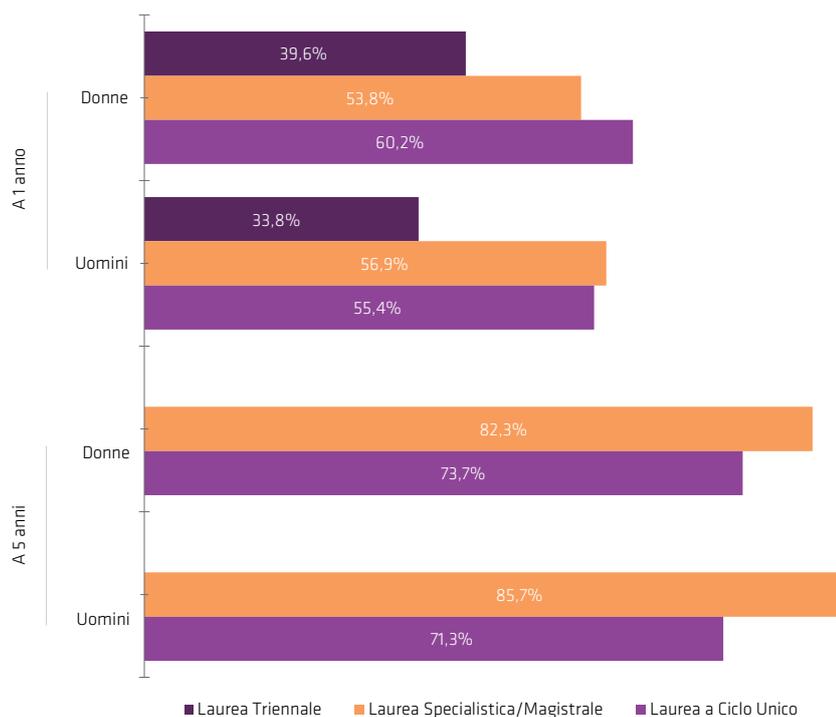
### 3.15. Componente studentesca iscritta alle scuole di specializzazione

La serie storica relativa alle scuole di specializzazione mostra che la componente femminile rappresenta la maggioranza degli iscritti/e. I dati sono risultati stabili durante gli ultimi anni con un ulteriore lieve incremento nel 2019 /2020 (58,3%). (fig.10).



**Fig. 6** Percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per tipo di corso e genere, a.a. 2019/20

Fonte: dati interni.  
 NOTA: nel rapporto Anvur non viene specificato il significato di "abbandonare gli studi". La metrica usata è quindi il rapporto tra studenti che non hanno completato il pagamento delle tasse del primo anno e iscrizioni totali al primo anno.

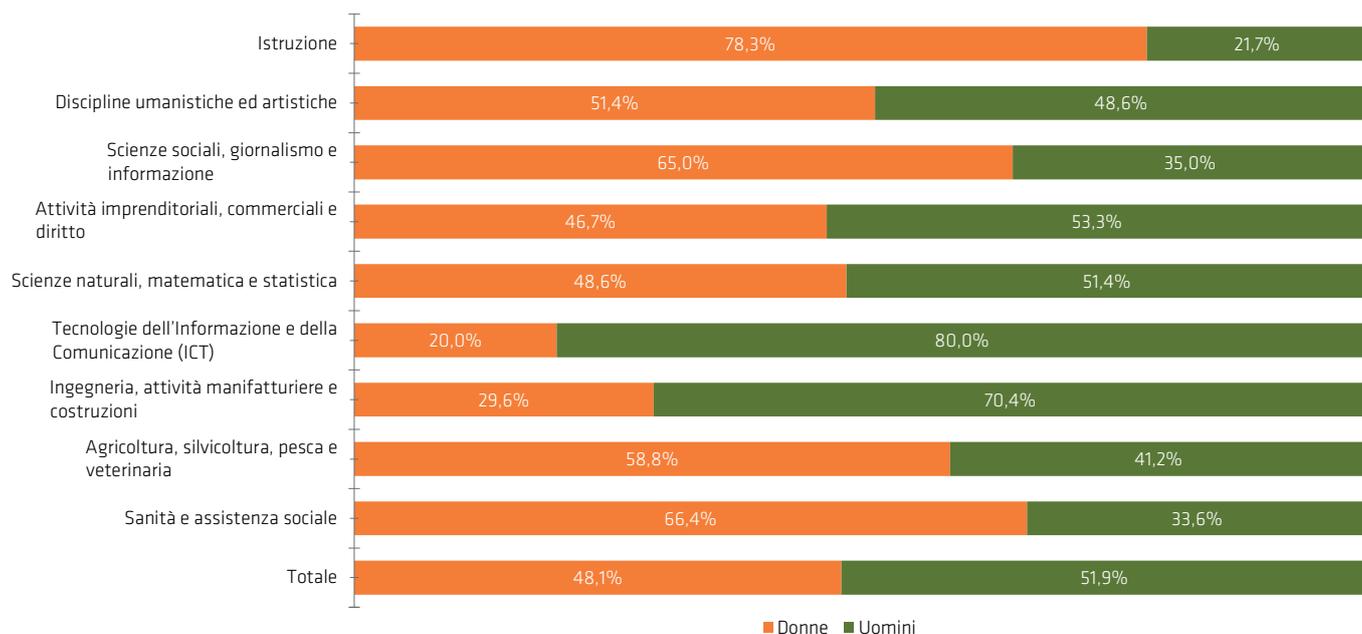


**Fig. 7** Tasso di occupazione (%), per tipo di corso e genere, a 1 e 5 anni dalla laurea

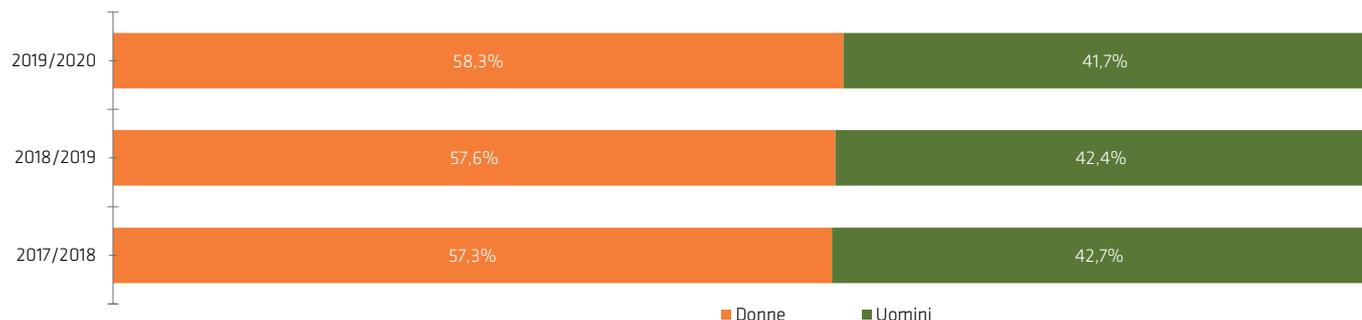
Fonte: Almalaurea



**Fig. 8**  
Retribuzione media, per tipo di corso e genere, a 1 e 5 anni dalla laurea  
Fonte: Almalaurea



**Fig. 9**  
Composizione degli iscritti ai corsi di dottorato, per area di studio e genere (%). Anno accademico 2019/2020  
Fonte: Opendata Miur



**Fig. 10**  
Composizione degli iscritti alle scuole di specializzazione per genere (%), serie storica  
Fonte: Opendata Miur

re un dodecaedro.  
oli  
agoni  
 $L = \# \text{lati} = 30$   
 $F = \# \text{facce} = 12$   
 $V = \# \text{vertici} = 20$   
Formule di Eulero-Poincaré  
 $V - E + F = 2$

CICLI  
HAMILTONIANI  
1  
CICLO HAMILTONIANO  
3-colorazione

$6F = 12$   
 $F_5 +$   
 $F_5 + 2t$   
 $\frac{1}{5} =$

Bucky  
Fovi

# Personale docente e ricercatore

## sezione 4



# Personale docente e ricercatore

## sezione 4

Nell'anno 2020 il personale docente e ricercatore dell'Università di Firenze - includendo nel personale ricercatore anche le/i titolari di assegno di ricerca - constava di 2400 unità, di cui 1040 donne (43%) e 1360 uomini. Richiamando fin da subito il numero relativo all'anno 2019 - precisamente 2454 unità di personale, di cui 1097 donne (44,7%) e 1357 (55,3%) uomini - si osserva una diminuzione della consistenza complessiva pari a 54 unità, interamente a sfavore delle donne.

In questa sezione saranno utilizzati per i differenti ruoli gli acronimi seguenti: AR per titolari di assegno di ricerca, RTDA e RTDB per personale ricercatore a tempo determinato (tipi A e B, L. 240/2010), RU per personale ricercatore a tempo indeterminato (ruolo ad esaurimento; v. L. 230/2005 e L. 240/2010); infine, PA e PO per docenti rispettivamente di II e I fascia. Si sottolinea che successivamente, in particolare in diagrammi che riportano comparazioni con dati a livello nazionale (come dal MIUR - oggi, MUR), l'articolazione dei ruoli si restringe, secondo una codifica della carriera accademica internazionale e in uso nei report europei. Questa comprende tre figure principali di docenti, con etichette rispettive "grade A" e "grade B" per PO e PA, e "grade C" per ruoli considerati omologhi a quello di *assistant professor*; sono escluse le persone titolari di assegno di ricerca. È importante richiamare l'attenzione sul fatto che l'attribuzione della codifica grade C indistintamente a RTDA, RTDB e RU mal si adatta al contesto italiano attuale ai fini dell'analisi e dell'interpretazione dei dati.

### 4.1 Genere e ruolo

La distribuzione del personale (docente e ricercatore), in ruoli diversi dall'assegnista (AR), continua a mostrare una palese disparità di genere, nel combinarsi di differenti tendenze ove tuttavia i progressi appaiono marginali, mentre si impongono nuove evidenze negative.

Sulla base della tabella 7 (e di fig. 11.1) e delle omologhe tabella e figura nel precedente BdG 2019,

Ruolo	Uomini	Donne	Totale
PO	111	261	372
PA	330	470	800
RU	102	82	184
RTDB	56	87	143
RTDA	75	91	166
AR	366	369	735
<b>Totale</b>	<b>1040</b>	<b>1360</b>	<b>2400</b>

Tab. 7

Consistenza del personale docente e ricercatore per genere e ruolo al 31/12/2020

Fonte: Opendata Miur

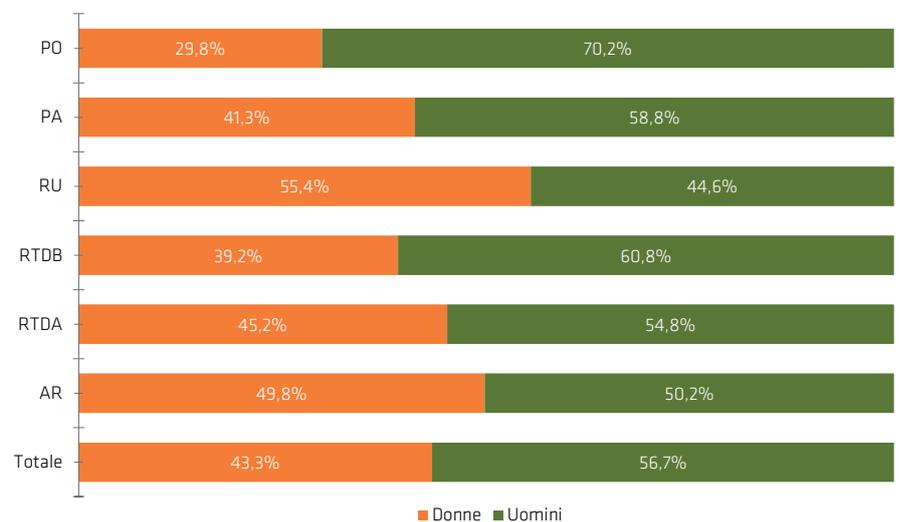


Fig. 11.1

Composizione percentuale del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (%) al 31/12/2020

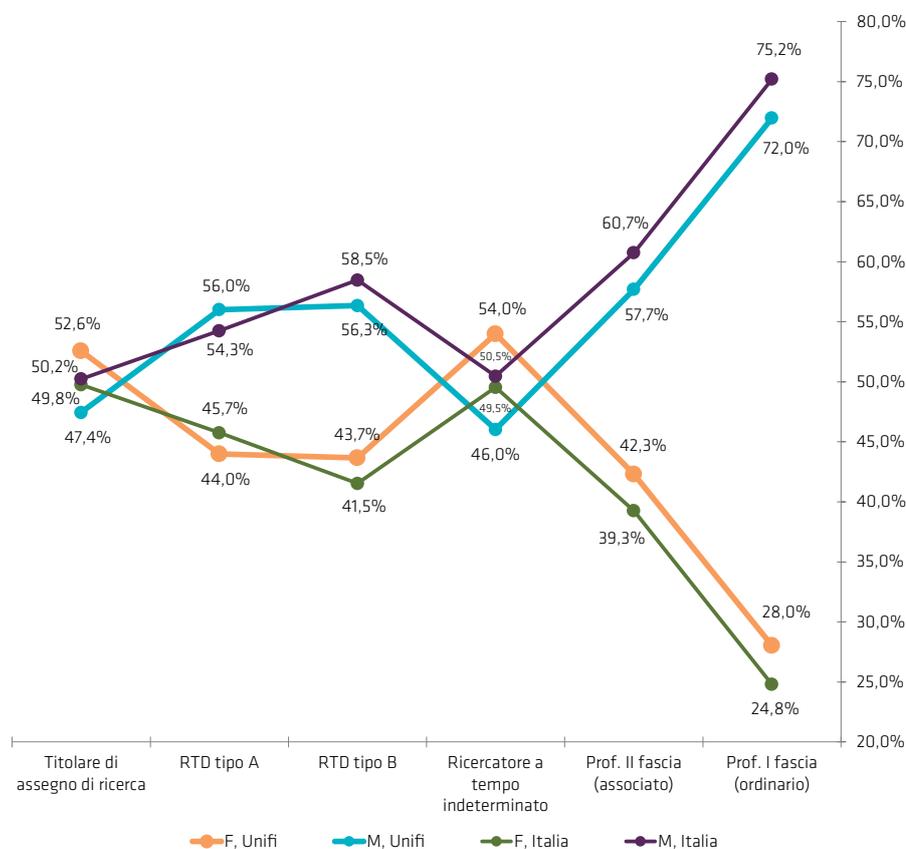
Fonte: Opendata Miur

- si sottolinea innanzitutto l'incremento di una sola unità per le RTDB, assieme ad una tendenza decisamente negativa in termini percentuali in questo ruolo: 44,4% nel 2018, 43,3% nel 2019, 39,2 nel 2020, dato che colloca Unifi *sotto la media nazionale* (41,3% RTDB); Unifi fornisce corpo alla metafora della *porta di cristallo* introdotta da Ilenia Picardi<sup>4</sup> nel 2019;
- si registra in ateneo un aumento percentuale di donne nel ruolo di primo ingresso in accademia: le RTDA sono il 45,2% nel 2020, erano il 44,9% nel 2018, poi scese al 44,0% nel 2019;
- per le docenti PA, le presenze assolute (330) sono confermate dal 2019 al 2020,

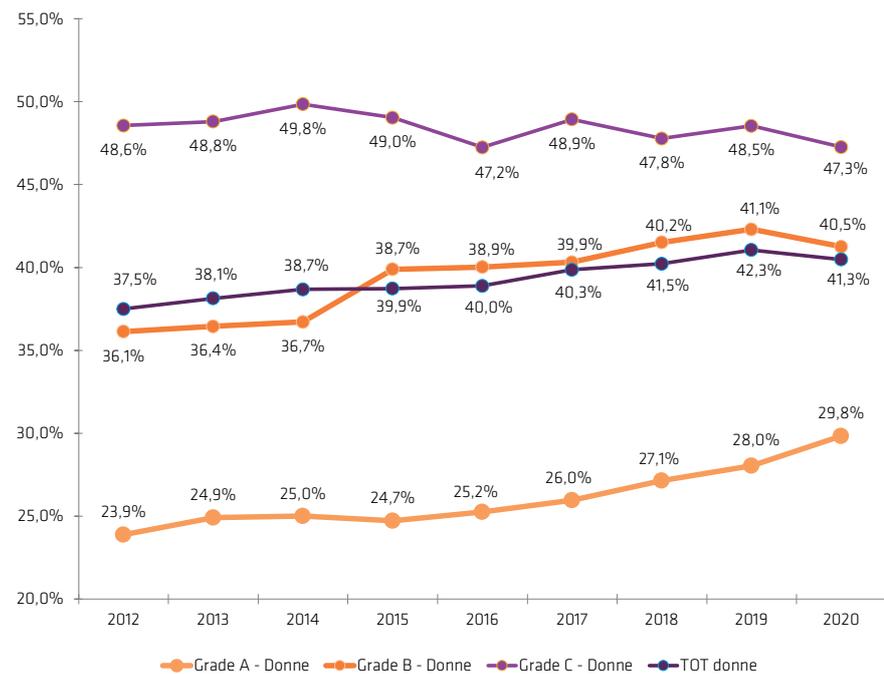
ma con un decremento di un punto percentuale: si passa dal 42,3% del 2019 al 41,3% del 2020 (un dato peggiore rispetto al 41,5% del 2018);

- si conferma la tendenza di un aumento percentuale nel ruolo ad esaurimento: le RU sono il 55,4% nel 2020, a fronte del 54,0% nel 2019 (già in forte aumento rispetto al 51,3% del 2018 e ben sopra la media nazionale del 49,5%), un dato quest'ultimo da interpretarsi negativamente, nel senso di una permanenza nel ruolo più prolungata rispetto ai colleghi;
- in accordo col dato nazionale, le AR sono circa la metà dell'intera coorte (49,8% nel 2020; erano il 52,5% nel 2019);
- infine, risulta confermato il lieve aumento in termini percentuali (ma anche assoluti) della presenza di donne PO: 29,8% nel 2020, contro il 28,0% del 2019 ed il 27,1%

<sup>4</sup> I. Picardi, The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment, *Social Science* 2019, 8(5), 160, doi: 10.3390/socsci8050160).



**Fig. 11.2** Composizione percentuale del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (%) al 31/12/2019: confronto tra Unifi e dato nazionale



**Fig. 12** Percentuale di donne sul totale, per ruolo. Serie storica  
Fonte: Opendata Miur

del 2018; il dato di Unifi per le PO si colloca sopra quello medio nazionale 2020 (25,4%).

In estrema sintesi,

- si osservano alcuni elementi di contiguità con il quadro nazionale, quali in particolare il fenomeno della *segregazione verticale*, per cui il divario di genere risulta marcato nel ruolo apicale; d'altra parte, i dati più recenti mostrano un restringimento della forbice tra le PO e i PO;
- si evidenzia un inasprirsi del divario di genere nell'accesso alla posizione di RTDB, l'unica a preludere ad una posizione a tempo indeterminato (come PA, pur previa successiva conferma): siamo di fronte ad una tendenza negativa decisamente allarmante, ancorché attesa<sup>5</sup>;
- si registra un arresto della crescita in valore assoluto - e un'inversione, in termini percentuali - nella presenza delle PA in Ateneo. (Questo dato, se confermato come tendenza, mostrerebbe come irrealistica la previsione di un raggiungimento di una maggiore equità con l'uscita delle vecchie coorti di docenti e il progredire delle carriere delle nuove; cfr. Picardi (*op. cit.*)).

La fig. 11.2 rappresenta la composizione di genere dei ruoli lungo l'intero percorso accademico, mettendo anche a confronto i dati Unifi con quelli nazionali (dati MIUR 2019). Da un punto di partenza di sostanziale equità (tra titolari di assegno di ricerca), ci si muove verso situazioni di sempre maggiore disparità, con l'apertura di nuove forbici nei ruoli di RTD, ove il divario diventa più marcato per le/i RTDB. La parità (a livello nazionale) o una lieve prevalenza femminile (a Unifi) si ha solo per il ruolo di RU, ruolo ad esaurimento e che vede una maggiore percentuale di uomini che transitano nel ruolo di PA. Come già sottolineato, nelle posizioni a tempo determinato (RTDA, RTDB) si consolida e si inasprisce il divario di genere, in passato rilevabile particolarmente nei ruoli di PA e PO; questo dato non potrà che condurre in futuro a divari sempre più rilevanti nei ruoli di PA e PO. Si noti che nel contesto nazionale sono leggibili situazioni di iniquità di genere (complessive)

<sup>5</sup> Questa nuova forbice di genere, imputabile ai mutamenti normativi sul reclutamento del personale (L. 230/2005 e L. 240/2010), è stata osservata e discussa per il contesto nazionale a partire dai dati disaggregati per le tre coorti RTDA, RTDB, RU; v. I. Picardi, *Labirinti di cristallo*, FrancoAngeli Ed., 2020.

ancora più significative rispetto a quelle presenti in Unifi.

In fig. 12 l'analisi si riferisce ai ruoli della carriera accademica secondo la codifica *grade A-B-C*. Nel periodo considerato (2012-2020), si registra una crescita complessiva di 3 punti (da 37,5% a 40,5%) della componente femminile. Tuttavia, pur in presenza di una tendenza in crescita per le PO (da 23,9% a 29,8%), vanno evidenziati due elementi su cui porre attenzione:

- nell'ultimo anno si registra una inversione di tendenza nella composizione di genere per la coorte dei PA, con un decremento di 1 punto della presenza di donne nel ruolo (da 42,3% a 41,3%);
- il dato riguardante il ruolo classificato come *grade C*, sostanzialmente stabile nell'arco temporale dal 2012 al 2019, presenta una flessione nel passaggio dal 2019 al 2020 e soprattutto cela tendenze contrapposte entrambe di carattere negativo, cioè la significativa diminuzione delle RTDB e l'aumento delle RU.

### 4.2 Età

I dati sull'età (tabb. 8 e 9) confermano quanto già rilevato in termini di carriere. Nella fascia under 35 la situazione è di sostanziale parità tra i generi, un dato coerente con quanto già rilevato per i ruoli AR (compresi in tab. 8) e RTDA. Al crescere dell'età si amplia la sovrappresentazione maschile, a conferma della minore presenza femminile all'evolversi delle carriere (tabella 8). In termini di età media all'interno dei ruoli non si rilevano invece differenze di genere particolarmente significative, tranne che per il ruolo di RTD, nel quale va sottolineata la differenza di 1,2 anni a sfavore delle donne.

### 4.3 Forbice delle carriere

Il diagramma cosiddetto "a forbice" in fig. 13 evidenzia la composizione di genere per tutti i ruoli, a partire da quelli pertinenti alle componenti studentesche (con necessarie articolazioni che includono anche laureate/i, dottorandi/e, dottori/esse di ricerca), con un raffronto tra l'anno 2019 ed il 2016. Si osservano i seguenti elementi salienti entro un dato ruolo e nell'evoluzione durante il passaggio da un ruolo a un altro, anche nel confronto con il BdG 2019. Tra questi elementi ad allarmare sono le aperture di nuove forbici in snodi cruciali, in particolare quello di inizio dell'*alta formazione*.

Genere	Minore di 35 anni	Tra 35 e 44 anni	Tra 45 e 54 anni	Maggiore di 54 anni
Uomini	50,9%	56,3%	56,9%	60,0%
Donne	49,1%	43,7%	43,1%	40,0%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tab. 8

Distribuzione del personale docente e ricercatore (%), per genere ed età

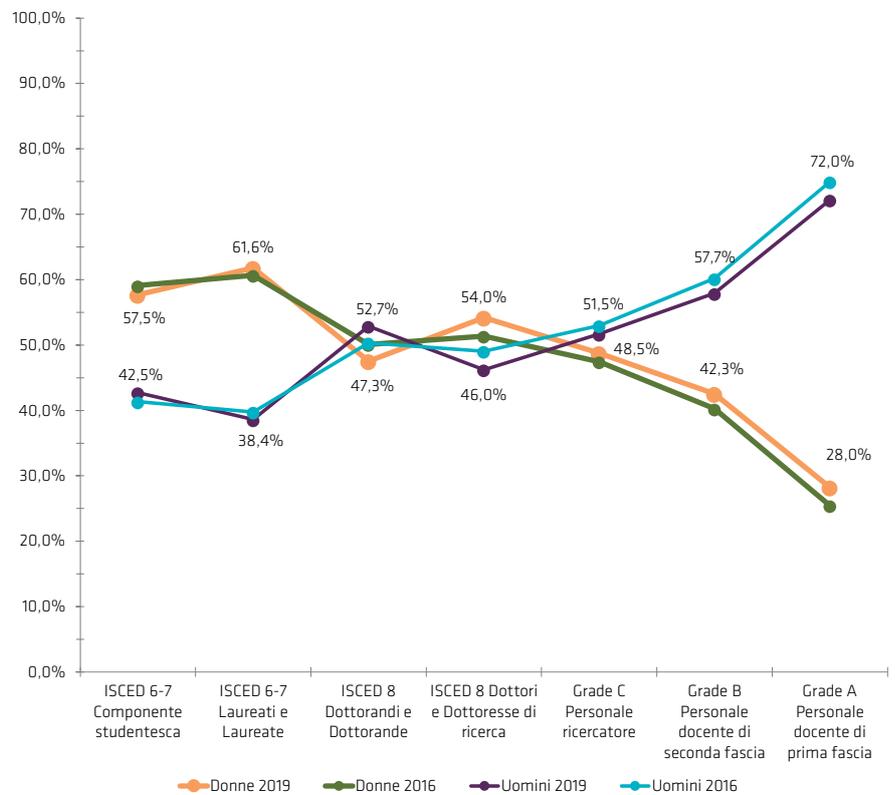


Fig. 13

Personale docente e ricercatore: forbice delle carriere per genere. Dati 2016 e 2019, tutte le aree di studio. Fonte: Opendata Miur

lo e nell'evoluzione durante il passaggio da un ruolo a un altro, anche nel confronto con il BdG 2019. Tra questi elementi ad allarmare sono le aperture di nuove forbici in snodi cruciali, in particolare quello di inizio dell'*alta formazione*.

- Considerando indistintamente tutte le aree disciplinari, si rileva come a Unifi - in termini generali e in linea con il dato nazionale - a studiare e ancor più a laurearsi sono in larga prevalenza donne (61,6% vs 38,4%). Vanno sottolineati due elementi: da un lato, per quanto riguarda le laureate, il dato Unifi supera quello nazionale (che è stabilmente del 56,9%); dall'altro, si può anticipare che tale dato (laureate Unifi) nel 2020 scende dal 61,6% al 58%.
- La situazione di sostanziale equità tra dottorande e dottorandi, confermata fino al 2018 (49% donne, 51% uomini - 2018) vie-

ne perduta nel 2019 (47,3% donne, 52,7% uomini - 2019); lo sbilanciamento non potrà far altro che riflettersi nella coorte dei dottori e delle dottoresse di ricerca. Occorre sottolineare che la proporzione 2018-2019 tra dottorande e dottorandi risulta già più iniqua di quella degli anni 2015-2016. La composizione di genere tra coloro che concludono il ciclo resta, nel periodo 2012-2020, sempre nell'intervallo 46%-54%, con oscillazioni che nell'ambito di una coorte di circa 300 persone non risultano particolarmente significative. (Si tenga anche conto che per alcuni programmi di dottorato condivisi con altri atenei il dato viene conteggiato solo nell'anno in cui Unifi è sede amministrativa.)

Ruolo	Donne	Uomini
Ruolo	Donne	Uomini
PO	60,4	60,2
PA	53,8	53,8
RU	55,8	56,4
RTD	42,0	40,8

Tab. 9

Età media del personale docente e ricercatore, per genere e ruolo

iii. Il diagramma a forbice con l'indicazione di un'unica posizione (di livello "grade C") che ingloba i diversi ruoli RTDA, RTDB e RU presenta il forte limite di suggerire un'interpretazione erronea della realtà, ove - come già osservato nella sezione 4.1 - la forbice nei ruoli a tempo determinato e specialmente in quello di RTDB risulta non solo più ampia di quella riportata senza disaggregare i dati (43,3% di donne RTDB vs 48,5% di grade C), ma in costante peggioramento negli ultimi anni.

iv. Il restringersi della forbice (a favore delle donne) nel ruolo delle PA in atto nel 2019, evidenziato nel BdG 2018 (cfr. fig. 16), risulta già vanificato nel 2020, come osservato nella sez. 4.1.

Nelle discipline riferibili a Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (cosiddette STEM)<sup>6</sup>, come è evidente dal grafico (fig. 14), il dato è costantemente più sfavorevole per le donne rispetto alla situazione complessiva; la distanza tra le percentuali di donne e uomini si mantiene ampia in tutti i ruoli e le posizioni. Il divario è leggermente minore a livello studentesco e di laureate/i, ma sin dall'iscrizione al dottorato esso si amplia per divenire sempre più accentuato ad ogni gradino del percorso accademico, fino a toccare il massimo per il ruolo di PO. Peraltro, l'evoluzione nel corso del triennio 2016-2019 non presenta significativi segnali di miglioramento.

Ci preme di sottolineare che l'utilizzo *tout court* della categoria onnicomprensiva STEM per l'analisi quantitativa dei dati di genere nell'accademia italiana risulta inappropriata. Infatti, la situazione nel nostro paese - come anche in paesi dell'Europa meridionale quali Spagna e Portogallo -, si differenzia da quella degli USA e di altri paesi dell'UE (Germania, *in primis*, ma anche Francia), in vari aspetti. Citando anche soltanto quello più appariscente, la matematica risulta uno degli ambiti disciplinari con maggiore equità a livello studentesco, inclusa l'alta formazione. Pur tenendo conto della persistenza delle iniquità di genere nella scienza e nella tecnologia, e del generale depotenziamento delle donne anche nei contesti che presentano minore squilibrio, resta l'incongruità del ricorrere alla categoria STEM per ambiti disciplinari totalmente opposti in quanto a composizione di genere, quali ad esempio le scienze matematiche e quelle informatiche (unite sotto una

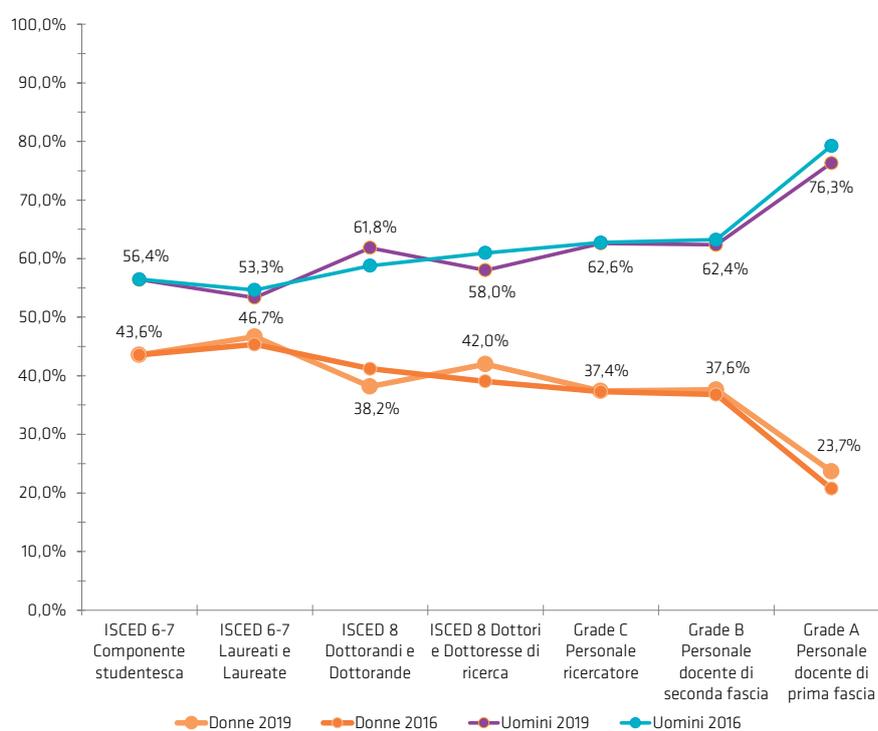


Fig. 14

Personale docente e ricercatore: forbice delle carriere per genere. Dati 2016 e 2019, aree STEM  
Fonte: Opendata Miur

stessa area disciplinare, anche come area CUN peraltro), le scienze biologiche e le scienze fisiche (ambiti le cui coorti studentesche a Unifi hanno composizione di genere opposta: circa 70% vs 30%, e viceversa).

Premesso che l'analisi quantitativa non è sufficiente a spiegare né a fornire indicazioni su come risolvere le barriere di genere particolarmente presenti nella scienza e nella tecnologia (nell'accademia e anche negli istituti di ricerca), un'indagine più approfondita, che si avvalga in particolare di dati disaggregati, appare ineludibile e doverosa.

Una riflessione sulla complessa questione dell'*iniquità* - di genere, e non solo, "intesa come ingiustizia e *bias* sistemico"<sup>7</sup> - nell'accademia come nel mondo della ricerca, e particolarmente in ambiti di scienza e tecnologia, richiede *in primis* il riconoscimento della natura non neutrale di queste organizzazioni e della cultura che le permea. La promozione di consapevolezza sui pregiudizi impliciti, con formazione volta al loro contrasto nelle valutazioni, nelle attività di mentoring, nelle procedure di reclutamento del personale e nella distribuzione di finanziamenti a progetti, ap-

pare un'azione tanto minimale quanto necessaria.

#### 4.4 Glass ceiling Index

Il cosiddetto *Glass Ceiling Index* (GCI) è un indice relativo che confronta la proporzione delle donne nell'accademia in tutti i ruoli (grades A-B-C) con la proporzione delle donne nel ruolo apicale (nel contesto accademico italiano docente di prima fascia (PO), equivalente a *full professor*), in un dato anno. Un valore del GCI pari a 1 indica che non vi sono differenze per donne e uomini in termini di possibilità di accedere al ruolo apicale; valori superiori a 1 esprimono la presenza dell'effetto "soffitto di cristallo", nel senso di una sottorappresentazione delle PO, a confronto con le presenze complessive in tutti i ruoli.

Considerando l'evoluzione nel triennio 2016-2019, si può apprezzare (tab. 10) in Unifi un significativo miglioramento con valore del GCI che scende da 1,54 a 1,46. Nella tabella 11, che riguarda già il 2020, a livello di Ateneo si registra un'ulteriore evoluzione favorevole della tendenza, col GCI che si porta a 1,36, grazie al reclutamento di prima fascia avvenuto nel corso dell'anno. La tabella 11 consente di visualizzare il GCI per dipartimento, evidenziando i contesti di maggiore o minore squilibrio in Ateneo.

<sup>6</sup> Si veda la nota 2.

<sup>7</sup> I. Picardi, *Labirinti di cristallo*, cit., p. 105.

Ruolo	2016		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RU	186	184	110	129
RTD	111	82	156	121
PA	421	281	450	330
PO	302	102	267	104
<b>Totale</b>	<b>1020</b>	<b>649</b>	<b>983</b>	<b>684</b>
<b>GCI</b>	<b>2016</b>		<b>2019</b>	
	1,54		1,46	

Tab. 10

Glass Ceiling Index. Dati 2016 e 2019

Fonte: Opendata Miur

Si osserva d'altra parte che l'analisi (basata sulle tabelle 10 e 11) può tenere conto di alcuni elementi rilevanti che in parte conducono ad una diversa lettura dei valori del GCI:

- per un singolo dipartimento una eventuale tendenza positiva del GCI può essere dettata

dal consistente pensionamento di PO uomini negli ultimi anni (o nell'ultimo anno), più che da un reclutamento maggiormente orientato all'equità tra i generi; tra l'altro, la politica delle assunzioni ha visto una forte limitazione di nuovi ingressi di PO;

- in alcuni casi, il dato complessivo per un certo dipartimento può celare una sotto-rappresentazione delle donne nella posizione apicale che riguarda maggiormente specifici settori scientifico-disciplinari (SSD), rispetto ad altri. Questo in considerazione del fatto che le attuali strutture dipartimentali - nate negli anni 2011-2013 a seguito di aggregazioni tra strutture preesistenti (a cui afferivano membri di SSD affini, e in numero notevolmente inferiore) - possono comprendere una variegata gamma di SSD.

Occorre sottolineare che per due Dipartimenti (Ingegneria dell'Informazione e Fisica e Astronomia) il valore del GCI non appare in tabella per la totale assenza di docenti di prima fascia; il GCI sarebbe  $+\infty$ . Tra tutti gli altri dipartimenti, l'indice più alto - e quindi peggiore - viene rilevato nel Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali.

Dipartimenti	PO		PA		RU		RTD		GCI
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Architettura (DiDA)	4	17	21	32	6	11	6	13	1,77
Biologia	1	6	5	10	4	4	6	11	2,38
Chimica 'Ugo Schiff'	11	9	24	31	5	3	8	7	0,89
Fisica e Astronomia		11	5	35	4	4	2	9	-
Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI)	13	5	20	10	7	2	14	7	0,96
Ingegneria Civile e Ambientale (DICEA)	2	7	6	17	1	3	3	6	1,20
Ingegneria dell'Informazione		16	8	26	1	5	1	7	-
Ingegneria Industriale	3	12	6	28	1	1	0	10	0,82
Lettere e Filosofia	7	7	13	17	2	2	7	7	0,94
Matematica e Informatica 'Ulisse Dini'	5	16	16	18	2	9	1	9	1,33
Medicina Sperimentale e Clinica	12	20	28	47	17	10	16	15	1,18
Neuroscienze, Area del Farmaco e Salute del Bambino (NEUROFARBA)	8	12	27	14	13	2	6	10	1,47
Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche 'Mario Serio'	5	12	29	21	9	5	13	4	1,94
Scienze della Salute (DSS)	4	10	14	18	10	3	5	5	1,67
Scienze della Terra	3	7	3	21	1	2	6	10	0,82
Scienze e Tecnologie Agrarie, Alimentari, Ambientali e Forestali (DAGRI)	5	21	15	36	7	6	10	10	1,75
Scienze Giuridiche (DSG)	9	22	25	16	2	3	6	8	1,59
Scienze per l'Economia e l'Impresa	6	25	19	30	3	5	6	12	1,66
Scienze Politiche e Sociali	1	11	9	13	6	2	3	7	4,38
Statistica, Informatica, Applicazioni 'G. Parenti' (DiSIA)	7	7	14	11	0	0	6	5	1,08
Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS)	5	8	23	19	1	0	6	6	1,34
<b>Totale complessivo</b>	<b>111</b>	<b>261</b>	<b>330</b>	<b>470</b>	<b>102</b>	<b>82</b>	<b>131</b>	<b>178</b>	<b>1,36</b>

Tab. 11

Glass Ceiling Index di Ateneo e per Dipartimento. Dati al 31/12/2020

Fonte: dati interni

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Docenti Ordinari/ie	€50.044,00	€48.310,00	€ -1.734,00	-3,59
Docenti Associati/e	€35.613,00	€35.073,00	€ -540,00	-1,54
Ricercatori/trici	€27.632,00	€27.604,00	€ -28,00	-0,10

Tab. 12

Retribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

Fonte: dati interni

#### 4.5 Retribuzioni

Uno sguardo sulle retribuzioni medie permette di adottare un ulteriore parametro di valutazione sulle carriere (tab. 12). Non tanto su arbitrii retributivi - che non sono possibili nella Pubblica Amministrazione, essendo previsti dalle norme tutti i valori delle retribuzioni e la quantificazione di scatti e aumenti - quanto sul fatto che, a retribuzione più alta, corrisponde carriera più lunga (e quindi più possibilità di accedere a classi stipendiali più alte). A sua volta, carriera più lunga equivale a ingresso nel ruolo a età più giovane: condizione che, per i ruoli di PA e PO, vede le donne in posizione svantaggiata.

#### 4.6 Composizione di genere e ambiti disciplinari

Nella tabella 13 viene rappresentato il rapporto tra il numero di donne e quello di uomini per anno, ruolo e area disciplinare, con evoluzione nel triennio 2016-2019. I fenomeni di segregazione orizzontale e verticale sono sintetizzati da un indicatore detto "Rapporto di femminilità" (indicatore 6 nelle linee

guida CRUI), richiamato brevemente con la lettera iniziale R nel seguito. Come descritto in legenda, nella tabella riassuntiva la maggior presenza ed intensità del colore arancione sottolinea la prevalenza di donne; in modo speculare il colore blu (con diverse gradazioni di intensità) indica prevalenza di uomini. Una situazione di parità numerica tra donne e uomini corrisponde a R=1, e sarebbe rappresentata col colore bianco.

I dati confermano, da un ulteriore punto di vista, alcune evidenze quantitative e tendenze temporali osservate nelle sezioni precedenti.

Si evidenziano alcuni elementi salienti, quali:

- l'evidente peggioramento (dal 2016 al 2019) del rapporto - in senso sfavorevole alle donne - nei ruoli di RTD, in almeno la metà delle aree disciplinari (01, 03, 05, 07, 08, 09, 12); si tratta di un *vulnus* vero e proprio;
- i bassi valori dell'indice R per il ruolo di PO, comune a tutte le aree disciplinari, con rare eccezioni fornite dalle aree 10 e 11 tra le umanistiche, e dalla 03 fra quelle scientifiche,

Rapporto donne-uomini	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Legenda tab. 13

che. Il dato è assai più grave in quelle aree disciplinari che vedono nei ruoli di RTD una netta prevalenza di donne: un caso eclatante quello dell'area 06 (Scienze mediche), ove persino nel ruolo di PA il valore di R si attesta attorno a 0,50;

- il maggior squilibrio (a favore degli uomini) in alcune aree disciplinari attinenti a scienza e tecnologia, ove si sottolineano
  - i valori di R prossimi a 0, in tutti i ruoli, per l'area 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione), ed una situazione di poco migliore per l'area 02 (Scienze fisiche);
  - il caso peculiare dell'area 04 (Scienze della terra), in assoluto la più sfavorevole per le PA.

Si osservino invece

Ambiti disciplinari	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,67	0,20	0,50	0,33	0,87	0,87	0,22	0,25
02 - Scienze fisiche	0,00	0,20	0,27	0,67	0,17	0,21	0,12	0,14
03 - Scienze chimiche	1,75	1,00	2,00	2,20	1,08	1,06	0,27	0,34
04 - Scienze della terra	0,50	0,88	0,50	1,00	0,11	0,09	0,24	0,22
05 - Scienze biologiche	1,00	0,73	1,20	1,78	1,62	1,56	0,45	0,50
06 - Scienze mediche	0,87	2,31	1,79	1,73	0,54	0,60	0,16	0,18
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,00	0,90	1,36	0,80	0,27	0,44	0,18	0,21
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	0,61	0,41	0,44	0,43	0,60	0,20	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,18	0,10	0,10	0,22	0,20	0,17	0,07	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,60	2,17	2,20	2,33	1,43	1,35	0,73	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,86	0,71	1,80	3,00	1,43	1,61	0,49	0,58
12 - Scienze giuridiche	1,00	0,63	0,77	0,56	0,94	1,26	0,27	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	0,67	0,83	1,00	3,50	0,75	0,83	0,26	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,50	0,67	1,75	3,00	0,82	0,92	0,34	0,36

Tab. 13

Rapporto tra consistenza femminile e consistenza maschile, per ruolo e per ambito disciplinare

- i valori di R maggiori o uguali a 1 per l'area 03 (Scienze Chimiche) sostanzialmente in tutti i ruoli (di poco inferiore a 1 nel ruolo di PO);
- i valori dell'indice superiori a 1.50 nel ruolo di PA per l'area 05 (Scienze biologiche), ma in presenza di un peggioramento dal 2016 al 2019 nel ruolo di RTD;
- per la 01 (Scienze matematiche e informatiche), la vicinanza alla parità nel solo ruolo di PA, e la diminuzione dei valori dell'indice dal 2016 al 2019 nei ruoli di RTD (pur con una certa cautela sull'analisi dei dati, che andranno in futuro disaggregati);
- piccoli incrementi favorevoli alle donne nei ruoli di RTD e PA, nelle aree 13 (Scienze economiche e statistiche) e 14 (Scienze politiche e sociali), anche se in presenza di valori di R minori di 1 in tutti i ruoli (con l'eccezione di quello di RU);
- per quanto riguarda gli studi umanistici, l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) presenta valori di R maggiori di 1 in tutti i ruoli nel 2019, incluso quello di PO (con R>2 per i ruoli di RTD); per la 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) si sottolinea che il rapporto di femminilità risulta minore di 1 nei ruoli di RTD (e PO), a differenza che per il ruolo di PA (oltre che di RU). Anche nel caso dell'area 11 una disaggregazione dei dati per SSD fornirebbe un quadro più realistico ed elementi interpretativi.

### 4.7 Regime d'impegno

La quasi totalità del personale docente e ricercatore sceglie il regime a tempo pieno; per il tempo (cosiddetto) *definito* opta una percentuale superiore di uomini rispetto alle donne (tab. 14). Si ricorda che il regime a tempo definito è dettato da obblighi di legge quando vi siano attività libero professionali e di lavoro autonomo, che sono incompatibili con il tempo pieno (fa eccezione il personale medico universitario in assistenza, che in questa discussione viene trascurato). Tale motivazione sembra prevalente per il personale docente e ricercatore.

Una rivisitazione ed articolazione delle norme e delle pratiche sui regimi di impegno per il personale docente e ricercatore andrebbe esplorata a livello nazionale, ai fini della conciliazione vita-lavoro. Questo in considerazione dei cambiamenti radicali nella vita lavorativa a cui si è assistito nel corso degli ultimi quindici anni, con un notevole aggravio in ter-

Regime	Donne	Uomini
Tempo definito	1,5%	7,2%
Tempo pieno	98,5%	92,8%

Tab. 14

Composizione percentuale del personale docente e ricercatore per genere e regime d'impegno  
Fonte: Opendata Miur

mini di carichi, obblighi e quindi *tempo* da impegnare per l'espletamento delle numerose e differenti attività (di didattica, ricerca, supervisione, editoriali, terza missione, gestione, e - in ultimo ma non in ordine di importanza e peso - per il reperimento di finanziamenti ai progetti di ricerca).

La possibilità di optare per una riduzione complessiva dell'impegno lavorativo in specifici momenti della vita, senza penalizzazioni in termini di reputazione e di progressione di carriera, dovrebbe essere una garanzia per tutte le lavoratrici e i lavoratori.

### 4.8 Commissioni di concorso

Le commissioni di concorso per le selezioni di personale docente e ricercatore che rispettano la regola della rappresentanza di entrambi i generi sono il 64% contro un 36% che non la rispettano (fig. 15). Queste percentuali sono peggiori a confronto con quelle dell'anno precedente (68% vs 32%). Nella quasi totalità dei casi di mancato rispetto (64 su 67), si tratta di commissioni in cui è presente il solo genere maschile.

A questo proposito, sarà utile ricordare ciò che prevede lo [specifico regolamento](#) in tema di formazione delle commissioni per il reclutamento di PA e PO e dalla discussione di un esempio illustrativo comprendere che certi esiti sono anche conseguenza di scelte operate nelle sedi dipartimentali, oltre che della marginale presenza delle PO in molti settori disciplinari. Nella formazione di una commissione di tre persone, fatta eccezione per il membro designato, due membri scaturiscono dal sorteggio entro due terne proposte in seno al Dipartimento (ed approvate dal rispettivo Consiglio). In queste è richiesta la rappresentanza di entrambi i generi. Tuttavia, se - come spesso accade - viene designato un uomo, ed entrambe le terne proposte vedono la presenza di due uomini ed una donna, il sorteggio casuale di due membri della commissione è di per sé ad alto rischio di produrre commissioni squilibrate nella rappresentanza di genere, pur in presenza di terne regolari (cioè ammissibili). Infatti, delle 9

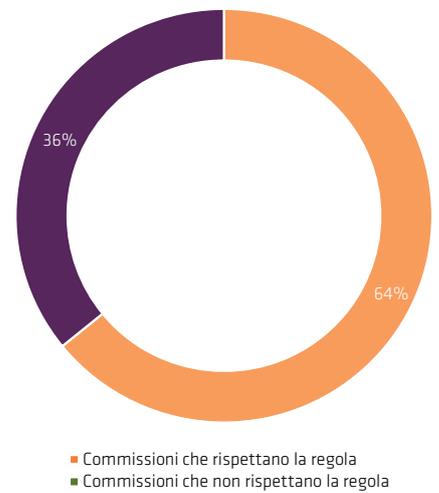


Fig. 15

Composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore  
Fonte: dati interni

combinazioni possibili, ben 4 (il 44,4%) *non includono alcuna donna*; delle restanti cinque solo una terna comprende 2 donne, mentre tutte le altre sono costituite da 2 uomini e 1 donna.

### 4.9 Progetti di ricerca

Nelle successive tabelle vengono riepilogati, con riferimento al genere delle/dei PI (Principal Investigators = responsabili scientifici), i dati relativi ai progetti di ricerca attivati nel corso del 2020 e ai relativi finanziamenti.

In termini di genere delle/dei PI dei progetti di ricerca avviati nel 2020, si registra un sostanziale allineamento della percentuale di presenza femminile a quella complessiva dell'organico (40,5%). A livello di tipologia di finanziamento, il dato è maggiormente positivo per le donne in relazione a progetti nazionali, mentre per gli altri tipi di finanziamento la componente femminile risulta sottorappresentata (tabb. 15 e 16).

Anche a livello di finanziamenti ricevuti, in generale la percentuale di finanziamenti gestita da donne in qualità di responsabile scientifica è allineata col dato della presenza femminile nei ruoli (40% circa). Vi è tuttavia maggiore variabilità, con un picco di 84% di finanziamenti ricevuti da donne RU nell'analisi per ruolo e del 56% di finanziamenti ricevuti da donne per quanto riguarda i finanziamenti regionali, mentre la sottorappresentazione più evidente si registra per i finanziamenti internazionali (tabb. 17 e 18).

Ruolo	donne	uomini	% donne
Ordinari/e	45	88	33,8%
Associati/e	69	102	40,4%
Ricercatori/trici	10	6	62,5%
RTD	23	20	53,5%
<b>Totale</b>	<b>147</b>	<b>216</b>	<b>40,5%</b>

Tab. 15

Responsabilità scientifica di progetti di ricerca avviati nel 2020, per genere e ruolo  
Fonte: dati interni

Progetti di ricerca	donne	uomini	% donne
Europei	19	45	29,7%
Internazionali	3	7	30,0%
Nazionali	90	103	46,6%
Regionali	35	61	36,5%
<b>Totale</b>	<b>147</b>	<b>216</b>	<b>40,5%</b>

Tab. 16

Responsabilità scientifica di progetti di ricerca avviati nel 2020, per genere e tipo di finanziamento  
Fonte: dati interni

Ruolo del responsabile scientifico	donne	uomini	% donne
Ordinari/e	4.900.378	9.525.823	34,0%
Associati/e	6.421.740	9.499.453	40,3%
Ricercatori/trici	1.695.996	314.479	84,4%
RTD	1.422.785	2.297.281	38,2%
<b>Totale</b>	<b>14.440.899</b>	<b>21.637.036</b>	<b>40,0%</b>

Tab. 17

Finanziamenti ricevuti su progetti di ricerca avviati nel 2020, per genere e ruolo del responsabile scientifico  
Fonte: dati interni

Tipo di finanziamento	donne	uomini	% donne
Europei	4.198.822	9.315.710	31,1%
Internazionali	172.184	1.146.860	13,1%
Nazionali	3.701.259	6.225.362	37,3%
Regionali	6.368.635	4.949.104	56,3%
<b>Totale</b>	<b>14.440.899</b>	<b>21.637.036</b>	<b>40,0%</b>

Tab. 18

Finanziamenti ricevuti su progetti di ricerca avviati nel 2020, per genere del responsabile scientifico e tipo di finanziamento  
Fonte: dati interni



# Personale tecnico- amministrativo

sezione 5



# Personale tecnico-amministrativo

## sezione 5

### 5.1. Aree funzionali

Nel 2020, le donne rappresentano circa il 67% del personale contrattualizzato presente in Ateneo e sono per lo più impegnate nell'area amministrativo-gestionale e nelle aree delle biblioteche e socio-sanitaria.

I dati della tabella 19 evidenziano una rispondenza della distribuzione dei ruoli a precisi stereotipi, sia per quel che riguarda la prevalenza femminile nei ruoli principalmente non dirigenziali (su 10 dirigenti le donne sono 4), sia per la maggiore presenza maschile nei ruoli tecnici e di elaborazione dei dati, una distribuzione che provoca il fenomeno della segregazione orizzontale in alcune aree professionali.

In questa sezione del Bilancio, la fotografia della popolazione esposta può presentare variazioni in termini di consistenza: ciò dipende dalla fonte utilizzata per gli specifici argomenti (fonti ministeriali vs fonti interne), dalla data a cui fa riferimento l'estrazione del dato (spesso i dati ministeriali sono aggiornati al 2019 e quelli interni al 2020), dall'inclusione o meno nell'analisi di dirigenti, personale CEL (collaboratori ed esperti linguistici) e personale a tempo determinato.

### 5.2. Forbice delle carriere

Le donne sono particolarmente numerose nel personale di categoria C (595 donne rispetto a 235 uomini nel 2020), dove risultano in crescita rispetto agli uomini. Viceversa, nella categoria D, dove pure le donne nel 2020 sono presenti in misura maggiore rispetto agli uomini (sono 277 e 164 uomini), si assiste a un calo rispetto al 2017. In linea generale, si può osservare che nell'arco del triennio 2017-2020 l'Ateneo ha perso 46 unità di personale e il calo è distribuito tra le posizioni economiche più vantaggiose per chi lavora (D ed EP), al di sotto di quelle dei dirigenti e del direttore generale.

Nel nostro Ateneo nel 2020 una donna occupa l'incarico di direttore generale. Tra i dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia - nella tabella 20 si fa riferimento al personale a tempo indeterminato -, le donne sono in netta minoranza. L'anda-

Personale TA per genere e area d'impiego	Donne	Uomini	Totale
01-Dirigenza amministrativa	4	6	10
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	591	128	719
03-Biblioteche	107	26	133
04-Servizi generali e tecnici	10	20	30
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	29	7	36
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	233	292	525
07-Area non individuata	3	1	4
<b>Totale</b>	<b>977</b>	<b>480</b>	<b>1457</b>

Tab. 19

Personale TA e dirigente per genere e area d'impiego, numeri assoluti  
Fonte: Opendata Miur

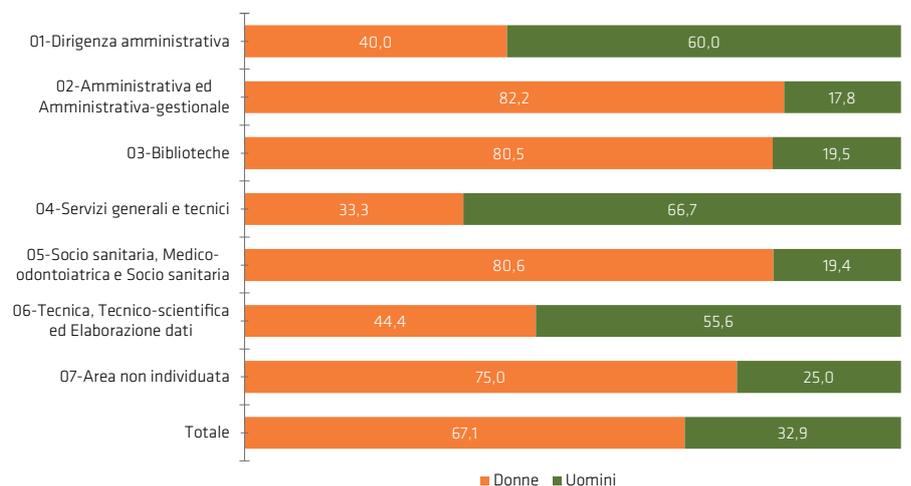


Fig. 16

Personale TA e dirigente per genere e area d'impiego (%)  
Fonte dati: Opendata Miur

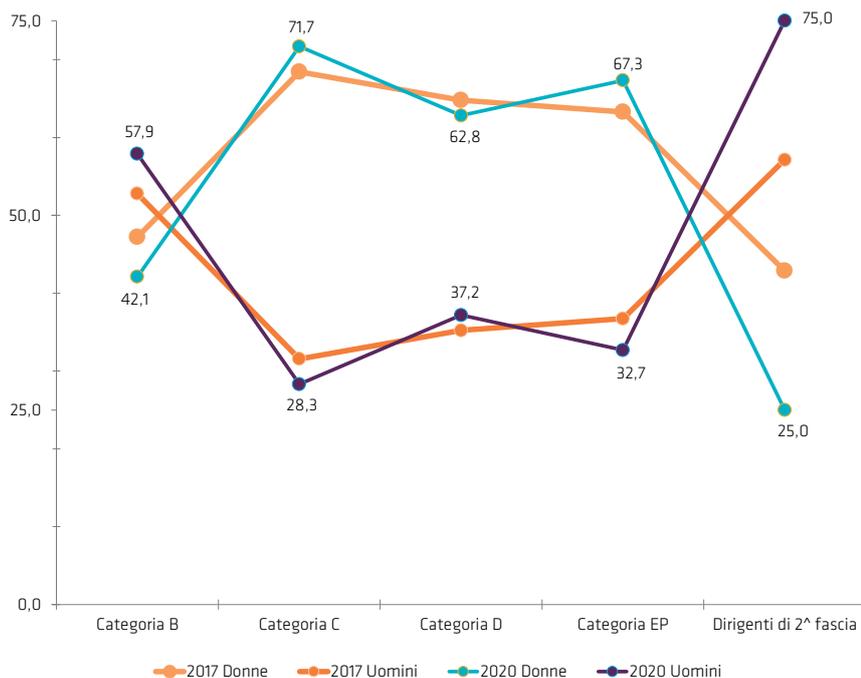
Forbice delle carriere	2017			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Collaboratori ed esperti linguistici (cel)	63	14	77	62	15	77
Categoria b	17	19	36	16	22	38
Categoria c	568	262	830	595	235	830
Categoria d	300	163	463	277	164	441
Categoria ep	81	47	128	68	33	101
Dirigenti di 2 <sup>a</sup> fascia	3	4	7	2	6	8
Direttori generali	1	0	1	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>1.033</b>	<b>509</b>	<b>1.542</b>	<b>1.021</b>	<b>475</b>	<b>1.496</b>

Tab. 20

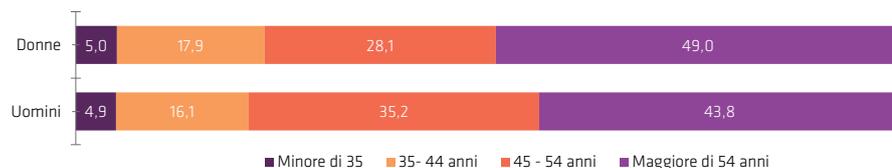
Forbice delle carriere, confronto in numeri assoluti fra 2017 e 2020  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro

mento dei dati evidenzia quel fenomeno di segregazione verticale delle carriere che abbiamo riscontrato nelle carriere accademiche, ben visibile nella rappresentazione della figura 17.

Per quel che riguarda il personale EP il dato relativo alla presenza femminile è positivo: le donne passano dal rappresentare il 63% del personale di quella categoria, nel 2017, al 67% nel 2020, una percentuale che cor-



**Fig. 17** Personale TA e dirigente: forbice delle carriere (composizione percentuale per genere in ogni categoria), anni 2017 e 2020  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro



**Fig. 18** Composizione del PTA per fasce d'età e genere (%)  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro

risponde a quella femminile sul complesso del personale.

### 5.3. Età

Il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo fiorentino ha un'età piuttosto avanzata, quasi la metà di esso è nella fascia di età più alta, quella sopra i 54 anni. In tale fascia si trova peraltro il 49,0% della componente femminile a fronte del 43,8% di quella maschile (tab. 21). Rispetto al 2019 l'età media complessiva si è comunque leggermente abbassata, sia per effetto del numero di pensionamenti che si sono verificati nell'arco dell'anno, sia per quello legato a nuove assunzioni (tab.22 e fig. 18).

Le difficoltà di carriera delle donne vengono ribadite anche dai dati sull'età che mostrano come i dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia non solo siano più numerosi delle dirigenti (come abbiamo visto in precedenza), ma anche mediamente più giovani di ben nove anni.

### 5.4. Personale appartenente alle categorie protette

In questa edizione del Bilancio vengono pubblicati per la prima volta i primi dati riguardanti il personale appartenente alle categorie protette. Il totale del personale in servizio alla fine del 2020 è in linea con la quota prevista dalla normativa in materia di collocamento nelle pubbliche amministrazioni e le donne rappresentano il 60%. (tab. 23)

### 5.5. Titolo di studio

Il 62% del personale TA possiede una laurea. Le donne hanno una formazione più elevata rispetto agli uomini: una percentuale superiore ha un titolo di laurea (il 43,8% rispetto al 37,1% degli uomini) mentre per quel che riguarda il dottorato e altri titoli post-laurea la situazione è in equilibrio. La conferma di una dinamica presente nella progressione delle carriere delle donne: a parità di posizione occupata, una donna deve, in genere, compiere sforzi maggiori per raggiungere lo stesso obiettivo lavorativo raggiunto da un uomo, anche in termini di titoli.

Numeri assoluti	Donne	Uomini	Totale
Minore di 35	52	24	76
35- 44 anni	187	79	266
45 - 54 anni	293	173	466
Maggiore di 54 anni	512	215	727
<b>Totale</b>	<b>1.044</b>	<b>491</b>	<b>1.535</b>

**Tab. 21** Età del personale in servizio suddiviso per fasce di età e per genere  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro

Età media	Donne	Uomini
Collaboratori ed Esperti Linguistici (Cel)	56	59
Categoria B	53	51
Categoria C	51	51
Categoria D	54	53
Categoria Ep	58	55
Dirigenti di 2 <sup>a</sup> Fascia	62	53
Direttore generale	58	-
<b>Media Ateneo</b>	<b>52</b>	<b>52</b>

**Tab. 22** Età media del personale secondo la categoria di appartenenza  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro

Categoria	Donne	Uomini	Totale
CEL	1	0	1
B	12	11	23
C	42	27	69
D	8	6	14
EP	4	1	5
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>45</b>	<b>112</b>

**Tab. 23** Personale TA e CEL appartenente alle categorie protette, in servizio al 31/12/2020  
Fonte: dati interni

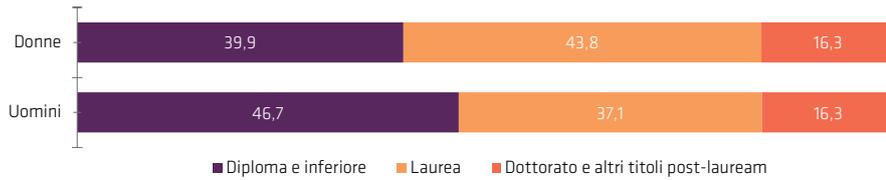
Avere a disposizione un'anagrafe aggiornata dei titoli conseguiti dal personale durante la permanenza in ruolo sarebbe utile, anche per indagare le opportunità di valorizzazione offerte in modo paritario alle varie componenti del personale tecnico-amministrativo.(tab. 24 e fig. 19)

### 5.6. Contratti a tempo determinato e indeterminato

Guardando alla tipologia dei contratti del personale, si rileva, rispetto allo scorso anno, un miglioramento della situazione (tab. 25). Sia per quel che riguarda un calo dei contratti a tempo determinato in assoluto (erano 61 nel 2019, sono 40 nel 2020) sia per quel che riguarda la percentuale di donne con contratto precario: è il 60% del personale con tale tipologia, un dato inferiore rispetto alla percentuale femminile sul complesso del persona-

Livelli di formazione	Donne	Uomini
Fino alla scuola dell'obbligo	39	42
Licenza media superiore	367	182
Laurea breve	34	19
Laurea	411	159
Specializzazione post laurea / dottorato di ricerca	49	22
Altri titoli post laurea	117	56
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.017</b>	<b>480</b>

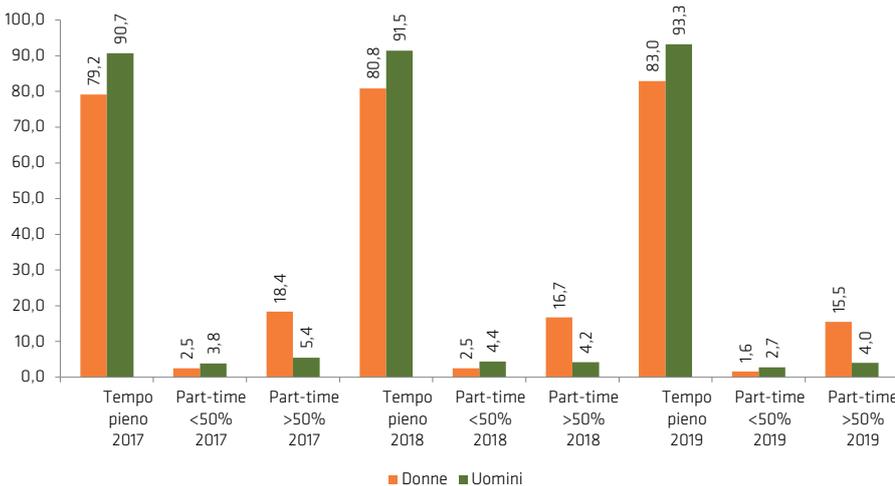
**Tab. 24**  
Livello di formazione del personale TA  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro



**Fig. 19**  
Composizione del personale TA per titolo di studio e genere (%)  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro

Anno	Regime d'impiego	Donne	Uomini
2018	Tempo pieno	798	450
	Part-time <50%	25	19
	Part-time >50%	185	27
2019	Tempo pieno	821	439
	Part-time <50%	25	21
	Part-time >50%	170	20
2020	Tempo pieno	847	443
	Part-time <50%	16	13
	Part-time >50%	158	19

**Tab. 26**  
Composizione del personale per genere e regime d'impiego  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro



**Fig. 20**  
Personale TA per regime d'impiego e genere (%)  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro

le. Il dato riguardante gli uomini è rimasto costante per entrambe le tipologie di contratto.

### 5.7. Regime di impiego

Nel corso degli ultimi tre anni si evidenzia una crescita del regime di lavoro a tempo pieno sia per le donne che per gli uomini, in particolare proprio nel 2020. Sarà interessante capi-

re se l'opzione per il regime a tempo pieno rimarrà costante nei prossimi anni e quanto gli sviluppi di nuovi modelli organizzativi flessibili, che introducono stabilmente modalità di lavoro agile nell'Università di Firenze, impatteranno su tale scelta, facilitando la conciliazione vita-lavoro (fig. 20 e tab. 26).

Tipologia di contratto	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	24	16	40
Tempo indeterminato	1.020	475	1.495
<b>Totale</b>	<b>1.044</b>	<b>491</b>	<b>1.535</b>

**Tab. 25**  
Tipologia di contratto del personale, numeri assoluti  
Fonte: Opendata Miur

Anzianità	Donne	Uomini	Totale
0 - 5	174	56	230
6 - 10	40	26	66
11 - 20	271	147	418
21 - 30	216	104	320
31 e oltre	315	147	462
<b>Totale</b>	<b>1.016</b>	<b>480</b>	<b>1.496</b>

**Tab. 27**  
Composizione del personale per fasce di anzianità di servizio  
Fonte: SICO, Ministero del Tesoro

### 5.8. Anzianità

Le informazioni nella tabella 27 confermano l'anzianità di servizio elevata del personale dell'Università di Firenze, un dato coerente e correlato con l'età: quasi un terzo, il 31%, ha oltre 31 anni di anzianità, una percentuale che rimane praticamente invariata guardando al dato specifico della componente femminile e di quella maschile. Un dato preoccupante, nella prospettiva dei futuri pensionamenti del personale, se le nuove assunzioni non potranno compensare le uscite dal ruolo.

### 5.9. Telelavoro e lavoro agile

A partire dal 9 marzo 2020, la pandemia ha sconvolto le logiche lavorative dell'Ateneo; il personale ha reagito attivandosi nei giorni successivi sostenendo con il lavoro agile, e con grande generosità, l'impegno di garantire i servizi anche da remoto. Nella fase successiva al lockdown tale modalità di lavoro è proseguita per tutto il 2020 in linea con le indicazioni nazionali via via vigenti e secondo le modalità stabilite dall'Ateneo nelle diverse fasi della pandemia. Durante l'anno è stato comunque mantenuto il telelavoro, assegnato in seguito a bando di Ateneo. Nella tabella 28 sono riportati i numeri e le percentuali del personale al quale è stata assegnata questa soluzione organizzativa, scelta principalmente dalle donne.

Il dato relativo al lavoro agile fa riferimento alla modalità emergenziale a seguito della pandemia e non a quella strutturale prevista dalla L. 81/2017. La tab. 29 riguardante le giornate di lavoro agile sul totale di quelle lavorate - se si esclude il periodo del lockdown quando il personale è andato interamente in

Postazioni di telelavoro assegnate	n.	%
a donne	74	73,3%
a uomini	27	26,7%

Fonte: dati interni

**Tab. 28**

Telelavoro, contratti firmati nel 2020

lavoro agile, a esclusione di quello che doveva presidiare servizi indifferibili non erogabili a distanza, come previsto dalla normativa - vede un ricorso maggiore da parte delle donne di questa tipologia di lavoro. Tale fotografia sembrerebbe corrispondere alla maggiore esigenza di conciliazione vita-lavoro per le donne. Anche nella successiva tabella 30, i dati vedono tendenzialmente un ricorso al lavoro agile maggiore da parte delle donne. Verosimilmente questi dati risentono anche della maggiore presenza di uomini fra il personale dell'area tecnica, maggiormente coinvolta in quelle mansioni che si sono dovute svolgere in presenza durante il lockdown e nelle fasi successive.

In prospettiva, questi dati acquisteranno un interesse sempre maggiore nell'ottica di valutare l'impatto dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro sul bilanciamento delle esigenze legate alla vita privata e l'utilizzo di altre forme di conciliazione a disposizione del personale.

**5.10. Assenze**

La figura 21 evidenzia i giorni medi di assenza del personale tecnico amministrativo, normalizzati per i rispettivi generi. Nel corso del 2020 questi risultano più numerosi per le donne che per gli uomini. Continuano ad essere basso il ricorso ai congedi parentali da parte degli uomini e anche i permessi

Mese	Donne	Uomini
marzo	54,0%	51,1%
aprile	70,9%	70,4%
maggio	73,6%	65,6%
giugno	48,6%	42,0%
luglio	43,3%	37,4%
agosto	42,3%	38,4%
settembre	32,4%	27,7%
ottobre	34,1%	26,4%
novembre	48,1%	37,7%
dicembre	48,1%	36,4%
<b>Media</b>	<b>49,5%</b>	<b>43,3%</b>

**Tab. 29**

Lavoro agile, percentuale di giornate in lavoro agile sul totale di giornate di lavoro effettivo  
Fonte: dati interni

si per la L.104/92 sono fruiti maggiormente dalle donne.

**5.11. Turnover**

La fotografia relativa all'indice di compensazione nella tabella 31 (dove l'esatta compensazione tra personale cessato e assunto è data dal valore 1, mentre valori inferiori indicano un numero di assunzioni inferiore alle cessazioni, e valori >1 un numero di assunzioni superiore alle cessazioni) evidenzia una situazione con luci e ombre: è positiva per tutto il personale di categoria C, per gli uomini della categoria D e gli uomini del personale CEL, negativa per il resto del personale, anche se, complessivamente, le assunzioni hanno largamente compensato le cessazioni in misura simile per entrambi i generi.

Analogamente, per quel che riguarda il turnover, nella tabella 32 (dove lo 0% equivale

Mese	Donne	Uomini
marzo	86,8%	86,9%
aprile	88,1%	91,2%
maggio	88,5%	88,7%
giugno	86,3%	80,7%
luglio	82,5%	77,8%
agosto	75,2%	71,2%
settembre	79,9%	73,2%
ottobre	80,7%	67,2%
novembre	85,1%	72,8%
dicembre	82,9%	69,0%
<b>Media</b>	<b>83,6%</b>	<b>77,9%</b>

**Tab. 30**

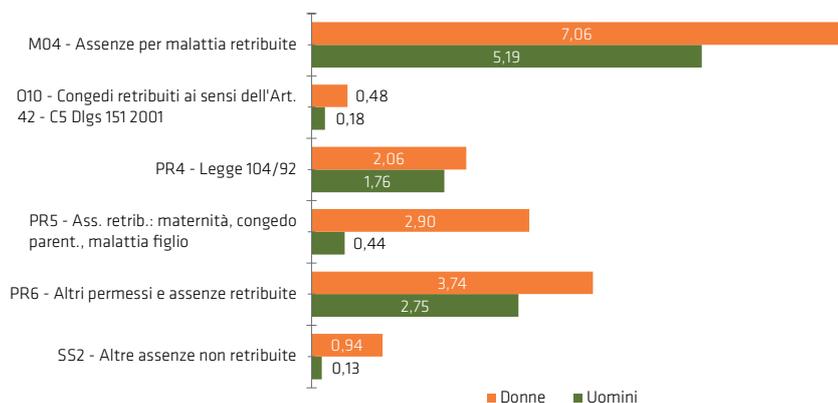
Percentuale di personale con almeno 1 giorno di lavoro agile mensile sul totale del personale in servizio  
Fonte: dati interni

alla perfetta sostituzione di personale cessato con personale assunto, valori positivi indicano un numero maggiore di assunzioni rispetto alle cessazioni e viceversa per i valori negativi), nel 2020 l'indice risulta positivo per il personale della categoria C e per gli uomini delle categorie B e D. Il turnover femminile risulta invece negativo in tutte le categorie tranne che per la C e, di nuovo, entrambi i valori complessivi sono positivi in misura simile per entrambi i generi. Il turnover dovrà essere oggetto di costante monitoraggio nel contesto di un Ateneo in cui, a fronte dei numerosi pensionamenti del personale TA (soprattutto derivanti dal provvedimento "quota 100") e in una fase di grandi trasformazioni organizzative - come quelle relative alla transizione digitale -, si registra un aumento della componente studentesca.

I dati positivi di entrambe le tabelle legati alla categoria C peraltro nascondono due aspetti già emersi nel focus relativo ai titoli di studio: da una parte un sistema di reclutamento in un'organizzazione complessa quale quella che si occupa di alta formazione, ricerca e trasferimento tecnologico, basato soprattutto sull'assunzione in categorie che non richiedono il titolo di laurea; dall'altra il rischio, conseguente, di non dare adeguata valorizzazione al personale in possesso di competenze elevate.

**5.12. Indennità**

La tabella 33 fotografa la percentuale relativa agli incarichi di responsabilità assegnati al personale delle categorie B, C e D. Le respon-

**Fig. 21**

Giorni medi annui di assenza del personale TA, per causa dell'assenza e genere, 2020 (%)

Fonte: Sico, Ministero del Tesoro

sabilità più elevate, corrispondenti nel nostro Ateneo alle Unità funzionali e alle Direzioni tecniche, vedono una distribuzione più favorevole per le donne ma in ogni caso non riflettono la distribuzione complessiva del personale TA, dove le donne sono il 67% del totale; cosa che invece succede per gli incarichi relativi a Funzioni di responsabilità e Funzioni specialistiche per le quali, complessivamente, la distribuzione delle indennità rispecchia le percentuali di uomini e donne relative al complesso del personale.

La tab. 34 approfondisce il dettaglio delle indennità attribuite al personale EP, una categoria composta al 67% da donne. In questo caso le donne percepiscono in percentuale più alta le indennità più elevate.

### 5.13. Commissioni di concorso per il personale TA

Le commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo devono essere formate da tre membri, di cui uno esercita la funzione di presidente. Nella tabella 35, con i dati relativi ai concorsi svolti nel 2020, lo squilibrio nella composizione risulta complessivamente attenuato rispetto all'anno precedente<sup>8</sup>, ma l'equilibrio non è mai conseguito effettivamente, come si vede anche dai numeri complessivi, in particolare per la categoria EP - per i cui concorsi non è mai stata individuata una presidente e anche tra i membri vi è una maggioranza di uomini - e per il personale tecnologo - per le cui selezioni si rileva da una parte una maggioranza di uomini fra i membri delle commissioni e dall'altra una maggioranza di donne alla presidenza delle commissioni stesse.

Categoria	Donne	Uomini
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	0,67	1,00
Categoria B	0,00	-
Categoria C	1,85	1,08
Categoria D	0,59	1,43
Categoria EP	0,20	0,36
<b>Totale</b>	<b>1,10</b>	<b>1,08</b>

Tab. 31

Indice di compensazione tra personale assunto e cessato

Fonte: Sico, Ministero del Tesoro

Categoria	Donne	Uomini
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	-3,13%	0,00%
Categoria B	-5,88%	15,79%
Categoria C	4,91%	0,84%
Categoria D	-4,48%	3,75%
Categoria EP	-5,56%	-17,07%
<b>Totale</b>	<b>0,79%</b>	<b>0,83%</b>

Tab. 32

Indice di turnover complessivo

Fonte: Sico, Ministero del Tesoro

Indennità di responsabilità	2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Unità funzionali e Direzioni tecniche	50,0%	50,0%	57,9%	42,1%
Funzioni di responsabilità e Funzioni specialistiche	77,5%	22,5%	68,8%	31,3%
<b>Totale complessivo</b>	<b>71,6%</b>	<b>28,4%</b>	<b>66,7%</b>	<b>33,3%</b>

Tab. 33

Distribuzione del personale che riceve un'indennità di responsabilità per genere (%)

Fonte: dati interni

Indennità di posizione (Cat. EP)	2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	54,3%	45,7%	57,1%	42,9%
da € 4001 a € 5000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
oltre € 6000	71,4%	28,6%	68,4%	31,6%
<b>Totale complessivo</b>	<b>60,8%</b>	<b>39,2%</b>	<b>62,2%</b>	<b>37,8%</b>

Tab. 34

Distribuzione delle indennità di posizione (categoria EP) per genere(%)

Fonte: dati interni

Tipologia concorso	Membri commissione donne	Membri commissione uomini	Presidenti donna	Presidenti uomo
CEL	4	2	1	1
Cat. C	2	7	1	2
Cat. D	9	9	2	4
Cat. EP	2	4	0	2
Tecnologo	10	17	6	3
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

Tab. 35

Membri delle commissioni di concorso, suddivisi per genere e indicazione del genere della presidenza

Fonte: dati interni

<sup>8</sup> Cfr Bilancio di Genere dell'Università 2019, [www.unifi.it/upload/sub/bilancio/2019/bilancio\\_genere\\_2019.pdf](http://www.unifi.it/upload/sub/bilancio/2019/bilancio_genere_2019.pdf)





# Incarichi istituzionali e di governo

sezione 6



# Incarichi istituzionali e di governo

## sezione 6

La tabella 36 evidenzia gli incarichi istituzionali per genere nell'anno 2020. Si nota che il Rettore è un uomo, la Direttrice Generale una donna. La distribuzione degli incarichi istituzionali e di governo mostra la ricerca di un sostanziale equilibrio di genere nella costruzione della squadra di governo del Rettore. Se si escludono il Consiglio di Amministrazione - dove nel 2020 si è registrato un netto aumento nelle presenze di donne, passate da 2 a 6 rispetto al 2019 - e la presidenza delle Scuole, in cui la situazione è paritaria, gli altri organi accademici (con l'eccezione di CUG e Commissione di Garanzia, due casi paradigmatici brevemente discussi sotto) risultano invece prevalentemente composti da uomini. Il più ampio divario - a sfavore delle donne - nell'affidamento/assunzione di incarichi si registra nella direzione di strutture dipartimentali e nel coordinamento dei programmi di alta formazione, come mostrano i dati relativi a direttore e direttrici di Dipartimenti (17 uomini, 4 donne) e di Centri di ricerca (10 uomini, 2 donne) e quelli sul coordinamento dei programmi di Dottorato di ricerca (19 uomini, 5 donne).

È importante sottolineare che il macroscopico divario nella composizione di genere nel ruolo direttivo dei Dipartimenti comporta giocoforza analogo divario nel Collegio dei Direttori; e soprattutto, per via delle deleghe tramite i rappresentanti d'area esso si riflette nel fatto che il Senato Accademico risulta l'organo meno equo, dal punto di vista del genere, di tutto l'Ateneo. Su questo influisce ulteriormente la composizione delle rappresentanze del personale docente, non compensata da una più equilibrata composizione di genere in seno alle rappresentanze studentesche e del personale tecnico-amministrativo.

La netta prevalenza di donne tra i membri del Comitato unico di garanzia (come della Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del codice etico) rivela il minore se non assente impegno degli uomini a Unifi sui cruciali e delicati temi che stanno al centro delle azioni di questi due organi. (Occorre sottolineare che la partecipazione al CUG non dà

Incarico	Donne	Uomini
Rettore/Rettrice	0	1
Direttore o Direttrice Generale	1	0
Prorettore o Prorettrice Vicario/a	0	1
Prorettori o Prorettrici (escluso Vicario)	3	2
Delegati/e del Rettore su specifiche materie	12	10
Senato Accademico (escluso Rettore)	11	19
Consiglio di Amministrazione (escluso Rettore)	6	4
Comitato Unico di Garanzia	8	2
Nucleo di Valutazione	4	5
Direttori o Direttrici di Dipartimento	4	17
Presidenti di Scuole	5	5
Presidenti di CdS	65	40
Coordinatori o Coordinatrici di scuole di dottorato	5	19
Direttori o Direttrici di Centri di ricerca di Ateneo	2	10

Tab. 36

Incarichi istituzionali per genere, anno 2020

Fonte interna

diritto ad alcun tipo di premialità per il personale che ne fa parte; fino a tutto il 2020 l'incarico non veniva neppure registrato nell'anagrafe di Ateneo, come non lo è tuttora per i componenti della commissione di garanzia). In ultimo ma non in ordine di importanza, e in un certo senso in linea con quanto osservato sopra, si conferma la netta prevalenza di donne nel ruolo di Presidente di Corso di Laurea (65 vs 40), un dato da interpretarsi negativamente, specialmente se associato a quello relativo alla direzione dei Dipartimenti. Infatti, mentre entrambi gli incarichi risultano estremamente gravosi in termini di lavoro organizzativo e di coordinamento, essi differiscono palesemente per prestigio della carica in sé, oltre che per riconoscimento, capacità di influire, e ai fini del rafforzamento della reputazione scientifica di chi se ne assume la responsabilità.





**Azioni  
di performance  
organizzativa  
da Piano  
Integrato 2020**  
sezione 7



# Azioni di performance organizzativa da Piano Integrato 2020

## sezione 7

Com'è noto, nel corso del 2020 l'emergenza pandemica ha mutato in modo repentino e imprevedibile la vita individuale e collettiva, modificando gli scenari lavorativi, le necessità e i bisogni, nonché le modalità di erogazione dei servizi pubblici.

Il piano integrato 2020-2022 approvato il 31 gennaio 2020 è stato pertanto interamente rimodulato, con nuova approvazione del 26 giugno 2020, che ha tenuto conto degli effetti manifestatisi e di quelli attesi per il periodo di pianificazione.

In questo contesto, sono comunque rinvenibili alcune azioni di performance correlabili ai temi di genere, pari opportunità, conciliazione e benessere, che si ritiene perciò di poter illustrare nel BdG.

### AZ1209-CVD Iniziative di solidarietà per studenti in difficoltà

D'intesa con i rappresentanti degli studenti, i fondi dedicati alle iniziative studentesche 2020 sono stati destinati a premi di solidarietà per studenti iscritti in condizioni economiche precarie. A fronte di 700 borse di studio messe a bando, ne hanno fatto richiesta tramite servizi online, entro la scadenza del 7 agosto 2020, 466 studenti. Con DR. n. 151915/2020 sono stati nominati vincitori della borsa 459 studenti aventi i requisiti. I pagamenti sono stati effettuati entro la fine dell'anno solare 2020. Tenuto conto del disavanzo di 241 borse, a seguito delle indicazioni della Commissione istruttoria Iniziative studentesche, è stato emanato con DR n. 191379/2020 un ulteriore bando per l'assegnazione dei premi residui a favore di studenti iscritti/immatricolati a.a.2020/21. Al 1° dicembre 2020 (scadenza del bando) sono state presentate online 246 domande di partecipazione. Con DR n. 215630/2020, sono stati proclamati 216 vincitori aventi diritto. A questa iniziativa si è aggiunta quella finalizzata a colmare il divario digitale attraverso l'emanazione di un bando per la distribuzione di tablet e/o SIM card e router, attivato grazie al finanziamento ministeriale. Sono stati acquistati e sono stati distribuiti nel corso del 2020 172 tablet dei 600 previsti e 133 router provvisti di SIM dei 284 previsti.

### AZ1210-CVD Costituzione del Centro Servizi Psicologia

Nel contesto delle criticità dovute alla pandemia, il Piano integrato rimodulato ha inserito, quale obiettivo dell'ambito 1.2 - Nuovi servizi, benessere e inclusione, la costituzione di un Centro di servizi psicologici. Alla proposta di attivazione e alla predisposizione delle finalità, delle attività e degli obiettivi del Centro si è giunti al termine di un percorso di analisi e confronto promosso da un gruppo di docenti del settore, guidato dal Rettore. La costituzione del Centro nasce dalla verificata impossibilità di realizzare le stesse finalità attraverso le strutture esistenti in Ateneo, per ragioni legate alla natura tecnico-scientifica delle attività da svolgere, alla tipologia di servizi offerti, alla presenza di personale tecnico e amministrativo qualificato necessario per il suo funzionamento, e soprattutto, alle caratteristiche e dimensioni dell'utenza. Il Centro nasce come evoluzione di un'esperienza già avviata nell'ambito del Dipartimento di Scienze della Salute e si propone di affrontare anche la eventuale necessità di un percorso di psicoterapia per gli studenti che abbiano necessità di un approccio clinico. In periodi di particolare e diffuso disagio sociale, fragilità e paure, il Centro dà la disponibilità di trattare, in gratuità, casi di necessità che si riscontrassero fra il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Per tale motivo l'azione è stata collocata anche nell'ambito "Benessere organizzativo" della Linea 5. Il percorso che ha portato alla costituzione del Centro si è concluso nel 2021 e ha coinvolto diverse strutture afferenti all'Area Affari Generali e Legali, i Dipartimenti di Scienze della Salute (DSS) e di Neuroscienze, Psicologia, Area del Farmaco e Salute del Bambino (NEUROFARBA), nonché strutture esterne come l'Ordine degli Psicologi della Toscana. La costituzione del Centro è stata sottoposta al vaglio della Commissione affari generali e del Comitato tecnico amministrativo nel mese di giugno 2020. Alla fine di un complesso iter di incontri e pareri per la predisposizione dell'atto istitutivo del Centro, si è deciso quanto segue:

1. La finalità primaria del Centro è quella di offrire, organizzare e migliorare i servizi di supporto continuativo allo svolgimento delle attività didattiche, di ricerca e di gestione sulle tematiche relative alla psicologia clinica applicata, mettendo a disposizione servizi di intervento non farmacologico di consulenza psicologica, sostegno psicologico, coaching, promozione della salute psico-sociale, ricerca e psicoterapia a favore degli studenti e delle studentesse dell'ateneo fiorentino;
2. Il Centro offrirà servizi di consulenza psicologico-clinica; attuazione e verifica di interventi di promozione di social e life skills e di promozione dei processi di resilienza, empowerment e della salute, percorsi di psicoterapia;
3. L'attività sarà sorretta da programmi di consulenza e intervento psicologico e psicoterapeutico di natura istituzionale, oltre che dallo svolgimento di attività a supporto della ricerca su processi e effetti degli interventi psicologici;
4. I servizi di consulenza psicologico-clinica saranno offerti gratuitamente agli studenti dell'Ateneo, mentre per i percorsi di psicoterapia è previsto un contributo da parte degli studenti per il funzionamento del Centro. Al termine del complesso percorso istruttorio, la costituzione del Centro di Servizi di Consulenza Psicologica, Psicoterapia e Psicologia clinica Ce.Co.Ps è stata deliberata dagli Organi nel mese di febbraio 2021.

### AZ5201 Attivazione in emergenza del Lavoro Agile, sperimentazione e monitoraggio nelle fasi successive al lockdown

A seguito dell'entrata in vigore del DPCM 11 marzo 2020, n. 64 l'Italia entra in lockdown. L'Ateneo adotta il provvedimento n. 354 del 12 marzo 2020 di applicazione delle misure nazionali. Tutte le attività accademiche proseguono da remoto con presenze limitate ai servizi indifferibili non erogabili a distanza. Gli accessi per le attività essenziali e indifferibili sono regolati da stringenti procedure e scrupolosamente controllati dal personale del front office di Ateneo. Con il Dpcm 11 mar-

zo 2020 (art. 1 co 6) il lavoro agile, cosiddetto “smart working”, diventa la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione nell’Università. Tutta l’attività amministrativa si riconverte nello smart working emergenziale. Con il Decreto prot. n. 57516 del 15/4/2020 sono approvate le “Linee Guida per lo svolgimento della prestazione lavorativa con la modalità del lavoro agile in Ateneo”, nel testo condiviso con le Organizzazioni Sindacali di Ateneo, precedentemente al lockdown. Lo smart working si effettua principalmente con le dotazioni individuali dei dipendenti e progressivamente si provvede agli approvvigionamenti e alla distribuzione dei mezzi necessari e utili. Il quadro normativo nato dall’emergenza pandemica ha orientato verso il superamento del telelavoro come unica misura di conciliazione, assumendo il lavoro agile quale modalità lavorativa maggiormente idonea a soddisfare le istanze soggettive e a ricomporle con le esigenze organizzative attraverso una profonda revisione degli aspetti e schemi di riferimento. Pertanto in questo quadro si è ritenuto di ridurre il ricorso al telelavoro, di per sé dotato di minore flessibilità e capacità conciliativa, privilegiando nelle previsioni della sua attribuzione quelle situazioni soggettive in cui maggiormente è necessario per il dipendente sostituire la postazione fissa in sede con una postazione, parimenti fissa, collocata in remoto.

#### [AZ5205 Disapplicazione sperimentale dell’orario di lavoro e maggiore flessibilità per l’orientamento al risultato](#)

Contestualmente all’adozione del provvedimento dell’Ateneo fiorentino n. 354 del 12 marzo 2020 di applicazione delle misure nazionali riguardo al lockdown, viene prevista la deroga all’applicazione del Documento sull’Orario di Lavoro, in particolare riguardo all’esenzione del personale, nel periodo dell’emergenza, dal rispetto delle fasce di flessibilità e da quello della presenza obbligatoria. Tale previsione è perdurata per tutto l’anno 2020, determinando una nuova modalità di organizzazione del lavoro orientata al raggiungimento di obiettivi prefissati in appositi piani delle attività.



**Investimenti  
in termini  
di didattica**  
sezione 8



# Investimenti in termini di didattica

## sezione 8

Per promuovere e diffondere una cultura di equità e non discriminazione a partire dalla componente studentesca, è fondamentale prevedere corsi specifici sull'argomento. Una ricerca condotta sulla denominazione dei corsi offerti dall'Ateneo nell'a.a. 2020/2021 dimostra come l'offerta formativa riferita alle tematiche di genere abbia ancora ampi margini di sviluppo, essendo quasi esclusivamente circoscritta all'area biomedica e alla Scuola di Scienze della Salute Umana e della Scuola di Studi Umanistici e della Formazione.

Va sottolineato, tuttavia, che le banche dati online non consentono allo stato attuale di estrapolare i dati relativi ai programmi formativi attenti all'approccio e alle tematiche di interesse del BdG; a titolo di esempio, si ricorda il corso di aggiornamento professionale "Equità e diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi", promosso dal CUG Unifi, che si è concluso nel marzo del 2020.

L'analisi pertanto è limitata ai soli insegnamenti e ai corsi che presentano un titolo immediatamente riconducibile alle radici selezionate. Un quadro più completo - e senza dubbio più positivo - della situazione del nostro Ateneo potrebbe emergere da un'analisi capillare dei syllabus e dei libri di testo utilizzati dai docenti.

Denominazione insegnamento	Corso di laurea	Scuola
<b>Donn*</b>		
Codice rosa: la violenza sulle donne	Corso di laurea in Ostetricia (Abilitante alla professione sanitaria di ostetrica/o)	Scienze della Salute Umana
Fisiopatologia delle diverse età della donna	Corso di laurea in Ostetricia (Abilitante alla professione sanitaria di Ostetrica/o)	Scienze della Salute Umana
Storia dei bambini e delle donne nell'età contemporanea	Corso di laurea magistrale in Dirigenza scolastica e pedagogia clinica	Studi Umanistici e della Formazione
<b>Genere</b>		
Antropologia di genere	Corso di laurea in Scienze umanistiche per la comunicazione	Studi Umanistici e della Formazione
Medicina di genere	Corso di laurea in Dietistica	Scienze della Salute Umana
Medicina di genere	Corso di laurea in Ostetricia	Scienze della Salute Umana
Pedagogia di genere	Corso di laurea magistrale in Dirigenza scolastica e pedagogia clinica	Studi Umanistici e della Formazione
Storia di genere	Corso di laurea magistrale in Scienze storiche	Studi Umanistici e della Formazione
Storia della famiglia e di genere	Corso di laurea magistrale in Scienze storiche	Studi Umanistici e della Formazione

#### Tab. 37

Didattica - ricerca per radici

NB: l'analisi è stata svolta cercando nei titoli dei corsi e delle attività formative la presenza delle seguenti radici: "donn", "uom", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "disabilità", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male", "equal app", "sex". Dai risultati sono stati esclusi i casi in cui le attività formative riguardavano aspetti strettamente medici.

Fonte interna: U-GOV (a.a. 2020/21)

Tipologia di corso post-laurea	Dipartimento di afferenza
<b>MASTER DI PRIMO LIVELLO</b>	
Incongruenza di genere nelle diverse fasi di sviluppo	Dipartimento di Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche "Mario Serio"
<b>MASTER DI SECONDO LIVELLO</b>	
Salute e medicina di genere	Dipartimento di Scienze della Salute (DSS)
<b>DOTTORATI DI RICERCA</b>	
Scienze della formazione e psicologia	Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia
Scienze biomediche (curriculum in Medicina di genere)	Dipartimento di Scienze Biomediche Sperimentali e Cliniche
<b>CORSI DI PERFEZIONAMENTO</b>	
Violenza di genere e femminicidio oggi. Formare nuove professionalità educative per la prevenzione e l'intervento nella violenza intrafamiliare	Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia

#### Tab. 38

Corsi post-laurea che contemplano tematiche di interesse del Comitato

Fonti interne:

per i master: <https://www.unifi.it/p11834.html>; per i dottorati: <https://www.unifi.it/p11549.html> (ciclo XXXV);

per i corsi di perfezionamento: <https://www.unifi.it/p11837.html> (2020/2021)



# Finanziamenti per la ricerca

sezione 9



# Finanziamenti per la ricerca

## sezione 9

### 9.1. Riepilogo progetti presentati

La ricerca rappresenta una dimensione di importanza strategica per l'Università di Firenze e una delle priorità nell'ambito del più ampio processo di internazionalizzazione. L'Ateneo, soprattutto nel corso dell'ultimo decennio, è andato progressivamente affermandosi nel campo della ricerca – a livello nazionale, europeo e internazionale – fino a posizionarsi ai primi posti nella classifica delle università italiane per entità dei finanziamenti ottenuti e per numero di pubblicazioni e di assegni di ricerca.

L'anagrafe della ricerca Unifi consente di ricavare le informazioni su tutti i 1723 progetti di ricerca presentati per ottenere finanziamenti

nel 2020, suddivisi per tipologia e soggetto proponente, con l'indicazione se il progetto è presentato da donna o uomo (tab. 39).

### 9.2. Progetti presentati riconducibili a tematiche di genere

La tabella 40 riassume il ruolo dei docenti e ricercatori/trici che nel 2020 hanno presentato progetti che contengono una delle parole chiave individuate attraverso le seguenti radici: "donna", "uomo", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male", "equal app", "sex"); oppure che sono stati dedicati a temi quali identità sessuale, transsexualismo, disturbi dell'identità di genere, discriminazione sessuale, lavori femminili,

misoginia, femminicidio, lavoro di cura, professioniste (sexual identity, transsexualism, gender identity disorders, sexual discrimination, female jobs, misogyny, femicide, care work, professional women). Nella successiva tabella 41 sono esplicitati i riferimenti di tali progetti e delle persone che li hanno proposti.

Progetti di ricerca presentati per anno (totali)	2020				
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	TOTALI
Finanziamenti europei	139	261	34,75%	65,25%	<b>400</b>
Finanziamenti internazionali	47	59	44,34%	55,66%	<b>106</b>
Finanziamenti nazionali	283	386	42,30%	57,70%	<b>669</b>
Finanziamenti regionali	39	118	24,84%	75,16%	<b>157</b>
Ricerca Conto Terzi	104	287	26,60%	73,40%	<b>391</b>
<b>Totale</b>	<b>612</b>	<b>1111</b>	<b>35,52%</b>	<b>64,48%</b>	<b>1723</b>
Progetti di ricerca presentati per anno (competitivi)	2020				
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	TOTALI
Finanziamenti europei	139	261	34,75%	65,25%	<b>400</b>
Finanziamenti internazionali	36	46	43,90%	56,10%	<b>82</b>
Finanziamenti nazionali	178	211	45,76%	54,24%	<b>389</b>
Finanziamenti regionali	39	116	25,16%	74,84%	<b>155</b>
Ricerca Conto Terzi	1	1	50,00%	50,00%	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>393</b>	<b>635</b>	<b>38,23%</b>	<b>61,77%</b>	<b>1028</b>

#### Tab. 39

Progetti di ricerca presentati nel 2020 suddivisi per tipologia e soggetto proponente  
Fonte: dati interni

Ruolo	Progetti con parole chiave		
	Donne	Uomini	totale
Ordinari/e	8	4	12
Associati/e	7	4	11
Ricercatori/trici Legge 240/10 t.det.	1	3	4
Ricercatori/trici Universitari/e	2	0	2
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>

#### Tab. 40

Personale docente e ricercatore che ha presentato un progetto riconducibile a tematiche di genere

Responsabile scientifico	Ruolo	Titolo	Programma
Acocella Ivana	RU	Promoting gender equality at school in Italy, Portugal and Spain	finanziamenti europei - erasmus plus - ka2
Bellini Andrea	RTD	La (ir)resistibile ascesa dei creative professionals: per una crescita creative-driven, inclusiva e socialmente sostenibile	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di istituzioni pubbliche nazionali
Biemmi Irene	RTD	Free from sexism and sexual harassment at school	finanziamenti europei - justice
Bocchi Leonardo	PA	EDUGCARE - Per un progetto di miglioramento digitale dei servizi alla persona	finanziamenti regionali - fondi strutturali (fesr)
Boffo Vanna	PO	Powering change: Gender diversity in innovation and creativity	finanziamenti europei - erasmus plus - ka2
Bontempi Marco	PO	Humanitarianism and Mediterranean Europe: A Transnational and Comparative History (1945-1990)	finanziamenti europei - horizon 2020 - excellence science
Calorini Lido	PO	Disclosing the influence of gender and obesity on melanoma immune resistance	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati nazionali
Calorini Lido	PO	Studying tumor microenvironment to disclose gender differences in melanoma	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati nazionali
Campani Giovanna	PO	"MIGRATION-04-2020:"Transnational Female Migrations from the Gender Perspective. Integration and Governance Strategies for Social Cohesion Inclusive and innovative practices for the integration of recently arrived migrants in local communities".	finanziamenti europei - horizon 2020 - societal challenges
Campani Giovanna	PO	Voices of Immigrant Women	finanziamenti europei - erasmus plus - ka2
Carcasci Carlo	PA	The project introduces a strategy to make available data and indices on the main socio-economic, gender, socio-cultural and socio-political factors, which slow down the transition to clean energy.	finanziamenti europei - horizon 2020 - societal challenges
Casale Silvia	PA	Mobile Opportunity against STress: una piattaforma tecnologica contro lo stress da distanziamento sociale in periodi pandemici	finanziamenti regionali - fondi regionali (altro)
Cellini Erika	RU	Women in action. Fotoracconti di donne migranti al lavoro	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di altri enti locali o territoriali
Collotti Francesco Valerio	PO	ARARAT 900 - Armenian Architecture reloaded Against Time (between central State and regional identities)	finanziamenti europei - horizon 2020 - excellence science
Di Fabio Annamaria	PO	Convenzione ulteriori azioni di miglioramento da estendere ai dipendenti dei macro-gruppi oggetto della valutazione stress lavoro-correlato approfondita (quarta convenzione)	ricerca conto terzi - ricerca conto terzi
Di Fabio Annamaria	PO	Innovative Approaches to Workplace: "Reverse Mentoring Model"	finanziamenti europei - erasmus plus - ka2
Fantaccini Fiorenzo	PA	"Classed, Raced, and Gendered Narratives in AU mobility students: The case of Italy"	finanziamenti internazionali - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati europei e internazionali
Guazzini Andrea	RTD	"Supporting University communities Against gender-based violence"	finanziamenti europei - altro (diretto ue)
Guetta Silvia	PA	Women of Europe for an Historical Pathway of Human Rights	finanziamenti europei - erasmus plus - ka2
Menesini Ersilia	PO	Young people facing sexual harassment: evaluation of moral decision-making processes using Virtual Reality (GoBystl-VR)	finanziamenti di istituzioni pubbliche europee e internazionali (escluso ue)
Mucci Nicola	PA	Health Outcomes, Rights and Perceptions of Temporary Migrant Workers Following Covid-19 Induced Internal Border Control and the Restriction of Movement within the EU	finanziamenti europei - horizon 2020 - societal challenges
Paolucci Gabriella	PA	Integration of migrant women through science education	finanziamenti europei - horizon 2020 - altre azioni
Pecini Chiara	PA	Ridurre le distanze per aumentare l'inclusione: strumenti di tele-valutazione dei processi cognitivi di controllo per l'età scolare.	finanziamenti nazionali - mur - altro
Perrone Camilla	PA	The struggle for adequate housing in Florence, Italy: political participation, social movements and urban public policies	finanziamenti europei - horizon 2020 - excellence science
Romagnani Paola	PO	Sex-dimorphisms in renal Progenitors to explain gender-Specificity In kidney physiology and diseases	finanziamenti europei - horizon 2020 - excellence science
Tarantino Giovanni	RTD	Women Thinking Love – A Gendered History of Emotions in Renaissance and Counter-Reformation Italy (1500-1650)	finanziamenti europei - horizon 2020 - excellence science
Ulivieri Simonetta	PO	Donne, orientamento e resilienza nella pandemia	finanziamenti nazionali - mur - altro
Vignozzi Linda	PA	RG 19-11: Clinical impact of Androgen receptor (CAG)n polymorphism on gender-affirming hormonal treatment in transmen	finanziamenti internazionali - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati europei e internazionali
Vignozzi Linda	PA	Sexual health as a mirror of cardiovascular health: closing a gender gap and promoting lifestyle changes.	finanziamenti europei - altro (diretto ue)

Tab. 41

i riferimenti dei 29 progetti presentati per accedere alle differenti tipologie di finanziamento

**Riconoscimenti**



# Riconoscimenti

## Università degli Studi di Firenze Bilancio di Genere 2020

### A cura di

Chiara Adembri, Francesca Bucci, Silvia D'Addario, Paolo Marcotti, Marta Tiezzi

### Hanno partecipato al gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere:

Floriana Fabbri, membro supplente del CUG di Unifi;

Giacomo Massiach, membro effettivo del CUG di Unifi;

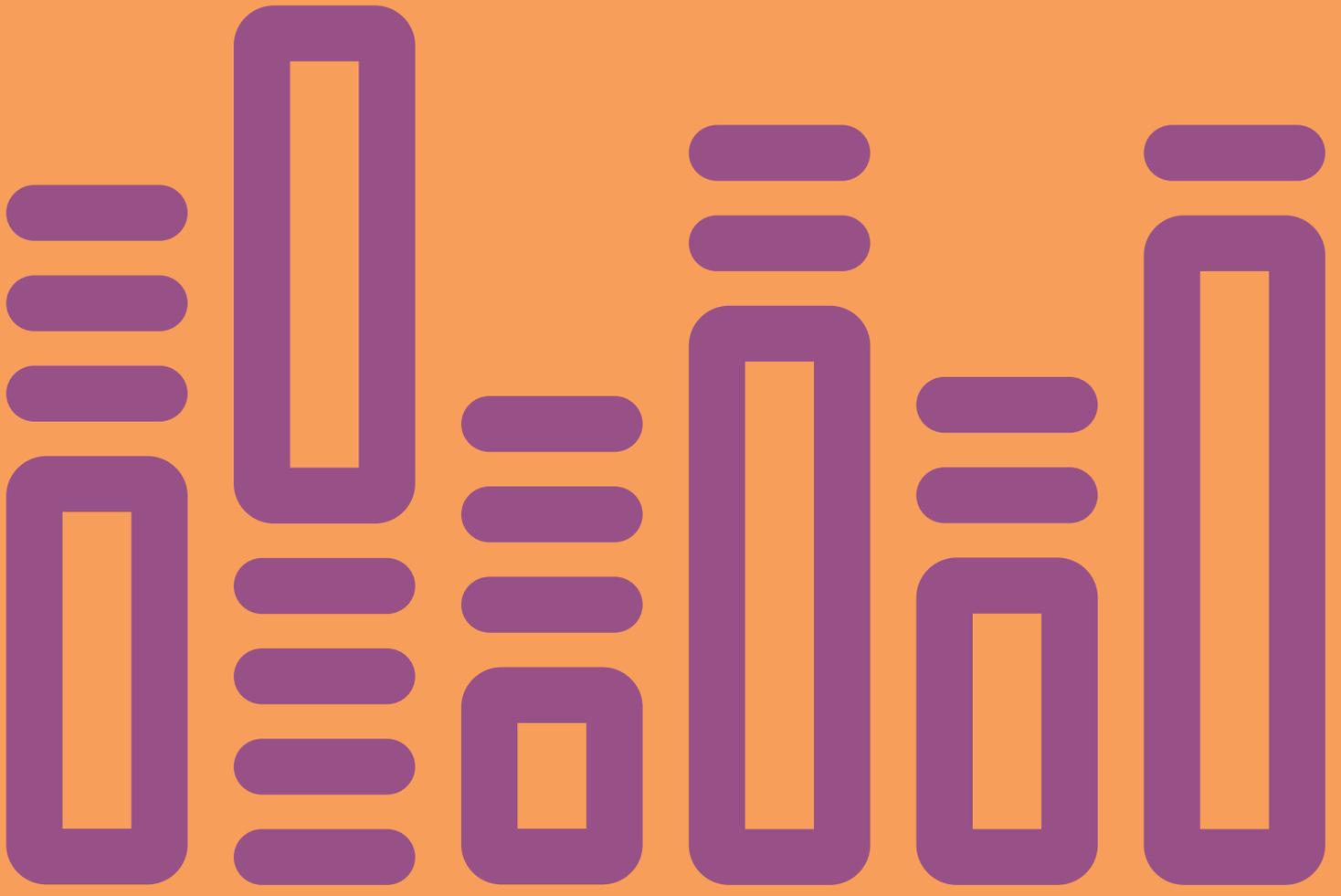
Alessandra Pantani, membro effettivo del CUG di Unifi.

### Ringraziamenti

Si ringraziano per la collaborazione: i membri del CUG di Unifi per gli spunti e le osservazioni sul testo; Silvia Borselli, afferente all'unità di processo "Servizi alla ricerca, banche dati e risorse"; Donatella D'Alberto e Giacomo Bulgarelli, rispettivamente responsabile e membro dell'unità di processo "Coordinamento delle Funzioni direzionali di programmazione, organizzazione e controllo"; Susanna Dabizzi, per i dati relativi al Polo universitario penitenziario; Claudia Zudetich per quelli relativi alle attività del Cespd. E infine, Maria Paola Monaco, delegata all'Inclusione e alla diversità, ed Enrico Marone, delegato al Bilancio, per le osservazioni sul documento.



Villa Galileo | Sala conferenze





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

