



**VERBALE DELL'ADUNANZA
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL 15 DICEMBRE 2021**

L'anno duemilaventuno, addì 15 del mese di dicembre, alle ore 15,00, il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Firenze, convocato con nota prot. n. 326748 pos. II/8 del 9 dicembre 2021 inviata per e-mail, alla luce del DPCM del 18 ottobre 2020, si è riunito presso i locali del Rettorato e in modalità telematica, ai sensi del "Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi collegiali dell'Università di Firenze in modalità telematica" emanato con D.R. n. 370 prot. n. 48115 del 18 marzo 2020, per trattare il seguente ordine del giorno:

- 1) Comunicazioni
- 2) Proposta estinzione anticipata mutuo MPS n. 877154222
- 3) Programmazione triennale 2021-2023 ex DM 289/2021 (Pro3). Rimodulazione a seguito valutazione Anvur del programma
- 4) Linee Guida attività istituzionali in presenza per l'anno accademico 2021/2022 (a partire dal mese di gennaio 2022)
- 5) Approvazione del Gender Equality Plan di Ateneo triennio 2022/24
- 5bis) Richiesta di autorizzazione, ai sensi dell'art. 36 co. 3 del Regolamento di Amministrazione, finanza e contabilità dell'Ateneo, alla stipula di un contratto di durata quindicennale per l'acquisto di fibra ottica in IRU (Indefeasible Right of Use, in italiano diritto irrevocabile d'uso)
- 6) Programma per giovani ricercatori "Rita Levi Montalcini": chiamata di ricercatori ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), legge 240/2010
- 7) Protocollo di intesa fra Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi e Università degli Studi di Firenze per la revisione degli accordi che ne regolano i rapporti
- 8) Modifica della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 30 settembre 2021: "Relazioni sull'andamento dell'Azienda Agricola di Montepaldi srl e determinazioni in merito"

Partecipa alla seduta in presenza presso i locali del Rettorato e in collegamento telematico tramite l'applicativo MEET:

- Prof.ssa Alessandra Petrucci, Rettrice

Sono presenti presso i locali del Rettorato e in collegamento telematico tramite l'applicativo MEET:

- prof. Marco Biffi, membro interno
- dott.ssa Marta Billo, membro interno
- prof.ssa Elisabetta Cerbai, membro interno
- prof. Giovanni Ferrara, membro interno
- prof. Andrea Lippi, membro interno
- sig.ra Lucrezia Berretti, rappresentante degli studenti.

Partecipano in collegamento telematico da remoto tramite l'applicativo MEET:

- prof.ssa Ada Carlesi, membro esterno
- dott.ssa Diana Marta Toccafondi, membro esterno
- sig. Matteo De Liguori, rappresentante degli studenti.

Partecipa, altresì, alla seduta la dott.ssa Beatrice Sassi, Direttore Generale, con funzioni di Segretario verbalizzante, in presenza presso i locali del Rettorato e in collegamento telematico tramite l'applicativo MEET.

Partecipa, inoltre, ai sensi del comma 8, dell'art. 14 dello Statuto, in presenza presso i locali del Rettorato e in collegamento telematico tramite l'applicativo MEET, il Prorettore Vicario, prof. Giovanni Tarli Barbieri.

O M I S S I S

Il Presidente, verificate tutte le connessioni e constatata l'esistenza del numero legale, dichiara aperta e valida la seduta.

- Prof.ssa Diana Marta Toccafondi si scollega alle ore 16,35, punto 5 dell'O.D.G., si ricollega alle ore 16,41, punto 5 bis) dell'O.D.G.

Nel corso della riunione il punto 8 dell'OdG viene discusso dopo il punto 2 e il punto 6 prima del 5 bis).

Sul punto 1 dell'O.D.G. «**COMUNICAZIONI**»

O M I S S I S

Sul punto 2 dell'O.D.G. «**PROPOSTA ESTINZIONE ANTICIPATA MUTUO MPS N. 877154222/03**»

O M I S S I S

- Il Consiglio di Amministrazione,
- premesso che l'Università di Firenze ha, allo stato attuale, una esposizione debitoria nei confronti della Banca Monte dei Paschi di Siena complessivamente pari a 47,922 milioni per effetto dei seguenti contratti di mutuo: a) mutuo a tasso variabile, con rata semestrale a capitale costante, contratto con il Monte dei Paschi di Siena (MPS), con un debito residuo di 41,205 milioni di euro e scadenza al 31/12/2030 (mutuo n.877154222); b) mutuo a tasso variabile, con rata semestrale a capitale costante, contratto con il Monte dei Paschi di Siena (MPS), con un debito residuo di 6,717 milioni di euro e scadenza al 31/12/2036 (mutuo n.877154220);
 - considerato che, su entrambi i mutui l'Ateneo, nel 2006, ha affiancato due contratti di *Interest Rate Collar (IRS)*, il primo stipulato con Banca Intesa Infrastrutture e Sviluppo (ora Intesa Sanpaolo) e scaduto il 31/12/2020 e il secondo stipulato con MPS, in scadenza al 31/12/2021;
 - tenuto conto che i contratti di mutuo a suo tempo sottoscritti con il Monte dei Paschi di Siena prevedono l'ipotesi di estinzione anticipata senza disporre penalità, commissioni o spese a carico dell'Università di Firenze, per cui, per l'estinzione del debito, è richiesto il rimborso del solo capitale residuo, anche secondo quanto confermato dalla stessa banca nei prospetti di simulazione trasmessi agli uffici dell'Ateneo;
 - vista l'istruttoria della pratica e ritenute condivisibili le ragioni di opportunità e convenienza a sostegno della proposta di estinzione anticipata del mutuo n. 877154222 con un capitale residuo di 41,205 milioni di euro;
 - tenuto conto che è stata inoltrata al MUR richiesta di integrazione del fabbisogno finanziario di 25 milioni di euro;
 - visto il nulla osta del Collegio dei revisori,

DELIBERA

di autorizzare, subordinatamente alla concessione, da parte del MUR, dell'incremento della quota di fabbisogno richiesto, l'estinzione anticipata del mutuo n. 877154222 contratto con il Monte dei Paschi di Siena, per un capitale residuo di 41.205.000,32 euro.

Qualora non dovesse essere accordata l'integrazione al fabbisogno richiesta - ovvero dovesse essere concessa per un importo inferiore a quello richiesto -, autorizzare l'estinzione anticipata nei limiti del fabbisogno finanziario disponibile.

Sul punto 8 dell'O.D.G. «**MODIFICA DELLA DELIBERA ASSUNTA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 30 SETTEMBRE 2021: RELAZIONI SULL'ANDAMENTO DELL'AZIENDA AGRICOLA DI MONTEPALDI SRL E DETERMINAZIONI IN MERITO**»

O M I S S I S

- Il Consiglio di Amministrazione,
- preso atto della propria delibera del 30 settembre 2021 con cui si richiedeva all'Amministratore Unico e all'Organo di Controllo di comunicare un aggiornamento della situazione di continuità e liquidità aziendale entro il 15 dicembre 2021, affinché il Consiglio di Amministrazione nella seduta ordinaria di dicembre potesse assumere ulteriori opportune determinazioni;
 - ritenuto che al momento, non essendo emerse rilevanti novità in merito agli effetti della prosecuzione del piano di risanamento, sia opportuno procedere ad un aggiornamento della situazione per l'anno 2022, una volta chiuso l'esercizio 2021 e fatto il necessario confronto con il Collegio sindacale della Società;
 - tenuto conto dell'importanza di disporre di una visione completa della situazione economico, finanziaria e patrimoniale dell'Azienda Montepaldi, tuttora in evoluzione, e comunque riferita a tutto l'esercizio 2021;
 - tenuto conto della proposta della Rettrice di acquisire la relazione dell'Amministratore dell'Azienda nella seduta ordinaria del CdA di febbraio prossimo, anziché in quella di gennaio, per avere maggiore certezza della disponibilità dei dati necessari alla deliberazione,

DELIBERA

di richiedere all'Amministratore Unico e all'Organo di Controllo di comunicare all'Università un aggiornamento della situazione di continuità e liquidità aziendale al 31/12/2021 una volta chiuso l'esercizio 2021 e comunque in tempi tali da consentire al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo di assumere le conseguenti decisioni in occasione della sua riunione ordinaria del prossimo mese di febbraio.

Sul punto 3 dell'O.D.G. «**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021-2023 EX DM 289/2021 (PRO3). RIMODULAZIONE A SEGUITO VALUTAZIONE ANVUR DEL PROGRAMMA**»

O M I S S I S

- Il Consiglio di Amministrazione,
- letta l'istruttoria predisposta dagli Uffici;

- esaminato il Decreto Ministeriale n. 289, recante le “Linee generali d’indirizzo della programmazione delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati” del 25 marzo 2021;
- esaminato il Decreto Direttoriale di “Attuazione art. 5 del DM 25 marzo 2021 n. 289 (Linee generali d’indirizzo della programmazione triennale delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati). Quadro informativo dei dati necessari ai fini della ripartizione del FFO e del contributo L. 243/1991 - anno 2021” di cui al prot. 7.345 del 21 maggio 2021;
- viste le delibere del Senato Accademico della seduta del 29 aprile 2021 e del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 aprile 2021 sul punto “Indicazioni strategiche per elaborazione e sviluppo progettualità di Ateneo sui fondi della programmazione triennale 2021-2023 ex DM 289 del 25 marzo 2021”;
- visto il verbale di validazione del Nucleo di Valutazione nella seduta del 12 luglio 2021 relativamente allo “Validazione degli indicatori della programmazione triennale 2021-2023”;
- vista la propria delibera e quella del Senato Accademico della seduta del 16 luglio 2021 relativamente ai programmi da presentare per l’accesso ai finanziamenti previsti dagli articoli 3 e 4 del DM 289/2021 e in particolare esaminati i programmi e le schede di accesso al finanziamento
- vista la nota MUR “D.M. del 25 marzo 2021, n. 289, pubblicazione esiti della valutazione dei programmi di Ateneo presentati” protocollo nr: 15787 del 19 novembre 2021
- preso atto degli esiti della valutazione dei programmi risultante dal portale Pro3 alla data del 22 novembre 2021
- visto il parere del Senato Accademico nella seduta del 15 dicembre 2021 sul medesimo punto all’ordine del giorno,

Approva

- 1) la rimodulazione del target dell’indicatore “E_j. Riduzione dell’età media del personale TA di ruolo” dall’originario valore presentato di 52,000 anni al valore rimodulato di 51,400 anni
- 2) la comunicazione e motivazione della rimodulazione con il seguente testo “A seguito dell’aggiornamento degli elementi che incidono sulla determinazione del target dell’indicatore al 31 dicembre 2021 basata sulle prese di servizio e cessazioni avvenute da luglio scorso, sulle ulteriori cessazioni future a oggi note e in particolar modo alla delibera del Consiglio di Amministrazione dello scorso 26 novembre 2021 relativa alla previsione del reclutamento di personale TA e CEL per gli anni 2022 e 2023, si ritiene realizzabile, ancorché estremamente sfidante, il target rimodulato e indicato in apposito campo”.

Raccomanda

un costante e attento monitoraggio dell’evoluzione dell’indicatore oggetto di rimodulazione fino a conclusione del programma, invitando l’Amministrazione a segnalare, in occasione dei monitoraggi e dei futuri atti di programmazione del personale, l’eventuale necessità di uno specifico intervento sulla programmazione 2022 e 2023.

Sul punto 4 dell’O.D.G. «**INTEGRAZIONE LINEE GUIDA OPERATIVE ATTIVITA’ UNIVERSITARIE – DIDATTICA**»

O M I S S I S

Il Consiglio di Amministrazione,

- visto il vigente *Statuto*;
 - visto il vigente Regolamento Didattico di Ateneo;
 - visto il D.L. 6 agosto 2021, n. 111 rubricato “*Misure urgenti per l’esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti*”;
 - vista la Legge 24 settembre 2021, n. 133 rubricata “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, recante misure urgenti per l’esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti*”;
 - vista la nota prot. 13676 del 8 ottobre 2021 trasmessa dal Ministero dell’Università e della Ricerca con oggetto “*Evoluzione del quadro epidemiologico - svolgimento delle attività didattiche e curriculari in presenza*”;
 - richiamata la propria delibera del 14 ottobre 2021;
 - vista la delibera del Senato Accademico del 14 ottobre 2021;
 - preso atto di quanto emerso nella riunione della commissione didattica allargata del 6 dicembre scorso;
 - preso atto delle indicazioni fornite dai medici competenti;
 - ritenuto di dover assicurare la continuità della formazione degli studenti nel pieno rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza che verranno assunte dal Governo e della autorità competenti, commisurando lo svolgimento delle attività in presenza all’evoluzione del quadro epidemiologico e alla conseguente classificazione della regione Toscana in zona bianca, gialla, arancione e rossa;
 - letto quanto riportato in narrativa;
 - udita la relazione,
-

DELIBERA

l'integrazione delle *Linee Guida Operative per lo svolgimento delle attività didattiche in presenza per l'anno accademico 2021/2022 (a partire dal 1° gennaio e fino al 20 febbraio 2022)* nel testo allegato al presente verbale di cui costituisce parte integrante (All. 1).

Dà mandato agli uffici per un coordinamento dei testi prima della pubblicazione.

Sul punto 5 dell'O.D.G. «**APPROVAZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN DI ATENEIO TRIENNIO 2022/24**»

O M I S S I S

Il Consiglio di Amministrazione,

- visto l'impegno prioritario dell'Università di Firenze per la parità di genere;
- considerato che la Commissione Europea ha stabilito che dal 1° gennaio 2022 tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ad un finanziamento europeo per la ricerca devono essere dotate di un GEP;
- preso atto delle "Linee Guida per promuovere l'equilibrio di genere e l'inclusione degli eventi scientifici dell'Università di Firenze" che Il Consiglio di Amministrazione ha emanato nella seduta del 29 luglio 2020 al fine di promuovere una maggiore inclusione e superare le asimmetrie di genere;
- preso atto della costituzione, in data 28/09/2021 (DR 1355/2021), da parte della Rettore dell'Università degli Studi di Firenze di un gruppo di lavoro in rappresentanza delle varie aree incaricato di predisporre il GEP le cui azioni entreranno a far parte del piano strategico di Ateneo del prossimo triennio;
- preso atto dell'incontro con le parti sindacali sul tema, tenutosi in fase di elaborazione del documento, il 27 novembre u.s.;
- tenuto conto di quanto emerso nel corso della discussione sulla necessità di svolgere un'accurata revisione del testo del Gender Equality Plan dal punto di vista linguistico,

Delibera

di approvare il Gender Equality Plan dell'Università degli Studi di Firenze per il triennio 2022-2024 nel testo allegato al presente verbale di cui costituisce parte integrante (All. 2).

Il Consiglio, inoltre, dà mandato al prof. Marco Biffi di revisionare, dal punto di vista linguistico, il testo del Gender Equality Plan.

Sul punto 6 dell'O.D.G. «**PROGRAMMA PER GIOVANI RICERCATORI "RITA LEVI MONTALCINI": CHIAMATA DI RICERCATORI AI SENSI DELL'ART. 24, COMMA 3, LETTERA B), LEGGE 240/2010**»

O M I S S I S

Il Consiglio di Amministrazione,

- vista la legge 30 dicembre 2010, n. 240, ed in particolare l'articolo 24 "Ricercatori a tempo determinato";
- visto il "Regolamento in materia di Ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240", emanato con Decreto 16 aprile 2019, n. 467;
- preso atto che il decreto ministeriale di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università, stabilisce annualmente la quota da destinare alla prosecuzione del Programma per giovani ricercatori "*Rita Levi Montalcini*" a favore di giovani studiosi ed esperti italiani e stranieri, in possesso del titolo di dottore di ricerca o equivalente da non più di 6 anni e impegnati stabilmente all'estero in attività di ricerca o didattica da almeno un triennio, finalizzato alla realizzazione di programmi di ricerca autonomamente proposti presso le Università italiane, attraverso la stipula di contratti ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), legge 240/2010, sulla base di criteri e modalità stabiliti con decreto del Ministro;
- visto che il bando 2019 è stato emanato con Decreto n. 928 del 23 dicembre 2020 e con Decreto D.M. n. 1152 del 13 ottobre 2021 il Ministro ha individuato l'elenco dei 24 soggetti da finanziare nonché quello delle "riserve" da utilizzare in caso di rinuncia da parte dei vincitori;
- tenuto conto che il bando prevede che i vincitori stipulino il contratto e prendano servizio presso l'ateneo entro gli otto mesi successivi all'assunzione della delibera del Consiglio di Amministrazione;
- preso atto che il contratto disciplina l'impegno esclusivo e a tempo pieno del ricercatore presso l'Università, ai sensi della legge 240/2010. Qualora, nel corso del contratto, il ricercatore risulti vincitore di altri programmi di ricerca, è necessario un addendum al contratto che, in ogni caso, non potrà comportare incremento della retribuzione ma solo una rimodulazione dell'impegno sul progetto, il quale comunque deve essere almeno pari al 70% dell'impegno complessivo. Tale rimodulazione deve essere comunicata al Ministero che, al termine del triennio, procederà al recupero delle eventuali somme (quota parte del costo del contratto) rendicontate in altri progetti di ricerca;
- preso atto che il Ministero, successivamente alla stipula del contratto, provvede al trasferimento all'università dell'intero ammontare dell'importo accordato per l'esecuzione dell'attività di ricerca e per la corresponsione del trattamento economico onnicomprensivo, determinato in misura pari al 120 per cento del trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo pieno attribuito all'interessato ai sensi dell'art. 24, comma 8, della

legge n. 240 del 2010. In caso di risoluzione anticipata del contratto, il Ministero provvederà al recupero dell'importo residuo non utilizzato a valere sul fondo di finanziamento ordinario dell'università;

- ricordato che ai sensi dell'art. 24, comma 5, della legge n. 240 del 2010, nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, nel terzo anno del contratto l'università valuta il titolare del contratto stesso che abbia conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16 della legge 240 del 2010, ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e), della medesima legge. In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto, alla scadenza dello stesso, è inquadrato nel ruolo dei professori associati. La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati dal decreto ministeriale 4 agosto 2011, n. 344;

- ricordato altresì che ai sensi dell'art. 24, comma 5-bis, della legge n. 240 del 2010, l'università, qualora abbia le necessarie risorse nella propria programmazione, nei limiti delle risorse assunzionali disponibili a legislazione vigente per l'inquadramento nella qualifica di professore associato, ha facoltà di anticipare, dopo il primo anno del contratto di cui al comma 3, lettera b), l'inquadramento di cui al comma 5, previo esito positivo della valutazione. In tali casi la valutazione comprende anche lo svolgimento di una prova didattica nell'ambito del settore scientifico disciplinare di appartenenza del titolare del contratto. In tal caso il Ministero provvederà al recupero dell'importo residuo non utilizzato a valere sul fondo di finanziamento ordinario dell'università;

- tenuto conto che alla nomina di Professore Associato l'importo del costo annuo del contratto da ricercatore sarà reso consolidabile a valere sul FFO;

- tenuto conto che quindi l'Ateneo è tenuto ad impegnare esclusivamente il differenziale di *Punti Organico* tra il posto di Professore e quello di Ricercatore originariamente attribuito dal Ministero all'Ateneo, pari a 0,20 *PuOr*;

- ricordato che il Programma Giovani Ricercatori "*Rita Levi Montalcini*" rientra tra i Programmi indicati nel Decreto Ministeriale del 28 dicembre 2015 n. 963 che ha identificato i programmi di alta qualificazione, finanziati dall'Unione Europea o dal Ministero dell'istruzione, dell'Università e della ricerca (MIUR), i cui vincitori possono essere destinatari di chiamata diretta per la copertura di posti di professore di ruolo di I e di II fascia e di ricercatore a tempo determinato da parte delle università ai sensi dell'articolo 1, comma 9 della Legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni;

- preso atto che gli Atenei possano procedere alla chiamata senza il preventivo nulla osta, come indicato nelle note ministeriali inviate agli Atenei di comunicazione della scelta dei vincitori;

- richiamato quanto disposto dal Consiglio di Amministrazione del 23 dicembre 2019, che in merito all'impegno in termini di *PuOr* da parte dei Dipartimenti che hanno reclutato per chiamate dirette ricercatori di tipologia b) e che procedano all'eventuale chiamata nel ruolo di professore di II fascia ai sensi dell'art. 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, prevede "*l'impegno di 0,2 PuOr a totale carico dei Dipartimenti che hanno reclutato per chiamata diretta ricercatori di tipologia b) dal 2016 in poi all'attivazione delle procedure di chiamata nel ruolo di professore di II fascia ai sensi dell'art. 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240*";

- vista la nota del 10 novembre 2021, n. 15280, con la quale il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ha comunicato che i dottori Carolina Vallejo Rodríguez e Davide Bacco, vincitori del bando Giovani Ricercatori "*Rita Levi Montalcini*" 2019, hanno scelto in ordine di preferenza l'Ateneo fiorentino per lo svolgimento del programma di ricerca;

- visto che contestualmente il MUR ha stanziato euro 180.081,44 per il compenso di ciascun studioso (importo contratto lordo amministrazione per il triennio), nonché per la "*quota ricerca*" euro 7.500,00 per lo svolgimento del progetto della dott.ssa Vallejo Rodríguez e euro 63.000,00 per lo svolgimento del progetto del dott. Bacco.

- evidenziato che, ai sensi del Bando n. 928/2020, tra i costi connessi allo svolgimento della ricerca, non sono ammessi oneri relativi all'utilizzo di personale esterno di alcun genere, che le risorse rese disponibili per l'esecuzione del programma di ricerca devono essere utilizzate nell'ambito dello svolgimento del contratto da ricercatore e non possono essere utilizzate dopo la scadenza dello stesso, e che, nelle more del trasferimento, le stesse dovranno essere rese disponibili al ricercatore da parte dell'ateneo sin dall'inizio dell'attività, al fine di consentire allo stesso l'esecuzione del programma di ricerca nel triennio del contratto;

- preso atto che l'Ateneo è tenuto a comunicare, entro 45 giorni dalla nota, tramite apposita procedura al seguente indirizzo <https://bandomontalcini.cineca.it/atenei/>, la delibera del Consiglio di Amministrazione contenente l'impegno alla stipula del contratto ai sensi dell'articolo 24, comma 3 lettera b) della legge 240/2010 e l'attestazione dell'impegno del Dipartimento a fornire adeguate strutture di accoglienza e di supporto, ovvero la dichiarazione che non intende accogliere la richiesta;

- verificato che la scadenza risulta pertanto il 25 dicembre 2021;

- tenuto conto che l'Ateneo è tenuto preliminarmente a verificare che gli studiosi abbiano conseguito il titolo di Dottore di Ricerca, o titolo equivalente, successivamente al 31 ottobre 2013 e non oltre il 31 ottobre 2016 e l'impegno stabile all'estero da almeno un triennio in attività didattica o di ricerca al momento della presentazione

della domanda di partecipazione e che gli stessi siano in possesso dei requisiti ordinariamente previsti per l'assunzione in qualità di pubblico dipendente. In caso di conseguimento del titolo all'estero lo studioso dovrà essere in possesso del riconoscimento del titolo di dottore di ricerca secondo la normativa vigente;

- ritenuto opportuno ricordare che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28 ottobre 2015, ha approvato *"l'innalzamento, a fronte di motivata proposta, del trattamento economico spettante ai giovani ricercatori vincitori del Programma "Rita Levi Montalcini", inquadrati nella qualifica di ricercatore a tempo determinato di tipologia b), fino alla misura massima del 30% di quello spettante al ricercatore confermato a tempo pieno (classe 0) e la conseguente imputazione al bilancio di Ateneo dell'eventuale differenza con il trattamento economico previsto dal relativo bando"*;

- visto che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 22 luglio 2016, ha individuato i seguenti criteri per l'approvazione dell'innalzamento del trattamento economico di cui sopra, che, in alternativa, devono essere posseduti:

- tenute track già in atto presso Università estere (assistant professor, associate professor);
- posizioni permanenti presso centri di ricerca (research scientist);

- tenuto conto che il costo amministrazione dell'innalzamento di trattamento economico di cui sopra è pari a euro 5.234,00 annuo e pari a 15.701,99 nel triennio, che se fosse accettata la proposta del Dipartimento sarebbero totalmente a carico dell'Ateneo;

- preso atto che il progetto della dott.ssa Carolina Vallejo Rodríguez è svolto nel settore scientifico disciplinare MAT/02 (Algebra);

- tenuto conto di quanto deliberato dal Consiglio del Dipartimento di Matematica e Informatica "Ulisse Dini", quale unico referente sul ssd MAT/02, in merito all'accettazione della proposta di accoglienza della dottoressa Vallejo Rodríguez quale Ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), che nella seduta del 22 novembre 2021:

a) manifesta interesse all'accoglienza della dott.ssa Carolina Vallejo Rodríguez in qualità di vincitrice del bando "Giovani Ricercatori Rita Levi Montalcini", destinataria di un contratto di ricercatore a tempo determinato di tipologia b) ex art. 24 L. 240/2010;

b) si impegna a fornire adeguate strutture di accoglienza e di supporto;

c) impegna in sede di programmazione triennale 0.20 Punti Organico affinché nel terzo anno di contratto, in caso di valutazione positiva della Ricercatrice, si possa procedere all'attivazione di una procedura valutativa ex art. 24, comma 5, Legge 240/2010, per l'inquadramento del medesimo nel ruolo di professore associato;

d) sussistendo i criteri previsti dal CDA di Ateneo con delibera del 22/07/2016 come richiamati in premessa, approva la richiesta di innalzamento del trattamento economico spettante alla ricercatrice vincitrice del programma "Rita Levi Montalcini" inquadrata nella qualifica di ricercatore a tempo determinato di tipologia b) fino alla misura massima del 30 % di quello spettante al ricercatore confermato a tempo pieno e la conseguente imputazione al bilancio di Ateneo dell'eventuale differenza con il trattamento economico previsto dal relativo bando, facendo propria la motivata proposta espressa dalla Commissione di Indirizzo e Valutazione del Dipartimento in seduta del 19/11/2021;

e) dà atto che in caso di esito positivo della pratica, la dott.ssa Vallejo Rodríguez dovrà prendere servizio entro 8 mesi dalla data di deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Università di Firenze."

- vista la documentazione relativa alla Dott.ssa Carolina Vallejo Rodríguez (curriculum scientifico, elenco delle pubblicazioni, descrizione del programma proposto e un articolo pubblicato);

- precisato che per la studiosa è stato verificato che abbia conseguito il titolo di Dottore di ricerca, o titolo equivalente, successivamente al 31 ottobre 2013 e non oltre il 31 ottobre 2016 e l'impegno stabile all'estero da almeno un triennio in attività didattica o di ricerca al momento della presentazione della domanda di partecipazione;

- tenuto conto della richiesta del Dipartimento di innalzamento del trattamento economico spettante alla ricercatrice fino alla misura massima del 30 % di quello spettante al ricercatore confermato a tempo pieno e la conseguente imputazione al bilancio di Ateneo dell'eventuale differenza con il trattamento economico previsto dal relativo bando;

- verificata la sussistenza del criterio richiesto dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 luglio 2016, considerato che la qualifica ricoperta di *Profesora Ayudante Doctora*, è una posizione di *"tenure track già in atto presso Università estere (assistant professor, associate professor)"*;

- tenuto conto che il progetto del dott. Davide Bacco può essere svolto sia nel settore scientifico-disciplinare FIS/03 (Fisica della Materia) sia nel settore scientifico-disciplinare ING-INF/03 (Telecomunicazioni), e che pertanto per una contestuale valutazione circa la eventuale afferenza definitiva sono stati invitati a deliberare i Dipartimenti di Fisica e Astronomia e Ingegneria dell'Informazione, precisando che il primo se interessato,

avrebbe dovuto deliberare anche il settore concorsuale nel quale incardinare il Ricercatore a tempo determinato, tenuto conto che il ssd FIS/03 è comune ai settori concorsuali 02/B1 e 02/B2;

- visto che il Consiglio del Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, nella seduta del 22 novembre 2021 ha deliberato all'unanimità *“di non accettare la proposta di accoglienza del Dott. Davide Bacco, vincitore del Programma di reclutamento di giovani Ricercatori "Rita Levi Montalcini" - Bando 2019, come Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) ai sensi dell'art. 24, c. 3, lett. b) della legge n.240/2010”*. Il Consiglio precisa che *“nel corso dell'ampia discussione, si evidenzia che le competenze del Ricercatore appaiono essere più adatte ad un suo inserimento presso il Dipartimento di Fisica e Astronomia, in considerazione di vari aspetti tra cui l'area del programma Montalcini in cui il Ricercatore è stato selezionato, i settori disciplinari delle Abilitazioni Scientifiche Nazionali conseguite, la collocazione e la relazione di co-authorship nelle pubblicazioni. I temi sviluppati nelle ricerche del Ricercatore appaiono comunque rilevanti e di potenziale interesse per collaborazioni scientifiche con ricercatori del DINFO, per il Dottorato in Ingegneria dell'Informazione, e in prospettiva anche per essere offerti in forma elettiva per il Corso di Laurea”*;

- tenuto conto della delibera del Consiglio del Dipartimento di Fisica e Astronomia del 14 dicembre 2021, pervenuta in data odierna;

- vista la documentazione relativa al dott. Davide Bacco (curriculum scientifico, elenco delle pubblicazioni, descrizione del programma proposto e un articolo pubblicato);

- precisato che per lo studioso è stato verificato che abbia conseguito il titolo di Dottore di ricerca, o titolo equivalente, successivamente al 31 ottobre 2013 e non oltre il 31 ottobre 2016 e l'impegno stabile all'estero da almeno un triennio in attività didattica o di ricerca al momento della presentazione della domanda di partecipazione;

- preso atto del parere espresso dal Senato Accademico nella seduta straordinaria del 15 dicembre 2021,

DELIBERA

- l'approvazione della stipula con la dott.ssa Carolina Vallejo Rodríguez di un contratto triennale di Ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, finalizzato alla realizzazione del programma di ricerca approvato dal Ministero nell'ambito del Programma per giovani ricercatori *“Rita Levi Montalcini”*, presso il Dipartimento di Matematica e Informatica *“Ulisse Dini”*, per il settore concorsuale 01/A2 (Geometria e Algebra), settore scientifico-disciplinare MAT/02 (Algebra);

- l'innalzamento del trattamento economico spettante alla dott.ssa Carolina Vallejo Rodríguez fino alla misura massima del 30 % di quello spettante al ricercatore confermato a tempo pieno e la conseguente imputazione al bilancio di Ateneo della differenza con il trattamento economico previsto dal relativo bando;

- l'approvazione della stipula con il dott. Davide Bacco di un contratto triennale di Ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, finalizzato alla realizzazione del programma di ricerca approvato dal Ministero nell'ambito del Programma per giovani ricercatori *“Rita Levi Montalcini”*, presso il Dipartimento di Fisica e Astronomia, per il settore concorsuale 02/B1 (Fisica Sperimentale della Materia), settore scientifico-disciplinare FIS/03 (Fisica della Materia),

PRENDE ATTO

- dell'impegno assunto dal Dipartimento di Matematica e Informatica *“Ulisse Dini”* a vincolare, nel terzo anno di contratto del Ricercatore, 0,20 *Punti Organico*, necessari per l'eventuale assunzione della dott.ssa Carolina Vallejo Rodríguez nel ruolo di Professore Associato;

- dell'impegno assunto dal Dipartimento di Fisica e Astronomia a vincolare, nel terzo anno di contratto del Ricercatore, 0,20 *Punti Organico*, necessari per l'eventuale assunzione del dott. Davide Bacco nel ruolo di Professore Associato.

Sul punto 5bis) dell'O.D.G. **«RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 36 CO. 3 DEL REGOLAMENTO DI AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTABILITÀ DELL'ATENEO, ALLA STIPULA DI UN CONTRATTO DI DURATA QUINDICENNALE PER L'ACQUISTO DI FIBRA OTTICA IN IRU (INDEFEASIBLE RIGHT OF USE, IN ITALIANO DIRITTO IRREVOCABILE D'USO)»**

OMISSIS

Il Consiglio di Amministrazione,

- visto l'art. 97 della Costituzione;
- visto il d.lgs. 18 aprile 2016 n. 50 recante *“Codice dei Contratti”*;
- vista la L. n. 120/2020, in particolare l'art. 1 co. 2 lett. a);
- vista il R.D. n. 2440 del 18/11/1923, in particolare l'art. 12, co. 1;
- visto lo Statuto dell'Università di Firenze;
- visto il Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità dell'Università di Firenze, in particolare l'art. 36 co. 3;

- visto il decreto dirigenziale (prot. 321874 del 03/12/2021) di nomina a Responsabile Unico del Procedimento del dr. Eugenio Dibilio per le fasi relative all'acquisizione del servizio di fibra spenta per due coppie distinte tra le sedi di via delle Gore 2 a Firenze e viale delle Idee 22 a Sesto Fiorentino, per la durata di quindici anni e comprensivo del servizio di manutenzione (periodo 2022-2036) di cui alla richiesta d'acquisto prot. n. 311524 del 24 novembre 2021, per un importo complessivo non superiore ad euro 115.000,00 oltre IVA;
- considerata la dimensione strategica e infrastrutturale della spesa oggetto di autorizzazione e preso atto della copertura finanziaria della stessa sul conto CO.04.01.02.01.08.15.08 "Altre Utenze e canoni" – dimensione analitica "Gestione Reti Server Farm OPAC";
- valutate le ragioni di convenienza e opportunità alla stipula di un contratto d'acquisto di durata ultranovennale e, specificamente, di durata quindicennale;
- ritenute, dunque, sussistenti, le ragioni di eccezionalità che consentono a questo Consesso il rilascio dell'autorizzazione alla stipula di contratti d'appalto di durata superiore a nove anni,

Delibera

di autorizzare, ai sensi dell'art. 36 co. 3 del Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità dell'Università di Firenze, il Dirigente competente all'adozione della determina a contrarre e alla successiva stipula del contratto d'appalto del servizio di fibra spenta per due coppie distinte tra le sedi di via delle Gore 2 a Firenze e viale delle Idee 22 a Sesto Fiorentino, per la durata di quindici anni e comprensivo del servizio di manutenzione (periodo 2022-2036), previa verifica della effettiva copertura finanziaria e nel rispetto delle forme e dei vincoli previsti dalla disciplina vigente e, in particolare, dal d.lgs. 50/2016; dalla Legge n. 120/2021 (conversione del DL c.d. "semplificazioni"); nonché delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 449, 450 e 452, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di ricorso alle convenzioni-quadro e al mercato elettronico delle pubbliche amministrazioni; delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 512 a 516, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 in materia di ricorso agli strumenti di acquisto e negoziazione di Consip Spa per gli acquisti di beni e servizi informatici e di connettività.

Sul punto 7 dell'O.D.G. «**APPROVAZIONE DEL PROTOCOLLO DI INTESA TRA AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA CAREGGI E UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE PER LA REVISIONE DEGLI ACCORDI CHE NE REGOLANO I RAPPORTI**»

O M I S S I S

Il Consiglio di Amministrazione,

- visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Firenze;
- visto il Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità dell'Università degli Studi di Firenze;
- visto il D.Lgs.vo 30.12.1992 n. 502 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- vista la Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e s.m.i.;
- visto l'art. 1 del D. lgs 517/99;
- visto il provvedimento del Direttore Generale, Dott. Damone, del 06 dicembre 2021;
- ritenuto di dover avviare un lavoro di ricognizione, revisione ed integrazione degli accordi che regolano i rapporti tra le stesse parti, e che, a tali fini, un protocollo d'intesa che costituisca tavoli paritetici focalizzati su specifici ambiti di approfondimento con un coordinamento che ne monitori i lavori e i risultati, costituisca lo strumento idoneo per raggiungere tali finalità;
- visto il Protocollo di Intesa tra Azienda Ospedaliero - Universitaria Careggi e Università degli Studi Firenze,

delibera

la sottoscrizione del Protocollo di Intesa tra Azienda Ospedaliero - Universitaria Careggi e Università degli Studi Firenze per la revisione degli accordi che ne regolano i rapporti, secondo il testo allegato al presente verbale di cui forma parte integrante (All. 3).

Alle ore 17,05 il Presidente dichiara chiusa la seduta. Della medesima è redatto il presente verbale - approvato seduta stante limitatamente alle delibere assunte - che viene confermato e sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dott.ssa Beatrice Sassi

IL PRESIDENTE

Prof.ssa Alessandra Petrucci

Al. 1

Integrazioni delle Linee guida in vigore in relazione ad esami e tesi - validità fino al 20 febbraio 2022

a) Esami di laurea

Finché l'indice di rischio della Regione Toscana si colloca in **fascia bianca o gialla**, si confermano le indicazioni precedenti.

– I Corsi di Studio comunicano alle Scuole, all'Area Servizi economici, logistici e patrimoniali e all'Area per l'innovazione e gestione dei servizi informativi e informatici il calendario delle lauree in presenza con un congruo anticipo (tempo minimo una settimana / dieci giorni).

Vengono comunicate contestualmente le aule fissate per la laurea.

Deve essere prevista un'aula separata per la Commissione.

La presenza deve prevedere non più di 10 laureandi per sessione. Il numero di 10 è stabilito in ragione della capienza media delle aule misurata su posti anti covid e col fine di evitare che la permanenza di candidati e accompagnatori nell'aula adibita alla discussione e proclamazione si protragga per oltre le 3 / 4 ore massime.

Qualora le singole Scuole abbiano modalità diverse di proclamazione e gestione delle discussioni, le misure di sicurezza sopra prescritte potranno essere opportunamente variate sotto la diretta responsabilità dei Presidenti delle Scuole e la stretta osservanza dei Presidenti delle Commissioni nel rispetto delle medesime finalità.

– Sono utilizzabili soltanto aule nelle sedi universitarie dotate di tornelli.

– Qualora nella stessa aula siano presenti più sessioni, deve essere programmato un intervallo minimo di un'ora per la gestione dei flussi di persone e per la sanificazione.

– Al momento della domanda di laurea, il candidato potrà esercitare l'opzione della discussione in presenza oppure a distanza.

La trasformazione dall'opzione in presenza in discussione da remoto sarà autorizzata successivamente SOLO nel caso in cui il laureando presenti alla Scuola un'istanza attestante un impedimento di salute autocertificato.

–Laddove l'organizzazione lo consenta, le scuole possono consentire per ogni laureando in presenza un massimo di quattro accompagnatori dei quali dovranno essere comunicati i nominativi e la mail al referente della Scuola incaricato ad autorizzare ingressi per il rilascio del QR Code per l'ingresso.

Al momento del rilascio, il QR Code sarà inviato per e-mail all'utente autorizzato con un foglio di istruzioni per gli ospiti contenente un estratto del protocollo anticontagio esplicativo del comportamento da tenere durante la cerimonia e delle procedure di controllo all'accesso.

L'ingresso è consentito esclusivamente a coloro che sono in possesso di Green Pass.

L'ingresso nei plessi UNIFI comporta l'accettazione delle regole e delle misure per la prevenzione del contagio.

–All'ingresso del plesso è previsto uno steward che facilita gli accessi e verifica il possesso del Green Pass.

La lista degli autorizzati sarà inviata dalle Scuole all'Area Servizi economici, logistici e patrimoniali e da questa consegnata agli addetti di portineria per eventuali controlli degli autorizzati.

–In ogni aula sarà presente un tutor, adeguatamente formato, che attiverà quanto necessario allo streaming e/o registrazione e assisterà la Commissione dando supporto alle operazioni di verbalizzazione al fine di consentirne la massima dematerializzazione.

È compito della Scuola inviare ai laureandi il link per seguire lo streaming della cerimonia.

AL TERMINE DELLA CERIMONIA È SEVERAMENTE VIETATO TRATTENERSI ALL'USCITA DEI PLESSI PER

FESTEGGIAMENTI E ASSEMBRAMENTI; SI RACCOMANDA ALLE SCUOLE DI ADOTTARE MISURE UTILI ALLO SCOPO.

Nella fascia arancione, anche al fine di contenere assembramenti e rischi di contagio, gli esami di laurea sono di norma svolti a distanza, secondo la modalità definite nel DR n. 1248 del 29/10/2020

In fascia rossa gli esami di laurea sono a distanza.

j) Esami orali

In fascia bianca e gialla, gli esami orali si tengono di regola in presenza. I docenti e le Scuole organizzano le sessioni di esame in modo da consentire lo svolgimento in presenza nel rigoroso rispetto delle misure di sicurezza (tracciamento, distanziamento, rispetto dell'uso di dispositivi). **Laddove il numero degli iscritti sia elevato, il docente organizza preliminarmente il calendario su più giorni e comunica agli studenti iscritti questa organizzazione ai fini della prenotazione /presenza dello studente in aula.**

Gli studenti esprimono eventualmente la preferenza per la modalità a distanza attraverso una richiesta motivata da gravi ragioni, quali in via esemplificativa le ragioni di salute, la residenza fuori dal territorio della Toscana e la collocazione in zone in cui è inibito lo spostamento.

Con riferimento agli esami a distanza le Scuole individuano misure organizzative che possono contemplare sedute separate all'interno della sessione.

In fascia arancione, anche al fine di contenere assembramenti e rischi di contagio, gli esami orali sono di norma svolti a distanza fatta salva la possibilità da parte dello studente di chiedere di effettuare l'esame in presenza in casi specifici e adeguatamente motivati.

In fascia rossa gli esami si svolgono completamente a distanza.

K) Esami di profitto scritti

In fascia bianca e gialla gli esami scritti si tengono di regola in presenza. Le Scuole organizzano le sessioni di esame scritto in modo da consentire lo svolgimento in presenza nel rigoroso rispetto delle misure di sicurezza (tracciamento, distanziamento, rispetto dell'uso di dispositivi). Laddove il numero degli iscritti sia elevato in relazione alla capienza delle aule, il docente organizza l'esame con più turni.

Gli studenti esprimono eventualmente la preferenza per la modalità a distanza attraverso una richiesta motivata da gravi ragioni, quali in via esemplificativa le ragioni di salute, la residenza fuori dal territorio della Toscana e la collocazione in zone in cui è inibito lo spostamento.

In fascia arancione, anche al fine di contenere assembramenti e rischi di contagio, gli esami scritti sono di norma svolti a distanza fatta salva la possibilità da parte dello studente di chiedere di effettuare l'esame in presenza in casi specifici e adeguatamente motivati.

In fascia rossa gli esami si svolgono completamente a distanza.

L) Apertura aule delle rappresentanze degli studenti

A partire dal 15 dicembre alle aule studio si aggiungeranno le aule delle rappresentanze degli studenti con capienza al 50%, a cui si potrà accedere previa registrazione sulla piattaforma kairos per il necessario tracciamento.



Prot. n. _____ del _____

Estratto dal verbale del Consiglio di Amministrazione

Adunanza del 15 dicembre 2021

L'anno duemilaventuno, addì 15 del mese di dicembre, alle ore 15,00, il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Firenze, convocato con nota prot. n. 326748 pos. II/8 del 9 dicembre 2021 inviata per e-mail, alla luce del DPCM del 18 ottobre 2020, si è riunito presso i locali del Rettorato e in modalità telematica, ai sensi del "Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi collegiali dell'Università di Firenze in modalità telematica" emanato con D.R. n. 370 prot. n. 48115 del 18 marzo 2020, per trattare il seguente ordine del giorno:

O M I S S I S

Partecipa alla seduta in presenza presso i locali del Rettorato e in collegamento telematico tramite l'applicativo MEET:

- Prof.ssa Alessandra Petrucci, Rettrice

Sono presenti presso i locali del Rettorato e in collegamento telematico tramite l'applicativo MEET:

- prof. Marco Biffi, membro interno
- dott.ssa Marta Billo, membro interno
- prof.ssa Elisabetta Cerbai, membro interno
- prof. Giovanni Ferrara, membro interno
- prof. Andrea Lippi, membro interno
- sig.ra Lucrezia Berretti, rappresentante degli studenti.

Partecipano in collegamento telematico da remoto tramite l'applicativo MEET:

- prof.ssa Ada Carlesi, membro esterno
- dott.ssa Diana Marta Toccafondi, membro esterno
- sig. Matteo De Liguori, rappresentante degli studenti.

Partecipa, altresì, alla seduta la dott.ssa Beatrice Sassi, Direttore Generale, con funzioni di Segretario verbalizzante, in presenza presso i locali del Rettorato e in collegamento telematico tramite l'applicativo MEET.

Partecipa, inoltre, ai sensi del comma 8, dell'art. 14 dello Statuto, in presenza presso i locali del Rettorato e in collegamento telematico tramite l'applicativo MEET, il Prorettore Vicario, prof. Giovanni Tarli Barbieri.

O M I S S I S

Il Presidente, verificate tutte le connessioni e constatata l'esistenza del numero legale, dichiara aperta e valida la seduta.

- Prof.ssa Diana Marta Toccafondi si scollega alle ore 16,35, punto 5 dell'O.D.G., si ricollega alle ore 16,41, punto 5 bis) dell'O.D.G.

Nel corso della riunione il punto 8 dell'OdG viene discusso dopo il punto 2 e il punto 6 prima del 5 bis).

O M I S S I S

Sul punto 5 dell'O.D.G. «APPROVAZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN DI ATENE0 TRIENNIO 2022/24»

O M I S S I S

Il Consiglio di Amministrazione,



- visto l'impegno prioritario dell'Università di Firenze per la parità di genere;
- considerato che la Commissione Europea ha stabilito che dal 1° gennaio 2022 tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ad un finanziamento europeo per la ricerca devono essere dotate di un GEP;
- preso atto delle "Linee Guida per promuovere l'equilibrio di genere e l'inclusione degli eventi scientifici dell'Università di Firenze" che Il Consiglio di Amministrazione ha emanato nella seduta del 29 luglio 2020 al fine di promuovere una maggiore inclusione e superare le asimmetrie di genere;
- preso atto della costituzione, in data 28/09/2021 (DR 1355/2021), da parte della Rettore dell'Università degli Studi di Firenze di un gruppo di lavoro in rappresentanza delle varie aree incaricato di predisporre il GEP le cui azioni entreranno a far parte del piano strategico di Ateneo del prossimo triennio;
- preso atto dell'incontro con le parti sindacali sul tema, tenutosi in fase di elaborazione del documento, il 27 novembre u.s.;
- tenuto conto di quanto emerso nel corso della discussione sulla necessità di svolgere un'accurata revisione del testo del Gender Equality Plan dal punto di vista linguistico,

Delibera

di approvare il Gender Equality Plan dell'Università degli Studi di Firenze per il triennio 2022-2024 nel testo allegato al presente verbale di cui costituisce parte integrante (All. 2).

Il Consiglio, inoltre, dà mandato al prof. Marco Biffi di revisionare, dal punto di vista linguistico, il testo del Gender Equality Plan.

OMISSIS

Alle ore 17,05 il Presidente dichiara chiusa la seduta. Della medesima è redatto il presente verbale - approvato seduta stante limitatamente alle delibere assunte - che viene confermato e sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

F.to Beatrice Sassi

IL PRESIDENTE

F.to Alessandra Petrucci

Autenticazione di copie di atti e documenti
(Art. 18 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)
Il presente documento, composto di n. 26 fogli, è estratto dal verbale originale depositato presso questo Ateneo ed è conforme allo stesso nelle parti ivi riportate.

Firenze, 12/12/2021

Firma

(Patrizia Olmi)



Università degli Studi di Firenze

Gender Equality plan

La strategia dell'Università degli Studi di Firenze per la parità di genere segue le migliori prassi sperimentate a livello nazionale e internazionale in materia di promozione dell'equità e valorizzazione della diversità. Considera questo impegno, che assume sia verso la componente studentesca sia verso il proprio personale, come essenziale al fine sia di superare eventuali disuguaglianze strutturali e situazioni di squilibrio e discriminazione esistenti, sia di prevenire l'emergere di nuove disuguaglianze e discriminazioni.

Il traguardo a cui tutti dobbiamo tendere è una società in cui tutte le donne e gli uomini, tutte le ragazze e i ragazzi, nella loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la vita pubblica.

L'Università degli Studi di Firenze, in linea con quanto richiesto dalla Comunità Europea, è impegnata nella promozione dell'uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita universitaria.

Il settore della formazione superiore e della ricerca ha caratteristiche peculiari, che necessitano di azioni specifiche per poter superare i gender gap, che purtroppo sono ancora ampiamente persistenti.

Il CdA nella seduta del 29 luglio 2020 ha emanato delle linee guida (all.1) al fine di promuovere un a maggiore inclusione e superare le asimmetrie di genere.

Con l'adozione del GEP, l'obiettivo finale che si intende perseguire è quello di migliorare l'ateneo in tutta la sua interezza e complessità, sia favorendo ambienti di lavoro equi ed inclusivi in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, che integrando al meglio la dimensione di genere in tutti gli ambiti della ricerca.

Il Piano di uguaglianza di genere (GEP, Gender Equality Plan) è il documento che contiene le misure dirette a promuovere l'eguaglianza di genere. È uno strumento chiave per promuovere cambiamenti strutturali negli enti di ricerca e formazione, previsto dalla Commissione Europea come requisito per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ad un finanziamento europeo per la ricerca.

La necessità di redigere un GEP, ha costituito uno spunto di riflessione per poter implementare le politiche e le azioni già intraprese da UNIFI tramite le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG), previsto dalla Legge 183/2010, la redazione dei





Piano delle Azioni Positive e le attività di formazione per la diffusione della cultura del rispetto delle differenze e dei diritti fondamentali del personale universitario e degli studenti. Gli obiettivi strategici portati avanti da tempo dal CUG di UNIFI (vd. Bilancio di genere) sono in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione Europea:

- Assicurare che vi sia parità e pari opportunità di genere nell'ambiente lavorativo, di studio e di ricerca, combattendo qualsiasi forma di violenza morale o psicologica, qualsiasi tipo di pratica discriminatoria sia diretta, sia indiretta in ragione del genere, dell'orientamento sessuale, dell'età, mirando alla realizzazione di condizioni ottimali perché tutte le persone possano esprimere liberamente le proprie potenzialità nel rispetto della libertà altrui.
- Impegnarsi affinché l'ambiente lavorativo sia connotato da buone pratiche di rispetto delle pari opportunità e delle differenze e affinché il benessere dell'atmosfera e della condizione lavorativa sia il primo incentivo e motore all'efficacia e all'efficienza dei lavori e delle mansioni svolte, superando la sterile e dannosa logica della competizione individuale a favore della collaborazione.
- Collaborare con l'Amministrazione per migliorare l'organizzazione del lavoro nell'Università anche in materia di contrasto alle discriminazioni, di realizzazione delle pari opportunità e del miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori tenendo conto della legislazione in materia.

La Rettrice dell'Università degli Studi di Firenze, in data 28/09/2021 (DR 1355/2021), ha costituito un gruppo di lavoro in rappresentanza delle varie aree incaricato di predisporre il GEP, le cui azioni entreranno a far parte del piano strategico di Ateneo del prossimo triennio. Il gruppo di lavoro sarà coordinato dalla prof.ssa Maria Paola Monaco, Delegata della Rettrice per l'Inclusione e la Diversità, e dal prof. Luigi Burroni, Delegato della Rettrice per la Relazioni Sindacali.

L'Ateneo intende andare oltre i requisiti minimi definiti nei criteri di ammissibilità di Horizon Europe¹, sviluppando un GEP inclusivo in linea con gli obiettivi definiti nella New European Research Area. Il GEP di UNIFI affronterà anche le seguenti aree tematiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

¹ Come riportato nei General Annexes del Programma di Lavoro Horizon Europe 2020-2022, per rispettare le condizioni di ammissibilità un GEP deve rispondere a quattro requisiti minimi: 1) deve essere un documento formale firmato dal legale rappresentante pubblicato sul sito web di Ateneo; 2) risorse umane e competenze specifiche devono essere state messe a disposizione per la sua redazione; 3) si deve basare su dati reali disaggregati per sesso/genere raccolti in tutte le categorie di personale e nella componente studentesca, che permettano anche il monitoraggio continuo e la valutazione di indicatori; 4) prevedere azioni di formazione rivolti a tutto il personale per aumentare la consapevolezza sull'uguaglianza di genere e contrastare pregiudizi (anche inconsci) legati al genere.



Per ogni area tematica sono state previste attività ed azioni specifiche dettagliate nelle tabelle riportate sotto dove sono stati definiti i target di riferimento ed individuati i soggetti responsabili all'effettiva attuazione delle misure e al monitoraggio delle stesse. Per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi saranno definiti in termini di indicatori di qualità misurabili. In ciascuna delle azioni sono indicati gli esiti attesi, in termini di output (prodotti tangibili) e outcome (risultati), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'Ateneo

In generale per ogni area tematica sono state previste una serie di azioni e sotto-azioni che avranno lo scopo di:

- indicare procedure adeguate atte a rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere;
- definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della didattica e dei percorsi formativi e professionali in Ateneo;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale docente e di ricerca, personale tecnico / amministrativo, studenti); monitorare i progressi delle relative azioni di policy tramite indicatori efficaci.

La definizione/redazione del GEP non costituisce una meta finale ma un punto di partenza, un primo passo formale che permetterà di attuare quelle azioni necessarie perché avvenga un reale cambiamento all'interno del mondo universitario fiorentino. Soltanto così, in linea con quanto richiesto dalla comunità europea, anche l'Università degli Studi di Firenze potrà rivestire il ruolo sociale che le compete ed essere promotrice dei valori fondamentali quali uguaglianza e inclusione.



Schede Azioni

Area prioritaria 1	Conciliazione vita-lavoro
--------------------	---------------------------

Obiettivo 1.1	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata
---------------	--

Azione 1.1.1	Progettazione di un servizio di ludoteca/babysitteraggio da attuare in via sperimentale in un plesso che sarà individuato dopo uno studio di fattibilità dell'area edilizia, da prenotare mentre si frequentano le lezioni, si studia o si sostengono esami.
Sotto-azioni	Estensione negli anni successivi in altri plessi dell'Ateneo
Target diretto	Componente studentesca, assegnisti e borsisti
Target indiretto	Famiglie della componente studentesca, di assegnisti e borsisti
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettore, Direttrice Generale, Delegata all'inclusione e alla diversità
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Ufficio di Supporto Alla Programmazione e Valorizzazione Del Personale; Area edilizia; Commissione "Bimbi in Ateneo"
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	
Output	Spazi ludoteca babysitteraggio
Outcome (Risultati)	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata
Risorse finanziarie	20.000

2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024
------	------	------	------	------	------	------

Indicatori	Numero di plessi coperti dal servizio
------------	---------------------------------------





Tipo valutazione	Interna
Area prioritaria 1	Conciliazione vita-lavoro

Obiettivo 1.1	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata
---------------	---

Azione 1.1.2	Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi sul luogo di lavoro, con particolare riferimento al telelavoro e al Lavoro Agile relativamente alla sua dimensione conciliazione
Sotto-azioni	Aumentare la quota di telelavoro (attualmente al 3%) e introdurre criteri di preferenza relativi al lavoro agile basati su esigenze di conciliazione
Target diretto	Personale tecnico amministrativo
Target indiretto	Famiglie del personale tecnico amministrativo
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettore, Direttrice Generale, Delegata all'inclusione e alla diversità, delegato alle relazioni sindacali
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area gestione risorse umane
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	
Output	Incremento telelavoro e della dimensione conciliativa del LA
Outcome (Risultati)	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata
Risorse finanziarie	

2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024

Indicatori	Percentuale di adesione al telelavoro
------------	---------------------------------------





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Tipo valutazione	Interna area gestione risorse umane
-------------------------	-------------------------------------

Università degli Studi di Firenze - UniFI
P.zza San Marco, 4 – 50121 Firenze
+39 055 27571 | e-mail: [urp\(AT\)unifi.it](mailto:urp(AT)unifi.it) | posta certificata: [ateneo\(AT\)pec.unifi.it](mailto:ateneo(AT)pec.unifi.it)
P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



Area prioritaria 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
---------------------------	---

Obiettivo 2.1	Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio del gender balance
----------------------	---

Azione 2.1.1	Promuovere cultura di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none">Incontri e discussioni (a livello nazionale e internazionale) sulle inefficienze (economiche, organizzative, politiche) del disequilibrio di genere.Favorire la partecipazione attiva a network europei e nazionali volti a promuovere una nuova agenda orientata verso inclusione, diversità e sostenibilità.
Target diretto	Personale in posizione apicale
Target indiretto	Docenti, PTA
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttrice Generale, Delegato alla legalità e trasparenza, delegata all'inclusione e alla diversità
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	GEP team
Output	Almeno 1 seminario per annualità del GEP
Outcome (Risultati)	Incremento della componente femminile in posizione di leadership, della formazione di gruppi di lavoro gender balanced; politiche inclusive; creazione di network europei per la diffusione della cultura di genere nell'università
Risorse finanziarie	€ 5000

2021	2022	2023	2024

Indicatori	Numero di seminari organizzati per annualità del GEP
-------------------	---



Tipo valutazione	Report interno		
Area prioritaria 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		
Obiettivo 2.2	Miglioramento del gender balance negli incarichi istituzionali e di governo		
Azione 2.2.1	Valutazione di modifiche ai Regolamenti tali da condurre ad un risultato di pario migliore rappresentazione (alla luce dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato) o anche ad una parità di accesso alla scelta o candidatura da cui deriva poi la composizione dell'organo di governo		
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Modifiche allo Statuto e ai Regolamenti tali da condurre ad un risultato di pari rappresentazione (o migliore rappresentazione, alla luce dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato) o anche ad una parità di accesso alla scelta (CDA) o candidatura (SA) da cui deriva poi la composizione degli organi di governo.2. Introduzione di premialità o gettoni di presenza per le attività del CUG.3. Inserimento di norme relative alle Applicazioni elettorali della parità di genere.		
Target diretto	Docenti, ricercatori, Personale TA		
Target indiretto	Destinatari dei processi decisionali		
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttrice Generale, Delegato alla legalità e trasparenza, delegata all'inclusione e alla diversità		
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Affari generali		
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale area Affari generali - area gestione risorse umane -		
Output	Regolamenti		
Outcome - Risultati	Equità di genere nella composizione di organi/organismi/commissioni		
Risorse finanziarie	0		
2021	2022	2023	2024



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Indicatori	Controllo di almeno 5 regolamenti
Tipo valutazione	interna

Università degli Studi di Firenze - Unifi
P.zza San Marco, 4 – 50121, Firenze
+39 055 27571 | e-mail: [urp\(AT\)unifi.it](mailto:urp(AT)unifi.it) posta certificata: [ateneo\(AT\)pec.unifi.it](mailto:ateneo(AT)pec.unifi.it)
P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.1	Accrescere la cultura delle pari opportunità attraverso l'utilizzo di un "linguaggio inclusivo" nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti (evitando nomi, pronomi o desinenze che mostrino una netta preferenza per un genere rispetto ad un altro)
Azione 4.1.1	Introdurre una terminologia inclusiva nei programmi di studio e di ricerca
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Evitare nomi, pronomi o desinenze che mostrino una netta preferenza per un genere rispetto ad un altro.2. Limitare la tendenza a preferire i termini declinati al maschile; proprio come se le desinenze maschili potessero in certe occasioni svolgere la funzione di quel neutro che esisteva nella lingua latina.3. Favorire una neutralità di genere nel linguaggio e nei programmi degli insegnamenti (ad esempio in insegnamenti come diritto privato e diritto di famiglia; psicologia dello sviluppo; istituzioni di psicologia; ecc.).4. Scelta di un linguaggio che non favorisca le discriminazioni di genere (sia in ambito "verbale" che "visivo", quest'ultimo utilizzato in particolar modo durante la pubblicazione/aggiornamento delle pagine web di Ateneo).5. Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere").6. Prevedere dei corsi FAD sull'utilizzo di un "linguaggio inclusivo" (Gender Fluid) - Formazione online.7. Creare un "gruppo di lavoro dedicato" alle tematiche di genere (focus group).8. Nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia all'interno dell'Ateneo
Target diretto	Personale Docente (Professori ordinari e a contratto, Ricercatori, Assegnisti di Ricerca)
Target indiretto	Studenti/Studentesse e Dottorandi/Dottorande
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla Ricerca; Delegato inclusione e diversità; Garante dei Diritti e Ufficio del Garante; Delegato alle relazioni sindacali
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Servizi alla Didattica; Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG); Direzione di Dipartimento; Scuole; Affari Generali; UP "Servizi Di





	Comunicazione" (Coordinamento Comunicazione e Public Engagement); Presidenti dei Corsi di Studio.
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale tecnico amministrativo, Personale Docente, Area Servizi alla Didattica
Output	<ol style="list-style-type: none">1. Redazione di linee guida per la formulazione di programmi di studio inclusivi e che non determinino disparità di genere (linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere). Per arrivare alla redazione di linee guida idonee, sarebbe opportuno effettuare preliminarmente un'indagine quali-quantitativa con somministrazione di questionari su un campione rappresentativo di almeno 70 partecipanti, realizzazione d'interviste, svolgimento di focus group. Rispettando le fasi di integrazione della prospettiva di genere nel Governo di Ateneo: analisi di contesto, programmazione, azione, rendicontazione.2. Elaborazione del "Gender Equality Plan".3. Redazione del Bilancio di Genere.4. Decreto di approvazione nuovo Codice Etico e sua diffusione.5. Relazione annuale CUG.6. Relazione del Nucleo di Valutazione, tenendo conto del Gender Budget Analysis (dei risultati delle azioni poste in essere per la realizzazione dell'eguaglianza di genere).
Outcome (Risultati)	<ol style="list-style-type: none">1. Incrementare il benessere organizzativo e la consapevolezza della dimensione di genere.2. Favorire la "parità di genere" tra uomo e donna in tutti i comparti del sistema universitario, partendo proprio dai programmi di studio.3. Favorire la diffusione e l'utilizzo di linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere (anche per quanto riguarda la formulazione di programmi di studio inclusivi).4. Favorire la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere
Risorse finanziarie	Risorse interne ed esterne

2021	2022	2023	2024



	<p>1. Numero di insegnamenti attivati all'interno dell'Ateneo su tematiche di genere.</p> <p>2. Approvazione delle linee guida per la formulazione di programmi di studio inclusivi e che non determinino disparità di genere (linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere).</p> <p>3. Numero di Corsi di Studio, Corsi di aggiornamento professionale, Master, Corsi di Specializzazione attivati sulle tematiche di genere.</p> <p>4. Numero di seminari formativi attivati sull'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nella didattica.</p> <p>5. Numero di campagne istituzionali di comunicazione finalizzata a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere.</p> <p>6. Presenza di servizi di elaborazione e gestione di dati disaggregati per genere e/o gender sensitive (gender information management systems) creati ad hoc o ridefiniti.</p> <p>7. Numero di utenti che hanno usufruito di Corsi FAD sul "linguaggio Inclusivo" in un certo lasso di tempo (Formazione Online).</p> <p>8. Numero di articoli/pubblicazioni su temi di genere.</p> <p>Valutazione interna da parte della Commissione Etica di Ateneo</p>
Tipo valutazione	Valutazione interna da parte della Commissione Etica di Ateneo
Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.2	"Che genere di genere?" Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica. Presenza di tematiche inerenti alla cultura LGBTQIA nei programmi degli insegnamenti dei Corsi di Studio, Master, Corsi di Specializzazione e Corsi di aggiornamento professionale: prevenzione delle discriminazioni legate al sessismo, all'orientamento sessuale e all'identità di genere.
Azione 4.2.1	Previsione di corsi o moduli didattici volti alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere (parità tra uomo e donna), sull'omofobia e sulla transfobia. Nell'ottica di costruzione di "ambienti accoglienti Gender Fluid".
Sotto-azioni	1. Coinvolgimento delle Associazioni LGBTQIA (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer,



	<p>Intersessuali, Asexuali) presenti sul territorio ed eventuale stipula di Convenzioni.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Coinvolgimento, in particolar modo, dell'Area Umanistica e della Formazione; dell'Area Biomedica; dell'Area delle Scienze Sociali (dove sono presenti programmi di insegnamento più affini agli argomenti trattati).3. Organizzazione di Workshop focalizzati sulle soft skills.4. Organizzazione di convegni sul tema (es. convegno CUG su identità di genere e orientamento sessuale denominato "Formare e Trasformare").5. Progettazione e pianificazione di attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere (seminari formativi, corsi FAD, ecc.).6. Istituzione di Corsi di Studio, Master, Corsi di Specializzazione e Corsi di aggiornamento professionale sui temi di genere.7. Collaborazione col Centro "Incongruenza/ Disforia di genere e Stati Intersessuali in età adulta e in età evolutiva" (presso AOUC Careggi, Padiglione 27 Cubo 2, piano terra).8. Inserimento del genere come tema trasversale nei programmi di insegnamento.9. Lavoro in piccolo gruppo sulle tematiche di genere e sulle dinamiche della discriminazione sessista (focus group).10. Moduli didattici su:<ol style="list-style-type: none">a) Sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere;b) Il divieto di discriminazione nel Diritto dell'Unione Europea;c) La "diversità" raccontata dai media;11. Nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia all'interno dell'Ateneo <p>Personale Docente (Professori ordinari e a contratto, Ricercatori, Assegnisti di Ricerca); Dottorandi/Dottorande; Studenti/Studentesse</p>
Target diretto	
Target indiretto	Studenti/Studentesse
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla Ricerca; Delegato inclusione e diversità; Garante dei Diritti e Ufficio del Garante; Delegato alle relazioni sindacali



Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Servizi alla Didattica; Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG); Direzione di Dipartimento; Scuole; Presidenti dei Corsi di Studio; Affari Generali			
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale tecnico amministrativo, Personale Docente, Area Servizi alla Didattica, Affari Generali			
Output	<ol style="list-style-type: none">1. Report e relazioni sui corsi/moduli didattici, conferenze, seminari, ecc.2. Elaborazione del "Gender Equality Plan".3. Redazione del Bilancio di Genere.4. Decreto di approvazione nuovo Codice Eticoe sua diffusione.5. Relazione annuale CUG.6. Convenzioni con le Associazioni LGBTQIA del territorio.7. Relazione del Nucleo di Valutazione, tenendo conto del Gender Budget Analysis (dei risultati delle azioni poste in essere per la realizzazione dell'eguaglianza di genere)			
Outcome (Risultati)	<ol style="list-style-type: none">1. Combattere gli stereotipi di genere.2. Incrementare la consapevolezza della dimensione di genere e ridurre anche gli episodi di discriminazione legati al sessismo.3. Rafforzamento delle misure di welfare in Ateneo			
Risorse finanziarie	Risorse interne ed esterne.			
2021	2022	2023	2024	2024

Indicatori di Valutazione	<ol style="list-style-type: none">1. Numero di insegnamenti attivati all'interno dell'Ateneo su tematiche di genere.2. Numero di Corsi di Studio, Corsi di aggiornamento professionale, Master, Corsi di Specializzazione attivati sulle tematiche di genere.3. Numero di seminari formativi attivati sull'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nella didattica.			
----------------------------------	---	--	--	--



	<ol style="list-style-type: none">4. Numero di campagne istituzionali di comunicazione finalizzata a sviluppare consapevolezza sulle tematiche di genere.5. Numero di articoli/pubblicazioni su temi di genere.6. Numero di utenti che hanno usufruito di Corsi FAD su tematiche di genere in un certo lasso di tempo (Formazione Online).7. Presenza delle linee guida per il Bilancio di Genere. Valutazione interna da parte della Commissione Etica di Ateneo
Tipo valutazione	

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
---------------------------	---

Obiettivo 4.3	Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca
----------------------	---

Azione 4.3.1	Inserimento della dimensione di genere fra i criteri di valutazione e/o premialità per l'ottenimento di finanziamenti di Ateneo.
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Inserimento del gender balance fra i criteri di ranking per i Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) dell'Università di Firenze.2. Inserimento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca fra i criteri di ranking per i Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) dell'Università di Firenze.3. Adeguamento del bando, del Modello Proposta in italiano e in inglese e del materiale informativo dei Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) dell'Università di Firenze.4. Monitoraggio pre e post bando della componente femminile all'interno dei team di ricerca di Ateneo sia in qualità di PI che in qualità di team member.
Target diretto	Corpo ricercatore RTD



Target indiretto	Corpo docente/ricercatore TI, comunità scientifica
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Ricerca; Dirigente Area Ricerca
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Ufficio Servizi alla Ricerca Banche dati Risorse
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale UP Area Ricerca e TT - Area Risorse Umane
Output	<ol style="list-style-type: none">Bando per Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) e relativa modulistica integrato con le sezioni dedicate alla dimensione di genere.Report di monitoraggio della componente femminile all'interno dei team di ricerca di Ateneo sia in qualità di PI che in qualità di team member.
Outcome (Risultati)	<ol style="list-style-type: none">Incremento della componente femminile all'interno dei team di ricerca di Ateneo sia in qualità di PI che in qualità di team member.Aumento delle linee di ricerca all'interno dell'Ateneo che integrano la dimensione di genere.

2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024
------	------	------	------	------	------	------

Indicatori	<ol style="list-style-type: none">Numero di progetti di ricerca presentati da donne in qualità di PI; Numero di progetti di ricerca che includono donne all'interno dei relativi team di ricerca.Numero di proposte presentate contenenti la dimensione di genere.
Tipo valutazione	Interna, a cura uffici

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
---------------------------	---

Obiettivo 4.3	Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca
----------------------	---

8



Azione 4.3.2	Inserimento della dimensione di genere nella ricerca fra i criteri di valutazione e premialità delle tesi di Ateneo .
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi magistrale che integri la dimensione di genere nei contenuti.2. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi dottorale che integri la dimensione di genere nei contenuti.3. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi di specializzazione che integri la dimensione di genere nei contenuti.4. Monitoraggio dell'andamento della partecipazione ai premi nel corso degli anni.
Target diretto	Studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e
Target indiretto	Corpo docente/ricercatore TI, comunità scientifica, pubblico generale
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla didattica; Prorettrice alla ricerca, Delegata all'inclusione e alla diversità, Dirigente area didattica
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	
Output	<ol style="list-style-type: none">1. Bandi di ateneo per l'erogazione del premio/riconoscimento per la migliore tesi integri la dimensione di genere nei contenuti.2. Report di monitoraggio dell'andamento della partecipazione ai premi nel corso degli anni.
Outcome (Risultati)	Aumento della consapevolezza sulla dimensione di genere fra i giovani studenti dell'Ateneo e nel pubblico in generale.
Risorse finanziarie	€ 3000

2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024

Indicatori	Numero di tesi in concorso nelle varie categorie
Tipo valutazione	interna



Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.4	Sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
Azione 4.4.1	Organizzazione di eventi di formazione mirata <ol style="list-style-type: none">1. Organizzazione di seminari/workshop introduttivi sulla dimensione di genere nei contenuti della ricerca.2. Organizzazione di seminari/workshops sull'impatto economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca.3. Organizzazione di seminari/workshop illustrativi su buone pratiche di integrazione della dimensione di genere nella ricerca, suddivisi per aree tematiche (SSH, STEM, LS).4. Inserimento del tema della dimensione di genere nella ricerca (e di come sia valutato nella programmazione europea) fra i contenuti dei corsi di euro progettazione.5. Inserimento di un nuovo campo "dimensione di genere" nelle schede per l'inserimento di proposte progettuali nell'Anagrafe della Ricerca di Ateneo.6. Monitoraggio del numero di proposte progettuali che nel tempo integrano la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none">1. studenti/e, laureandi/e, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, corpo docente/ricercatore.2. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e.3. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e (SSH, STEM, LS).4. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e.5. corpo docente/ricercatore.6. corpo docente/ricercatore.
Target diretto	
Target indiretto	Comunità scientifica



Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Prorettore alla Ricerca, Prorettrice alla didattica, Dirigente Area Ricerca, Delegata all'inclusione e diversità	
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	U.P. Progetti di Ricerca - U.P. Formazione	
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	1-4. Seminari/workshop.	
Output	5. Report di monitoraggio del numero di proposte progettuali che nel tempo integrano la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.	
Outcome (Risultati)	Nel breve periodo, aumento della consapevolezza del valore scientifico, sociale ed economico rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca. Nel lungo periodo, aumento del numero di progetti di ricerca che includono un'analisi della dimensione di genere consapevole.	
Risorse finanziarie	5000 €	

	2021	2022	2023	2024

Indicatori	1. Numero di partecipanti per ogni singolo evento. 2. Numero di proposte progettuali inserite nell'Anagrafe della ricerca in cui è stata valutata la presenza della dimensione di genere fra i contenuti della ricerca			
Tipo valutazione	interna			



Area prioritaria 5	Contrasto delle violenze di genere comprese le molestie sessuali
Obiettivo 5.1	Prevenire casi di molestie morali e sessuali in tutta la comunità universitaria.
Azione 5.1.1.1	Aggiornamento del "Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro" (risalente al 2006)
Sotto-azioni	Tutta la comunità universitaria
Target diretto	Società civile
Target indiretto	Rettrice, Direttrice Generale, delegata inclusione e diversità, delegato legalità e trasparenza, delegato alle relazioni sindacali, Garante dei diritti, CUG
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Affari generali
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Approvazione nuovo "Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro"
Output	Obiettivo principale: Aumento della consapevolezza della comunità' accademica sul tema specifico e riduzione degli episodi.
Outcome - Risultati	0
Risorse finanziarie	



2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024
------	------	------	------	------	------	------

Indicatori	Realizzazione del "Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro"					
Tipo valutazione	Interna					

Area prioritaria 5	Contrasto delle violenze di genere comprese le molestie sessuali					
---------------------------	---	--	--	--	--	--

Obiettivo 5.1	Prevenire casi di molestie morali e sessuali in tutta la comunità universitaria.					
----------------------	---	--	--	--	--	--

Azione 5.1.2	Creazione di sportelli per accoglienza/segnalazione/individuazione percorsi per violenze di genere.					
Sotto-azioni						
Target diretto	Tutta la comunità universitaria					
Target indiretto	Tutta la comunità universitaria					
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttrice Generale, delegata inclusione e diversità, delegato alle relazioni sindacali, Garante dei diritti, CUG					
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area edilizia, Area Affari Generali, SIAF					
Output	Creazione di sportelli					
Outcome - Risultati	Obiettivo principale: consapevolezza all'interno della comunità accademica relativa alla possibilità di segnalare/avere supporto/conoscere quali strade intraprendere per episodi di violenza di genere.					
Risorse finanziarie	10000 €					

2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024
------	------	------	------	------	------	------





Indicatori		creazioni di sportelli Interna									
Tipo valutazione		Interna									
AREA PRIORITARIA	OBBIETTIVO	AZIONE									
		2021 sem. 2	2022 sem. 1	2022 sem. 2	2023 sem. 1	2023 sem. 2	2024 sem. 1	2024 sem. 2			
1. Conciliazione vita-lavoro	1.1 Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata	1.1.1 Progettazione di un servizio di ludoteca/babysitteraggio [...] da prenotare mentre si frequentano le lezioni, si studia o si sostengono esami									
	2.1 Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio del gender balance	1.1.2 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi sul luogo di lavoro, con particolare riferimento al telelavoro e al Lavoro Agile [...]									
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.2 Miglioramento del gender balance negli incarichi istituzionali e di governo	2.1.1 Promuovere cultura di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche									
		2.2.1 Valutazione di modifiche ai Regolamenti tali da condurre ad un risultato di pari o migliore rappresentazione [...] o anche ad una parità di accesso alla scelta o candidatura da cui deriva poi la composizione dell'organo di governo									
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.1 Accrescere la cultura delle pari opportunità attraverso l'utilizzo di un "linguaggio inclusivo" nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti [...]	4.1.1 Introdurre una terminologia inclusiva nei programmi di studio e di ricerca									





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Coordinamento

Maria Paola **Monaco**, Delegata della Rettore all'Inclusione e Diversità

Luigi **Burroni**, Pro-Rettore Delegato della Rettore alla Relazioni Sindacali

Personale che ha contribuito alla redazione del GEP:

Chiara **Adembri**, Presidente CUG Comitato Unico di Garanzia

Eleonora **Agresti** - Area Servizi alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Christian **Braschi** - Area Servizi alla Didattica

Valentina **Conticelli** - Area Risorse Umane

Cristina **Dolfi** - Area Servizi alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Marco **Donati** - Area Risorse Umane

Raffaele **Guetto** - Ricercatore presso Dipartimento di Statistica

Paolo **Marcotti** - Coordinamento amministrativo di staff alle funzioni direzionali

Monica **Pacini** - Professore presso Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo

REGIONE TOSCANA
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA CAREGGI
Sede Legale Largo Brambilla n. 3 – 50134 Firenze

PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE GENERALE

Numero del Provvedimento	685
Data del Provvedimento	06-12-2021
Oggetto	Approvazione del Protocollo di intesa tra Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi e Università degli Studi Firenze per la revisione degli accordi che ne regolano i rapporti

Struttura Proponente	AFFARI GENERALI
Direttore della Struttura	GIARDIELLO RAFFAELLA
Responsabile del procedimento	CERBELLI ROSINA

Immediata Esecutività	NO
------------------------------	----

REGIONE TOSCANA
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA CAREGGI
Sede Legale Largo Brambilla n. 3 – 50134 Firenze

PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE GENERALE

Numero del Provvedimento	
Data del Provvedimento	
Oggetto	Approvazione del Protocollo di Intesa tra Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi e Università degli Studi Firenze per la revisione degli accordi che ne regolano i rapporti
Struttura Proponente	AFFARI GENERALI
Direttore della Struttura	GIARDIELLO RAFFAELLA
Responsabile del procedimento	CERBELLI ROSINA
Immediata Esecutività	NO

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta regionale n. 24 del 05 febbraio 2021 *Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi. Nomina del Direttore Generale*;

Premesso che:

- Il contributo apportato dall'Università al SSN è regolamentato dal D. lgs 517/99 che all'art. 1 stabilisce: "l'attività assistenziale necessaria per lo svolgimento dei compiti istituzionali delle Università è determinata nel quadro della programmazione nazionale e regionale in modo da assicurare la funzionalità e la coerenza con le esigenze della didattica e della ricerca secondo specifici protocolli d'intesa stipulati tra Regioni e Università";

- Alla luce dei protocolli d'intesa conclusi tra la Regione Toscana e le Università di Firenze, Pisa e Siena (DGRT n. 1173 del 29.10.2001 e DGRT n. 481 del 29.03.2005) l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi concorre al raggiungimento degli obiettivi della programmazione sanitaria e alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Università;

- L'Azienda assicura la collaborazione fra S.S.R. e Università attraverso i propri Dipartimenti ad attività integrata (DAI) nei quali si esplica l'esercizio integrato delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca.

Considerato che con la nomina della nuova Rettrice si è aperta una nuova stagione nei rapporti tra AOUC e UNIFI che necessita della revisione di regolamenti e protocolli adottati già da diversi anni;

Preso atto che dall'incontro delle due Aziende si è giunti a definire uno schema di protocollo d'intesa fra le parti che prevede la costituzione di tavoli paritetici focalizzati su specifici ambiti di approfondimento;

Considerato il protocollo d'intesa quale strumento idoneo a disciplinare il lavoro di ricognizione, revisione ed integrazione degli accordi che regolano i rapporti tra AOUC e UNIFI;

Evidenziato che la metodologia utilizzata nell'ambito del protocollo d'intesa prevede di definire i macro-obiettivi che ciascun tavolo dovrà raggiungere e le modalità di organizzazione del lavoro;

Dato atto che le Aziende hanno individuato i coordinatori e i componenti di ciascun tavolo paritetico;

Ritenuto di approvare lo schema di protocollo d'intesa e di autorizzarne la stipula;

Preso atto delle attestazioni e verifiche effettuate e rese disponibili dal dirigente proponente;

Con il parere positivo del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di competenze;

Visti:

Il d.lgs.vo 30.12.1992 n. 502 e sue successive modifiche ed integrazioni e la Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e s.m.i.

l'Atto Aziendale di cui al provvedimento del Direttore Generale n. 547 del 06/08/2014

DISPONE

per quanto espresso in narrativa:

1. di approvare lo schema di protocollo d'intesa e di autorizzarne la stipula con l'UNIFI;
2. di dare atto che la presente deliberazione non comporta oneri economici a carico del bilancio aziendale;

3. che copia del presente provvedimento sarà inviata al Collegio Sindacale di questa Azienda, ai sensi dell'art.42, comma 2 della L.R.T. 40/05.

Il Direttore Generale
Dr. Rocco Donato Damone

Per parere:

Il Direttore Amministrativo Dott.ssa Maria Chiara Innocenti

Il Direttore Sanitario Dott.ssa Maria Teresa Mechi

Il Dirigente proponente Dott.ssa Raffaella Giardiello

Il Responsabile del Procedimento Dott.ssa Rosina Cerbelli

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi predispone i suoi atti in originale informatico sottoscritto digitalmente ai sensi del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 *Codice dell'amministrazione digitale*

PROTOCOLLO DI INTESA TRA AOUC E UNIFI PER LA REVISIONE DEGLI ACCORDI CHE NE REGOLANO I RAPPORTI

L'anno 2021 il giorno.....del mese di... presso la sede.....tra:

Dr. Rocco Donato Damone, Direttore Generale AOUC

Prof.ssa Alessandra Petrucci, Rettrice UNIFI

Premesso che:

- Il contributo apportato dall'Università al SSN è regolamentato dal D. lgs 517/99 il quale all'art. 1 stabilisce che l'attività assistenziale necessaria per lo svolgimento dei compiti istituzionali delle Università è determinata nel quadro della programmazione nazionale e regionale in modo da assicurare la funzionalità e la coerenza con le esigenze della didattica e della ricerca secondo specifici protocolli d'intesa stipulati tra Regioni e Università;

- Alla luce dei protocolli d'intesa conclusi tra la Regione Toscana e le Università di Firenze, Pisa e Siena (v. DGRT n. 1173 del 29.10.2001 e DGRT n. 481 del 29.03.2005) l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi concorre al raggiungimento degli obiettivi della programmazione sanitaria e alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Università;

- L'Azienda assicura la collaborazione fra S.S.R. e Università attraverso i propri Dipartimenti ad attività integrata (DAI) nei quali si esplica l'esercizio integrato delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca.

Considerato che con il 2021 e la nomina della nuova Rettrice si è aperta una nuova stagione nei rapporti fra AOUC ed UNIFI;

Dato atto che la regolazione di molti degli ambiti di azione congiunta fra i due soggetti è definita oggi da regolamenti o protocolli che sono stati adottati ormai da diversi anni e che richiedono di essere reinquadrati, eventualmente integrati o comunque adeguati all'evolversi dei tempi e delle esigenze sui vari fronti;

Valutato che affinché questo lavoro di ricognizione, revisione ed integrazione degli accordi che regolano i rapporti fra AOUC ed UNIFI possa procedere in maniera efficiente ed efficace, è essenziale adottare un metodo di lavoro basato sulla costituzione di **tavoli paritetici** focalizzati su specifici ambiti di approfondimento;

Ritenuto di adempiere a quanto sopra con la sottoscrizione di un protocollo di intesa per la revisione degli accordi che regolano i rapporti

Si conviene e si stipula quanto segue

Art.1- Finalità

L'AOUC e L'UNIFI, di seguito i soggetti sottoscrittori, si impegnano a:

- definire la funzione del Tavolo di Coordinamento;
- costituire i tavoli paritetici;
- definire i macro-obiettivi che ciascun tavolo dovrà raggiungere;
- nominare componenti e coordinatore di ciascun tavolo paritetico;

- definire a grandi linee le modalità di organizzazione del lavoro all'interno dei tavoli;
- definire le modalità di monitoraggio e coordinamento del lavoro dei tavoli paritetici da parte dei vertici di AOUC ed UNIFI (Direttore Generale e Rettrice).

1.1 Tavolo di coordinamento

Il Tavolo di Coordinamento è costituito dalla Rettrice e dal Direttore Generale eventualmente supportati dai diretti collaboratori.

Il Tavolo di Coordinamento definisce i tavoli tematici e nomina in prima istanza i componenti ed i coordinatori degli stessi.

Il Tavolo di Coordinamento orienta e monitora periodicamente il lavoro dei gruppi.

Ciascun coordinatore riferisce periodicamente al Tavolo di Coordinamento sullo stato dei lavori del gruppo.

1.2 Costituzione tavoli tematici

Sono costituiti i seguenti 7 tavoli tematici, con riferimento a specifici ambiti di approfondimento:

1. Assetto organizzativo;
2. Programmazione congiunta di acquisizione, trattamento economico ed impiego delle risorse umane;
3. Spazi e strutture (immobili);
4. Programmazione congiunta investimenti (attrezzature e tecnologie);
5. Supporto alla ricerca;
6. Gestione didattica integrata;
7. Regolamentazione congiunta in ambito conflitto di interessi e anticorruzione.

1.3 Macro-obiettivi di ciascun tavolo tematico

Per ciascun tavolo sono definiti dei macro-obiettivi da raggiungere. In alcuni casi si tratta di obiettivi perseguibili già nel breve periodo; in altri di tematiche da affrontare con continuità anche dopo una fase iniziale di ricognizione e ridefinizione dell'assetto di base. In ogni caso si prevede che, anche una volta eventualmente completata la realizzazione dei macro-obiettivi inizialmente assegnati, ciascun gruppo mantenga la sua funzione di riferimento per la condivisione fra le parti delle questioni relative alla tematica ad esso assegnata. Di seguito si riportano i macro-obiettivi assegnati a ciascun tavolo:

1. Assetto organizzativo:
REVISIONE ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
2. Programmazione congiunta di acquisizione, trattamento economico ed impiego delle risorse umane:
REVISIONE CRITERI DI PROGRAMMAZIONE ED IMPIEGO RISORSE UMANE
3. Spazi e strutture (immobili):
RIDEFINIZIONE ED OTTIMIZZAZIONE FABBISOGNO ED UTILIZZO SPAZI
4. Programmazione congiunta investimenti (attrezzature e tecnologie):
RIDEFINIZIONE ED OTTIMIZZAZIONE FABBISOGNO ED UTILIZZO ATTREZZATURE E TECNOLOGIE
5. Supporto alla ricerca:
DEFINIZIONE MODELLO DI GESTIONE INTEGRATA DELLA RICERCA E DEFINIZIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLE FUNZIONI DI SUPPORTO

6. Gestione didattica integrata:
DEFINIZIONE CRITERI DI ATTRIBUZIONE INCARICHI DIDATTICI, PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE E GESTIONE DEGLI SPECIALIZZANDI
7. Regolamentazione congiunta in ambito conflitto di interessi e anticorruzione:
REVISIONE CRITERI AUTORIZZATIVI E CODICE ETICO

1.4 Composizione e coordinamento dei tavoli tematici

Di seguito si riportano per ciascun gruppo i nominativi del coordinatore e quelli dei componenti nominati dal Tavolo di Coordinamento.

1. **Assetto organizzativo**
Coordinamento: Dott. Rocco Damone

Componenti:

Prof. Francesco Annunziato;
Prof. Paolo Bonanni;
Prof. Carlo Dani;
Prof. Andrea Galli;
Dott.ssa Maria Chiara Innocenti;
Dott.ssa Maria Teresa Mechi;
Prof.ssa Alessandra Petrucci;
Dott.ssa Beatrice Sassi (in qualità di Direttore Generale UNIFI);
Dott.ssa Barbara Tonietti.

2. **Programmazione congiunta di acquisizione, trattamento economico ed impiego delle risorse umane**
Coordinamento: Prof.ssa Linda Vignozzi

Componenti:

Prof. Francesco Annunziato;
Prof. Paolo Bonanni;
Prof. Luigi Burroni;
Prof. Carlo Dani;
Dott. Vincenzo De Marco;
Prof. Andrea Galli;
Dott. Gabriele Marconcini;
Dott. Matteo Sammartino;
Prof. Giovanni Tarli Barbieri;
Dott.ssa Barbara Tonietti.



3. Spazi e strutture (immobili)

Coordinamento: Ing. Maria Giuliana Bonaviri

Componenti:

Prof. Francesco Annunziato;

Prof.ssa Frida Bazzocchi;

Ing. Nicola Berti;

Dott.ssa Silvia Carradori;

Avv. Ida Galanti;

Prof.ssa Betti Giusti;

Avv. Mara Parigi;

Prof. Luca Massacesi;

Prof.ssa Daniela Massi;

Ing. Francesco Napolitano;

Dott. Fabrizio Niccolini;

Prof.ssa Linda Vignozzi.

4. Programmazione congiunta investimenti (attrezzature e tecnologie)

Coordinamento: Ing. Stefano Vezzosi

Componenti:

Prof. Francesco Annunziato;

Ing. Nicola Berti;

Prof. Paolo Bonanni;

Ing. Maria Giuliana Bonaviri;

Dott.ssa Silvia Carradori;

Prof. Carlo Dani;

Prof. Andrea Galli;

Dott.ssa Natalia Lombardi;

Ing. Luca Pettini;

Prof. Marco Pierini;

Ing. Marius Spinu.

5. Supporto alla ricerca

Coordinamento: Prof. Alessandro Maria Vannucchi

Componenti:



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE**

Prof. Francesco Annunziato;

Prof.ssa Debora Berti;

Prof. Paolo Bonanni;

Dott. Giancarlo Castaman;

Prof. Carlo Dani;

Dott. Salvatore De Masi;

Prof. Andrea Galli;

Prof. Pierangelo Geppetti;

Prof. Lorenzo Livi;

Dott. Gabriele Manghisi;

Prof. Luca Massacesi;

Prof. Marco Matucci Cerinic;

Dott.ssa Maria Teresa Mechi;

Dott.ssa Sandra Pfanner;

Prof.ssa Laura Rasero;

Dott. Lorenzo Righi;

Dott. Riccardo Saccardi;

Dott.ssa Barbara Tonietti;

Ing. Stefano Vezzosi.

6. Gestione didattica integrata
Coordinamento: Prof.ssa Betti Giusti

Componenti:

Prof. Christian Carulli;

Dott. Gabriele Marconcini;

Prof.ssa Ersilia Menesini;

Dott. Andrea Mercatelli;

Prof. Domenico Prisco;

Prof. Stefano Romagnoli;

Dott. Matteo Sammartino;

Dott.ssa Barbara Tonietti;

Prof. Linda Vignozzi.

7. Regolamentazione congiunta in ambito conflitto di interessi e anticorruzione
Coordinamento: Prof. Luca Massacesi

Componenti:

Avv. Enrichetta Brandi;
Dott.ssa Maria Valeria Cerullo;
Dott. Erik Longo;
Prof.ssa Rossella Marcucci;
Dott.ssa Simona Renai;
Dott.ssa Assunta Rizzo;
Dott. Matteo Sammartino.

1.5 Metodo di lavoro

Al fine di assicurare che le attività dei tavoli tematici procedano in maniera costruttiva e proficua, si invita ciascun coordinatore, nell'organizzare i lavori all'interno del proprio gruppo, a seguire le seguenti linee metodologiche:

- programmazione di un calendario degli incontri;
- definizione dello scenario di partenza;
- definizione degli obiettivi finali ed intermedi;
- organizzazione di eventuali sottogruppi;
- assegnazione di compiti individuali;
- eventuale coinvolgimento di terzi esperti;
- massimo utilizzo degli strumenti tecnologici per i contatti interni al gruppo in modo da accelerare le attività;
- definizione di un cronoprogramma.

1.6 Monitoraggio dei lavori

Il Tavolo di Coordinamento provvede a monitorare lo stato di avanzamento dell'attività dei tavoli tematici ed il raggiungimento dei macro-obiettivi assegnati. A tal fine programma un calendario di incontri su base almeno bimestrale finalizzati alla rendicontazione da parte dei coordinatori del lavoro svolto.

Il Tavolo di Coordinamento individua indicatori di valutazione circa il livello di raggiungimento da parte dei tavoli tematici degli obiettivi assegnati.

In ogni caso si stabilisce un termine massimo di fine lavori per maggio 2022, con riferimento al completamento della fase di ricognizione analisi e revisione dell'impostazione della disciplina (regolamenti, circolari, protocolli, etc...) che regola ciascun ambito tematico con riferimento ai macro-obiettivi assegnati.

Art.2 - Revisione della composizione dei gruppi

Eventuali minime integrazioni o sostituzioni dei componenti dei tavoli tematici potranno essere concordate tra le parti ed effettuate senza necessità di modifica e riadozione di questo protocollo d'intesa.

Art.3 – Modifiche

Eventuali modifiche al presente protocollo daranno luogo a concordate variazioni dello stesso da recepire con appositi atti non soggetti ad ulteriore riadozione.

Art. 4 – Durata

Il protocollo ha durata indicativa al 31 maggio 2022, salvo eventuali proroghe, decise dal tavolo di Coordinamento, che saranno formalizzate tramite scambio di corrispondenza tra i due Enti.

Art. 5 – Oneri economici

Le parti danno atto che dalla esecuzione del presente Protocollo non derivano oneri economici e che nessun compenso o rimborso spese sarà dovuto ai componenti dei tavoli tematici.



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE**

Art. 6 – Conflitto di interessi

Le parti dichiarano che, ai sensi della Legge Anti-corrruzione 190/2012, non sussistono conflitti di interesse nell'iniziativa solidale che si intende effettuare.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Direttore Generale AOUC
Dr. Rocco Donato Damone

La Rettrice UNIFI
Prof.ssa Alessandra Petrucci
