Scuola Normale Superiore Prot. n.0007942 del 30/03/2021

SCUOLA NORMALE SUPERIORE

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Direttore
Al Segretario generale
Al Nucleo di Valutazione federato
della Scuola Normale Superiore

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Oggetto: Relazione sulla situazione del personale - anno 2020 (Direttiva n. 2/2019)

Si trasmette la relazione in oggetto, predisposta dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola, in base al format allegato alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità.

Il Presidente
Prof. Silvio Pons

Firmato digitalmente da: Silvio Pons
Data: 30/03/2021 13:43:31

SCUOLA NORMALE SUPERIORE

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore sulla situazione del personale

(predisposta in base all'Allegato 2 della Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche")

ANNO 2020

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La Scuola Normale Superiore (SNS) al 31 dicembre 2020 aveva una dotazione organica di:
236 unità di personale dirigenziale e non dirigenziale:
- 229 unità di personale tecnico amministrativo PTA: di cui 92 uomini (38,98%) e 144 donne (61,02%);
- 3 dirigenti di 2^ fascia uomini (di cui due dirigenti di ruolo presso la Scuola e uno con incarico di Segretario generale).

75 unità di personale docente e ricercatore: di cui 58 uomini (77,33%) e 17 donne (22,67%) (Allegato 1 pag. 1/3)

La comparazione dei valori 2020 della Scuola con i medesimi dati dell'ateneo dal 2015 al 2019 conferma il trend nazionale secondo cui nel comparto "Università" vi è una preponderanza femminile tra il PTA; infatti in SNS le donne sono il 61%, ma non nelle posizioni dirigenziali che addirittura sono tutte ricoperte da uomini. (Vedi Focus"Le carriere femminili in ambito accademico" 2021)
Nella categoria "personale docente e ricercatore" la forbice uomini/donne alla Scuola si allarga a favore della componente maschile ancor di più che a livello nazionale arrivando al 77,33 % (contro il 59% a livello nazionale nel 2019) e con una percentuale maschile del 98% nelle posizioni di vertice dei docenti di 1°fascia, contro una percentuale del 75% a livello nazionale (Vedi sempre Focus"Le carriere femminili in ambito accademico" 2021)
Permane quindi, il fenomeno della segregazione orizzontale, ovvero della concentrazione delle donne in determinati settori lavorativi e il fenomeno della segregazione verticale sia a livello nazionale che locale, detto anche *glass ceiling* ("soffitto di cristallo") che ostacola l'accesso delle donne ai livelli elevati di carriera.
I dati di quest'anno in SNS confermano il trend degli ultimi anni: sono presenti solo 17 unità di docenti/ricercatori donne su 75 totali.

Scuola Normale Superiore	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PTA uomini	110	107	107	106	93	92
PTA donne	157	152	153	159	148	144
Dirigenti uomini	2	2	2	3	3	3
Dirigenti donne	1	1	1	-	-	-

Personale docente e ricercatore uomini	60	60	60	58	59	58
Personale docente e ricercatore donne	24	24	20	18	16	17

Il dettaglio dei ruoli e dell'età all'interno della categoria di docenza universitaria, evidenzia lo sbilanciamento nel rapporto uomini/donne per quanto riguarda le posizioni apicali e l'età avanzata dei professori ordinari (Allegato 1 pag. 3)

Ruoli universitari di docenza alla Scuola	Unità	Età media
PO uomini	23	50/70
PO donne	2	+ 60
PA uomini	11	40/50
PA donne	9	40/50
RU uomini	12	40/50
RU donne	2	50/70
RTD-B uomini	4	30/40
RTD-B donne	2	40/50
RTD-A uomini	8	30/40
RTD- A donne	2	30/50

A livello nazionale nel 2019 le donne costituiscono complessivamente quasi il 41% dei 69.885 docenti e ricercatori. La percentuale di donne si attesta al 49,8% tra i titolari di assegni di ricerca (Grade D), al 46,9% tra i ricercatori universitari (Grade C), al 39,9% tra i professori associati (Grade B) e al 24,8% tra i professori ordinari (Grade A; Graf. 1).(Vedi sempre Focus"Le carriere femminili in ambito accademico" 2021)

Alla Scuola, le percentuali sul genere non si discostano molto dalle precedenti rilevazioni. Infatti nell'anno 2020 le donne costituiscono il 36,03% degli assegnisti di ricerca (49 posizioni su 136); il 25% dei Ricercatori (solo 6 posizioni su 24); il 45% dei PA (9 posizioni su 20) e l'8 % dei PO (solo 2 posizioni su 25).
Si riscontra a dire il vero un leggero miglioramento rispetto ai dati dell'anno 2019 che indicavano il 22,8% di ricercatrici donne, il 42,8% di PA donne e il 7,6% di PO donna ma tuttavia il trend generale rimane sostanzialmente invariato.
I dati sull'età della categoria dei docenti evidenziano poi che alla Scuola permane un numero esiguo di giovani sia uomini che donne: nessuna unità infatti è al di sotto dei 30 anni; solo 12 unità su 75 sono fra i 30 e i 40 anni (di cui 9 ricercatori a tempo determinato); 30 unità sono nella fascia 41-50 anni, 18 in quella fra 50 - 60 e 15 in quella over 60. (vedi Allegato 1, pag. 3)
La Scuola quindi conferma i dati nazionali e il fenomeno della segregazione verticale in ambito accademico. In particolare le PO donne sono soltanto due e tutte ultrasessantenni.

Quanto alle carriere femminili e maschili in ambito accademico per le aree STEM, si rileva che a livello nazionale nell'anno 2019 la quota delle docenti e delle ricercatrici risultava inferiore al 50% in tutti i ruoli (36% in totale) e soprattutto al livello più alto della carriera: l'afferenza delle donne alle cosiddette "scienze dure" superava di poco il 40% per gli assegnisti di ricerca e i ricercatori (41% e 43% rispettivamente), si assestava al 35% per i professori associati e si riduceva al 21% per i professori ordinari.
Alla Scuola nell'anno 2020 l'afferenza delle accademiche donne alle cosiddette "scienze dure", (aree disciplinari Scienze matematiche e informatiche, fisiche, chimiche e biologiche) è rimasta ancora minima: nessuna PO donna su 14 di aree STEM; 2 PA donna su 8 posizioni pari al 25,00 %; 3 Ricercatrici donne su 18 posizioni pari al 16,67 %.

ASSEGNISTI DI RICERCA
Per la categoria degli assegnisti di ricerca attivi nel 2020 alla Scuola abbiamo i seguenti dati: su 136 assegnisti di ricerca, 87 sono uomini (di cui 54 Classe di Scienze, 23 Classe di Lettere e 10 Classe di scienze sociologiche) ossia il 63,97% e 49 donne (di cui 24 Classe di Scienze, 21 Classe di lettere e 4 di Scienze sociologiche) ossia il 36,03%. Questa percentuale non si discosta molto da quella rilevata già nel 2019 (che era del del 37,4%) confermando uno situazione di stallo. Il dato è anche in controtendenza rispetto al dato nazionale sugli assegni di ricerca che nel 2019 attesta la percentuale di donne al 50,01% rispetto ai colleghi uomini.

ANALISI POPOLAZIONE STUDENTESCA:
I dati sulla composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola al 31 dicembre 2020 confermano il trend rilevato l'anno precedente e in particolare mostrano che la suddivisione attuale degli allievi (dei corsi ordinari e PhD) è sbilanciata a favore del numero di uomini: su un totale di 604 persone, 424 sono maschi (70 %), 181 femmine (30%) (Allegato 2).

Questo dato va in controtendenza rispetto al trend nazionale: dall'analisi della popolazione universitaria condotta dal MUR e aggiornata a marzo 2021 si rileva infatti che le donne rappresentano stabilmente oltre il 50% della popolazione analizzata, sebbene questa percentuale tenda poi a differenziarsi in base al corso di studi. Rimane infatti maggiore la percentuale di uomini che scelgono corsi di studio di area STEM (considerato il totale degli immatricolati ai corsi di studio di area scientifica del 2020/21, il 42,2% sono uomini mentre solo il 21,5% donne).

Cerchiamo allora di capire meglio il dato della SNS partendo dalla analisi delle candidature ai concorsi di ammissione della Scuola, e confrontiamo la composizione di genere delle candidature degli ultimi sei anni accademici (dal 2015/16 al 2020/21) con quella degli ammessi che poi vanno a costituire la popolazione studentesca attiva della SNS.

Per quanto riguarda i corsi ordinari (corsi di laurea triennale e magistrale), si candidano in generale meno donne che uomini ma questa tendenza ha subito un rallentamento nell'ultimo concorso, quello di ammissione all'anno accademico 2020/21, soprattutto nella Classe di Lettere e Filosofia. Mentre al concorso di ammissione al 2019/20 le candidate erano circa il 45% del totale per la Classe di Lettere e Filosofia e il 22% per quella di Scienze (percentuali che si mantenevano costanti nei cinque anni precedenti analizzati), quest'anno le candidate alla Classe di Lettere e Filosofia sono state in percentuale il 66% del totale.
Il dato generale, tuttavia, e quello relativo alla Classe di Scienze non fanno registrare la stessa discontinuità. Il totale delle candidate è il 35% (a fronte del 30% dell'anno precedente), mentre per la Classe di Scienze la percentuale delle aspiranti allieve rimane quasi uguale a quella dell'anno scorso ovvero intorno al 25%. Inoltre non è cambiata molto la tendenza se si guarda alle percentuali di vincitrici: per la Classe di Lettere e Filosofia le vincitrici sono circa il 44% del totale, per la Classe di Scienze si attestano intorno al 22 % migliorando la performance dell'anno passato che dava una percentuale di donne ammesse alla classe di Scienze di appena 10%

Non cambiano molto le cose per quanto riguarda i corsi PhD.
Analizzando i numeri si vede che per la Classe di Lettere e filosofia le candidate sono in media il 45% ca., percentuale che scende se si considera il numero delle vincitrici, che è stata quasi costante, intorno al 25% fino al 2019 e che è scesa addirittura al 16 % nell'ultimo concorso di ammissione, 2020/21.

Per la Classe di Scienze la percentuale di candidate donne è più o meno costante (il 25% ca. del numero totale). Di conseguenza anche la percentuale delle vincitrici è più bassa rispetto a quella dei vincitori, ma supera il 25% arrivando nel 2017 al 40%, ed evidenziando così che a fronte di un minor numero di candidature, a Scienze le donne "vincono di più".

La tendenza per la Classe di Scienze politico-sociali è invece in totale controtendenza rispetto alle altre due Classi. Qui si registra in media una parità di rappresentanza a livello di candidature ed un numero più alto (che supera il 75% nel 2018) di vincitrici.
Si allega un documento con dati e tabelle che esplicitano meglio quanto affermato sopra.
Si conferma dunque la permanenza di stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere (cd.segregazione di tipo orizzontale), fenomeno che la Direzione della Scuola ha deciso di provare a contrastare inserendo un obiettivo strategico su mobilità sociale e gender gap nel Piano programmatico di sviluppo 2019-24.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione adottate dalla Scuola nel corso del 2020 per il PTA, come riportate nel documento prodotto dall'Amministrazione a pagina 12 e 13, sono state il part-time orizzontale, verticale e misto, la flessibilità oraria in particolare quella con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti, il lavoro agile "emergenziale", il telelavoro, i congedi parentali e i permessi ex l.104/1992. Per tutti gli istituti menzionati la maggior parte dei beneficiari è donna. In particolare il part-time, sia esso orizzontale, verticale o misto, vede una netta prevalenza di donne con percentuali che variano dall'80 al 95 %, a seconda della tipologia, sul totale dei beneficiari. Per quanto riguarda l'orario di lavoro articolato in 7 ore e 12 minuti con pausa minima di 10 minuti al giorno, la percentuale di donne che ne fruiscono scende al 66%, con un 34% di uomini beneficiari.
Anche le percentuali di fruitori di lavoro agile emergenziale sono sempre più alte per le dipendenti donne: 57,6% contro 33,8% per i dipendenti uomini
Infine analizzando i dati sui congedi parentali e sui permessi ex L. n. 104/1992 anche per emergenza COVID, si conferma che la cura di infanti, anziani o disabili è prerogativa prevalentemente femminile con percentuali di gran lunga più alte di congedi e permessi fruiti dalle donne rispetto a quelli richiesti dagli uomini.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

In questa sezione sono analizzate le misure adottate per la tutela delle parità e per la promozione delle pari opportunità con indicazione dei risultati, ove rilevabili, raggiunti con riferimento alle suddette misure.

3.1 Il Piano delle Azioni Positive della SNS

Tra gli strumenti adottati dal CUG si evidenzia l'importanza che riveste il Piano delle Azioni Positive (d'ora in avanti PAP). Il CUG ha elaborato il PAP per il triennio 2018-20 approvato dal Consiglio direttivo della Scuola nella seduta del 28 gennaio 2018; in data 16 gennaio 2020 il CUG ha proposto l'aggiornamento del precedente PAP che è stato approvato dagli organi di governo il 22 e 29 gennaio 2020. Il nuovo PAP ha sostanzialmente mantenuto l'articolazione di quello precedente, proseguendo e implementando alcune azioni, nonché introducendone di nuove.

Il PAP contiene una serie di azioni positive che si collocano all'interno di cinque macro aree di intervento:

1. Indagine e Formazione
2. Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare
3. Cultura della parità
4. Monitoraggio e ascolto
5. Benessere e qualità della vita.

Di seguito si illustrano le iniziative realizzate in attuazione al PAP negli anni 2018, 2019 e 2020 per le specifiche aree di intervento "Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare" e "Cultura della parità".

3.1.1. Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare (PAP)

Per il triennio 2018-20, le diverse azioni previste dal PAP in questo settore mirano a garantire una maggiore conciliazione dei tempi di lavoro/studio con le diverse esigenze familiari, con particolare riferimento alla cura dei bambini e delle bambine, nonché all'assistenza dei familiari anziani e/o con disabilità e attraverso l'erogazione di contributi e la promozione di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa "a distanza". Nell'anno 2020, caratterizzato dell'emergenza sanitaria, si è aggiunta l'Iniziativa n. 8 "Lavoro agile emergenziale: introduzione e disciplina".
In generale, gli interventi previsti in questo ambito sono rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale docente e ricercatore, personale dirigente e tecnico- amministrativo, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori e titolari di borse).

Con riferimento all'Azione "Il **nido più adatto**" (Iniziativa n. 2 dell'Allegato 1) la tabella seguente indica, per ciascun anno di riferimento, il budget a disposizione per l'Azione, il numero dei beneficiari e l'erogazione dei contributi finalizzati al rimborso parziale dei costi correlati all'iscrizione e alla frequenza degli asili nido di libera scelta.
Nell'anno 2020 probabilmente a causa della chiusura delle strutture per l'emergenza sanitaria, non sono giunte domande per rimborsi per la frequenza in asili nido.

Anno di riferimento	**Risorse disponibili**	**Numero dei beneficiari**	**Contributi erogati**
2018	€ 8.000	5	€ 2.917,96 per l'anno educativo 2017-18
2019	€ 8.000	1	€ 646,35 per l'anno educativo 2018-19

2020	€ 6.500	0	0

Si segnala inoltre che, già a partire dall'anno 2017-18, è stata stipulata un'apposita convenzione con un operatore qualificato del territorio (Coop. Arnera) che offre servizi in strutture qualificate per la prima infanzia e che prevede l'applicazione di tariffe agevolate in favore dei figli e delle figlie di tutte le componenti SNS. La convenzione è stata rinnovata anche per l' anno 2020/2021 senza nessun onere a carico della Scuola (Iniziativa n. 1 dell'Allegato 1).

Per l'Azione "Un **aiuto quando serve**" (Iniziativa n. 3 dell'Allegato 1) è prevista una specifica misura finalizzata al rimborso delle spese sostenute per la frequenza, da parte dei figli e delle figlie delle componenti della SNS, di ludoteche di libera scelta che è stata estesa per l'anno 2020 anche a spese sostenute per baby sitting, nei soli periodi di apertura delle scuole, con esclusione quindi dei periodi di interruzione delle attività scolastiche. La tabella sottostante illustra, per ciascun anno di riferimento, il budget a disposizione per l'Azione, il numero dei beneficiari e l'erogazione dei contributi per il rimborso parziale dei costi sostenuti per le ludoteche e per l'anno 2020 anche per le spese di baby sitting (rimborso voucher INAIL).

Anno di riferimento	**Risorse disponibili**	**Numero dei beneficiari**	**Contributi erogati**
2018	€ 4.000	8	€ 963,68
2019	€ 4.000	2	€ 312,00
2020	€ 3.500	2 domande (istruttoria in corso)	n.d

L'Azione "Le **vacanze dei bambini e delle bambine**" (Iniziativa n. 4 dell'Allegato 1) mira invece a supportare economicamente i genitori nei periodi di interruzione delle attività

scolastiche. La tabella sottostante illustra, per ciascun anno di riferimento, il budget a disposizione per l'Azione, il numero dei beneficiari e l'erogazione dei contributi finalizzati al rimborso parziale dei costi sostenuti per l'iscrizione e la frequenza dei/delle figli/figlie a campi, estivi e invernali, o per la frequenza di ludoteche.

Anno di riferimento	**Risorse disponibili**	**Numero dei beneficiari**	**Contributi erogati**
2018	€ 3.500	13	€ 3.067,74
2019	€ 3.500	11	€ 2.643,78
2020	€ 3.000	6	nd

L'Azione "Un **aiuto per i nostri anziani** e/o per i diversamente abili" (Iniziativa n. 5 dell'Allegato 1) prevede la concessione di contributi per sostenere economicamente le componenti della SNS, ad eccezione del PTA che beneficia delle c.d. provvidenze (v. in seguito), per l'assistenza di figli, genitori o altri familiari disabili o comunque non autosufficienti. La tabella sottostante illustra, per ciascun anno di riferimento, il budget a disposizione per l'Azione, il numero dei beneficiari e l'erogazione dei contributi finalizzati al rimborso parziale dei costi sostenuti per i servizi di cura ed assistenza di anziani e/o diversamente abili.

Anno di riferimento	**Risorse disponibili**	**Numero dei beneficiari**	**Contributi erogati**
2018	€ 1.000	0	0
2019	€ 900	1	€ 578,25
2020	€ 500	2	n.d.

Per l'Azione "**Telelavorand**o" (Iniziativa n. 7 dell'Allegato 1) si evidenzia che, sin dal 2009, la SNS ha adottato apposite Linee guida in materia di telelavoro e ha anche siglato un contratto

collettivo integrativo che disciplina alcuni aspetti del rapporto di lavoro (orario, reperibilità, rientri, controllo dell'attività lavorativa, copertura assicurative e misure di prevenzione e protezione). Le linee guida, oggetto di revisione nel 2014, consentono ai responsabili di struttura, ove lo ritengano opportuno, di presentare, in qualsiasi momento dell'anno, un progetto di telelavoro, dunque anche al di fuori dell'avviso di telelavoro che viene, di norma, pubblicato con cadenza biennale.
I costi connessi al telelavoro derivano dalla somma forfettaria (quantificata in 50,00 euro mensili) prevista a titolo di rimborso spese per il personale tecnico-amministrativo che ne beneficia (consumi energetici, telefonici, ecc.). Il budget della SNS prevede a tal fine un'apposita voce di budget (04.43.18.18 Rimborsi telelavoro) destinata al suddetto rimborso.

Anno di riferimento	**Risorse SNS disponibili**	**Numero postazioni attive in telelavoro**
2018	€ 1.800	2
2019	€ 1.800	4
2020	€ 3.000	6

L'anno 2020 caratterizzato sin dal mese di gennaio dall'emergenza sanitaria per COVID-19, ha imposto un'accelerazione nell'introduzione dell'istituto del lavoro agile per il PTA della Scuola ed è stato aperto un apposito capitolo di spesa per mettere a disposizione del personale attrezzature e connettività in senso lato (attrezzature informatiche PC/device e telefonia mobile). La nuova iniziativa "**Lavoro agile: introduzione e disciplina**" è la n. 8 dell'Allegato 1.

Nei mesi da marzo a settembre 2020, a seconda dell'andamento dei contagi, si è registrata una improvvisa impennata del numero di dipendenti in lavoro agile. I dati risultanti dal monitoraggio sull'attuazione dello smart working nelle PA richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica indicano che si è passati da nessun dipendente in smart working nei mesi di gennaio/febbraio 2020 a 81 uomini e 127 donne nel mese di maggio e 75 uomini e 126 donne nel mese di settembre 2020.

Risulta inoltre che PTA in lavoro agile con propri PC/Device abilitati all'accesso alla rete e ai sistemi dell'amministrazione erano a settembre 2020, 85 unità mentre 116 erano quelli che avevano ricevuto in uso Personal Computer o altri device (tablet, notebook) dalla Amministrazione.

La Scuola ha adottato misure organizzative specifiche (POLA) volte a rendere il lavoro agile la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e tuttora persistono percentuali elevatissime di dipendenti in smart working superiori a quelle a livello nazionale.

La tabella sottostante indica i dati delle risorse spese per l'acquisto di PC/device distribuiti ai dipendenti in smart work.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero di richiedenti PC/device	Risorse spese
2020	€ 114.375,28	116	€ 114.375,28

Infine, a latere delle specifiche azioni previste nel PAP, si segnala l'adozione, da parte della SNS, di misure specifiche che possono essere ricondotte alla tematica della conciliazione dei tempi di lavoro con le cure familiari tra cui:

- l'attivazione, a seguito dell'emanazione di una Circolare in materia di ferie del personale tecnico-amministrativo e programmazione, dell'istituto delle **ferie e riposi solidali** che però non risultano essere stati fruiti da alcun dipendente nel 2020**;**
- l'attribuzione, anche per l'anno 2020, al PTA, con eccezione del personale dirigenziale, di **provvidenze** allo scopo di supportare economicamente i dipendenti, anche a tempo determinato, con l'erogazione di rimborsi per determinate tipologie di spese (decessi, malattie, furti e scippi, accudimento di familiari, spese d'istruzione, spese per utilizzo di mezzi pubblici e bisogni generici) nei limiti di reddito certificato ISEE non superiore a € 40.000 (Iniziativa n. 6 dell'Allegato 1).

In considerazione dell'emergenza COVID-1, al fine di venire incontro alle necessità di tutto il personale che si è fatto carico di spese per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e per la didattica a distanza dei figli, la Scuola ha siglato con la Delegazione di parte sindacale in data 11 marzo 2021 un Contratto collettivo integrativo in materia di provvidenze che prevede, oltre a sussidi per chi ha subito riduzioni stipendiali e una borsa di studio per figli meritevoli, il rimborso a tutto il personale di una quota teorica pro capite delle risorse disponibili per le spese sostenute dal marzo 2020 al marzo 2021 per l'acquisto di attrezzature informatiche necessarie per il lavoro da remoto o per la didattica a distanza, di servizi di connettività e di arredi per allestire postazioni lavoro/studio stabilendo un limite di reddito ISEE (€ 60.000) superiore a quello ordinariamente considerato.

3.1.2- Emergenza Coronavirus: la Nota aiuti Covid e la Nota sui lavoratori delle cooperative

Come è noto, l'emergenza Covid-19 ha determinato nella primavera 2020 la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado. Ciò ha prodotto un notevole aumento del lavoro domestico, genitoriale e di cura, incremento che si è riversato in particolar modo sulle lavoratrici del PTA, le assegniste, le ricercatrici e le professoresse della Scuola. Per questo motivo il Cug ha elaborato e approvato un **documento a sostegno della genitorialità e del lavoro di cura**

denominato “Nota aiuti Covid” finalizzato allo stanziamento di aiuti economici straordinari rispetto a quelli previsti dal PAP 2018-2020.

Gli aiuti sono stati previsti per tutte le lavoratrici e i lavoratori della Scuola che hanno dovuto far fronte a spese straordinarie nell’accudimento dei minori nel periodo di chiusura di asili nido, scuole materne ed elementari. Il Cug ha altresì richiesto di prevedere un sostegno economico aggiuntivo per la gestione di persone con disabilità psico-fisiche, per i lavoratori con partner/coniugi che hanno perso il lavoro nel periodo interessato, e per il PTA che ha dovuto sostenere spese aggiuntive per l’attività di smartworking.

A sostegno del documento, il Cug ha stanziato tutte le risorse a propria disposizione non già impegnate nel PAP 2018-20, chiedendo alla Scuola di impegnare ulteriori risorse al fine di raggiungere e soddisfare le richieste di un’ampia platea di potenziali richiedenti. Tuttavia, nonostante la Nota sia stata licenziata dal Cug e trasmessa agli organi preposti (Direttore, Segretario Generale, Senato Accademico) nel giugno 2020, e la presidente uscente del Cug ne abbia sollecitato a più riprese l’approvazione, la Scuola non ne ha mai calendarizzato la discussione in Senato Accademico, lasciando di fatto cadere le richieste del Cug a sostegno della genitorialità e del lavoro di cura.

Stesso destino ha subito la Nota congiunta sui lavoratori delle cooperative firmata dalla presidente del Cug Stefania Pastore e dal presidente del Comitato Etico Luca D’Onghia. Nella Nota, licenziata nel luglio 2020, si osservava come i lavoratori esternalizzati (addetti alle biblioteche, servizi di mensa e di pulizia) avessero perso complessivamente diverse migliaia di ore di lavoro senza aver ricevuto, a luglio 2020, alcun indennizzo tramite la cassa integrazione. Nonostante lavoratori e lavoratrici esternalizzati siano stati tra i più colpiti dalla pandemia la Scuola, come molte altre università, non riconosce loro alcun ruolo o rappresentanza negli organi collegiali più attinenti alle loro mansioni. Come segno di riconoscimento del prezioso lavoro svolto anche durante la pandemia, la Nota congiunta chiedeva agli organismi preposti (Direttore, Segretario Generale, Senato Accademico) di esigere dalle cooperative appaltatrici contratti che tutelino e favoriscano la continuità professionale di questi lavoratori nonché l’apertura di spazi di dialogo e di rappresentatività nelle commissioni interne più attinenti alle loro mansioni. Anche in questo caso il documento non ha ottenuto riscontri fattivi dagli organi preposti.

3.1.3- Cultura della parità (PAP)

Il CUG ritiene fondamentale l’attività di promozione di iniziative di divulgazione, in particolare aperte alla comunità locale, finalizzate a informare e sensibilizzare l’opinione pubblica, attraverso percorsi di conoscenza e approfondimento, sul tema della cultura di genere, della parità e delle pari opportunità. In tale ambito, nel corso del 2020 sono state realizzate specifiche iniziative individuate nel PAP, anche riconducibili all’area di intervento Indagine e Formazione per i dipendenti SNS (iniziative di formazione n. 12 “Comunicazione assertiva ed ascolto empatico” e n. 13 “Azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia” dell'Allegato 1).

A tali interventi si affiancano poi diverse iniziative di carattere trasversale intraprese nel 2020 dalla SNS, sia nell'ambito della propria attività istituzionale di promozione e diffusione della cultura, sia nel contesto di specifici progetti di ricerca, sui temi della disuguaglianza, discriminazione, analisi di fenomeni che generano conflitti (vedi Iniziative nn. 20, 21, 22, 24, 25, 26 dell'Allegato 1).

Nel 2020 è stata confermata per l'anno accademico 2020/2021 la Prof. Ilaria Pavan Delegata del Direttore alle attività inerenti alla disabilità e alle pari opportunità (Iniziativa n. 10 dell'Allegato 1) e grazie al suo impegno è stato emanato in data 27 marzo 2020 il "Regolamento per l'attivazione e la gestione delle **carriere *alias"*** entrato poi in vigore il 15 maggio 2020, che consente di garantire il benessere psico-fisico di coloro che intendono modificare nome e identità di genere durante l'attività didattica o lavorativa presso la Scuola. Il regolamento consente infatti, con l'autorizzazione della Delegata alle pari opportunità e la sua assistenza, di assegnare al richiedente un'identità provvisoria, transitoria valida solo per la carriera alias all'interno della Scuola. (Iniziativa n.14 dell'Allegato 1).

Risulta che nell'anno 2020 sia iniziata una procedura per attivare alla Scuola la prima carriera *alias.*

Con specifico riferimento all'Azione "Imparare a pensare le differenze" si segnala l' iniziativa realizzata nel 2020 per l'istituzione di un Premio di laurea e dottorato intitolato a **Paola Bora** attivista femminista e studiosa di studi di genere docente di antropologia filosofica presso SNS e di antropologia di genere presso UNIPI per tesi di laurea o dottorato dedicate a studi di genere. (Iniziativa n. 15. dell'Allegato 1).

All'interno del macro settore di intervento *Cultura della partirà*, e in particolare dell'Azione "Una **rete** per la parità", il CUG ha portato avanti la collaborazione, il confronto e lo sviluppo di sinergie con altri organismi di parità operanti a livello locale e rinnovato l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (Iniziativa n. 9 dell'Allegato 1).

Per quanto concerne l'Azione "Attenzione alla comunicazione!" le varie misure attivate dal CUG mirano a promuovere all'interno della comunità SNS una comunicazione maggiormente rispettosa della parità di genere, in particolare l'adozione di un linguaggio non discriminatorio. A tal fine, si evidenzia che il CUG provvede al periodico aggiornamento di un'apposita sezione della propria pagina web dedicata al tema Genere e linguaggio nella comunicazione.

3.2 Fruizione per genere della formazione

I dati relativi alla composizione per genere del PTA che ha partecipato alle attività di formazione promosse dalla SNS nell'anno 2020 sono riportati nella tabella 1.11 "Fruizione della formazione con suddivisione per genere, livello ed età" dell'Allegato 1.

Dalla rilevazione si evince che:

- il 67,13 % dei partecipanti è composto da donne
- il 32,87 % dei partecipanti è composto da uomini.

Tali percentuali di partecipanti ricalcano le percentuali dei dati sul PTA della Scuola: 61% circa dei dipendenti sono donne e il 39%s/ circa sono uomini.

3.3 Adozione del bilancio di genere

Per il 2020 non è stato elaborato un bilancio di genere SNS ossia manca un documento che fotografi la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno della Scuola e la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo che monitori le azioni a favore dell'eguaglianza di genere e valuti l'impatto di queste e delle politiche di SNS, compresi gli impegni economici-finanziari, su donne e uomini.
L'esigenza di disporre di uno strumento che consenta di evidenziare l'esistenza di disuguaglianze di genere nelle diverse articolazioni e realtà interne alla SNS, è particolarmente sentita dal CUG tanto che già nel 2019 si è cercato di dare avvio ad un lavoro sul Bilancio di genere e che questo obiettivo è stato inserito anche nel PAP aggiornamento 2020.
Al fine di facilitare la diffusione del bilancio di genere la CRUI ha redatto nel settembre 2019 le Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani, e un successivo Addendum dal titolo "Il processo del Bilancio di Genere e le indicazioni europee sul Gender Equality Plan" con le indicazioni per la stesura del GEP necessario per accedere ai fondi del prossimo programma di ricerca Horizon Europe. Ha inoltre messo a disposizione degli Atenei alcuni file Excel utili alla raccolta dei dati per la stesura del Bilancio di genere.
In data 29 gennaio 2020 i CUG degli atenei pisani hanno organizzato un incontro di presentazione delle suddette Linee guida.

3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nel 2020 sono state nominate alla SNS n. 59 commissioni di concorso per il conferimento di assegni di ricerca, n. 3 commissioni per selezioni relative al PTA e n. 16 commissioni per le procedure pubbliche di selezione per il reclutamento di personale docente e ricercatore, per un totale di n. **78** commissioni.
Dai valori indicati nella tabella 1.8 dell'Allegato 1 si evince quanto segue.

A. Commissioni di concorso per gli **assegnisti di ricerca** dell'anno 2020 sono 59:

- il 47,46 % delle commissioni è composto esclusivamente da uomini (28 commissioni);
- nessuna commissione è composta esclusivamente da donne;
- il 37,29 % delle commissioni è formato in prevalenza da uomini (22 commissioni);
- il 13.56 % delle commissioni è formato in prevalenza da donne (8 commissioni),
- il 18,64 % delle commissioni ha una presidente donna (11 commissioni)
- l'81,36% ha un presidente uomo (48).

Pertanto risulta che l'84,75% delle commissioni di concorso per reclutare assegnisti di ricerca è composto esclusivamente o in prevalenza da uomini e che l'81,36% delle commissioni ha un presidente uomo.

B. Commissione di concorso per il **PTA** dell'anno 2020 sono 3:

- una commissione con la maggioranza dei componenti donna;
- due commissioni con componenti paritari uomo donna.

Due commissioni hanno il presidente donna; una ha il presidente uomo.

C. Commissioni giudicatrici per la procedure pubbliche di selezione per il reclutamento di **personale docente e ricercatore** nell'anno 2020 sono 16:

- il 68,75% delle commissioni è composto in prevalenza da uomini (11 commissioni);
- il 31,25% è composto in prevalenza da donne (5 commissioni);
- 9 commissioni hanno un presidente donna e 7 un presidente uomo.

D. Valori assoluti.

Su un totale di 248 componenti per tutte le commissioni si registrano:

- 176 componenti uomini pari al 70,97 %,
- 72 componenti donne pari al 29,03%.

I presidenti di commissione: su 78, 56 sono uomini (71,79%) e 22 sono donne (28,21%).

Si riscontra pertanto un lieve miglioramento dei dati delle commissioni a favore della componente femminile rispetto all'anno 2019. Per tutti valgano i valori assoluti che passano da una percentuale di 75,69% di componenti uomini nel 2019 a una percentuale di 70,97% di componenti uomini nel 2020 e da una percentuale di 24,31% di componenti donne nel 2019 a una percentuale di 29,03 % di componenti donne nel 2020. I presidenti uomini passano dall'82,98% del 2019 al 71,79% del 2020 e i presidenti donna dal 17,02% al 28,21% nel 2020.

Componenti commissioni	2019	2019	2020	2020
uomini	109	75,69%	176	70,97%
donne	35	24,31%	72	29,03%
presidenti uomini	39	82,98%	56	71,79%
presidenti donne	8	17,02%	22	28,21%

Si evidenzia che i risultati sopra vadano letti sempre considerando i dati relativi alla presenza maggioritaria degli uomini, rispetto alle donne, all'interno della categoria del personale docente e ricercatore di cui si è detto (cfr. tab. 1.1b. dell'Allegato 1).

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

La rilevazione dei valori relativi ai differenziali retributivi tra gli uomini e le donne per l'anno 2020 è stata condotta come negli anni precedenti, distintamente per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno (tabella 1.5a dell'Allegato 1) e per il personale docente e ricercatore (tabella 1.5b dell'Allegato 1). Il dato preso in considerazione per il raffronto è costituito dalla retribuzione annua media, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali (per il PTA il suddetto valore comprende anche il trattamento accessorio percepito nell'anno).

Per il **PTA** il confronto dei valori della retribuzione netta media per genere rileva un divario economico sfavorevole per le donne all'interno del personale non dirigenziale di categoria D (-6,00%), di categoria C (-7,77%) e per i CEL (-3,39%): valori positivi si registrano solo

per il personale non dirigenziale di categoria B (3,28 %) e per gli EP (2,41%). Per il personale dirigenziale (n. 3 uomini, di cui due dirigenti di ruolo presso la Scuola e uno con incarico di Segretario generale) non è possibile procedere a una comparazione in mancanza di dirigenti donne anche nell'anno 2020.
Si registra comunque un lieve miglioramento dei dati per il personale di categorie D e B.

Differenziali retributivi PTA donna	2019	2020
Personale cat. EP	+ 3,73%	+ 2,41%
Personale cat. D	- 8,11%	- 6,00%
Personale cat. C	- 7,98%	- 7,77%
Personale cat. B	- 0,69%	+ 3,28%
Personale CEL	- 3,28%	- 3,39%

Per il personale **docente e ricercatore** il confronto dei valori della retribuzione netta media per genere rileva nell'anno 2020 un peggioramento dei valori assoluti rispetto all'anno 2019; si registra infatti un divario economico sfavorevole alle donne nelle categorie: PO (- 5,82%), RTD-A (- 2,345%) e RTD-B (- 0,39%) queste ultime in netto peggioramento rispetto allo scorso anno e invece un miglioramento nelle categorie PA (+ 12,01%) e RU (+ 6,41%).

Differenziali retributivi docenti/ricercatori donna	2019	2020
Ordinari	+ 9,80%	- 5,82%
Associati	+ 7,57%	+ 12,01%
Ricercatori universitari	- 0,90%	+ 6,41%
RTD- A	+ 21,37%	- 2,34%
RTD-B	+ 12,63%	- 0,39%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel 2020 non sono state effettuate indagini specifiche dal CUG sul benessere organizzativo perché esistono già altre rilevazioni obbligatorie condotte dalla Scuola. A gennaio 2021 è stata pubblicata la relazione contenente i risultati dell'Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente della Scuola Normale anno 2019/20. La rilevazione, indirizzata a tutto il personale tecnico e amministrativo della Scuola, si è svolta tra l'11 e il 26 giugno

2020 ed è stata gestita con il software LimeSurvey. Il questionario è quello fornito dall'ANAC, con le revisioni proposte dal gruppo di lavoro del POLIMI nell'ambito del progetto Good Practice e dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola. Per questa edizione sono stati inseriti due quesiti e un commento libero sull' esperienza di smart working. Rispetto all'edizione precedente è stato riscontrato un miglioramento della media di tutte le valutazioni sugli argomenti di indagine ed in particolare di quelle relative al benessere organizzativo (discriminazioni, ambiente di lavoro e senso di appartenenza).

Nell'anno 2020 non sono disponibili dati sulla valutazione dello stress lavoro correlato ma sarà avviata una indagine specifica nell'anno 2021 a cura del SPP sui risultati della quale il CUG potrà avviare le sue riflessioni e considerazioni. Manca la valutazione dei rischi nell'ottica specifica di genere ma è stato elaborato nel 2011 il DVR da stress-lavoro correlato e nel 2019 il DVR per le lavoratrici gestanti. Il Comitato auspica per il futuro una maggiore interazione con il Responsabile del Servizio prevenzione protezione, il SPP nonché con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
E' proseguita nel 2020 l'attività di assistenza e ascolto della Consigliera di fiducia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, degli abusi e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio.
La dott.ssa Gaia Cimolino ha prodotto (prot. SNS n. 11361 del 13 luglio 2020) una relazione circa l'attività svolta nei primi mesi del suo insediamento, sostanzialmente dedicata:
- all'ascolto e all'assistenza al personale, nonché agli allievi e alle allieve della Scuola;
- alla partecipazione alle attività del Comitato Garante del Codice Etico, anche durante il periodo di emergenza sanitaria;
- alla conoscenza della Scuola, anche attraverso incontri e contatti con varie personalità della Scuola.
La relazione, presentata al Senato Accademico della Scuola nella seduta del 23 luglio 2020, ha evidenziato tre principali filoni di attività:
1. Informazione e sensibilizzazione
2. Ascolto e gestione delle segnalazioni
3. Azioni di miglioramento.
Per quanto riguarda l'attività di informazione e sensibilizzazione, in accordo con il Comitato Garante del Codice Etico si diceva nella relazione che il calendario di incontri programmati con la comunità normalistica, informativi circa ruolo e funzione della Consigliera, fossero stati necessariamente rinviati, a causa dell'emergenza sanitaria sopravvenuta.
L'attività di ascolto e gestione delle segnalazioni si è invece regolarmente svolta, sia pure con modalità diverse (videochiamate e incontri telematici, in luogo degli incontri in presenza) anche durante l'emergenza Covid-19.
Per quanto riguarda invece le azioni di miglioramento, tenuto conto dell'attività finora svolta, la Consigliera di fiducia ha proposto incontri informativi con gli allievi, nonché di condivisione delle possibili azioni di miglioramento con il vertice amministrativo, il Comitato Unico di Garanzia, il Comitato Garante del Codice Etico.

La Consigliera di Fiducia della Scuola può essere contatta per email (consiglieradifiducia@sns.it) e/o telefonicamente, per consulenze telefoniche o per fissare un appuntamento di persona secondo una programmazione mensile. È attiva sul sito istituzionale della Scuola una sezione dedicata alla Consigliera di fiducia.

La Scuola ha adottato un **Codice di comportamento** (emanato con D.D. n. 58/2014 e modificato con D.D. n. 503/2019) che integra e specifica il contenuto del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici. Ha inoltre adottato dal 2016 un **Codice etico,** modificato anch'esso da ultimo con DD 503/2019, che è rivolto all'intera comunità universitaria per promuovere e proteggere i principi cardine dell'istruzione universitaria ossia il rispetto della dignità umana, il rifiuto di ogni discriminazione, il rispetto delle diversità individuali e culturali, il pieno riconoscimento dei diritti e delle libertà fondamentali, l'adempimento dei propri doveri con responsabilità, onestà, integrità e professionalità, i principi di equità, imparzialità, solidarietà, leale collaborazione e trasparenza, l'impegno per raggiungere i più alti livelli di conoscenza, l'incentivazione dello studio e della ricerca scientifica e il rispetto del criterio del merito.
Il Codice etico ha istituito il **Comitato Garante del codice etico** con il compito di garantire il rispetto dei suddetti valori fondamentali, di contrastare qualsiasi forma di discriminazione di molestie o di abuso e di analizzare le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice etico e di adottare i relativi provvedimenti.
Non risultano nell'anno 2020 segnalazioni al Comitato garante del codice etico.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La Scuola inserisce nella Relazione sulla performance annuale una sintesi delle principali attività condotte negli anni dal CUG nell'ambito della performance istituzionale. Il termine per la pubblicazione della Relazione sulla performance 2020 è previsto per il 30 giugno 2021.
Il Piano strategico o programmatico di sviluppo 2019/2024 ha previsto la pianificazione di un obiettivo "3.3 Mobilità sociale e gap di genere" che, se conseguito, porterà risultati importanti nell'ambito delle pari opportunità. L'obiettivo di mandato del Direttore si prefigge di sviluppare una strategia attraverso la quale colmare il gender gap sfavorevole alle donne nella Scuola a partire dalle candidature al concorso di ammissione. I dati acquisiti durante l'organizzazione dei corsi di orientamento dedicati ai ragazzi del penultimo anno delle scuole superiori di secondo grado, organizzati dalla Scuola possono fornire indicazioni su gender balance, provenienza dei candidati e delle candidate e impatto dell'estrazione sociale.
L'organizzazione e la gestione dei corsi di orientamento possono contribuire in modo decisivo a questa strategia, attraverso due azioni:
1. Questionari ex post: a uno, e poi a due anni di distanza dal corso di orientamento, formulando questionari che includano commenti e valutazioni dei e delle partecipanti

sull'opportunità o meno di partecipare al concorso di ammissione alla Scuola Normale. Questi serviranno a comprendere le scelte di studenti e studentesse, e i motivi della refrattarietà delle donne a partecipare al concorso di ammissione alla Scuola.
2. Tematizzazione: includendo trasversalmente, nei programmi dei corsi di orientamento, il tema del gender gap e del gender balance, e coinvolgere un numero cospicuo (almeno il 50%) di docenti e tutor donne, in tutti gli ambiti disciplinari.
La Scuola auspica e favorisce la maggiore partecipazione possibile di docenti e tutor donne, afferenti anche alle discipline scientifiche, ai corsi di orientamento che possano coinvolgere e motivare sempre più le studentesse che vi partecipano.
Inoltre individua specifiche strategie di incentivazione (sconti, voucher, inviti, ecc.) rivolte alle studentesse perché partecipino sempre più numerose al concorso di ammissione
La Scuola Normale potrebbe infine fornire dati interessanti sulla popolazione scolastica italiana ed in particolare sul gap molto consistente in termini di preparazione tra Nord e Sud.
Dati i suddetti obiettivi strategici per l'anno 2020 la Scuola ha redatto un Piano integrato della performance 2020-2022 che assegna l'obiettivo di performance legato alle pari opportunità "Mobilità sociale e gap di genere" ai Servizi Comunicazione e Relazioni Esterne e Didattica e allievi.
Il Servizio Comunicazione e Relazioni Esterne ha avuto come obiettivo di Ateneo 2020:
Monitoraggio dei dati riguardanti:
1. analisi dei possibili condizionamenti derivanti dal genere nella scelta del percorso universitario, attraverso l'analisi delle candidature ai corsi di orientamento dal 2006 al 2020 con focus sugli ammessi ai corsi;
2. prime analisi su dati mobilità sociale relativi al solo anno 2020 (anno 2020) con focus sui selezionati che parteciperanno alle attività;
3. prima verifica dell'influenza delle attività di orientamento SNS sulla scelta universitaria (con focus sul tema del genere) attraverso l'erogazione di un questionario ad hoc ai partecipanti ai corsi del 2017, 2018 e 2019.
Il Servizio Didattica e allievi ha avuto invece come obiettivo di Gestione 2020:
Report dei dati inerenti ai concorsi di ammissione (iscrizioni, presenti, ammessi alla Scuola) per gli anni 2006-2020.
I risultati di queste analisi saranno disponibili a giugno 2021 nella Relazione sulla performance annuale del 2020.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il CUG della Scuola, alla scadenza del mandato, è stato rinnovato nel 2019. La procedura di rinnovo si è uniformata a quanto disposto dall'art. 53 dello Statuto della Scuola, che prevede l'integrazione della compagine con due rappresentanti scelti fra gli assegnisti di ricerca e gli allievi.
Il decreto del Segretario generale, che ha disposto la nomina quadriennale (14.02.2019-13.02.2023) del nuovo Comitato, ha tenuto conto, oltre che degli esiti delle procedure

elettorali attivate per l'individuazione delle predette rappresentanze, da una parte, delle designazioni di parte sindacale, formalizzate a seguito di votazioni interne, dall'altra, delle designazioni espresse dall'Amministrazione tra il personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo. Il Senato accademico, ai sensi della disposizione statutaria sopra citata, aveva designato inizialmente il Presidente nella persona di Stefania Pastore, che però si è dimessa nel novembre 2020 per il sopraggiungere di un incarico triennale presso il Centro Linceo Interdisciplinare "B. Segre" di Roma. Il Senato Accademico ha provveduto a nominare il nuovo Presidente, individuato nella persona di Silvio Pons, che si è insediato il primo dicembre 2020. L'attuale composizione del Comitato è quindi quella descritta a questa pagina //https://www.sns.it/it/cug-comitato-unico-garanzia, e presenta la seguente articolazione

Presidente	uomo
Componenti effettivi (8)	di cui 5 donne e 3 uomini
Componenti supplenti (6)	di cui 5 donne e 1 uomo

Annualmente il **budget** della Scuola prevede una voce specifica di finanziamento delle azioni previste nel PAP. Di seguito la rappresentazione delle risorse destinate nel triennio 2018-20, tenuto conto della politica di contenimento dei costi messa in atto per garantire la sostenibilità economica nel medio periodo di tutte le attività della Scuola:

2018	**2019**	**2020**
Euro 27.000,00	Euro 24.300,00	Euro 20.000,00

Delle risorse dell'anno 2020 risultano attualmente spesi solo € 2.300,00 di cui € 300 per la quota di partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e € 2.000 per il premio Paola Bora. L'istruttoria sulle richieste relative alle azioni positive è tuttora in corso ma anche quest'anno buona parte delle risorse CUG rimarrà inutilizzata e sarà quindi riassorbito al bilancio.

Nei giorni 15 e 17 dicembre 2020, alcuni componenti del CUG della Scuola, nonché il personale della Scuola individuato nell'ambito di taluni servizi (servizio Personale, servizio Organizzazione e valutazione, servizio Comunicazione e relazioni esterne, servizio alla Didattica e allievi, ecc.), hanno preso parte all'attività formativa "Azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia" finanziato dalla Regione Toscana e rivolto a vari Enti della provincia di Pisa tra cui la SNS. Il corso, in linea ad uno analogo svoltosi nel 2019, si è tenuto questa volta online, ed era rivolto al personale dell'Università e delle altre istituzioni pubbliche (regioni, province, comuni, istituzioni sanitarie); obiettivo del corso, fornire una innovativa metodologia di formazione finalizzata a prevenire e contrastare il pregiudizio

eterosessista e omo-transnegativo. Per la sua articolazione e finalità, e per il suo carattere fortemente interattivo, ha rappresentato una modalità formativa finalizzata a promuovere il benessere organizzativo in tutte le organizzazioni istituzionali.

Il Comitato ha a disposizione uno **spazio virtuale** sul sito istituzionale della Scuola (<https://www.sns.it/it/cug-comitato-unico-garanzia>): le pagine a esso dedicate ospitano il calendario e i verbali delle riunioni, notizie sulle iniziative in corso, sui servizi in convenzione, i PAP e le relazioni annuali previste.
Il Comitato è contattabile:

- attraverso un form disponibile sul sito sopra indicato per segnalazioni e questioni di carattere generale;
- tramite email scrivendo all'indirizzo cug@sns.it o ai recapiti dei singoli componenti (nome.cognome@sns.it).

Non è stato adottato ancora un disciplinare/circolare che regoli i rapporti Amministrazione/Comitato.

Nel corso del 2020 al Comitato è stata sottoposta la documentazione relativa ai seguenti temi:

- nota sul Piano congiunto con il S. Anna per la formazione del personale, in data 27 agosto 2020;
- Relazione formazione PTA - anno 2019 - in data 26 novembre 2020;
- Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance (in breve SMVP) – anno 2021.

Si dà atto che dal marzo 2020, per far fronte all'emergenza sanitaria COVID-19, sono stati adottati diversi provvedimenti interni di carattere eccezionale e urgente, finalizzati alla attivazione straordinaria e temporanea del lavoro agile. Il CUG, come la RSU della Scuola e le Organizzazioni sindacali, sono stati costantemente aggiornati dei provvedimenti di seguito elencati:

- DSG 44/2020 Lavoro agile in emergenza sanitaria
- DSG 47/2020 Lavoro agile in emergenza sanitaria: provvedimento integrativo
- DSG n. 48/2020 Lavoro agile in emergenza sanitaria: ulteriore provvedimento integrativo
- DSG 50/2020 provvedimento per il lavoro agile e per la disciplina delle attività indifferibili in presenza
- DSG 57/2020, proroga i precedenti provvedimenti a causa del persistere dell'emergenza sanitaria;
- DSG n. 186/2020 e il documento *Procedure per il riavvio delle attività amministrative in presenza;*
- bozza del provvedimento e successivo decreto attuativo del DSG 255/2020;

- DSG n. 281/2020 - Nota sulle attività indifferibili in zona rossa.

B. ATTIVITÀ

Il CUG, nel 2020, si è riunito tre volte. La prima riunione si è tenuta a febbraio (tramite consultazione per posta elettronica), la seconda a giugno e la terza a ottobre tramite piattaforma Gmeet. La prima riunione ha approvato l'aggiornamento del PAP 2018-2020 elaborato dal gruppo di lavoro costituitosi nel dicembre 2019. La seconda riunione ha trattato diverse tematiche tra cui i piani di formazione del PTA, le misure di supporto a fronte dell'emergenza sanitaria, e le linee guida del lavoro agile. La terza riunione ha sollecitato l'approvazione delle misure di supporto a fronte dell'emergenza sanitaria discusse nella riunione precedente (la Nota aiuti Covid, vedi sezione 3.2.1), ha trattato il tema del mancato bilinguismo nelle comunicazioni SNS nelle liste della Scuola ospitando due rappresentanti della componente internazionale degli allievi e sostenuto la creazione di un'apposita Commissione paritetica che risolva questo problema. La terza riunione ha anche trattato il tema dell'accessibilità delle lezioni e dei convegni online per le persone con disabilità, ospitando la Delegata alla Disabilità e alle Pari Opportunità, nonché la questione del sostegno ai lavoratori esternalizzati delle cooperative (si veda la relativa Nota trattata nella sezione 3.2.1) e quella della mancata segnalazione di casi di discriminazione, abusi e molestie alla Consigliera di Fiducia, attiva dal 2019.

Nel corso del 2020, la presidenza ha continuato a collaborare con il gruppo di coordinamento spontaneo dei Presidenti dei Comitati Unici di Garanzia che operano a Pisa (i CUG dei tre Atenei pisani, degli enti locali – Comune e Provincia di Pisa – dell'Azienda ospedaliero-universitaria). Altrettanto efficaci le sinergie attivate, già anni orsono, con la Conferenza nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane. Anche per l'anno 2020, è stata confermata l'adesione del CUG alla Conferenza che riunisce in una Rete le/i rappresentanti dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle pari opportunità, al fine di costruire rapporti sistematici di collaborazione interateneo sulle aree di competenza.

Nel 2019, il CUG aveva istituito un apposito gruppo di lavoro incaricato della predisposizione di apposite **Linee guida per le pari opportunità di genere in convegni ed eventi della SNS**. Le disposizioni contenute in tale documento, approvato dal Comitato nella seduta del 9 dicembre 2019, sono divenute operative in seguito all'approvazione da parte del Senato accademico della SNS nella seduta del 22 gennaio 2020. Il documento, che si ispira alle best practices di vari atenei italiani e internazionali, raccomanda che la parità di genere sia mantenuta a tutti i livelli organizzativi di un convegno, dalla composizione del comitato promotore alla selezione delle e degli speakers, dal rispetto dell'equilibrio dei ruoli all'interno di un convegno all'attenzione al mantenimento di un ambiente inclusivo, che non ostacoli la partecipazione femminile e l'equilibrio di genere. Il documento raccomanda anche, ove possibile, lo stanziamento di fondi volti a rimuovere gli ostacoli strutturali alla partecipazione delle donne ai convegni. In particolare, le Linee Guida raccomandano l'offerta di un sostegno economico a speaker donne o genitori *single* per coprire spese aggiuntive per l'assistenza

all'infanzia, ovvero la messa a disposizione di servizi che favoriscano la conciliazione tra l'impegno convegnistico e l'attività di cura.

Tra le iniziative promosse o supportate dal CUG si segnala l'arrivo nel gennaio 2020 nella sede di Firenze della ricercatrice curda Delal Aydin, ospitata nell'ambito del programma **Scholars at Risk** (SAR) una rete internazionale di università nata per proteggere accademici che si trovano in pericolo di vita o il cui lavoro di ricerca e insegnamento è severamente compromesso a causa di violazione dei diritti umani e della libertà accademica. Nonostante la pandemia Aydin si è ben integrata nella Classe di scienze politico-sociali, dove ha presentato il suo lavoro in un webinar come parte del ciclo di seminari di Cosmos, il Center for Social Movement Studies diretto da Donatella Della Porta (Iniziativa n. 28 dell Allegato 1). Nell'ambito dello stesso programma, il Comitato ha anche sostenuto la partecipazione della Scuola al ciclo di webinar Scholars at Risk - Italy Speakers Series, tramite il proprio rappresentante nella rete SAR, il prof. Lorenzo Bosi (Iniziativa n. 25 dell'Allegato 1).

Tra le varie attività promosse dalla Scuola, si evidenziano inoltre due iniziative volte a favorire una maggiore partecipazione delle studentesse nelle cosiddette **aree STEM**: il Seminario STEM e parità di genere tenutosi a Pisa nel febbraio 2020 (Iniziativa n. 20 dell'Allegato 1), finalizzato a fornire un'analisi del fenomeno della disparità di genere con riferimento alle scelte universitarie e alle carriere in ambito STEM, nonché a offrire alcune indicazioni su iniziative e progetti in ambito nazionale ed europeo: e l'intervento su **STEM e parità di genere** da parte di Patrizia Colella, dirigente scolastica dell'ITES Alberto Olivetti di Lecce, nell'ambito del corso di orientamento online della SNS svoltosi nel luglio 2020, corso cui hanno partecipato circa 100 studenti e studentesse di tutta Italia del penultimo anno delle scuole superiori (Iniziativa n. 23 dell'Allegato 1).

Tra le altre iniziative della Scuola sostenute dal CUG si segnala un'iniziativa del **Forum degli Allievi** sulla tutela del lavoro migrante e sull'impatto delle migrazioni sul mercato del lavoro italiano (Iniziativa n. 22) E alcuni **Cosmos Talk**, un ciclo di webinar organizzato dal Dipartimento di scienze politico-sociali. Tra questi si evidenziano un dialogo tra Donatella della Porta (SNS) e Mario del Piero (Sciences Po) sul movimento Black Lives Matter negli Stati Uniti (Iniziativa n. 24 dell'Allegato 1); una lecture di Rossella Ciccia della Queen's Belfast University sul nesso tra movimenti sociali e politiche dell'inclusione sociale in America Latina (Iniziativa n. 27 dell'Allegato 1); e un talk sull'intersezionalità dei fattori di genere, classe e razza di Eléonore Lépinard dell'Université de Lausanne (Iniziativa n. 27 Allegato 1). Tra le iniziative di Cosmos segnaliamo inoltre una **giornata di riflessione sullo sciopero femminista dell'8 Marzo** organizzato dalle allievi e ricercatrici della Classe di scienze politico-sociali cui hanno partecipato esponenti di associazioni e movimenti femministi e queer di diverse parti d'Italia (Iniziativa n. 26 Allegato 1).

Infine si segnala che nel corso del 2020 il Comitato ha iniziato a lavorare all'aggiornamento del PAP per il triennio 2021-23. La proposta di aggiornamento relativa all'anno 2021 è stata approvata dagli organi di governo della Scuola a gennaio 2021 quale allegato al Piano integrato della Performance 2021-23.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi dei dati riportati nella relazione risulta evidente come il problema più grande da affrontare in SNS sia ancora la scarsa presenza femminile alla Scuola, soprattutto per quanto riguarda la componente non PTA, e cioè quella dei docenti e ricercatori oltre che degli allievi e degli assegnisti di ricerca. Altro spunto di riflessione viene dai dati sulle differenze retributive uomo/donna alla Scuola che registrano un divario economico sfavorevole per le donne sia del PTA che del personale accademico.

Altrettanto importante è riflettere sui dati relativi al reclutamento degli allievi ai concorsi di ammissione al corso ordinario della Scuola, monitorando e incentivando la presenza femminile in tutte le sue fasi, dai corsi di orientamento nei licei alle commissioni di concorso.

Su questi dati e su questa situazione, che consideriamo decisamente preoccupanti, il CUG si è impegnato a lavorare con la nuova compagine e la nuova presidenza. A breve verrà istituito un apposito gruppo di lavoro che si occuperà della predisposizione del primo Bilancio di genere e dei successivi aggiornamenti: ciò appare particolarmente importante e urgente dal momento che nella seduta degli organi di governo di marzo 2021 è stata approvata la costituzione di un gruppo di lavoro sul Gender Equality Plan (GEP) della Scuola previsto dal programma quadro comunitario Horizon Europe, che sarà presieduto dal Presidente del CUG e vedrà la partecipazione di un rappresentante per ogni Classe accademica della Scuola, di un rappresentante degli studenti ed uno del PTA.

Il CUG si impegnerà a stabilire un maggior coordinamento con gli organi decisionali della Scuola a proposito del piano di aiuti straordinari a sostegno della genitorialità e del lavoro di cura previsto per l'emergenza sanitaria del 2020.

Nell'ambito delle iniziative pubbliche il CUG SNS continuerà a lavorare in sinergia con gli altri CUG che operano sul territorio, in un ruolo che porti la cultura della parità e delle pari opportunità all'attenzione della comunità universitaria ma anche della cittadinanza in generale.

Il CUG si è mosso su una molteplicità di piani e attività, che costituiranno il punto di partenza per future iniziative.

Tra le iniziative e le proposte di miglioramento si prevedono:

1) l'elaborazione di nuove tipologie di Azioni positive in considerazione dello scarso gradimento riscontrato negli ultimi anni eventualmente anche a seguito della rilevazione delle esigenze tramite questionario;
2) il patrocinio e il sostegno anche economico per presentazioni accademiche (*talk - lecture* - cicli di seminari) su tematiche di interesse del CUG;
3) l'elaborazione di un protocollo con l'Amministrazione per stabilire una procedura sul rilascio di pareri e sulla presa visione di documenti;
4) la formulazione di osservazioni e/o raccomandazioni in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo;

5) l'aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del CUG;
6) l'instaurazione di una collaborazione più stretta con SPP, RSPP, RSL e con i Servizi della Scuola, in modo più continuo e sistematico sui temi del benessere organizzativo.

Allegato 1

SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

SCUOLA NORMALE SUPERIORE

ANNO 2021

Situazione al 31.12.2020

Format – Trasmissione dati e informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG

Direttiva n. 2/2019

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI

Nota Metodologica – La tabella è stata duplicata, tenendo conto delle indicazioni formulate dal Gruppo di Lavoro CRUI per il Bilancio di genere, al fine di garantire la piena rappresentazione del personale presente negli Atenei: personale tecnico amministrativo, dirigente e non dirigente, nonché personale docente e ricercatore. In relazione al personale tecnico amministrativo (in breve PTA) è stato opportunamente approntata una tabella ad hoc che evidenzia la ripartizione tra le categorie giuridiche del sistema di classificazione in essere nelle università per il personale contrattualizzato (EP, D, C e B).

TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI

	UOMINI					DONNE					totale
Classi di età	**<30**	**31 - 40**	**41 - 50**	**51 - 60**	**> 60**	**<30**	**31 - 40**	**41 - 50**	**51 - 60**	**> 60**	
Inquadramento											
Segretario Generale					1						1
Dirigenti di 2^ fascia di ruolo				1	1						2
PTA di ruolo	2	11	26	42	7	9	13	50	61	8	229
PTA con contratto a termine							1		1		2
Collaboratori ed Esperti Linguistici (in breve CEL)				1						1	2
Totale personale	2	11	26	44	9	9	14	50	62	9	236
% sul personale complessivo in tabella (92 U+144 D)	0,85%	4,66%	11,02%	18,64%	3,81%	3,81%	5,93%	21,19%	26,27%	3,81%	100%

TABELLA 1.1aa. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TA NON DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI

	UOMINI					*DONNE*					*totale*
Classi di età	**<30**	**31 - 40**	**41 - 50**	**51 - 60**	**> 60**	**<30**	**31 - 40**	**41 - 50**	**51 - 60**	**>60**	
Inquadramento											
Categoria EP		1	2	6	1			4	4		18
Categoria D	1	2	7	10	4	6	7	26	22	2	87
Categoria C	1	5	14	23	2	3	5	19	26	4	102
Categoria B		3	3	3			1	1	9	2	22
Totale personale	2	11	26	42	7	9	13	50	61	8	229
% sul personale complessivo in tabella (88 U+141 D)	0,87%	4,80%	11,35%	18,34%	3,06%	3,93%	5,68%	21,83%	26,64%	3,49%	100%

TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI											
	UOMINI					DONNE					totale
Classi di età	**<30**	**31 - 40**	**41 - 50**	**51- 60**	**> 60**	**<30**	**31 - 40**	**41 - 50**	**51 - 60**	**> 60**	
Inquadramento											
Personale docente di 1^fascia			1	10	12					2	25
Personale docente di 2^fascia		2	7	2			1	7	1		20
Personale ricercatore di ruolo			8	4					1	1	14
Personale ricercatore TD tipo A		6	2				1	1			10
Personale ricercatore TD tipo B		2	2					2			6
Totale personale		10	20	16	12		2	10	2	3	75
% sul personale complessivo in tabella (58 U + 17 D)	0,00%	13,33%	26,67%	21,33%	16,00%	0,00%	2,67%	13,33%	2,67%	4,00%	100%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Nota Metodologica – La tabella è stata duplicata per evidenziare, da una parte, la ripartizione tra tempo pieno e tempo parziale del PTA non dirigente (esclusi i CEL - Collaboratori ed Esperti linguistici), dall'altra, per tempo pieno e tempo definito del personale docente e ricercatore.

TABELLA 1.2a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TA NON DIRIGENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
Classi di età / Tipo Presenza	30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	%	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno	2	11	26	40	6	**85**	96,59	8	13	44	52	7	**124**	87,94
Part Time >50%				1	1	**2**	2,27			5	8	1	**14**	9,93
Part Time <50%				1		**1**	1,14	1		1	1		**3**	2,13
Totale	**2**	**11**	**26**	**42**	**7**	**88**	100%	**9**	**13**	**50**	**61**	**8**	**141**	100%
% sul personale complessivo in tabella (88 U+141 D)	0,87	4,80	11,35	18,34	3,06			3,93	5,68	21,83	26,64	3,49		

TABELLA 1.2b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE/RICERCATORE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
Classi di età / Tipo Presenza	30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	%	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno		10	20	15	12	**57**	98,28%		2	10	2	3	**17**	100%
Tempo definito				1		**1**	1,72%							
Totale		10	20	16	12	**58**	100%		2	10	2	3	**17**	100%
% sul personale complessivo in tabella (58 U + 17 D)		13,33%	26,67%	21,33%	16,00%				2,67%	13,33%	2,67%	4,00%		

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Nota Metodologica – Nella tabella sono censite le posizioni di responsabilità riconducibili al personale tecnico e amministrativo (cat. B C D EP) di ruolo.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipologia di responsabilità	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Art.75 CCNL (cat. EP)	**9**	31,03%	**6**	20,69%	15	51,72%
Art.91 CCNL (cat. BCD)	**5**	17,24%	**6**	20,69%	11	37,93%
Art.91 CCNL (cat. BCD) *sub specie* funzioni specialistiche	**2**	6,90%	**1**	3,45%	3	10,34%
Totale personale	**16**	55,17%	**13**	44,83%	**29**	100,00%
% sul personale (BCDEP) complessivo (229)	Totale Uomini 88	18,18%	Totale Donne 141	9,22%	Totale (U+D) 229	12,66%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Nota Metodologica – Anche questa tabella è stata duplicata (tabella 1.4a e tabella 1.4b) al fine di rappresentare, da una parte, il personale TA non dirigenziale di ruolo (compresi i CEL), dall'altra, il personale docente e ricercatore (anche TD).

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							*DONNE*						
Classi età / ***Anzianità***	**30**	**31-40**	**41- 50**	**51-60**	**> 60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41- 50**	**51-60**	**> 60**	**Tot**	**%**
Inferiore a 3 anni	2	4	3	1		10	11	9	5	7			21	15
Tra 3 e 5 anni		2	1			3	3		4	3	1		8	6
Tra 5 e 10 anni		2	6			8	9		4	10	5		19	13
Superiore a 10 anni		3	16	42	7	68	76			30	55	9	94	66
Totale	2	11	26	43	7	89	100	9	13	50	61	9	142	100
% sul personale complessivo n.231 BCDEP_CEL	0,87 %	4,76 %	11,26 %	18,61 %	3,03 %			3,90 %	5,63 %	21,65 %	26,41 %	3,90 %		

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE/RICERCATORE RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							*DONNE*						
Classi età / ***Anzianità***	**30**	**31-40**	**41- 50**	**51-60**	**> 60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41- 50**	**51-60**	**> 60**	**Tot**	**%**
Inferiore a 3 anni		9	7	4	2	**22**	38		1	5			**6**	35
Tra 3 e 5 anni		1	3	2	1	**7**	12			3	1		**4**	24
Tra 5 e 10 anni			6	1		**7**	12		1	2			**3**	18
Superiore a 10 anni			4	9	9	**22**	38				1	3	**4**	24
Totale		**10**	**20**	**16**	**12**	**58**	100		**2**	**10**	**2**	**3**	**17**	100
% sul personale complessivo n. 75		13%	27%	21%	16%				3%	13%	3%	4%		

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Nota Metodologica: le tabelle evidenziano la media delle retribuzioni omnicomprensive, da una parte, per il personale docente e ricercatore, dall'altra, per il personale tecnico e amministrativo. Il valore della retribuzione media netta è calcolato comprendendo anche il trattamento accessorio del personale a tempo pieno, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, come indicato nel format (1) allegato alla Direttiva n. 2/2019.

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media (in euro)	Retribuzione netta media (in euro)	Valori assoluti	%
Personale dirigenziale	78.075,89	0,00	-78.075,89	_
Personale non dirigenziale EP	34.905,27	35.766,14	860,87	2,41
Personale non dirigenziale D	24.529,37	23.139,87	-1.389,49	-6,00
Personale non dirigenziale C	21.542,65	19.988,91	-1.553,74	-7,77
Personale non dirigenziale B	20.497,70	21.193,38	695,68	3,28
CEL	42.823,28	41.419,66	-1.403,62	-3,39

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media (in euro)	Retribuzione netta media (in euro)	Valori assoluti	%
ORDINARI	87.243,03	82.442,31	-4.800,72	-5,82
ASSOCIATI	45.780,63	52.028,70	6.248,07	12,01
RICERCATORI di ruolo	43.347,43	46.314,19	2.966,76	6,41
RICERCATORI TD (tipo A)	32,451,41	31,708,44	-742,97	-2,34
RICERCATORI TD (tipo B)	37.727,26	37,581,81	-145.45	- 0,39

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Nota Metodologica – Nelle more dell'avvio di una rilevazione interna che fornisca un quadro aggiornato dei titoli di studio del personale, si richiama la rappresentazione dei dati risultanti in sede di Conto Annuale e direttamente reperibili tramite il seguente link:

https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Nota Metodologica – Le seguenti tabelle evidenziano la composizione delle Commissioni di concorso nominate per le sezioni di personale tecnico e amministrativo, di personale docente e ricercatore e per il conferimento di assegni di ricerca. Il vigente Regolamento per il conferimento a soggetti esterni alla Scuola di incarichi di prestazione d'opera (ad esempio, collaborazioni coordinate e continuative) non prevede la formalizzazione di Commissioni, pertanto non sono censite nella rilevazione.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO						
Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Assegnisti di ricerca						
Commissione n° 1	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 2	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 3	5	100,00%	0	0,00%	5	U
Commissione n° 4	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 5	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 6	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 7	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 8	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 9	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 10	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 11	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 12	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 13	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 14	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 15	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 16	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 17	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 18	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 19	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 20	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 21	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 22	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 23	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 24	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 25	3	60,00%	2	40,00%	5	U
Commissione n° 26	3	60,00%	2	40,00%	5	U
Commissione n° 27	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 28	3	60,00%	2	40,00%	5	U
Commissione n° 29	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 30	4	100,00%	0	0,00%	4	U
Commissione n° 31	3	100,00%	0	0,00%	3	U

Commissione n° 32	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 33	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 34	1	25,00%	3	75,00%	4	U
Commissione n° 35	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 36	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 37	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 38	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 39	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 40	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 41	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 42	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 43	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 44	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 45	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 46	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 47	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 48	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 49	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 50	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 51	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 52	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 53	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 54	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 55	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 56	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 57	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 58	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n. 59	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Totale						
Personale tecnico amministrativo	**144**		**44**		**188**	
Commissione n° 1	1	25,00%	3	75,00%	4	D
Commissione n° 2	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 3	2	50,00%	2	50,00%	4	D
Totale	**5**		**7**		**12**	
Personale docente e ricercatore						
RTDA SPS/07	2	66,67%	1	33,33%	3	U
PA L-ART/04	1	33,33%	2	66,67%	3	D
PO BIO/09	2	66,67%	1	33,33%	3	D
PO L-FIL-LET/02	2	66,67%	1	33,33%	3	U
PO SPS/01	1	33,33%	2	66,67%	3	U
PO INF/01	2	66,67%	1	33,33%	3	U
PA M-STO/09	1	33,33%	2	66,67%	3	D
PA M-FIL/04	2	66,67%	1	33,33%	3	D

PA SPS/11	2	66,67%	1	33,33%	3	D
FIS/05 - G	2	66,67%	1	33,33%	3	U
PA FIS/05 - m	2	66,67%	1	33,33%	3	D
PA CHIM/12	1	33,33%	2	66,67%	3	D
RTDA BIO/09	1	33,33%	2	66,67%	3	D
RTDA CHIM/02	2	66,67%	1	33,33%	3	U
RTDA MAT/03	2	66,67%	1	33,33%	3	D
RTDB MAT/07	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Totale	**27**		**21**		**48**	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Nota Metodologica – La seguente tabella evidenzia il dato riferito al personale tecnico amministrativo (n. 231 unità di ruolo e non, esclusi i CEL).

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO															
	UOMINI							DONNE							TOT
Classi età / Tipo Misura conciliazione	<30	31 - 40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot	%	Valori assoluti
Personale che fruisce di part time a richiesta-Orizzontale				1		1	0,4%			2	3	1	6	2,6%	**7**
Personale che fruisce di part time a richiesta -Verticale		1		1		2	0,9%		1	1	5	1	8	3,5%	**10**
Personale che fruisce di part time a richiesta -Misto					1	1	0,4%		1	4	4	1	10	4,3%	**11**
Personale che fruisce di telelavoro			1		1	2	0,9%			2	1	1	4	1,7%	**6**
Personale che fruisce del lavoro agile "emergenziale"	1	7	22	35	13	78	33,8%	1	22	45	54	11	133	57,6%	**211**
Personale che fruisce di orari flessibili. In particolare, un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, con pausa minima di 10 minuti.	1	2	7	10	2	22	9,5%		10	18	21	5	54	23,4%	**76**
Altro							0,0%							0,0%	
Totale	**2**	**10**	**30**	**47**	**17**			**1**	**34**	**72**	**88**	**20**			

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Nota Metodologica – Anche la seguente tabella si riferisce al personale tecnico amministrativo, di ruolo e non (esclusi i CEL), ancora alla luce delle considerazioni espresse dal Gruppo di Lavoro CRUI per il Bilancio di genere.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	96	7,82%	294	23,94%	390	31,76%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	0	0,00%	231	18,81%	231	18,81%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (COVID)	35	2,85%	112	9,12%	147	11,97%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	0,24%	239	19,46%	242	19,71%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	7	0,57%	7	0,57%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (COVID)	21	1,71%	190	15,47%	211	17,18%
Totale	155	12,62%	1073	87,38%	1228	100,00%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'

	UOMINI					TOT		DONNE					TOT	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60			<30	31-40	41- 50	51-60	>60		
Competenze manageriali/relazionali						0			110	31	4		**144**	
Obbligatoria (sicurezza)	8	51	95	219	109	**482**		2	106	138	223	91	**560**	
Tematiche CUG		14	84	91	63	**252**		7	119	280	280	84	**770**	
Aggiornamento professionale		125	464	456	28	**1073**		92	386	684	1004	90	**2256**	
Altro		25	50	88	12	**175**		9	87	113	79	30	**318**	
Totale complessivo	**8**	**215**	**693**	**854**	**212**	**1982**		**110**	**808**	**1246**	**1589**	**295**	**4048**	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Garantire condizioni agevolate per la fruizione di servizi nido – Azione "Il nido più adatto" (rif. Piano Azioni Positive 2018/2020 – aggiornamento 2020).

Azioni: Stipula/rinnovo di convenzione con soggetti operanti sul territorio.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Affari legali e istituzionali, Servizio Organizzazione e valutazione)

Misurazione: ---

Beneficiari: tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere

Spesa: nessun onere a carico della Scuola

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati all'iscrizione e alla frequenza di strutture nido (requisito ISEE, contributo di norma pari al 20% della spesa documentata) – Azione "Il nido più adatto" (rif. Piano Azioni Positive 2018/2020 – aggiornamento 2020).

Azioni: Avvio ed espletamento di una procedura interna per il riconoscimento di contributi nido (anno educativo 2019/2020).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Organizzazione e valutazione)

Misurazione: ---

Beneficiari: tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (finalizzati euro 6.500,00)

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati alla frequenza di ludoteche e servizi analoghi (ad es. post scuola) nei periodi di apertura delle scuole (requisito ISEE, rimborso pari al 60% della spesa documentata per un massimo di euro 250,00) – Azione "Un aiuto quando serve – misura specifica per le ludoteche" (rif. Piano Azioni Positive 2018/2020 – aggiornamento 2020).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2020).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Organizzazione e valutazione)

Misurazione: ---

Beneficiari: tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 “Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità” (finalizzati euro 3.500,00)

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati all’iscrizione e alla frequenza di campi, estivi e invernali, o per la frequenza di ludoteche, nei periodi di chiusura delle scuole (requisito ISEE, rimborso pari al 60% della spesa documentata per un massimo di tre settimane per i campi solari o ludoteche e di una settimana per i campi invernali e ludoteche) – Azione “Le vacanze dei bambini e delle bambine” (rif. Piano Azioni Positive 2018/2020 - aggiornamento 2020).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2020).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Organizzazione e valutazione)

Misurazione: ---

Beneficiari: tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 “Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità” (finalizzati euro 3.000,00)

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Sostenere finanziariamente nei costi sostenuti per i servizi di cura e assistenza agli anziani e/o diversamente abili – Azione “Un aiuto per i nostri anziani e/o diversamente abili” (rif. Piano Azioni Positive 2018/2020 –aggiornamento 2020). Misura complementare all’istituto delle provvidenze (v. *infra*).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2020).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Organizzazione e valutazione)

Misurazione: ---

Beneficiari: tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere, diverse dal personale tecnico e amministrativo (non dirigenziale).

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 “Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità” (finalizzati euro 500,00)

Iniziativa n. 6

Obiettivo: Sostenere finanziariamente nei costi sostenuti a fronte di decessi, malattie (spese mediche e sostegno del reddito), furti e scippi, accudimento familiari, spese d’istruzione, spese per utilizzo mezzi pubblici e bisogni generici – Rif. Regolamento SNS per l’attribuzione di provvidenze al personale dipendente della Scuola Normale Superiore.

Azioni: Avvio ed espletamento di procedure interne per il riconoscimento delle provvidenze (anno 2020).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Personale, Commissione Provvidenze).

Misurazione: ---

Beneficiari: il personale tecnico e amministrativo (non dirigenziale), anche a tempo determinato.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.09 "Sussidi al personale – provvidenze" (previsti a budget euro 35.984,90)

Iniziativa n. 7

Obiettivo: – Telelavoro [Rif. Linee guida in materia di telelavoro presso la Scuola Normale Superiore e Contratto collettivo integrativo in materia di telelavoro (2010)].

Azioni: Attivazione di due nuove postazioni (rif. avviso 2019) e proroga di tre postazioni già attive in scadenza.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Personale).

Misurazione: ---

Beneficiari: il personale tecnico e amministrativo (non dirigenziale).

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.18 "Rimborsi telelavoro" (previsti a budget euro 3.000,00)

Iniziativa n. 8

Obiettivo: – Lavoro agile "emergenziale": introduzione e disciplina

Azioni: L'emergenza sanitaria ha imposto un'accelerazione nell'introduzione dell'istituto presso la Scuola, sia pure con le modalità semplificate previste dalla normativa emergenziale. La disciplina interna ha regolato aspetti quali la contattabilità ed il diritto alla disconnessione. La Scuola ha messo a disposizione del personale TA attrezzature e connettività in senso lato (portatili, monitor, router, webcam, telefoni cellulari, etc.) per consentire/agevolare lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Personale, Servizio Organizzazione e valutazione, Servizio Infrastrutture informatiche). In relazione a taluni aspetti confronto con RSU e Organizzazioni sindacali. Informative al CUG SNS.

Misurazione: ---

Beneficiari: personale tecnico e amministrativo

Spesa: euro 114.375,28 di cui 11.656,60 per telefoni, sim, router sulla voce di budget CoAn 04.412.07.05 - Spese per telefonia mobile e la quota restante per attrezzature informatiche (portatili, monitor, webcam e simili) sulla voce di budget CoAn 01.11.02.05 - Attrezzature informatiche.

Iniziativa n. 9

Obiettivo: Collaborazione e sviluppo di sinergie tra organismi di parità, a livello locale e nazionale - Azione "Una rete per la parità" (rif. Piano Azioni Positive 2018/2020 – aggiornamento 2020).

Azioni: Proseguimento dell'esperienza del tavolo di coordinamento sul territorio (CUG SNS, UNIPI, Scuola Sant'Anna, Comune e Provincia di Pisa, Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana), rinnovo dell'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane**.**

Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore, altri CUG e la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Misurazione: ---

Beneficiari: componenti del CUG SNS, la comunità normalistica, la cittadinanza.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (quota associativa annuale Conferenza 300,00)

Iniziativa n. 10

Obiettivo: Diffusione della cultura della parità

Azioni: Nomina di una Delegata del Direttore alla disabilità e alle pari opportunità (decreto del Direttore n. 579 del 30 ottobre 2019 e decreto del Direttore n. 559 del 30 ottobre 2020)

Attori Coinvolti: ---

Misurazione: ---

Beneficiari: tutta la comunità normalistica

Spesa: Il Consiglio di Amministrazione federato, in occasione della seduta del 13 dicembre 2019, ha deliberato a favore dei Delegati del Direttore un'indennità annua corrispondente ad un importo (lordo Scuola) pari ad euro 8.000,00.

Iniziativa n. 11

Obiettivo: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, degli abusi e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio.

Azioni: Attività della Consigliera di fiducia (contatti telefonici, email, incontri in presenza o da remoto durante l'emergenza sanitaria), anche in seno al Comitato garante del Codice etico (CGCE).

Attori Coinvolti: Consigliera di fiducia, CGCE.

Misurazione: ---

Beneficiari: tutta la comunità normalistica

Spesa: Voce CoAn 04.46.04.08 "Indennità Consigliere di fiducia" (compenso annuo previsto: euro 5.000,00 lordo prestatore)

Iniziativa n. 12

Obiettivo: Consolidamento dell'efficacia della propria comunicazione con gli utenti e i colleghi, al fine di prevenire eventuali problematiche e conflitti, acquisizione della capacità di mantenere attivo e focalizzato l'ascolto anche in situazioni critiche o

stressanti, riconoscimento dell'importanza delle emozioni per il presidio del proprio ruolo nella Scuola, lettura degli stati emotivi propri e degli interlocutori interni ed esterni, per rafforzare la propria capacità di gestione delle relazioni.

Azioni: Svolgimento di una iniziativa formativa articolata in più edizioni (in presenza il 18 ed il 19 febbraio 2020, on line il 20/21 ed il 27/28 ottobre 2020) dal titolo "Comunicazione assertiva ed ascolto empatico"

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Organizzazione e valutazione), CUG SNS (promotore), Ente formatore esterno

Misurazione: Somministrazione ai partecipanti di questionari di gradimento da parte del Servizio Organizzazione e valutazione

Beneficiari: personale tecnico amministrativo della Scuola (141 unità di personale)

Spesa: Budget 2019 Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (euro 10.600,00)

Iniziativa n. 13

Obiettivo: Contrasto al sessismo e all'omofobia

Azioni: Svolgimento di una iniziativa formativa on line ("Azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia") promossa dalla Provincia di Pisa nell'ambito delle attività della rete Pisa Ready ((15 e 17 dicembre 2020). Azione "Informazione e formazione" (rif. Piano Azioni Positive 2018/2020 – aggiornamento 2020).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Organizzazione e valutazione), CUG SNS ed il tavolo di coordinamento pisano

Misurazione: ---

Beneficiari: personale tecnico amministrativo SNS, personale altri enti

Spesa: nessun onere a carico della Scuola

Iniziativa n. 14

Obiettivo: Contrasto al sessismo e all'omofobia

Azioni: Definizione, approvazione, entrata in vigore dal 15 maggio 2020 del Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Presidente CUG SNS, Delegata per la Disabilità e le Pari Opportunità, servizio Organizzazione e valutazione, servizio alla Didattica e allievi, DPO)

Misurazione: ---

Beneficiari: chiunque appartenga alla comunità accademica della Scuola – personale docente e ricercatore, allieve e allievi, personale tecnico- amministrativo, dirigenti, componenti esterni/e degli organi collegiali – nonché da chi a vario titolo opera, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture della Scuola (rif. art. 1 reg.)

Spesa: nessun onere a carico della Scuola

Iniziativa n. 15

Obiettivo: Sensibilizzazione alle tematiche di genere – Azione "Imparare a pensare le differenze" (rif. Piano Azioni Positive 2018/2020 – aggiornamento 2020).

Azioni: Istituzione di un Premio di laurea e dottorato intitolato a Paolo Bora (attivista femminista e studiosa di studi di genere, docente di antropologia filosofica presso la Scuola Normale Superiore di Pisa e di antropologia di genere presso l'Università di Pisa. *Amplius* https://www.casadelladonnapisa.it/premio-paola-bora-per-tesi-di-laurea-e-dottorato/ e https://normalenews.sns.it/prima-edizione-del-premio-paola-bora

Sono previsti due riconoscimenti: uno di 6 mila euro per tesi di dottorato ed uno di 3mila euro per tesi di laurea. I due premi saranno assegnati con cerimonia pubblica che si svolgerà a marzo 2021, presso la Scuola Normale Superiore.

Attori Coinvolti: associazione Casa della Donna di Pisa, con il sostegno della famiglia e delle figlie di Paola Bora e dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG) della Scuola Normale Superiore, dell'Università di Pisa, della Scuola Superiore Sant'Anna e col patrocinio della Società Italiana delle Storiche

Misurazione: ---

Beneficiari: Il premio sarà assegnato a tesi di laurea e dottorato inedite, in lingua italiana, discusse presso Università italiane e dedicate a studi di genere nelle discipline filosofiche, storiche, antropologiche, letterarie su argomenti relativi a periodi compresi tra l'Antichità e l'Età Contemporanea

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (2.000,00 euro)

Iniziativa n. 16

Obiettivo: Parità di genere

Azioni: Adozione, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, di *Linee guida per le pari opportunità di genere nei convegni e negli eventi della Scuola* da tenere presenti nell'organizzazione presso la Scuola di eventi, seminari, workshops e convegni, ovviamente nel rispetto del criterio di scientificità e della specializzazione di volta in volta richiesti, con l'auspicio che possano essere applicate dai singoli proponenti, nonché dai soggetti interni (commissioni, servizi, etc.) preposti alla valutazione e alla realizzazione delle attività convegnistiche e degli eventi della Scuola.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Comitato Unico di Garanzia, Senato accademico, commissioni e servizi interni, singoli proponenti le iniziative in argomento)

Misurazione: ---

Beneficiari: collettività

Spesa: nessun onere a carico della Scuola

Iniziativa n. 17

Obiettivo: Contribuire al benessere del personale TA

Azioni: Contributo alle attività promosse dal Gruppo sportivo ricreativo culturale della Scuola Normale Superiore (GSRC).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore – GSRC

Misurazione: ---

Beneficiari: il personale tecnico e amministrativo

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.19 "Attività culturali, sportive e ricreative" (euro 8.000,00)

Iniziativa n. 18

Obiettivo: Promuovere iniziative di mobilità sostenibile, incentivando l'utilizzo di mezzi pubblici.

Azioni: Stipula/rinnovo di convenzioni per l'acquisto agevolato di abbonamenti trasporto bus, urbano e extraurbano.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore, Atenei pisani e Comune di Pisa

Misurazione: ---

Beneficiari: tutto il personale dipendente della Scuola

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – mobilità urbana" (previsti a budget euro 5.000,00)

Iniziativa n. 19

Obiettivo: Benessere organizzativo del personale dipendente (PTA)

Azioni: Somministrazione di un questionario, basato sul format fornito dall'ANAC e implementato dal gruppo di lavoro del Politecnico di Milano (MIP) nell'ambito del progetto Good Practice cui la Scuola aderisce ormai da diversi anni. La struttura del questionario, dal 2016, ingloba alcune domande aggiuntive proposte dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (servizio Auditing, servizio Organizzazione e valutazione)

Misurazione: ---

Beneficiari: Amministrazione (Segretario generale, Dirigenti)

Spesa: ---

La Scuola Normale Superiore non ha ancora redatto il **bilancio di genere**.

Le iniziative di seguito esposte (convegni, conferenze, seminari, corsi per esterni, etc.), talvolta correlate a progetti di ricerca, sono state promosse e/o organizzate dalla Scuola Normale Superiore (servizio Comunicazione e relazioni esterne della sede di Pisa (attuali Servizio Eventi e career services e Ufficio Comunicazione)/servizio Eventi e gestione del Polo della sede di Firenze). Laddove previsti, i costi diretti sono stati a carico delle seguenti voci CoAN: 04.41.03.01.01 "Spese per convegni", 04.41.03.03.01 "Spese per eventi", 04.41.03.03.02 "Compensi e rimborsi relatori convegni", in alcuni caso a carico di fondi correlati a progetti di ricerca.

Iniziativa n. 20

Titolo: STEM e parità di genere - convegno

Riferimenti temporali: 4 febbraio 2020

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore

Destinatari: evento aperto al pubblico

Relatori e relatrici: Sveva Avveduto - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali – CNR, Giorgio Chiarelli - Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, Patrizia Colella -Dirigente scolastica ITES "A. Olivetti", Lecce", Sandra Leone - Istituto Nazionale di Fisica Nucleare e Ilaria Pavan -Scuola Normale Superiore – Delegata alle attività inerenti le disabilità e le pari opportunità

https://www.sns.it/it/evento/stem-parita-genere

Iniziativa n. 21

Titolo: Antisemitismo e Shoah nel discorso pubblico (Giornata della Memoria 2020)

Riferimenti temporali: 29 gennaio 2020

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore

Destinatari: evento aperto al pubblico

Relatori e relatrici: Gadi Luzzatto Voghera (Fondazione CDEC - Centro di Documentazione Ebraica Contemporanea)

https://www.sns.it/it/evento/antisemitismo-shoah-nel-discorso-pubblico

Iniziativa n. 22

Titolo: TUTELARE IL LAVORO MIGRANTE - L'impatto delle migrazioni sul mercato del lavoro italiano

Iniziativa del Forum degli Allievi

Riferimenti temporali: 24 febbraio 2020

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore

Destinatari: evento aperto al pubblico

Relatori e relatrici:

Alberto Di Martino - Scuola Superiore Sant'Anna

Leila Giannetto - Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione

Papis N'diaye - S.I. Cobas

Modera: Michele Colucci - CNR Ismed (Istituto Studi del Mediterraneo)

https://www.sns.it/it/evento/tutelare-lavoro-migrante-limpatto-delle-migrazioni-sul-mercato-del-lavoro-italiano

Iniziativa n. 23

Titolo: Corso di orientamento universitario online della SNS dall'11 al 16 luglio 2020

https://www.sns.it/it/evento/109deg-corso-orientamento-universitario

Riferimenti temporali: 13 luglio 2020

Relatrice: Patrizia Colella - Dirigente scolastica ITES "A. Olivetti", Lecce, sul tema STEM e parità di genere

Destinatari: circa 100 studenti e studentesse di tutta Italia del penultimo anno delle scuole superiori

Iniziativa n. 24

Titolo: Black Lives Matter. Gli Stati Uniti (di nuovo) alla prova del razzismo - Conferenza online

Riferimenti temporali: 15 luglio 2020

Dialogo fra DONATELLA DELLA PORTA | Scuola Normale Superiore e MARIO DEL PERO | Sciences Po

https://www.sns.it/it/evento/black-lives-matter-gli-stati-uniti-nuovo-alla-prova-del-razzismo

Iniziativa n. 25

Titolo: SAR – Scholar at risks - Serie di conferenze della rete

Riferimenti temporali: dal 25 settembre all'11 dicembre 2020

https://www.sns.it/it/evento/scholars-at-risk

Iniziativa n.26

Titolo: Sciopero Femminista: riflessioni, pratiche e lotte collettive

Riferimenti temporali: 21 febbraio 2020

Relatori e relatrici: Rossella Ciccia, Scuola Normale Superiore, Daniele Leonardi, NUDM Torino, Ariela Iacometti, Sister Group, Grazia Marturano, Sister Group, Giulia Della Nera, NUDM, Francesca Langiano, NUDM, Michela Cicculli, Lucha, Mara Bevilacqua, Lucha, Simona Ammerata, Lucha, Milena Fanizza, Coordinamento delle assemblee delle donne dei consultori di Roma e Lazio, Chiara Lombardo, Obiezione respinta, Porpora Marcasciano, MIT, Francesca Lopez, MIT, Clark Pignedoli, MIT

Attori coinvolti: oltre alla Scuola Normale Superiore, le seguenti associazioni: Non una di meno Firenze, Non una di meno Bologna, Non una di meno Torino, Sister Group, Coordinamento delle assemblee delle donne dei consultori di Roma e Lazio, Obiezione respinta, Movimento Identità Trans

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Iniziativa n. 27

Titolo: WEB SNS Cosmos Talk “Social Policies for Outsiders in Latin America: Protests and the Inclusive Turn”

Riferimenti temporali: 13 maggio 2020

Relatori e relatrici: Rossella Ciccia, Queen's University Belfast , César Guzmán-Concha, University of Geneva

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Iniziativa n. 28

Titolo: WEB SNS Cosmos Talk "Friendship as a Political Concept: Kurdish Youth Politics in the 1990s."

Riferimenti temporali: 17 giugno 2020

Relatrice: Delal Aydin, SAR research fellow at Scuola Normale Superiore, COSMOS

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Iniziativa n. 29

Titolo: WEB SNS Cosmos Talk “Feminist Trouble. Intersectional politics in post-secular times”

Riferimenti temporali: 23 giugno 2020

Relatrice: Eléonore Lépinard, Université de Lausanne

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Iniziativa n. 30

Titolo: “Populism, Gender and Feminist Politics: Between the Backlash and the Resistance”

Riferimenti temporali: 10 e 11 dicembre 2020

Relatori: Eva Anduiza, Universitat Autònoma de Barcelona/ Andrea Krizsán, Central European University e altri

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO, COMPRESE QUELLE GIA' REALIZZATE ALLA DATA DI REDAZIONE DELLA PRESENTE RELAZIONE.

Alcune iniziative specifiche previste dal Piano Azioni Positive, quelle ad esempio nell'ambito della conciliazione vita lavoro (in sezione 2: iniziative da 1 a 5), saranno realizzate anche nel 2021. Analogamente quelle previste da regolamenti o altre disposizioni interne della Scuola Normale Superiore (a titolo esemplificativo: provvidenze, telelavoro, etc.).

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023**,** stante il perdurare dell'emergenza sanitaria, per l'anno 2021 introduce la modifica ed il maggior finanziamento di un'azione in particolare, Un aiuto quando serve. La proposta – ispirata a molteplici fattispecie (baby sitting, ludoteche e altri servizi di assistenza affini, quali aiuto compiti, tutoraggio, etc.) - prevede un sostanziale ampliamento degli aventi diritto, ammettendo una soglia ISEE superiore, e rimborsi di entità differenziata in base all'ISEE (euro 500,00 in caso di ISEE inferiore o pari a 40 mila euro, euro 250,00 in caso di ISEE superiore a 40 mila euro ma inferiore a 60 mila euro).

Nel mese di gennaio 2021, la Scuola ha adottato il POLA – Piano Organizzativo del Lavoro Agile. Le modalità di attuazione sono attualmente in fase di studio.

Iniziativa n. 1

Titolo: LA NORMALE A SCUOLA

Tipologia iniziativa: Lezioni on line tenute da docenti della Classe di scienze politico-sociali aperte alle Scuole Secondarie Superiori Italiane con prenotazione su piattaforma Eventbrite

Obiettivo: La Normale a scuola vuole essere anzitutto uno strumento di dialogo e di conoscenza reciproca fra università e scuole medie superiori: per studenti e studentesse, un primo contatto diretto con la ricerca, i suoi argomenti e le sue sfide; per la Normale e il suo personale, un'opportunità di incontro e di comprensione.

(https://www.sns.it/it/normale-scuola-as-20202021)

Riferimenti temporali: dal 13 gennaio all'11 febbraio 2021 secondo il seguente calendario e programma:

13 gennaio Mario Pianta "Disuguaglianze"

15 gennaio Manuela Caiani "Populismo, populismi in Europa"

27 gennaio Mario Pianta "Le conseguenze economiche del Covid"

28 gennaio Guglielmo Meardi "L'Europa dell'Est: La trasformazione sociale ed economica"

1 febbraio Manuela Caiani "Estrema destra e internet"

4 febbraio Guglielmo Meardi "La globalizzazione economica e sociale"

11 febbraio Guglielmo Meardi "Passato e futuro del sindacalismo"

Destinatari: studenti e studentesse delle scuole superiori iscritte alle singole lezioni

Iniziativa n. 2

Titolo: WEB SNS Lunch Seminar “Intoning Reform: Music and the Rebranding of Far-Right Activism in Scandinavia”

Riferimenti temporali: 20 gennaio 2021

Relatore: Benjamin Raphael Teitelbaum, University of Colorado Boulder

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Iniziativa n. 3

Titolo: POLIS Dialoghi su politica e società “Movimenti e politica, ieri e oggi”

Riferimenti temporali: 12 febbraio 2021

Relatrici Luciana Castellina, già parlamentare italiana ed europea, Donatella della Porta, Scuola Normale Superiore

Moderatore: Mario Pianta, Scuola Normale Superiore

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Iniziativa n. 4

Titolo: WEB SNS Lunch Seminar “Resilience of public spheres in a global health crisis”

Riferimenti temporali: 18 febbraio 2021

Relatore: Hans-Jörg Trenz, Scuola Normale Superiore

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Iniziativa n. 5

Titolo: WEB SNS Cosmos Talk “Rethinking lay expertise: from AIDS activism to the era of Covid-19”

Riferimenti temporali: 19 febbraio 2021

Relatore: Steven Epstein, Northwestern University

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Iniziativa n. 6

Titolo: WEB COSMOS Roundtable “Lebanon's October Uprising: A Revolutionary Rupture?”

Riferimenti temporali: 26 febbraio 2021

Relatori: Jeffrey Karam, Lebanese American University / Rima Majed, American University of Beirut

Destinatari: personale accademico, allieve e allievi, società civile e istituzioni culturali

Fonte dati

- **Ufficio Organizzazione e valutazione, già Servizio Organizzazione e valutazione (sezione 1, 2 e 3)**
- **Area Risorse umane, già Servizio Personale (sezione 1)**
- **Area Bilancio e contabilità, in particolare Servizio Stipendi (sezione 1)**
- **Area Eventi culturali e internazionalizzazione, in particolare Servizio Eventi e career services, già Servizio Comunicazione e relazioni esterne (sezioni 2 e 3)**
- **Area Polo fiorentino, in particolare Servizio Eventi e gestione del Polo (sezioni 2 e 3)**

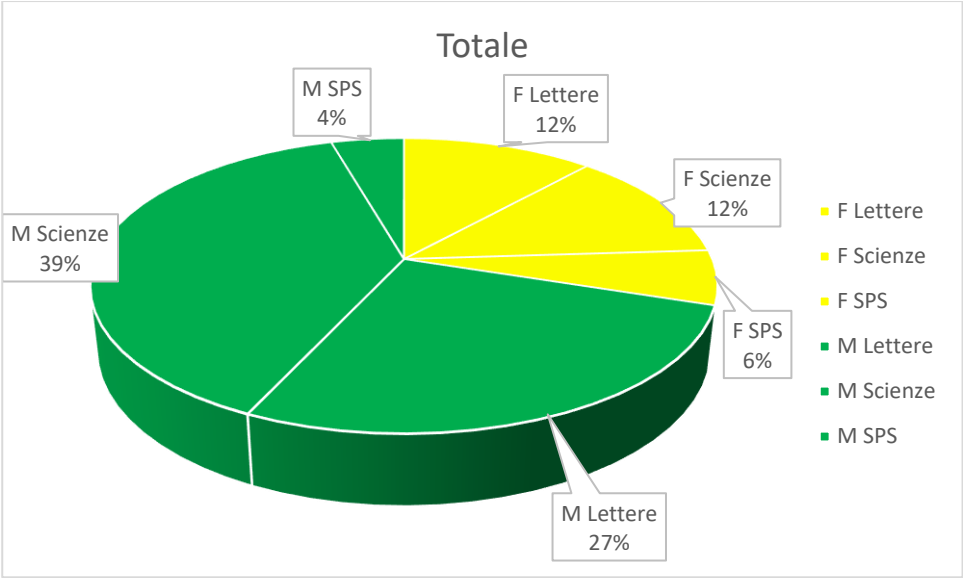
Composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Scienze	**Lettere**	**SPS**	**Scienze**	**Lettere**	**SPS**	**Scienze**	**Lettere**	**SPS**
Allieve/i	233	163	27	74	71	36	307	234	63
Ordinari	128	97	5	18	46	4	146	143	9
PhD	105	66	22	56	25	32	161	91	54

La tabella fotografa la composizione di genere degli allievi e delle allieve della Scuola al 31 dicembre 2020, suddivisi per tipo di corso (ordinario/perfezionamento) e per Classe Accademica di afferenza.

Dai numeri si possono produrre dei grafici che spiegano meglio tale composizione.

Figura 1



M=maschi
F=femmine
Scienze=Classe di Scienze
Lettere=Classe di Lettere e Filosofia
SPS=Classe di Scienze politico-sociali

La tabella mostra chiaramente che la suddivisione attuale della popolazione studentesca della Scuola è sbilanciata a favore del numero di uomini: su un totale di 604 persone, 424 sono maschi, 181 femmine.

La figura 2 mostra la medesima situazione in valori assoluti in relazione alle tre Classi.

Figura 2

250
200
150
100
50
0
Lettere
Scienze
SPS
F
M

Concorsi: Corso Ordinario

Analizzare i dati dei concorsi per l'accesso al corso ordinario per gli anni accademici dal 2015/16 al 2019/20 consente di confrontare la composizione di genere delle candidature con quella degli ammessi che poi vanno a costituire la popolazione studentesca attiva della Scuola.

2015/16									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	657	509	148	59	51	8	37	34	3
Lettere	387	203	184	44	29	15	32	22	10
Totale	1044	712	332	103	80	23	69	56	13

2016/17									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	642	505	137	61	58	3	38	37	1
Lettere	395	204	191	59	39	20	31	20	11
Totale	1037	709	328	120	97	23	69	57	12

2017/18									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	626	487	139	55	49	6	36	31	5
Lettere	381	201	180	53	35	18	32	22	10
Totale	1007	688	319	108	84	24	68	53	15

2018/19									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	623	484	139	64	60	4	38	35	3
Lettere	341	185	156	52	32	20	32	23	9
Totale	964	669	295	116	92	24	70	58	12

2019/20									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	686	524	162	65	59	6	40	36	4
Lettere	351	195	156	61	38	23	32	25	7
Totale	1037	719	318	126	97	29	72	61	11

2020/21									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	740	557	183	164	121	43	27	21	6
Lettere	363	160	203	189	78	111	32	18	14
Totale	1103	717	386	353	199	154	59	39	20

Nei dati analizzati per il concorso ordinario non è rappresentata la classe di Scienze politico-sociali perché il corso ordinario afferente alla stessa ha una vita di appena tre anni, quindi non si dispone di un campione significativo da considerare.

Per quanto riguarda i corsi ordinari (corsi di laurea triennale e magistrale), si candidano in generale meno donne che uomini ma questa tendenza ha subito un rallentamento nell'ultimo concorso, quello di ammissione all'anno accademico 2020/21, soprattutto nella Classe di Lettere e Filosofia. Mentre al concorso di ammissione al 2019/20 le candidate erano circa il 45% del totale per la Classe di Lettere e Filosofia e il 22% per quella di Scienze (percentuali che si mantenevano costanti nei cinque anni precedenti analizzati), quest'anno le candidate alla Classe di Lettere e Filosofia sono state in percentuale il 66% del totale.
Il dato generale, tuttavia, e quello relativo alla Classe di Scienze non fanno registrare la stessa discontinuità. Il totale delle candidate è il 35% (a fronte del 30% dell'anno precedente), mentre per la Classe di Scienze la percentuale delle aspiranti allieve rimane quasi uguale a quella dell'anno scorso ovvero intorno al 25%. Inoltre non è cambiata molto la tendenza se si guarda alle percentuali di vincitrici: per la Classe di Lettere e Filosofia le vincitrici sono circa il 44% del totale, per la Classe di Scienze si attestano intorno al 22 % migliorando la performance dell'anno passato che dava una percentuale di donne ammesse alla classe di Scienze di appena 10%

Concorsi: corso di Perfezionamento

Analisi simile a quella svolta per il concorso ordinario è stata condotta per il concorso di perfezionamento, analizzando i dati dal 2016 al 2020.

2016/17

Classe	**N. domande**	**M**	**F**	**vincitori**	**M**	**F**
Scienze	307	217	90	45	34	11
Lettere	290	153	137	31	21	10
SUM	305	178	129	11	6	5
totale	902	548	356	87	61	26

2017/18

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	243	165	78	44	26	18
Lettere	140	78	62	31	20	11
SUM	180	98	82	9	5	4
totale	563	341	222	84	51	33

2018/19

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	228	169	59	49	32	17
Lettere	209	115	94	28	18	10
SUM	190	106	84	14	3	11
totale	627	390	237	91	53	38

2019/20

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	316	249	67	69	49	20
Lettere	239	141	98	29	21	8
SUM	195	101	94	17	7	10
totale	750	491	259	115	77	38

2020/21

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	282	212	70	44	30	14
Lettere	345	193	152	26	22	4
SUM	285	168	117	14	7	7
totale	912	573	339	84	59	25

Analizzando i numeri si vede che per la Classe di Lettere e filosofia le candidate sono in media il 45% ca, percentuale che scende se si considera il numero delle vincitrici, che è stata quasi costante, intorno al 25% fino al 2019 e che è scesa addirittura al 16 % nell'ultimo concorso di ammissione, 2020/21.

Per la Classe di Scienze la percentuale di candidate donne è più o meno costante (il 25% ca. del numero totale). Di conseguenza anche la percentuale delle vincitrici è più bassa rispetto a quella dei vincitori, ma supera il 25% arrivando nel 2017 al 40%, evidenziando così che a fronte di un minor numero di candidature, a Scienze le donne "vincono di più".

La tendenza per la Classe di Scienze politico-sociali è invece in totale contro-tendenza rispetto alle altre due Classi. Qui si registra in media una parità di rappresentanza a livello di candidature ed un numero più alto (che supera il 75% nel 2018) di vincitrici.