Scuola Normale Superiore Prot. n.0009556 del 30/03/2022

SCUOLA NORMALE SUPERIORE

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via e-mail

Direttore
Segretario generale
Nucleo di Valutazione federato
della Scuola Normale Superiore

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

Oggetto: Relazione sulla situazione del personale della Scuola Normale Superiore - anno 2021 (Direttiva n. 2/2019)

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

Il Presidente
Prof. Silvio Pons

(*)"Documento firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse."

SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2021

Indice

PREMESSA 3
PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI ANNO 2021 3
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE 3
1.1. PERSONALE PER GENERE 3
1.2. RIPARTIZIONE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO ANNO 2021 5
1.2.1. Personale tecnico amministrativo 5
1.2.2. Personale accademico 6
1.2.3. Assegnisti di ricerca 8
1.2.4. Allievi 9
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO 11
2.1. Le misure di conciliazione - flessibilità oraria, part time, telelavoro e lavoro agile emergenziale 11
2.2. La fruizione delle misure di conciliazione per genere – tipo di presenza 11
2.3. La fruizione di congedi parentali e dei permessi L. 104/1992 12
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ 12
3.1. Il Piano triennale delle Azioni Positive della SNS anno 2021 - 2023 12
3.1.1. Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare 13
3.1.2. Cultura della parità (PAP) 20
3.2. Fruizione per genere della formazione 23
3.3. Adozione del Bilancio di genere e il Gender Equality Plan 24
3.4. Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale 25
3.5. Differenziali retributivi uomo/donna 28
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE 29
4.1. Le iniziative a supporto del benessere del personale 29
4.2. Convenzione con i CUG degli Atenei pisani per istituire lo Sportello antiviolenza di genere 32
SEZIONE 5. PERFORMANCE 33
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 33
Sez.1 OPERATIVITÀ DEL CUG 33
Sez. 2 ATTIVITÀ DEL CUG (attività svolte e pareri) 35
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 40
Allegato 1 e 2

PREMESSA

La presente relazione, adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", ha la finalità di fornire un'analisi dei dati sul personale della Scuola, forniti dall' Amministrazione (Allegati *sub* 1), per trarne conclusioni in merito all'attuazione delle iniziative in materia di benessere organizzativo, di parità e pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI ANNO 2021

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1. PERSONALE PER GENERE

La Scuola Normale Superiore (di seguito Scuola o SNS) al 31 dicembre 2021 aveva una dotazione organica di:
a) 231 unità di personale dirigenziale e non dirigenziale:
- 229 unità di personale tecnico amministrativo PTA: di cui 90 uomini (39,3 %) e 139 donne (60,7 %);
- 2 dirigenti di 2^ fascia uomini (di cui un dirigente di ruolo presso la Scuola e uno con incarico di Segretario generale);

b) 83 unità di personale docente e ricercatore: 62 uomini (74,7 %) e 21 donne (25,3 %) (Allegato 1 pag. 1/3).

La comparazione dei valori 2021 della Scuola con i medesimi dati dal 2016 al 2020 conferma il trend che si riscontra a livello nazionale nel comparto "Università" dove sussiste una preponderanza femminile tra il PTA; infatti in SNS le donne sono il 60,1% del totale (Vedi Focus "Le carriere femminili in ambito accademico" 2021).
Nelle posizioni dirigenziali invece, le donne in SNS sono completamente assenti perché i due ruoli esistenti sono coperti da personale di genere maschile.

Nella categoria "personale docente e ricercatore" la forbice uomini/donne alla Scuola si allarga a favore della componente maschile ancor più che a livello nazionale arrivando al 74,7 % (62 uomini e 21 donne) contro il 59% a livello nazionale nel 2019, con una percentuale maschile del 89,3% tra i docenti di

1°fascia (25 uomini e 3 donne) contro una percentuale del 75% a livello nazionale 2019 (Vedi sempre Focus"Le carriere femminili in ambito accademico" 2021).
Da quanto sopra risulta un lieve miglioramento a favore del genere femminile del personale accademico rispetto ai dati dello scorso anno quando la percentuale dei docenti/ricercatori uomini era del 77,3% e nelle posizioni di vertice del 92%. Tuttavia permangono alla Scuola i fenomeni che si riscontrano a livello nazionale, di blocco orizzontale delle donne ovvero la concentrazione delle donne in determinati settori lavorativi e di blocco verticale delle carriere al femminile in ambito accademico, 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 infatti sostanzialmente il trend degli ultimi anni: sono presenti solo 21 unità di docenti/ricercatori donne su un totale di 83 unità.

Scuola Normale Superiore	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PTA uomini	107	107	106	93	92	90
PTA donne	152	153	159	148	144	139
Dirigenti uomini	2	2	3	3	3	2
Dirigenti donne	1	1	-	-	-	-
docenti e ricercatori uomini	60	60	58	59	58	62
docenti e ricercatrici donne	24	20	18	16	17	21

1.2. RIPARTIZIONE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO ANNO 2021

1.2.1. Personale tecnico amministrativo

Il dettaglio dei ruoli e dell'età all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo, evidenzia in generale lo sbilanciamento nel rapporto uomini/donne a favore del genere femminile mentre per il personale dirigente vede una totale inversione a favore degli uomini (Allegato 1 pag. 2).

Personale dirigenziale e non dirigenziale		Età media
SG uomini	1	50/60
SG donne	0	
Dirigenti uomini	1	50/60
Dirigenti donne	0	
PTA di ruolo uomini	87	40/60
PTA di ruolo donne	136	40/60
PTA a termine uomini	2	40/50
PTA a termine donne	2	20/40
CEL uomini	1	50/60
CEL donne	1	60/70

Dai dati emerge inoltre che alla Scuola sussiste una prevalenza di dipendenti sia uomini che donne nella fascia centrale di età compresa fra i 40 e i 60 anni: 96 unità donne su 139 (69%) e 62 unità uomo su 92 (67%).

Nella fascia dei dipendenti più giovani fra i 30 e i 40 anni le donne sono 23 unità e gli uomini 12.

L' età media del PTA, sia uomo che donna, è superiore ai 45 anni.

Dalla Tabella 1.2a dell'Allegato 1 emerge che la percentuale di donne che alla Scuola usufruisce di contratti part time seppur molto bassa 11,8% (16 su 136) è comunque oltre tre volte in più rispetto a quella degli uomini 3,4% (solo 3 su 87).

Dalla Tabella 1.4 dell'Allegato 1, che include anche i due collaboratori linguistici, risulta che l'anzianità di servizio nel PTA della Scuola è leggermente maggiore per gli uomini: ci sono infatti 68 unità uomo con oltre 10 anni di anzianità su un totale di 88 dipendenti uomini (77,3%), mentre le donne con anzianità superiore a 10 anni sono 89 unità su un totale di 137 (65%).

Non abbiamo dati sui titoli di studio dei dipendenti comparabili fra uomo e donna.

1.2.2. Personale accademico

Per le carriere accademiche della Scuola, il dettaglio dei ruoli e dell'età all'interno delle categorie di docenza universitaria, evidenzia in generale lo sbilanciamento nel rapporto uomini/donne a favore del genere maschile e in particolare per quanto riguarda le posizioni apicali, la netta preponderanza dei professori ordinari maschi e l'età avanzata degli stessi sia uomini che donne (Allegato 1 Tabelle 1.1b e 1.2b)

Ruoli universitari di docenza alla Scuola		Età media
PO uomini	25	50/70
PO donne	3	60/70
PA uomini	14	40/60
PA donne	11	40/60
RU uomini	9	40/60

RU donne	2	50/70
RTD-B uomini	3	30/50
RTD-B donne	-	-
RTD-A uomini	11	30/40
RTD- A donne	5	30/60

A livello nazionale nel 2019 le donne costituiscono complessivamente quasi il 41% dei 69.885 docenti e ricercatori con alcune differenze tra le diverse qualifiche. 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 Focus "Le carriere femminili in ambito accademico" 2021).
Alla Scuola, le percentuali sul genere non si discostano molto dalle precedenti rilevazioni ed evidenziano un allargamento della forbice a favore degli uomini rispetto ai dati nazionali in quasi tutte le categorie.
Infatti nell'anno 2021 le donne costituiscono il 41,7% degli assegnisti di ricerca (43 posizioni su 103); il 23,3% dei Ricercatori (solo 7 posizioni su 30); il 44% dei PA (11 posizioni su 25) e 10,7% dei PO (solo 3 posizioni su 28).
Per il personale accademico donna nell'anno 2021 si riscontrano dati sostanzialmente in linea con quelli degli anni precedenti 2019 e 2020, anzi in alcuni casi in lieve flessione.
Dal 2019 al 2021 risultano infatti:

- Ricercatrici donne: 26,4% nel 2019 - 25% nel 2020 - 23,33% nel 2021;
- PA donne: 42,8 % nel 2019 - 45% nel 2020 - 44% nel 2021;
- PO donne: 10,7% nel 2019 - 8% del 2020 - 10,7% nel 2021.

I dati sull'età della categoria dei docenti/ricercatori evidenziano invece che alla Scuola permane un numero esiguo di giovani sia uomini che donne: nel 2021 c'è solo una unità al di sotto dei 30 anni; 17 unità su 83 sono fra i 30 e i 40 anni (quasi tutti ricercatori a tempo determinato di cui 14 uomini); 26 unità sono nella fascia 41-50 anni, 24 unità in quella 50-60 e 15 unità in quella over 60. In

particolare nella categoria dei professori di I fascia 27 unità su 28 hanno un'età compresa fra 50 e 70 anni (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 tre (una in più rispetto allo scorso anno) 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 2021 l'afferenza delle accademiche donne alle cosiddette "scienze dure" (aree disciplinari Scienze matematiche e informatiche, fisiche, chimiche e biologiche) è rimasta ancora minima: una sola PO donna su 16 di aree STEM pari a 6,2%; 2 PA donna su 10 posizioni pari al 20%; 4 Ricercatrici donna (una ricercatrice universitaria e tre RTD a)) su 19 di area STEM pari al 21%.

Nell'anno 2020 l'afferenza femminile alle aree STEM della Scuola era la seguente: nessuna PO donna su 14 posizioni; 2 PA donna su 8 posizioni pari al 25 %; 3 Ricercatrici donne su 18 posizioni pari al 16,6 %.

1.2.3. Assegnisti di ricerca

Per gli assegnisti di ricerca si segnala a livello nazionale 2019 una sostanziale parità fra uomini e donne con una percentuale del 50% di assegniste donne.

Alla Scuola invece i dati evidenziano una percentuale leggermente più bassa rispetto a quella nazionale di assegniste donne ma in leggero miglioramento nell'ultimo anno.
Nell'anno 2021 le assegniste di ricerca attive sono state infatti 43 su 103 ossia il **41,7%** (di cui 22 Classe di Scienze, 16 Classe di lettere e 5 di Scienze politico sociali) mentre gli uomini sono 60, il 58,3% (di cui 41 Classe di Scienze, 12 Classe di Lettere e 7 Classe di scienze politico sociali).
Questo dato è in lieve miglioramento rispetto a quelli degli anni precedenti quando nel 2020 le assegniste di ricerca donne erano 49 su 136 ossia il **36%** e gli uomini 87 erano ossia il 64% e nel 2019 erano il 37,4%.

1.2.4. Allievi

I dati sulla composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola al 31 dicembre 2021 confermano l'andamento rilevato negli anni precedenti e in particolare mostrano che la suddivisione attuale degli allievi (dei corsi ordinari e di PhD) è sbilanciata a favore degli uomini: su un totale di 609 persone, 435 sono maschi (71 %), 174 femmine (29%). Questa situazione è in controtendenza rispetto a quanto osservato a livello nazionale: dall'analisi della popolazione universitaria condotta dal MUR e aggiornata a marzo 2021 si rileva infatti che le donne rappresentano oltre il 50% della popolazione analizzata, sebbene questa percentuale tenda poi a differenziarsi in base al corso di studi, risultando in particolare significativamente maggiore la percentuale di uomini che scelgono corsi di studio di area STEM.

Si è cercato di inquadrare il dato della popolazione studentesca attuale della SNS nella cornice dei concorsi di ammissione della Scuola, confrontando la composizione di genere dei candidati e dei vincitori, anche in relazione agli anni precedenti sia per il corso ordinario sia per quelli di PhD.

Per quanto riguarda i corsi ordinari (corsi di laurea triennale e magistrale), si candidano in generale meno donne che uomini: il totale delle candidate al concorso nel 2021/22 è stata del 31% (a fronte del 35% dell'anno precedente). Sussistono tuttavia significative differenze tra le Classi. Nella Classe di Lettere e Filosofia la predominanza delle candidature maschili aveva subito un rallentamento significativo al concorso di ammissione all'anno accademico 2020/21, dove la percentuale di candidate rispetto al totale era stata del 56% (l'anno precedente era del 45%), per scendere nuovamente nell'ultimo concorso di ammissione per l'a.a. 2021/22 fissandosi al 49%, un dato comunque confortante se si consoliderà nei prossimi anni. Il dato relativo alla Classe di Scienze, invece, non fa registrare la stessa speranza di riequilibrio: la percentuale delle aspiranti allieve scende al 21% a fronte del 25% dell'anno precedente. Invece, per la Classe di scienze politico-sociali la distribuzione è equilibrata: la percentuale delle aspiranti allieve sale al 50% a fronte del 41% dell'anno precedente.

La tendenza alla predominanza maschile non cambia molto se si guarda alle percentuali di vincitrici:

la loro percentuale totale al concorso nel 2021/22 è stata del 21% (a fronte del 35% dell'anno precedente), e anche qui si osservano le stesse disparità tra le Classi. Per la Classe di Lettere e Filosofia le vincitrici sono il 31% del totale in linea coi dati storici; per la Classe di Scienze si attestano al 8%, percentuale in linea con quella degli anni precedenti, eccettuato il concorso del 2020/21 in cui le vincitrici rappresentavano il 22% (presumibilmente una fluttuazione); per la Classe di Scienze politico-sociali, come in passato, si riscontra una esatta parità.

La predominanza maschile si osserva anche per quanto riguarda i corsi di PhD: il totale delle vincitrici nel 2021/22 è stata del 32% (a fronte del 30% dell'anno precedente), anche qui con marcate differenze tra le Classi. Analizzando il dettaglio, si vede che per la Classe di Lettere e Filosofia le candidate sono in media il 40% circa, percentuale che scende se si considera il numero delle vincitrici, la cui percentuale è stata quasi costante, intorno al 25% fino al 2019, scesa addirittura al 16 % nel concorso di ammissione 2020/21 e nell'ultimo anno risalita al 35% (rimane da vedere nei prossimi anni se questo aumento si consolida o se si tratta solo di una fluttuazione). Per la Classe di Scienze la percentuale di candidate donne è stata fino all'anno scorso (ammissione 2020/21) più o meno costante intorno al 25%, ma quest'anno ha subito una leggera flessione fino al 22%. Questo tuttavia non ha modificato l'andamento del numero di vincitrici rispetto agli anni passati. Quest'anno il 24% dei posti assegnati a Scienze sono andate a donne, confermando quanto si osservava già negli anni passati che rispetto al numero di candidature, a Scienze le donne "vincono di più". La situazione per la Classe di Scienze politico-sociali è anche per i corsi di PhD in contro-tendenza rispetto alle altre due Classi: qui si registra una sostanziale parità di rappresentanza tra uomini e donne, sia a livello di candidature, sia a livello di posti assegnati. La percentuale di candidate quest'anno è stata del 46% (l'anno precedente era del 41%), mentre la percentuale di vincitrici è stata del 47% (l'anno precedente era del 50%),

Si allega un documento con dati e tabelle che esplicitano in dettaglio quanto affermato sopra, anche in relazione agli anni precedenti (Allegato 2).

E' chiaro che, in linea col quadro nazionale e internazionale, lo sbilanciamento a favore della componente studentesca maschile è molto grave nelle discipline STEM, ovvero per la Classe di Scienze, confermando la permanenza di stereotipi culturali/educativi che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere (segregazione di tipo orizzontale), fenomeno che la Scuola intende contrastare incentivando e valorizzando la presenza

femminile in ogni occasione, cercando di promuovere l'opzione delle ragazze verso le discipline STEM. Al riguardo si segnalano, in particolare, le Iniziative n.16 ("Normaliste, scienziate"), n. 17 (corsi di orientamento universitario) e n.18 (interventi all'inaugurazione dell'anno accademico 2021/22), descritte nella sezione 2.1 dell'Allegato 1.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1. Le misure di conciliazione - flessibilità oraria, part time, telelavoro e lavoro agile emergenziale

Le misure di conciliazione adottate dalla Scuola nel corso del 2021 per il PTA, 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.

2.2. La fruizione delle misure di conciliazione per genere – tipo di presenza

Tali misure di conciliazione sono state fruite dal personale della Scuola per genere, età e tipo di presenza come indicato nella tabella pag. 4 dell'Allegato 1 per il personale accademico a tempo definito e dalla tabella a pag. 12 per il PTA Su un totale di dipendenti PTA non dirigente della Scuola di cui 136 femmine e 87 maschi, hanno un contratto di lavoro a tempo pieno n. 84 uomini il 96,6% e n. 120 donne l'88,2%.

Il regime part time riguarda 16 donne l'11,8% e 3 uomini il 3,4%.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro flessibile articolato in 7 ore e 12 minuti con pausa minima di 10 minuti al giorno, ne fruiscono 55 donne (40,4%) e 23 uomini (26,4%); questo tipo di articolazione oraria consente soprattutto ai genitori di figli minori di assicurare ogni giorno l'accudimento degli stessi all'uscita dall' asilo o dalle scuole a tempo pieno.
Anche le percentuali di fruitori di lavoro agile emergenziale sono sempre più alte per le dipendenti donne: 100 unità (73,5%) contro 50 unità (57,5%) per i dipendenti uomini.
Per tutti gli istituti menzionati la maggior parte dei beneficiari è donna. In particolare il part-time, sia esso orizzontale, verticale o misto, e l'orario flessibile vedono una prevalenza di donne con una frazione del 73,2% sul totale dei beneficiari (71 donne e 26 uomini).

Per quanto riguarda infine il personale accademico della Scuola, su un totale di 83 unità di cui 21 donne e 62 uomini ha un contratto a tempo definito solo un uomo.

2.3. La fruizione di congedi parentali e dei permessi L. 104/1992

Analizzando infine i dati sui congedi parentali e sui permessi ex L. n. 104/1992 per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità, anche per emergenza COVID, si conferma che la cura dei figli, anziani o disabili è prerogativa prevalentemente femminile con percentuali di gran lunga più alte di agevolazioni lavorative alle donne per congedi parentali, maternità, assenze per malattie dei figli e per assistenza agli anziani e disabili pari al 80,8% rispetto a quelli richiesti dagli uomini 19,2% (vedi tabella pag. 13 dell'Allegato 1).
Questi dati confermano che i permessi retribuiti per i dipendenti sia pubblici che privati continuano ad essere la principale risposta del legislatore italiano alle esigenze di sostegno dei lavoratori, in particolar modo donne, chiamati a prendersi cura dei minori, delle persone anziane e non autosufficienti e dei disabili.

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 triennale delle Azioni Positive della SNS anno 2021 - 2023

Tra gli strumenti adottati dal CUG si evidenzia l'importanza che riveste il Piano triennale delle Azioni Positive (d'ora in avanti PAP) che riguarda le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità programmate dalla Scuola.
Il CUG ha elaborato il PAP per il triennio 2018-20 che è stato approvato dal Consiglio direttivo della Scuola nella seduta del 18 gennaio 2018 (Allegato 2) e che viene aggiornato ogni anno.
Nel gennaio 2021 il CUG ha proposto l'aggiornamento del precedente PAP per il triennio 2021-2023, poi approvato come allegato al Piano della Performance 2021-2023 dagli organi di governo della Scuola il 22 e 29 gennaio 2021. Il nuovo PAP ha sostanzialmente mantenuto l'articolazione di quello del precedente

triennio, proseguendo e implementando alcune azioni, nonché introducendone di nuove.
Il PAP contiene 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 2019, 2020 e 2021 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

Per il triennio 2019-2021, 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, attraverso l'erogazione di contributi e la promozione di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa "a distanza". Negli anni 2020 e 2021 a causa della pandemia da COVID-19 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. .1 dell'Allegato 1 pag. 10) 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.

Anno di riferimento	**Risorse disponibili**	**Numero dei beneficiari**	**Contributi erogati**

2019	€ 7.200	1	€ 646,35
2020	€ 6.500	0	0
2021	€ 3.000	0	0

Dai dati risulta che non ci sono state per l'anno 2021 richieste di rimborso di costi correlati all'iscrizione e alla frequenza degli asili nido di libera scelta forse complice la situazione pandemica. Si è comunque tenuto conto di questo dato per rimodulare l'azione nel PAP 2022-2024 riducendo i fondi disponibili e prevedendo, in caso di comprovate necessità documentate, la possibilità di riconoscere anche il rimborso di costi sostenuti per l'iscrizione e la frequenza in scuole d'infanzia (3-6 anni) gestite da soggetti privati non convenzionati.

Si segnala che sin dal 2017-18, è stata stipulata un'apposita convenzione con un operatore qualificato del territorio 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 nel 2021, per l'anno scolastico 2020/2021, senza nessun onere a carico della Scuola. Nella nuova convenzione sono stati aggiunti anche i servizi a DSA (Disturbi specifici dell'apprendimento) e BES (Bisogni educativi specifici).

Per l'Azione "**Un aiuto quando serve**" (Iniziativa n. 2 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, con esclusione 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 finalizzati al rimborso parziale dei costi sostenuti per le ludoteche.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero beneficiari	Contributi erogati
2019	€ 3.600	2	€ 312,00
2020	€ 3.500	2	€ 500,00
2021	€ 12.000	4	€ 1.639,34

Per questa azione, in via eccezionale a causa del perdurare della situazione di emergenza sanitaria legata all'epidemia COVID-19, la Scuola nel 2021 ha rimborsato le spese fino ad esaurimento del budget a disposizione, purché supportate da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, per un massimo di:

- € 500,00 in caso di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo;
- € 250,00 in caso di ISEE superiore alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo e inferiore alla soglia massima di € 60.000.

L'Azione "**Le vacanze dei bambini e delle bambine**" (Iniziativa n. 3 dell'Allegato 1) mira 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 beneficiari	Contributi erogati

2019	€ 3.150	11	€ 2.643,78
2020	€ 3.000	6	€ 2.076,40
2021	€ 4.000	12	€ 4.008,41

Dai dati degli ultimi anni risulta che questa è l'Azione più efficace fra quelle promosse dal CUG e pertanto verrà potenziata nel prossimo anno.

L'Azione "**Un aiuto per i nostri anziani** e/o per i diversamente abili" (Iniziativa n. 4 dell'Allegato 1) prevede l'adozione di atti di concessione di contributi per sostenere economicamente le componenti della SNS, con eccezione del PTA che beneficia delle c.d. provvidenze (v. in seguito), e riguarda l'assistenza di un figlio, genitore o altro familiare disabile o comunque non autosufficiente. 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 beneficiari**	**Contributi erogati**
2019	€ 900	1	€ 578,25
2020	€ 500	2	€1.780,00
2021	€ 3000	0	0

Nel corso dell'anno 2021 tutte le postazioni di telelavoro sono state dismesse e i relativi costi azzerati.

Anno di riferimento	Risorse disponibili telelavoro	Numero postazioni telelavoro
2019	€ 1.800	4
2020	€ 3.000	6
2021	€ 2000	0

Per l'Azione "**Lavoro agile**" (Iniziativa n. 6 dell'Allegato 1) si evidenzia che il Lavoro agile (Smart Working), introdotto nell'anno 2020 per far fronte all'emergenza sanitaria da Covid-19 e conciliare esigenze lavorative e di salute dei dipendenti, è stato soggetto ad un'intensa attività provvedimentale nel corso del 2021 in considerazione dell'andamento della curva epidemiologica e dell'evoluzione normativa. Il programma di sviluppo dell'istituto, è stato poi dettagliato nel POLA – Piano organizzativo del lavoro agile 2022/2024 approvato dagli organi della Scuola a gennaio 2022 come specifica sezione del Piano della performance 2022/2014.

Gli anni 2020-2021 caratterizzati dall'emergenza sanitaria per COVID-19, hanno visto l'introduzione dell'istituto del lavoro agile per il PTA della Scuola, e l'apertura di un apposito capitolo di spesa per mettere a disposizione del personale attrezzature e connettività in senso lato (attrezzature informatiche PC/device e telefonia mobile) per il lavoro da remoto.

Nell'anno 2020 ci sono stati n. 211 dipendenti totali in Smart working di cui 133 donne (57,6%) e 78 uomini (33,8%). Di questi 116 unità nell'anno hanno ricevuto in uso Personal Computer o altri device (tablet, notebook) dalla Amministrazione.
Nel 2021 il personale che ha usufruito del lavoro agile "emergenziale" è stato in totale di 150 unità così suddiviso: 50 uomini pari al 22.4% del totale dei dipendenti (e al 57,5% dei dipendenti uomini)
e 100 donne pari al 44,8% del totale dei dipendenti (e al 73,5% dei dipendenti donne) e sono stati forniti altri 9 dispositivi (PC/device) per il lavoro da remoto

con le risorse rese disponibili nel 2020 così da arrivare ad un totale di 125 computer (tra portatili e fissi) in dotazione al personale.

Anno di riferimento	Risorse disponibili lavoro agile	Numero richiedenti PC/device	Risorse spese
2020	€ 114.375,28	116	€ 114.375,28
2021	0	9	0

Attualmente non ci sono richieste inevase di dotazioni.

Sono state inoltre fornite ai dipendenti webcam e cuffie per tutti i computer che non avevano un sistema audio/video integrato (per un totale di 85 unità a dicembre 2021) e telefoni cellulari e/o router portatili a tutti coloro che ne hanno fatto richiesta. Al 31 dicembre 2021 le unità di personale TA dotate di almeno uno di questi dispositivi è pari a 114 (pari al 51,1% del totale).

Iniziativa n. 5 (**Provvidenze straordinarie)**

A completamento e integrazione dell'iniziativa "Lavoro agile" si è aggiunta nel 2021 l'iniziativa n. 5 che ha consentito il riconoscimento di provvidenze, aggiuntive rispetto a quelle già previste dal Regolamento riconducibili all'emergenza sanitaria.

In stretta correlazione con l'emergenza sanitaria da Covid-19 la Scuola ha infatti siglato con la Delegazione di parte sindacale in data 11 marzo 2021 un Contratto collettivo integrativo in materia di provvidenze che prevede sussidi e rimborsi per i dipendenti con un limite di reddito ISEE (€ 60.000) superiore a quello ordinariamente considerato.

In particolare con una modifica del Regolamento provvidenze è stato previsto:

- rimborso delle spese sostenute e documentate, da marzo 2020 a marzo 2021, per l'acquisto di beni e/o servizi per necessità proprie, dei figli o di altri familiari a carico. Più specificatamente, per l'acquisto di attrezzature informatiche per il lavoro da remoto oppure per la didattica a distanza (a titolo esemplificativo: pc, notebook, tablet, stampante, webcam, cuffie, etc.), nonché per l'acquisto di servizi di connettività, necessari per il lavoro da remoto e/o la didattica a distanza, sub specie attivazione traffico voce e/o dati su rete fissa e/o mobile oppure potenziamento in termini di capacità e/o di velocità dei servizi già attivi;

- rimborso delle spese sostenute e documentate, da marzo 2020 a marzo 2021, per arredi per allestire una postazione di lavoro/studio per sé, per i figli o per altri familiari a carico (a titolo esemplificativo: scrivania, sedia ergonomica, illuminazione idonea, etc);

- borse di studio per i figli che nell'anno scolastico 2019/2020 hanno frequentato con profitto una classe della scuola primaria, della scuola secondaria di primo e/o di secondo grado o per i figli iscritti in corso nell'anno accademico 2019/2020 ad un corso di laurea universitario;

- sussidi per il personale che ha fruito dei congedi parentali straordinari, previsti dalla normativa emergenziale, con riduzione stipendiale del 50%.

Nel 2021 sono stati previsti a budget € 117.086 e sono state espletate le procedure per il riconoscimento delle provvidenze suddette.

Iniziativa n. 5 (Provvidenze ordinarie)

Anche nel 2021 è stata portata avanti l'iniziativa relativa alle provvidenze ordinarie che riguardano 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. Quest'anno erano a budget € 35.985 e sono state espletate le procedure per l'erogazione delle provvidenze ai dipendenti.

Iniziativa **n. 12** (**interventi assistenziali a favore del personale)**

Altra iniziativa a supporto dei dipendenti è quella che ha come obiettivo la promozione di iniziative di mobilità sostenibile, incentivando l'utilizzo di mezzi pubblici. L'azione riguarda la stipula/rinnovo di convenzioni per l'acquisto agevolato di abbonamenti trasporto bus, urbano e extraurbano.

Emergenza Coronavirus

Come è noto, l'emergenza Covid-19 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 nel 2020 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. 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. Il CUG rileva che il sostegno alla genitorialità e al lavoro di cura potrà avere un impatto estremamente positivo per l'uscita finale e la ripresa dalla situazione di crisi. Al riguardo, si segnala che la Scuola ha recentemente approvato una modifica al Regolamento provvidenze (art. 10bis: Disposizioni temporanee – erogazioni correlate all'emergenza sanitaria da Covid-19) che viene incontro almeno in parte a queste esigenze, come sopra descritto.

3.1.2. 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 e della equità di genere. In tale ambito, nel corso del 2021 sono state realizzate specifiche iniziative individuate nel PAP, anche riconducibili all'area di intervento Indagine e Formazione per i dipendenti SNS (iniziativa di formazione **n. 14** Allegato 1 "Sostegno alla Scuola estiva Ambienti. Storie, conflitti, movimenti in una prospettiva di genere, organizzata dalla Società Italiana delle Storiche dal 25 al 28 agosto 2021).

A tali interventi si affiancano poi diverse iniziative di carattere trasversale intraprese nel 2021 dalla SNS, sia nell'ambito della propria attività istituzionale di promozione e diffusione della cultura, sia nel contesto di specifici progetti, sui temi della disuguaglianza, discriminazione, analisi di fenomeni che generano conflitti (vedi Iniziative dell'Allegato 1 e in particolare l'iniziativa **n.16** Progettazione e coordinamento realizzazione pillole video "Normaliste, scienziate" per la promozione della scelta delle discipline STEM da parte delle ragazze; l'iniziativa **n.17** Equilibrio di genere nella composizione dei programmi dei corsi di orientamento universitario online organizzati da SNS con particolare attenzione alla presenza femminile in rappresentanza delle discipline STEM Corso 12/17 luglio; l'iniziativa **n. 18** Sensibilizzazione verso le tematiche di genere e attenzione alle questioni gender balance - Interventi dedicati nell'ambito della Cerimonia di inaugurazione dell'Anno accademico 2021/2022 - Chiara Saraceno, sociologa: Le questioni in gioco quando si parla

di parità di genere - Francesca Biagini, alumna SNS, matematica: La mia esperienza alla Scuola Normale: un inizio in retrospettiva; l' iniziativa **n. 19** Forum degli allievi SNS 22/23 giugno 2021 - Incontri online sul tema "Queer!" - "Esperienze in collisione": storia del movimento LGBTQ+ in Italia" e "Filosofie critiche, teorie queer: un'introduzione" con relatori e relatrici Maya De Leo (Università di Torino), Porpora Marcasciano (Movimento Identità Trans), Junio Alioti Colombini (Pinkriot Arcigay Pisa), Lorenzo Bernini (Università di Verona), e l'iniziativa **n. 20** - Il femminismo come metodo - Epistemologie, metodologie e metodi femministi e queer nelle scienze sociali - workshop 19 novembre 2021).

Altre e simili attività, alcune delle quali sono ancora in corso nell'anno 2022; l'iniziativa **n. 21**, Ciclo di seminari a cura di Ocis (Osservatorio Internazionale per la Coesione e Inclusione sociale) in collaborazione con la SNS su "Inclusione Sociale e Diseguaglianze di Genere" nel mondo accademico, lavoro, sanità e politica- con relatori e relatrici (dal 1 aprile 2021 al 5 ottobre 2022): Manuela Naldini (Università di Torino), Emanuela Lombardo (Università Madrid), Mara Tognetti (Università di Milano), Roberta Teresa Di Rosa (Università di Palermo), Luigi Gui (Università di Trieste), Fatima Farina (Università di Urbino), Domenico Carbone (Università del Piemonte Orientale), Giovanna Vicarelli (Università Politecnica delle Marche), Ilenia Iengo (Università Autonoma di Barcellona), Maddalena Fragnito (Coventry University); l' Iniziativa **n. 22** Conferenza Internazionale, presso la classe di Scienze Politico-Sociali su "Weaving the Transnational Anti-Gender Network" (30 e 31 maggio 2021), con Key notes: Olivier Fillieule (University of Lausanne), Mieke Verloo (Radboud University) and David Paternotte (Université libre de Bruxelles).

Le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, e di valorizzazione delle differenze già programmate per l'anno 2022 sono: (Iniziativa n. **1**) il Progetto ISPIRA "Inclusività nelle Scienze, una Possibilità di Identificazione e Rappresentazione" che prevede l'organizzazione di un ciclo di lezioni informali/interattive su svariati e attuali temi scientifici che vedranno dottorande e ricercatrici della Scuola Normale nel ruolo chiave di speakers; (Iniziativa n.**2**) Corsi di orientamento SNS in cui viene assicurata una distribuzione equa in termini di gender tra relatori e relatrici (docenti e ricercatrici) per facilitare in particolare l'orientamento delle studentesse del penultimo anno delle scuole superiori; (Iniziativa n. **3**) Giornata

di Studi su “Democrazia, sfide e opportunità in tempi di crisi”, con particolare attenzione alle tematiche di genere (9 Maggio 2022) con destinatari giovani ricercatrici e ricercatori membri dello Standing Group della Società Italiana di Scienza politica (“Movimenti Sociali e Partecipazione Politica”), in collaborazione con la classe di scienze politico-sociali SNS e UNIPI Pisa,.

All’interno del macro settore di intervento Cultura della parità, 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. 7** dell’Allegato 1).

Nel 2021 la Prof. Ilaria Pavan è stata confermata Delegata del Direttore alle attività inerenti alla disabilità e alle pari opportunità (Iniziativa **n. 8** dell’Allegato 1).
E’ proseguita l’attività della Consigliera di fiducia Dott.ssa Gaia Cimolino nella prevenzione e contrasto alle discriminazioni, abusi e molestie sul luogo di lavoro e di studio (iniziativa **n.9** dell’Allegato1). La Consigliera di fiducia ha assicurato assistenza telefonica, per email, con incontri in presenza o da remoto durante l’emergenza sanitaria, anche in seno al Comitato garante del Codice etico (CGCE). La Dott.ssa Cimolino ha partecipato alla riunione del CUG del 18 novembre 2021 intervenendo in materia di lavoro agile e del progetto Sportello antiviolenza di genere dei CUG degli atenei pisani.
Insieme alla Consigliera di fiducia dal 2019 è attivo alla Scuola il Comitato Garante del Codice Etico con il compito di garantire il rispetto dei valori fondamentali del Codice Etico, di contrastare qualsiasi forma di discriminazione, di molestie o di abuso e di analizzare le segnalazioni di eventuali violazioni per adottare i relativi provvedimenti. Il Comitato mette in atto funzioni consultive, di ricerca, di monitoraggio e di verifica del rispetto del Codice Etico; analizza le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice e informa della propria attività e delle tematiche connesse.
Nel luglio 2021 il CGCE è stato rinnovato e per il CUG sono stati nominati la Dott.ssa Donatella Tamagno membro effettivo e la Dott.ssa Federica Cengarle membro supplente.

Con specifico riferimento all’Azione “Imparare a pensare le differenze” si segnala l’iniziativa proseguita nel 2021 per il 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. Per questa iniziativa (Iniziativa **n. 10** dell'Allegato 1) che ha registrato anche quest'anno un buon successo con oltre 50 tesi di laurea o dottorato pervenute sono stati stanziati € 2.000,00. La cerimonia di assegnazione del premio si è tenuta il 21 marzo 2022 presso la Sapienza dell'Università di Pisa, con la partecipazione di rappresentanze del CUG.

Il CUG riserva particolare attenzione alla comunicazione inclusiva e per questo ha attivato nel corso degli anni misure che mirano a promuovere all'interno della comunità SNS una comunicazione maggiormente rispettosa della parità di genere ed in particolare l'adozione di un linguaggio non discriminatorio sul proprio sito, nei documenti interni SNS e nella comunicazione relativa ai bandi di ammissione dei corsi ordinari e di dottorato.
A tal proposito, si evidenzia che il CUG provvede al periodico aggiornamento di un'apposita sezione della propria pagina web dedicata al tema Approfondimenti sul genere e linguaggio nella comunicazione.

Nel 2020 il CUG ha proposto l'adozione di linee guida per le pari opportunità di genere in convegni ed eventi organizzati presso la Scuola poi approvate dal Senato accademico.

Nel settembre del 2021 la Scuola ha adottato le Linee guida della comunicazione della Scuola che prevedono l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere e pongono particolare attenzione a contenuti discriminatori per genere, razza, etnia, lingua, credo religioso, opinioni politiche, orientamento sessuale, età, condizioni personali e sociali che saranno sottoposti a moderazione, e se necessario verranno rimossi senza avviso.

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 2021 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 60% dei partecipanti è composto da donne a fronte di un totale di dipendenti donne di 139 pari al 60,7% del totale dipendenti;
- il 40% dei partecipanti è composto da uomini a fronte di un totale di dipendenti uomini 92 pari al 39,3% del totale dipendenti.

Tali percentuali evidenziano un lieve calo della partecipazione femminile ai corsi di formazione rispetto all'anno precedente in cui si sono rilevate le seguenti percentuali: il 67,1% dei dipendenti erano donne mentre il 32,9% erano uomini.

3.3. Adozione del Bilancio di genere e il Gender Equality Plan

Fra le priorità, particolarmente sentite dal CUG (Iniziativa **n. 15**) vi è l'elaborazione del Bilancio di Genere che sarà rivolto a fotografare la distribuzione di genere nelle diverse componenti e registrare il livello di partecipazione delle donne e degli uomini negli organi di gestione dell'Ateneo, permettendo così di monitorare le azioni a favore dell'uguaglianza di genere e valutare l'impatto di queste e delle politiche della SNS in relazione anche agli impegni economico-finanziari su donne e uomini.

L'Unione Europea ha ritenuto necessario rafforzare alcune misure per superare i divari di genere, ancora persistenti, nella ricerca scientifica. Il GEP (Gender Equality Plan) è quindi lo strumento richiesto, nell'abito del programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione 2021-2027 Horizon Europe, per l'ammissibilità e l'accesso ai finanziamenti che verranno banditi a partire dal 2022.

La Scuola non si è ancora dotata di un Bilancio di genere, ma nel 2021 è stato costituito un Gruppo di lavoro per redigere il Gender Equality Plan, sulla scorta di modelli europei e italiani di altri atenei e dell'Addendum alle Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani a cura della CRUI "Il processo del Bilancio di Genere e le indicazioni europee sul Gender Equality Plan".

Il gruppo di lavoro è composto da personale docente, tecnico amministrativo e allievi, coordinato dal Presidente del CUG SNS e ne fanno parte anche alcuni componenti del CUG.

Per individuare le aree di intervento e le azioni specifiche da perseguire attraverso il GEP a favore dell'eguaglianza di genere è stato necessario fotografare la distribuzione di genere all'interno delle diverse componenti della Scuola nei diversi momenti della carriera (in ingresso e in itinere) così come la

partecipazione di donne e uomini nelle commissioni di concorso, negli organi di gestione dell'Ateneo e nelle posizioni apicali.

A tale scopo il Gruppo di lavoro GEP, composto da rappresentanze del personale docente, di quello tecnico amministrativo e degli allievi, si è suddiviso in tre sottogruppi: Training and governance, Didattica e ricerca e, appunto, Bilancio di genere.

Sulla scorta dei dati rilevati e individuate le criticità, il Gruppo di lavoro GEP – anche grazie al supporto di Daxo Group, azienda di consulenza del settore – ha individuato 5 aree di intervento fondamentali:

1. Equilibrio Vita privata/Vita Lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
5. Contrasto alla violenza di genere

Per ciascuna area tematica sono stati previsti obiettivi chiari e misurabili, con relative azioni specifiche, target, responsabilità, risorse destinate, output, outcome e scadenze temporali di verifica.

Attraverso il GEP la Scuola si impegna a perseguire 12 obiettivi che assicurano valutazioni eque e trasparenti, con lo scopo di raggiungere l'uguaglianza di genere nella comunità e l'equilibrio in tutti i processi per incidere, all'interno di un ciclo virtuoso, sullo sviluppo continuo delle politiche inclusive della Scuola.

Il GEP è stato approvato dal Senato Accademico della Scuola il 21 marzo 2022.

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

Nel 2021 sono state nominate alla SNS n. 77 commissioni di concorso per il conferimento di assegni di ricerca, n. 5 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. 98 commissioni. Dai valori indicati nella tabella 1.8 dell'Allegato 1 in merito alla composizione di genere delle commissioni di concorso si evince quanto segue.

A. Commissioni di concorso per gli assegnisti di ricerca anno 2021: 77

- il 9,1% delle commissioni è composto esclusivamente da uomini (7 commissioni);

- il 2,6% delle commissioni è composta esclusivamente da donne (2 commissioni);

- il 77,9 % delle commissioni è formato in prevalenza da uomini (60 commissioni);

- il 10,4 % delle commissioni è formato in prevalenza da donne (8 commissioni);

- il 27,3% delle commissioni ha un presidente donna (21 commissioni);

- il 72,7% ha un presidente uomo (56 commissioni).

I due ultimi dati sono legati anche al fatto che pochissime donne docenti occupano ruoli da ordinario.

Pertanto risulta che l'87% delle commissioni di concorso per reclutare assegnisti di ricerca è composto esclusivamente o in prevalenza da uomini e che il 72,7% delle commissioni ha un presidente uomo.

Questi dati evidenziamo un peggioramento delle percentuali di composizione al femminile delle commissioni di concorso per gli assegnisti di ricerca rispetto a quelli dello scorso anno; nel 2020 infatti l'84,7% delle commissioni era composto esclusivamente o in prevalenza da uomini. È migliorata invece la percentuale delle commissioni con presidente donna salita dal 18,6% del 2020 al 27,3% del 2021.

B. Commissioni di concorso per il PTA anno 2021: 5

- una commissione con la maggioranza dei componenti donna;

- quattro commissioni con componenti paritari uomo donna.

Una commissione ha il presidente donna; quattro hanno il presidente uomo.
Nel 2020 una commissione aveva la maggioranza di componenti donna e due i componenti paritari. Due commissioni avevano il presidente donna e una il presidente uomo.

C. Commissioni giudicatrici per le procedure pubbliche di selezione per il reclutamento di personale docente e ricercatore anno 2021: sono 16

- il 62,5% delle commissioni è composto in prevalenza da uomini (10 commissioni);

- il 37,5% è composto in prevalenza da donne (6 commissioni);

- 7 commissioni hanno un presidente donna e 9 un presidente uomo.

Dati questi in miglioramento rispetto al 2020 quando il 68,7% delle commissioni era composto in prevalenza da uomini e il 31,3% da donne.

Nel 2020 il 68,75% delle commissioni era composto in prevalenza da uomini mentre il 31,25% in prevalenza da donne. Le commissioni presiedute da donne erano 9 e quelle presiedute da uomini erano 7.

D. Valori assoluti

Su un totale di 301 componenti per tutte le commissioni nel 2021 si registrano:
- 186 componenti uomini pari al 61,8 %;
- 115 componenti donne pari al 38,2%.
I presidenti di commissione: su 98, sono uomini 69 (70,4%) e sono donne 29 (29,6%).

Dall'analisi dei valori assoluti risulta pertanto un ulteriore miglioramento dei dati delle commissioni a favore della componente femminile rispetto agli anni precedenti 2019 e 2020.
I risultati vanno anche letti considerando la presenza maggioritaria degli uomini (62 unità), rispetto alle donne (21 unità), all'interno della categoria del personale docente e ricercatore della Scuola di cui si è detto sopra (cfr. tab. 1.1b. dell'Allegato 1).
Per tutti valgano i valori assoluti che hanno il seguente andamento:

Componenti commissioni	2019		2020		2021	
uomini	109	75,6%	176	70,9%	186	61,8%
donne	35	24,3%	72	29%	115	38,2%
presidenti uomini	39	82,9%	56	71,7%	69	70,4%
presidenti donne	8	17%	22	28,2%	29	29,6%

3.5. Differenziali retributivi uomo/donna

La rilevazione dei valori relativi ai differenziali retributivi tra gli uomini e le donne per l'anno 2021 è stata condotta distintamente per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno (tabella 1.5a dell'Allegato 1) e 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 EP (- 1,19%), di categoria C (-2,87%) di categoria B (-2,52%) e del personale CEL (- 3,79%): valori positivi si registrano solo per il personale di categoria D (+7,46%).

Talla tabella risulta che rispetto al 2020 i dati reddituali sono in netto miglioramento per la categoria D che passa da – 6% del 2020 a + 7,46%, in miglioramento per la categoria C seppur con valori negativi ma in peggioramento per le altre categorie EP, B e CEL.

Per il personale dirigenziale (n. 2 uomini, di cui un dirigente di ruolo presso la Scuola e uno con incarico di Segretario generale) non è anche quest'anno possibile procedere a una comparazione in mancanza di dirigenti donne.

Differenziali retributivi PTA donna	2019	2020	2021
Personale cat. EP	+ 3,73%	+ 2,41%	- 1,19%
Personale cat. D	- 8,11%	- 6,00%	+ 7,46%
Personale cat. C	- 7,98%	- 7,77%	- 2,87%
Personale cat. B	- 0,69%	+ 3,28%	- 2,52%
Personale CEL	- 3,28%	- 3,39%	- 3,79%

Per il personale **docente e ricercatore** il confronto dei valori della retribuzione netta media per genere rileva nell'anno 2021 un consistente peggioramento dei valori rispetto all'anno 2020 nella categoria dei RTD a) ma al contempo un generale miglioramento di tutte le altre categorie con valori positivi delle categorie degli associati, dei ricercatori universitari e dei RTD b).

Differenziali retributivi docenti/ricercatori donna	2019	2020	2021
Ordinari	+ 9,80%	- 37,73%	- 18,12%
Associati	+ 7,57%	- 2,55%	+ 23,97%
Ricercatori universitari	- 0,90%	- 5,29%	+ 28,92%
RTD- A	+ 21,37%	- 17,85%	- 44,32%
RTD-B	+ 12,63%	+1,56%	+ 4,18%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1. Le iniziative a supporto del benessere del personale

Iniziativa **n. 13**

Benessere organizzativo del personale dipendente (PTA)

L'iniziativa n. 13 consiste nella 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 ingloba alcune domande aggiuntive proposte dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola.

La rilevazione, indirizzata a tutto il personale tecnico e amministrativo della Scuola, si è svolta tra 12 e il 21 aprile 2021 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 con l'inserimento di due quesiti e un commento libero sull' esperienza di smart working.

Il questionario è diviso in macro- sezioni:

-
benessere organizzativo, (qualità della vita lavorativa, delle relazioni nell'ambiente di lavoro soddisfazione media complessiva per il lavoro agile);

- grado di conoscenza del sistema di valutazione;
- valutazione del superiore gerarchico.

Sono state riscontrate alcune valutazioni positive sugli argomenti di indagine relativi al benessere organizzativo (autopercezione del personale, lavoro agile e clima lavorativo); viene poi confermata la percezione che differenze di genere e di età non costituiscano ostacoli alla valorizzazione del proprio operato.
Criticità si riscontrano invece in materia di equità retributiva (intesa sia come rapporto tra impegno richiesto e retribuzione, sia come differenziazione in base a qualità e quantità di lavoro) e di possibilità di carriera e sviluppo professionale, soprattutto in relazione al merito. Sono stati considerati insufficienti anche la circolazione delle informazioni e il grado di conoscenza della performance organizzativa.
A gennaio 2021 è stata pubblicata la relazione contenente i risultati di questa Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente della Scuola Normale anno 2020.

Anche per l'anno 2021 non abbiamo dati per la valutazione dello stress lavoro correlato e manca la valutazione dei rischi in ottica di genere ma è stata programmata la costituzione di un gruppo di Gestione della Valutazione dello stress Lavoro-correlato. Il Comitato auspica una maggiore interazione con il Responsabile del Servizio prevenzione protezione, nonché con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Iniziativa **n. 11**
Per contribuire al benessere del personale TA la Scuola sostiene anche nel 2021 un contributo annuo alle attività promosse dal Gruppo sportivo ricreativo culturale della Scuola Normale Superiore (GSRC) che continua ad organizzare, nei limiti delle restrizioni dovute all'emergenza sanitaria, attività sportive, ricreative e culturali rivolte al personale e alle loro famiglie.

Continua ad operare alla Scuola la Delegata del Direttore alla disabilità e alle pari opportunità la cui attività è indirizzata a tutti i componenti della comunità normalista (Iniziativa **n. 8**)

È proseguita nel 2021 anche 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. (Iniziativa **n. 9**)
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 Consigliera di fiducia dedicata.
La Consigliera di fiducia, dott.ssa Gaia Cimolino, nel luglio 2021 ha presentato la relazione annuale sull' attività svolta dal 10 luglio 2020 al 10 luglio 2021 dedicata:
- all'ascolto e all'assistenza al personale, nonché agli allievi e alle allieve della Scuola sia in presenza sia in modalità telematica a causa della pandemia;
- partecipazione alle attività del Comitato Garante per il Codice Etico (di seguito CGCE) e collaborazione nella preparazione della bozza di revisione del codice etico.
La relazione 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, si diceva nella relazione che gli incontri programmati in collaborazione con il CGCE per presentare ruolo e funzione della Consigliera, alla comunità della Scuola fossero stati necessariamente rinviati, a causa dell'emergenza sanitaria. L'attività di ascolto e gestione delle segnalazioni è stata invece garantita sia in presenza che da remoto; viene anche riportata la casistica delle richieste di intervento (n.11 casi), l'ambito e gli esiti delle stesse.
Nelle osservazioni sono stati evidenziati elementi di positività e le criticità riscontrati dalla Consigliera.
La Consigliera ha interagito con il CUG sia in via informale sia partecipando alla riunione del 18 novembre in merito al progetto Sportello antiviolenza di genere che la coinvolgeva direttamente trattando di tematiche comuni.

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 D.D. n. 64 del 03 febbraio 2021, 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.
Il 16 luglio del 2021 il Comitato è stato rinnovato per un ulteriore biennio; al suo interno sono stati nominati anche due componenti, uno effettivo e uno supplente in rappresentanza del CUG.

4.2. Convenzione con i CUG degli Atenei pisani per istituire lo Sportello antiviolenza di genere

Altra importante iniziativa del CUG nell'anno 2021 è stata quella di aderire al progetto per l'istituzione di uno Sportello antiviolenza di genere degli atenei pisani. I Comitati Unici di Garanzia dell'Ateneo di Pisa, della Scuola Normale Superiore e della Scuola Superiore Sant'Anna hanno evidenziato la necessità di intensificare l' impegno per la tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere, sia attraverso attività di carattere formativo, informativo e divulgativo, sia mediante un servizio di ascolto, assistenza, informazione e sostegno rivolto a tutti gli appartenenti alla comunità universitaria, istituendo all'uopo un apposito sportello con competenze specifiche in ambito universitario.
Nel corso dell'anno 2021 un componente del CUG ha lavorato alla stesura di una convenzione triennale che prevede lo sviluppo di forme di collaborazione fra gli atenei pisani per lo svolgimento congiunto di iniziative e programmi rivolti al personale allo scopo di garantire un percorso di ascolto e assistenza contro violenza e discriminazioni di genere attraverso l'attivazione di uno Sportello dedicato e di realizzare iniziative di promozione della cultura della non violenza e non discriminazione di genere e attività di carattere formativo, informativo e divulgativo su tali temi.
Il servizio di ascolto, assistenza, informazione e orientamento, è rivolto a chiunque appartenga alla comunità universitaria delle tre istituzioni universitarie nelle sue diverse componenti (studentesca, tecnico-amministrativa, docente e di ricerca, compresi assegnisti/e, borsisti/e, dottorandi/e, cultori/cultrici della materia) che riferisca di aver subito atti di discriminazione e violenza di genere o comunque motivati dalla propria identità sessuale da parte di soggetti terzi e/o anche in luoghi diversi da quelli

universitari, ed ha lo scopo di offrire un accesso di prossimità ad un sostegno gratuito, riservato e qualificato.
Il CUG della Scuola ha stanziato per questo progetto un contributo annuo fino a € 5.000.
Gli organi della Scuola hanno approvato la Convenzione sullo Sportello antiviolenza di genere degli atenei pisani nelle sedute di gennaio 2022 e si prevede che lo Sportello diventerà operativo nel corso dell'anno 2022.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano strategico vigente della Scuola presenta due obiettivi che affrontano i temi della mobilità sociale e del gender gap che vengono perseguiti anche attraverso la declinazione in obiettivi di performance con la procedura del cascading. Il ciclo della performance dell'anno 2021 non registra però la presenza di obiettivi discendenti dai predetti obiettivi strategici.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sez.1 OPERATIVITÀ DEL CUG

Il CUG della Scuola è stato rinnovato nel 2019 per un quadriennio (14.02.2019-13.02.2023) e l'attuale composizione del Comitato è quella descritta alla pagina https://www.sns.it/it/cug-comitato-unico-di-garanzia

Presidente uomo
Componenti effettivi (8) di cui 5 donne e 3 uomini
Componenti supplenti (6) di cui 5 donne e 1 uomo
Nel maggio 2021 a seguito delle dimissioni di due componenti prof.ssa Giulia Ammannati e Silvia Zappulla è stata disposta la nomina nel CUG del prof. Giuseppe La Rocca e di Irene Ricci, rispettivamente componente effettivo e componente supplente in rappresentanza della Scuola

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 2019-2021, 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:

2019	2020	2021
€ 24.300	€ 20.000	€ 27.000

Delle risorse dell'anno 2021 risultano attualmente spesi € 8.747,75 di cui € 300,00 per la quota di partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, € 2.000 per il premio Paola Bora, € 800 per la Scuola estiva organizzata dalla Società Italiana delle Storiche, € 1.639,34 per l'iniziativa "un aiuto quando serve" e € 4.008,41 per l'iniziativa "Le vacanze dei bambini e delle Bambine". Anche quest'anno le risorse CUG rimaste inutilizzate e saranno riassorbite al bilancio.

Il Comitato ha a disposizione uno spazio virtuale sul sito istituzionale della Scuola (https://www.sns.it/it/cug-comitato-unico-di-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 ancora adottato un disciplinare dei rapporti Amministrazione/Comitato ma il Segretario generale Dott. Enrico Periti, che ha assunto la carica dal 1°maggio 2021, ha inaugurato una nuova modalità di interlocuzione con il CUG partecipando periodicamente alle riunioni del Comitato e intervenendo per quanto di competenza.
Nel corso del 2021 al Comitato è stata sottoposta la documentazione relativa al Piano SNS della formazione del personale e Piano della formazione congiunto SNS SSA IMT – anno 2021 sul quale ha riferito il Segretario generale alla riunione del CUG del 6 luglio 2021 e la Relazione sull'attività formativa svolta nell'anno 2020.

Il CUG ha inoltre ricevuto comunicazione delle Linee guida e criteri per la revisione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale, di tutti i provvedimenti del Segretario generale che nel corso del 2021 hanno introdotto un nuovo assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale (DSG n. 59/2021, n. 73/2021 e n. 431/2021 e della Relazione sul Benessere organizzativo anno 2020.
Il CUG ha ricevuto nel corso dell'anno numerosi comunicati sindacali per rivendicazioni di vario tipo.
Nel corso del 2021, 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 sui quali il CUG, la RSU della Scuola e le Organizzazioni sindacali sono stati costantemente aggiornati. Sono stati inviati per conoscenza al CUG tutte le disposizioni normative e ministeriali in materia.

Sez. 2 ATTIVITÀ DEL CUG (attività svolte e pareri)

Il CUG, nel 2021, si è riunito cinque volte con modalità telematica.
Nella prima riunione del 19 **gennaio** si è insediato il nuovo Presidente Prof. Silvio Pons; è stato illustrato il PAP 2021-2023 redatto dal CUG stesso e programmata una riunione per la costituzione dei gruppi di lavoro.

Riunione **3 marzo** 2021.
Il Dott. Deseriis manifesta l'interesse a lavorare ad un questionario CUG volto ad indagare il perché la Scuola, come evidenziato dal Direttore in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico, non rappresenti più un ascensore sociale. Deseriis in particolare riporta la discussione interna alla Classe di Scienze politico sociali in relazione ad un questionario da distribuire in fase di ammissione a tutti gli/le applicants per capire chi fa domanda di ammissione alla Scuola e se la Scuola discrimina alcune fasce della popolazione in fase di accesso.
E' stato costituito il gruppo di lavoro per la Relazione del CUG sulla situazione del personale – anno 2020.
Il CUG auspica per l'anno **2022** che venga portata avanti l'idea di predisposizione di un questionario diretto alle allieve e allievi in sede di concorso di ammissione ai corsi ordinari della Scuola, al fine di mappare

l'identità di genere e le caratteristiche socio demografiche delle/degli ammesse/i e delle/degli escluse/i, e riflettere sulla base delle risultanze sul ruolo della Scuola rispetto alle diseguaglianze di genere e sociali (che spesso si combinano). Come dimostrano i dati pubblicati ogni anno da AlmaLaurea sul profilo dei laureati, la famiglia di origine svolge un ruolo rilevante nelle scelte di istruzione, lavorative e di vita che, soprattutto nella delicata fase della scelta per la prosecuzione degli studi, influisce in modo sempre più incisivo, indebolendo il ruolo di centralità dell'istruzione e della formazione nel processo di sviluppo del Sistema Paese. L'ultimo rapporto sulle disuguaglianze mondiali 2022 del World Inequality Lab ci segnala che, al di là dei ben noti risultati sull'aumento delle diseguaglianze di reddito negli ultimi decenni, ci sono tre novità importanti, che vedono le diseguaglianze di genere come le più importanti, insieme alla disuguaglianza patrimoniale e ambientale.

Riunione del **22 aprile** 2021.
Sono state presentate le dimissioni della componente supplente per la Scuola Silvia Zappulla e della prof.ssa Giulia Ammannati passata da ricercatrice a professore associato.
Rispetto ad una specifica segnalazione pervenuta al CUG a seguito della riorganizzazione dei servizi dell'Amministrazione centrale i componenti hanno concordato sulla necessità di fornire in ogni caso un riscontro al segnalante pur concordando sul fatto che il CUG ha soltanto compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle "garanzie" di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni e si occupa quindi di proporre e monitorare azioni positive in questi ambiti. Ogni dipendente può però rivolgersi al CUG per avere chiarimenti e per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto nel proporre e verificare azioni correttive o migliorative di impatto generale.
E' stato comunicato che hanno preso avvio i lavori del gruppo costituito per l'impostazione del GEP.
La componente Donatella Tamagno ha riferito in merito all'incontro del 30 marzo 2021 con la Consigliera di parità della Regione Toscana, dott.ssa Maria Grazia Maestrelli, relativo all'avvio di un'attività di progettazione congiunta sul tema delle differenze nell'accesso e nella carriera, nonché all'incontro del 20 aprile 2021 organizzato dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane sui risultati dell'indagine condotta sul lavoro agile. La Consigliera di parità ha chiesto a ogni CUG l'indicazione di un nominativo quale

componente dell'Osservatorio permanente sulla condizione di lavoro delle donne.
Il Comitato ha poi approvato, il sostegno alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche dedicata alla storia dell'ambiente e ai suoi intrecci con la storia di genere e che si è tenuta dal 25 al 28 agosto 2021, finalizzando allo scopo l'importo di € 800,00.

Riunione del **6 luglio** 2021.
La riunione del 6 luglio ha visto la partecipazione del Segretario generale della Scuola che ha confermato lo spirito di collaborazione dell'Amministrazione e si è reso disponibile ad incontrare periodicamente il Comitato. Sul tema della riorganizzazione, particolarmente sentito dal CUG il Segretario generale ha svolto un intervento articolato finalizzato a rappresentare la ratio e gli obiettivi del processo riorganizzativo, ispirato alla qualificazione manageriale e avviato in epoca anteriore alla crisi pandemica con la costituzione delle strutture tecnico gestionali di supporto dei Centri e dei Laboratori della Scuola. Ha fatto cenno all'esperienza federativa triennale SNS SSSA IUSS che volge al termine e alla possibilità di realizzare una rete, più o meno strutturata, delle sei scuole italiane ad ordinamento speciale.
Ha inoltre fornito chiarimenti sul Piano SNS della formazione del personale e sul Piano della formazione congiunto SNS SSSA IMT – anno 2021.
Si è poi trattato l'argomento del GEP. Il gruppo di lavoro appositamente costituito presso la Scuola ha suddiviso la propria attività in sottogruppi volti a realizzare una prima elaborazione sulle aree tematiche CRUI tenendo conto delle specificità della Scuola. Si auspicava che il piano fosse approntato entro la fine dell'anno o poco dopo per poter accedere ai finanziamenti europei nel 2022.
Il Comitato ha designato il proprio componente effettivo nel Comitato garante del Codice etico. Si è deliberato di confermare, anche per la seconda edizione del Premio Paola Bora, un sostegno economico.
Sono stati riferiti i contenuti di massima di un progetto in cantiere finalizzato alla costituzione di uno Sportello antiviolenza dei CUG degli atenei pisani.
Il Comitato ha preso atto della proposta di costituzione di un Osservatorio sul lavoro agile con funzioni di monitoraggio dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, nonché di best practices emergenti. Nella compagine è prevista la partecipazione di due componenti del CUG.

Riunione del **18 novembre** 2021.
Nell'ultima riunione c'è stato l'aggiornamento sullo stato di avanzamento dei lavori del gruppo che lavora al GEP (Gender Equality Plan) costituito presso la Scuola e che nella fase operativa di redazione del piano si può avvalere del contributo di collaboratori esterni specialisti della materia.
Si è valutata la proposta di convenzione sul progetto Sportello universitario congiunto contro violenza e discriminazione di genere e sono state fatte le prime riflessioni e l'avvio dei lavori sul Piano Azioni Positive per il triennio 2022-2024.

Il Comitato ha continuato a lavorare per gruppi tematici (gruppo di lavoro Comunicazione istituzionale, gruppo di lavoro PAP, gruppo di lavoro Networking ed eventi, gruppo di lavoro GEP).

Nel corso del 2021, 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).

Anche per l'anno 2021, 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.

Altrettanto efficaci restano le sinergie attivate anni orsono con la Conferenza nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane: nell'ottica di rafforzare il collegamento tra gli enti/organismi di parità presenti a livello nazionale, anche per l'anno 2021, 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.

Il Comitato ha lavorato nel corso del 2021 all'aggiornamento del PAP per il triennio 2022-24 mentre la proposta di aggiornamento relativa all'anno 2021, definita in sede di Comitato, è stata approvata dagli organi di governo della Scuola nel gennaio 2021, quale allegato al Piano integrato della Performance 2020-22:

https://amministrazionetrasparente.sns.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/PianoDellaPerformance

Nell'anno 2021 a seguito della riorganizzazione dell'Amministrazione centrale attuata con decorrenza 1°marzo 2021, il CUG ha ricevuto una segnalazione dal PTA per una presunta discriminazione e una segnalazione su particolari esigenze di conciliazione di lavoro e vita familiare da parte di componenti del PTA cui sono stati forniti dei riscontri scritti da parte del CUG.
E' stato inoltre sottoscritto un accordo sindacale integrativo per il riconoscimento di provvidenze aggiuntive riconducibili all'emergenza sanitaria; in particolare si tratta del riconoscimento di rimborsi per spese sostenute per esigenze proprie, dei figli o altri familiari a carico per il lavoro da remoto o per la didattica a distanza e di borse di studio e sussidi straordinari.
Da giugno a dicembre 2021 una componente del CUG ha lavorato in sinergia con i CUG degli atenei pisani al progetto per la realizzazione dello Sportello antiviolenza di genere per l'ascolto delle vittime di abusi e violenze di genere sia in ambito universitario che al di fuori di esso.
Altri componenti del CUG hanno partecipato e riferito sull' incontro-progettazione organizzato dalla Consigliera parità della Regione Toscana in materia di differenze di genere nell'accesso alla carriera tenutosi il 30 marzo 2021, nonché all'incontro del 20 aprile u.s. organizzato dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane per illustrare i risultati dell'indagine condotta sul lavoro agile. L'incontro con la Consigliera di parità è stato molto incisivo e al termine la Consigliera ha chiesto a ogni CUG l'indicazione di un nominativo quale componente dell'Osservatorio permanente sulla condizione di lavoro delle donne. Ancora il CUG ha partecipato al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane "Gender Equality Plans e Smart Working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università" tenutosi l'11 e il 12 novembre 2021.
Dal 2021 il CUG partecipa insieme alle RSU all'Osservatorio sul lavoro agile istituito alla Scuola su iniziativa del Segretario generale per monitorare l'evoluzione normativa sul punto e raccogliere spunti di riflessione…

Infine su richiesta della Min. Cristina Messa (MUR), a gennaio 2022, il CUG ha partecipato alla rilevazione dei fenomeni di intolleranza, razzismo, antisemitismo e istigazione all'odio e alla violenza indicando in particolare le

attività poste in essere a contrasto di tali fenomeni dalla Scuola nel corso degli anni ciò al fine di fornire informazioni utili per l'audizione del Ministro presso la Commissione straordinaria istituita sul tema al Senato della Repubblica. È poi giunta la lettera di ringraziamento a firma del Ministro Messa per l'adesione e l'impegno profuso nella rilevazione nella quale si informava che il Ministro intende promuovere in modo sistematico azioni di sensibilizzazione contro tali fenomeni da parte degli atenei atte ad incentivare misure e servizi a supporto di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo con l'auspicio che gli atenei rafforzino il proprio ruolo nel promuovere la cultura della tolleranza.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dai dati qui portati all'attenzione risulta evidente come il problema più grande da affrontare, rimanga ancora la **scarsa presenza femminile alla Scuola**, soprattutto per quanto riguarda la componente non PTA, e cioè quella dei docenti e ricercatori, specie in ruoli apicali (elemento che ha vari impatti, dalla scarsa presenza femminile nella composizione e presidenza di commissioni di reclutamento, all'impatto simbolico e di comunicazione della SNS verso l'esterno), oltre che tra gli allievi e gli assegnisti di ricerca. Nel 2021 in particolare, si riscontra un lieve miglioramento nella formazione delle commissioni di concorso a favore delle componenti donne per il reclutamento di assegnisti, ricercatori e docenti. I miglioramenti rispetto agli anni precedenti rimangono ancora da consolidare e sviluppare.

Il CUG si impegna a monitorare il problema della scarsa presenza femminile tra gli allievi e il personale docente e ricercatore e il fenomeno, parzialmente correlato, del *glass ceiling* che riguarda sia le carriere del personale tecnico amministrativo sia quelle del personale ricercatore e docente. A questo fine si propone di aprire discussioni ulteriori sui dati esistenti, così come di continuare l'ideazione e predisposizione di un questionario volto agli allieve e allievi (e dottorandi) in fase di ammissione, per comprendere appieno il fenomeno e immaginare azioni volte a mitigarlo per il futuro. In questa prospettiva diviene strategico il GEP che sarà operante già nel 2022 e il connesso ruolo centrale del CUG quale si è già evidenziato della redazione del piano e resterà tale nella sua implementazione. Il ruolo del CUG sarà altrettanto centrale nella preparazione del Bilancio di genere.

Altro spunto di riflessione viene dai dati sulle differenze retributive uomo/donna alla Scuola che registrano un divario economico ancora 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. A questo fine il CUG si propone di riflettere ancora più approfonditamente nel corso del 2022 sull' approntamento di possibili azioni da parte della Scuola volte a sostenere il percorso verso la scelta universitaria di studenti/studentesse di alto merito provenienti da contesti socio-economici fragili. L'elaborazione di ulteriori programmi di orientamento e mentoring, anche individuale, rivolto a studentesse e studenti iscritte/i al penultimo anno di scuole superiori e appositamente selezionate/i con particolare attenzione ad una prospettiva di genere e inclusione/mobilità sociale rafforzerebbe il ruolo della Scuola di garante di una formazione di eccellenza a giovani di talento, indipendentemente dal loro contesto familiare e sociale.

Va sottolineato tuttavia, come il rapporto mette in evidenza, l'attivo ruolo del CUG nella promozione della diffusione e divulgazione verso tutte le componenti della Scuola e la società civile tutta, di una cultura e attenzione alle tematiche di genere, che nel corso dell'anno passato si è concretizzata in numerose iniziative scientifiche e culturali che hanno visto il CUG come promotore e/o partecipante e sostenitore. Come evidenziato dai numerosi dati e rilevazioni portati in queste pagine il CUG SNS anche nell'anno 2021 si è mosso su una molteplicità di piani e attività, che costituiranno il punto di partenza per future iniziative: da convegni, a giornate di studi, a borse di studio.

Nei prossimi anni il CUG si propone di ampliare e adattare l'offerta delle azioni del PAP alle effettive esigenze della propria comunità e di promuovere attività e collaborazioni con l'Amministrazione per rafforzare i sistemi di conciliazione dei tempi di lavoro e vita familiare: il part-time, la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi ex L. n. 104/1992 e il lavoro agile per i dipendenti della Scuola, anche dopo il superamento della crisi pandemica. A tal fine verrà mantenuta la partecipazione di componenti del CUG all'Osservatorio del lavoro agile.

Il CUG nel 2022 si riserva di condurre un'analisi delle necessità e dei bisogni per individuare le misure da intraprendere in tema di conciliazione sottoponendo al personale un apposito questionario. Si propone inoltre di aprire nuovi canali di ascolto e comunicazione con i membri della comunità per conoscere direttamente le esigenze e i punti di vista di tutti per fare valutazioni e proporre nuove azioni per il benessere e la qualità della vita del personale (forma fisica, medicina di genere e benessere alimentare).

Nell'ambito delle iniziative pubbliche il CUG SNS continuerà a lavorare in totale sinergia con gli altri CUG universitari pisani, portando avanti il programma di sensibilizzazione e informazione in un ruolo che porti la cultura delle pari opportunità all'attenzione della comunità universitaria ma anche della comunità cittadina in generale. Nella fattispecie, nel 2022 il CUG si impegna a promuovere iniziative di cultura della non violenza e non discriminazione di genere e attività di carattere formativo, informativo e divulgativo su tali temi come previsto dalla Convenzione sottoscritta il 15 marzo 2022 con gli altri CUG degli atenei pisani per il progetto Sportello antiviolenza di genere.
Il CUG continuerà poi il proprio impegno nel lavorare e ad appoggiare iniziative per incrementare la percentuale di donne nelle scienze (gender gap nelle discipline STEM), per assicurare una distribuzione equa in termini di genere tra relatori e relatrici dei corsi di orientamento SNS e delle commissioni di concorso e per favorire l'ingresso alla Scuola delle allieve (si veda sopra).

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 per alcune tipologie di azioni 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 al cui fine verrà predisposto un maggiore raccordo con le attività culturali e scientifiche delle varie classi, nella persona dei rappresentanti CUG afferenti ad esse, che si occuperanno di monitorare e segnalare al nostro organismo le attività valevoli di supporto simbolico o materiale da parte del CUG, e si preoccuperanno, a fine anno, di riportare al CUG il dettaglio delle attività svolte nelle classi su tematiche di interesse;
3) 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;

4) l’aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del CUG;
5) l’instaurazione di una collaborazione con SPP (Servizio Prevenzione e Protezione), RSPP (Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione), RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) con i Servizi della Scuola, in modo più continuo e sistematico sui temi del benessere organizzativo;
6) l'adeguata interazione tra le attività del CUG e le verifiche del GEP nel triennio 2022-2024.

SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

SCUOLA NORMALE SUPERIORE

ANNO 2022

Situazione al 31.12.2021

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
PTA di ruolo	1	10	23	39	14	2	19	40	56	19	223
PTA con contratto a termine		1		1		1	1				4
Collaboratori ed Esperti Linguistici (in breve CEL)				1						1	2
Totale personale	1	11	23	43	14	3	20	40	56	20	231
% sul personale complessivo in tabella (92 U+ 139 D)	0,43	4,76	9,96	18,61	6,06	1,30	8,66	17,32	24,24	8,66	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			2	5	3			3	4	1	18
Categoria D	1	3	7	12	2	1	10	23	20	6	85
Categoria C		4	11	21	7	1	8	15	25	6	98
Categoria B		3	3	2	1		1	1	7	4	22
Totale personale	1	10	23	40	13	2	19	42	56	17	223
% sul personale complessivo in tabella (87 U+ 136 D)	0,45	4,48	10,31	17,94	5,83	0,90	8,52	18,83	25,11	7,62	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	13	11					3	28
Personale docente di 2^fascia		2	8	4				10	1		25
Personale ricercatore di ruolo			5	4					1	1	11
Personale ricercatore TD tipo A	1	10					3	1	1		16
Personale ricercatore TD tipo B		2	1								3
Totale personale	1	14	15	21	11		3	11	3	4	83
% sul personale complessivo in tabella (62 U + 21 D)	1,20	16,87	18,07	25,30	13,25		3,61	13,25	3,61	4,82	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	1	10	23	38	12	**84**	96,55 %	2	18	37	47	16	**120**	88,24 %
Part Time >50%				1	1	**2**	2,30%			5	9	1	**15**	11,03 %
Part Time <50%				1		**1**	1,15%		1				**1**	0,73%
Totale	**1**	**10**	**23**	**40**	**13**	**87**	100%	**2**	**19**	**42**	**56**	**17**	**136**	100%
% sul personale complessivo in tabella (87 U+136 D)	0,45 %	4,48 %	10,31 %	17,94 %	5,83 %	39,01 %		0,90 %	8,52 %	18,83 %	25,11 %	7,62 %	60,99 %	

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	1	14	15	20	11	**61**	98,39%		3	11	3	4	**21**	100%
Tempo definito				1		**1**	1,61%						**0**	
Totale	1	14	15	21	11	**62**	100%		3	11	3	4	**21**	100%
% sul personale complessivo in tabella (62 U+21 D)	1,20 %	16,87%	18,07%	25,30%	13,25%	74,70%			3,61%	13,25%	3,61%	4,82%	25,30%	100%

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**	24,32	**6**	16,22	15	40,54
Art.91 CCNL (cat. BCD)	**8**	21,62	**9**	24,32	17	45,95
Art.91 CCNL (cat. BCD) *sub specie* funzioni specialistiche	**2**	5,41	**3**	8,11	5	13,51
Totale personale	**19**	51,35	**18**	48,65	**37**	100,00%

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	1	4	2	2		9	10 %	2	7	3			12	9%
Tra 3 e 5 anni		1	4	2		7	8%			9	7		16	12%
Tra 5 e 10 anni		2	2			4	5%		3	11	5	1	20	14%
Superiore a 10 anni		3	15	37	13	68	77 %			21	51	17	89	65%
Totale	1	10	23	41	13	88	100 %	2	10	44	63	18	137	100 %
% sul personale complessivo n.225 BCDEP_CEL	0,45 %	4,45 %	10,22 %	18,22 %	5,77 %			0,89 %	4,45 %	19,55 %	28%	8%		

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	1	12	7	4		**24**	39%		3	6	1	1	**11**	52%
Tra 3 e 5 anni		2	1	5	4	**12**	19%							
Tra 5 e 10 anni			3	2		**5**	8%			5	1		**6**	29%
Superiore a 10 anni			4	10	7	**21**	34%				1	3	**4**	19%
Totale	**1**	**14**	**15**	**21**	**11**	**62**	100%		**3**	**11**	**3**	**4**	**21**	100%
% sul personale complessivo n. 83	1%	17%	18%	25%	13%				4%	13%	4%	5%		

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	71.983,13	-	-	-
Personale non dirigenziale EP	39.722,01	39.253,53	- 468,48	- 1,19
Personale non dirigenziale D	25.045,63	27.064,88	2.019,25	7,46
Personale non dirigenziale C	23.319,70	22.668,85	- 650,85	- 2,87
Personale non dirigenziale B	23.526,95	22.948,04	- 578,91	- 2,52
CEL	44.486,18	42.862,41	- 1.623,77	- 3,79

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	90.183,07	75.347,20	- 13.835,87	- 18,12
ASSOCIATI	40.720,68	53.558,70	12.838,02	23,97
RICERCATORI di ruolo	36.528,69	51.392,52	14.863,83	28,92
RICERCATORI TD (tipo A)	26.454,06	18.330,02	- 8.124,05	- 44,32
RICERCATORI TD (tipo B)	37.466,02	39.099,38	1.633,36	4,18

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 –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

A breve saranno disponibili i risultati della rilevazione interna svolta a fine 2021.

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	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 2	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 3	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 4	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 5	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 6	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 7	4	100,00%	0	0,00%	4	U
Commissione n° 8	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 9	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 10	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 11	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 12	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 13	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 14	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 15	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 16	3	100,00%	0	0,00%	3	U
Commissione n° 17	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 18	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 19	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 20	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 21	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 22	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 23	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 24	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 25	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 26	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 27	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 28	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 29	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 30	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 31	2	66,67%	1	33,33%	3	U

Commissione n° 32	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 33	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 34	0	0,00%	3	100,00%	3	D
Commissione n° 35	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 36	2	66,67%	1	33,33%	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	U
Commissione n° 40	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 41	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 42	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 43	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 44	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 45	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 46	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 47	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 48	0	0,00%	3	100,00%	3	D
Commissione n° 49	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 50	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 51	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 52	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 53	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 54	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 55	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 56	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 57	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 58	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 59	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 60	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 61	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 62	1	33,33&	2	66,67%	3	D
Commissione n° 63	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 64	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 65	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 66	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 67	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 68	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 69	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 70	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 71	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 72	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 73	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 74	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 75	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 76	1	33,33%	2	66,67%	3	D

Commissione n° 77	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Totale	**151**		**82**		**233**	
Personale tecnico amministrativo						
Commissione n° 1	1	25,00%	3	75,00%	4	U
Commissione n° 2	2	50,00%	2	50,00%	4	D
Commissione n° 3	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 4	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 5	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Totale	**9**		**11**		**20**	
Personale docente e ricercatore						
Commissione n° 1	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 2	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 3	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 4	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 5	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 6	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 7	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 8	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 9	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 10	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 11	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 12	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 13	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 14	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 15	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 16	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Totale	**26**		**22**		**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. 227 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	2	0,9%			2	5	1	8	3,5%	**10**
Personale che fruisce di part time a richiesta -Verticale				1		1	0,4%		1		3		4	1,8%	**5**
Personale che fruisce di part time a richiesta -Misto										3	1		4	1,8%	**4**
Personale che fruisce di telelavoro						0	0%						0		**0**
Personale che fruisce del lavoro agile "emergenziale"	1	8	13	22	6	50	22%	2	18	31	41	8	100	44%	**150**
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	9	10	1	23	10%		10	15	21	9	55	24,2%	**78**
Altro															
Totale	**2**	**10**	**22**	**34**	**8**	**76**		**2**	**29**	**51**	**71**	**18**	**171**		

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	105	13,19	299	37,56	404	50,75
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	0		183	22,99	183	22,99
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (COVID)	48	6,03	152	19,10	200	25,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		3	0,38	3	0,38
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		6	0,75	6	0,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (COVID)						
Totale	**153**	**19,22**	**643**	**80,78**	**796**	**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			65	65	25	**155**			50	90	65		**205**	
Obbligatoria (sicurezza)		92	54	102	36	**284**		8	140	52	104	18	**322**	
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**		0	0	0	0	0	**0**	
Aggiornamento professionale	52	143	319	448	40	**1002**		43	321	556	610	151	**1681**	
Altro	9	28	22	16		**75**		10	52				**62**	
Totale complessivo	**61**	**263**	**460**	**631**	**101**	**1516**		**61**	**563**	**698**	**779**	**169**	**2270**	

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 1

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 2021/2023).

Azioni: Avvio ed espletamento di una procedura interna per il riconoscimento di contributi nido (anno educativo 2020/2021).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione).

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 in sede di Piano Azioni Positive 3.000,00 euro.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati alla frequenza di ludoteche e servizi analoghi (ad es. baby sitting, aiuto compiti, post scuola) nei periodi di apertura delle scuole (requisito ISEE, rimborso pari al 60% della spesa documentata per un massimo di euro 500,00 a fronte di ISEE inferiori o pari a 40 mila euro e per un massimo di 250,00 euro a fronte di ISEE superiori a 40 mila ma inferiori a 60 mila euro) – Azione "Un aiuto quando serve" (rif. Piano Azioni Positive 2021/2023).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2021).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione).

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 in sede di Piano Azioni Positive 12.000,00 euro. Riconosciuti rimborsi per complessivi 1.639,34 euro.

Iniziativa n. 3

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 2021/2023)

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2021).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione).

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 in sede di Piano Azioni Positive 4.000,00 euro. Riconosciuti rimborsi per complessivi 4.008,41 euro, attingendo da residui rilevati in relazione alle altre misure in ambito conciliazione.

Iniziativa n. 4

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 2021/2023). Misura complementare all'istituto delle provvidenze (v. *infra*).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2021).

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

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 in sede di Piano Azioni Positive 3.000,00 euro.

Iniziativa n. 5

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.

Nel 2021 ha trovato applicazione una disposizione straordinaria, introdotta a seguito di contrattazione integrativa, che ha consentito il riconoscimento di provvidenze riconducibili all'emergenza sanitaria.

In stretta correlazione con l'emergenza sanitaria da Covid-19, è stato previsto:

- il rimborso delle spese sostenute e documentate, da marzo 2020 a marzo 2021, per l'acquisto di beni e/o servizi per necessità proprie, dei figli o di altri familiari a carico. Più specificatamente, per l'acquisto di attrezzature informatiche per il lavoro da remoto oppure per la didattica a distanza (a titolo esemplificativo: pc, notebook, tablet, stampante, webcam, cuffie, etc.), nonché per l'acquisto di servizi di connettività, necessari per il lavoro da remoto e/o la didattica a distanza, sub specie attivazione traffico voce e/o dati su rete fissa e/o mobile oppure potenziamento in termini di capacità e/o di velocità dei servizi già attivi;

- il rimborso delle spese sostenute e documentate, da marzo 2020 a marzo 2021, per arredi per allestire una postazione di lavoro/studio per sé, per i figli o per altri familiari a carico (a titolo esemplificativo: scrivania, sedia ergonomica, illuminazione idonea, etc);

- borse di studio per i figli che nell'anno scolastico 2019/2020 hanno frequentato con profitto una classe della scuola primaria, della scuola secondaria di primo e/o di secondo grado o per i figli iscritti in corso nell'anno accademico 2019/2020 ad un corso di laurea universitario;

- un sussidio per il personale che ha fruito dei congedi parentali straordinari, previsti dalla normativa emergenziale, con riduzione stipendiale del 50%.

Rif. Regolamento SNS per l'attribuzione di provvidenze al personale dipendente della Scuola Normale Superiore

https://www.sns.it/sites/default/files/2022-01/reg_provvidenze%20pta_modif_dicembre2021_web.pdf

Azioni: Avvio ed espletamento di procedure interne per il riconoscimento delle provvidenze, ordinarie e straordinarie (anno 2021).

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

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 35.985,00, oltre a 117.086 euro per le provvidenze straordinarie)

Iniziativa n. 6

Obiettivo: – Lavoro agile

Azioni: L'emergenza sanitaria ha imposto un'accelerazione nell'introduzione dell'istituto presso la Scuola. L'evoluzione normativa, nonché l'andamento della curva epidemiologica, ha imposto un'intensa attività provvedimentale anche nel corso del 2021. La prestazione lavorativa in modalità agile non ha più la connotazione ordinaria, tipica del contesto emergenziale. Per una disamina dettagliata, anche in relazione al programma di sviluppo dell'istituto, si rinvia al POLA – Piano organizzativo del lavoro agile 2022/2024 che costituisce una specifica sezione del Piano della performance 2022/2014

https://amministrazionetrasparente.sns.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/PianoDellaPerformance

e che è stato adottato nel gennaio 2022, quale aggiornamento del POLA 2021/2023, in vista dell'adozione del primo PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione, prevista entro il 30 aprile 2022.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Amministrazione del personale, Ufficio Organizzazione e valutazione). RSU, Organizzazioni sindacali e CUG SNS sono stati coinvolti in un Osservatorio interno finalizzato all'analisi dell'evoluzione normativa dell'istituto e all'individuazione di buone prassi.

Beneficiari: Personale dipendente tecnico e amministrativo

Iniziativa n. 7

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 2021/2023).

Azioni: Collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia dell'Università di Pisa e della Scuola Superiore Sant'Anna. 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.

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 euro).

Iniziativa n. 8

Obiettivo: Diffusione della cultura della parità

Azioni: Nomina di una Delegata del Direttore alla disabilità e alle pari opportunità (decreto del Direttore n. 559/2020 e decreto del Direttore n. 705/2021)

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. 9

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.

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. 10

Obiettivo: Sensibilizzazione alle tematiche di genere – Azione "Imparare a pensare le differenze" (rif. Piano Azioni Positive 2021/2023)

Azioni: Sostegno alla seconda edizione del 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-seconda-edizione/

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

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. 11

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

Beneficiari: il personale tecnico e amministrativo

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

Iniziativa n. 12

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

Beneficiari: tutto il personale dipendente SNS.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – mobilità urbana" (previsti a budget euro 4.607,50)

Iniziativa n. 13

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 (Ufficio Organizzazione e valutazione)

Beneficiari: Amministrazione (Segretario generale, Dirigenti)

Iniziativa n. 14

Obiettivo: Sensibilizzare sull'importanza e la ricchezza dell'accoglienza e del rispetto delle diversità espresse in più ambiti e livelli, attraverso percorsi di formazione, conoscenza e approfondimento (Piano Azioni Positive 2021/2023: ambito "Cultura della parità" – azione "Imparare a pensare le differenze").

Azioni: Sostegno alla scuola estiva *Ambienti. Storie, conflitti, movimenti in una prospettiva di genere*, organizzata dalla Società Italiana delle Storiche dal 25 al 28 agosto 2021 (deliberazione CUG SNS del 22 aprile 2021) anche attraverso il pagamento dei costi corrispondenti ad un massimo di quattro quote di partecipazione da parte degli/delle allievi/e della Scuola Normale Superiore selezionati/e da un'apposita Commissione.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione), Comitato Unico di Garanzia SNS, Società italiana delle storiche.

Beneficiari: allievi/e del corso ordinario/di perfezionamento/dottorato della Scuola, Società Italiana delle Storiche.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (800,00 euro). Selezionate due allieve del corso ordinario, una della Classe di Lettere e filosofia ed una della Classe di Scienze politico sociali.

Iniziativa 15

Obiettivo: GEP – GENDER EQUALITY PLAN

Azioni: Istituzione di un gruppo di lavoro interno, composto da personale docente, tecnico amministrativo e allievi, coordinato dal Presidente del CUG SNS e del quale fanno parte anche alcuni componenti del CUG per l'elaborazione del Gender equality plan (GEP), anche alla luce delle indicazioni della CRUI e di best practices. Sono tre gli ambiti di sviluppo - Bilancio di genere, Didattica e ricerca, Governance e training - in relazione ai quali si prevede la definizione di obiettivi e azioni.

Iniziativa 16

Obiettivo: Promozione della scelta delle ragazze verso le discipline STEM

Azioni: Progettazione e coordinamento realizzazione pillole video "Normaliste, scienziate" per la promozione della scelta delle discipline STEM da parte delle ragazze.

Individuazione di un primo campione di ex allieve SNS, definizione delle domande e dei contenuti da affrontare, realizzazione dei prodotti, pubblicazione sui canali SNS

- Elisa Araldi, biologia: https://www.youtube.com/watch?v=AhYSClKfTRs&t=6s

- Elisabetta Manca, fisica: https://www.youtube.com/watch?v=X4-pqkYYj-Y&t=6s

- Francesca Biagini, matematica: https://www.youtube.com/watch?v=Pz2tYwhzfGo&t=33s

Attori Coinvolti: Servizio Eventi culturali e career Services SNS, Ufficio Comunicazione SNS, alumni e alumnae SNS

Misurazione: numero di visualizzazioni

Beneficiari: *in primis* giovani studentesse interessate allo studio delle materie STEM, tutto il pubblico generico

Spesa: nessun onere a carico della Scuola (realizzate con personale e risorse interne SNS)

Iniziativa n. 17

Obiettivo: Sensibilizzazione verso le tematiche di genere e attenzione alle questioni gender balance

Azioni: Equilibrio di genere nella composizione dei programmi dei corsi di orientamento universitario online organizzati da SNS con particolare attenzione alla presenza femminile in rappresentanza delle discipline STEM

Corso 12/17 luglio: https://www.sns.it/sites/default/files/2022-01/CorsoDiOrientamento12-17luglio2021.pdf

Ilaria Dorigatti (medicina), Michela Fagiolini (biologia), Luisa Torsi (Chimica), Arianna Menciassi (ingegneria)

Corso 19-24 luglio: https://www.sns.it/sites/default/files/2022-01/CorsoDiOrientamento19-24luglio2021.pdf

Graziella Di Cristo (biologa, alumna SNS), Maria Chiara Carrozza (ingegneria), Lucia Caporaso (Geometria), Maria Luisa Chiofalo (fisica)

Attori Coinvolti: Governance, Servizio Eventi culturali e career services, Ufficio Comunicazione, Commissione Terza Missione, alumni e alumnae

Misurazione: partecipanti ai corsi di orientamento (studenti e studentesse del penultimo anno di scuola secondaria di secondo grado)

Beneficiari: studenti e studentesse del penultimo anno di scuola secondaria di secondo grado

Spesa: U.A. 00.01.13.01 Servizio Eventi culturali e career services

Iniziativa n. 18

Obiettivo: Sensibilizzazione verso le tematiche di genere e attenzione alle questioni gender balance

Azioni: Interventi dedicati nell'ambito della Cerimonia di inaugurazione dell'Anno accademico 2021/2022

- Chiara Saraceno, sociologa: *Le questioni in gioco quando si parla di parità di genere*

- Francesca Biagini, alumna SNS, matematica: *La mia esperienza alla Scuola Normale: un inizio in retrospettiva*

Attori Coinvolti: Governance SNS, Servizio Eventi culturali e Ufficio Comunicazione SNS, alumni e alumnae

Misurazione: Partecipanti in presenza alla cerimonia, successive visualizzazioni del video sul canale YouTube SNS

Beneficiari: Pubblico generico

Spesa: U.A. 00.01.13.01 Servizio Eventi Culturali e Career Services – voce Co.An. 04.41.03.03.01 "Spese per eventi" 1.177,00 euro **-** voce Co.An. 04.41.03.01.02 "Compensi e rimborsi esperti e relatori convegni"600,00 euro.

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. 19

Titolo: FORUM degli ALLIEVI SNS - Incontri *online* sul tema "Queer!"

Riferimenti temporali:

22 giugno 2021 (*"Esperienze in collisione": storia del movimento LGBTQ+ in Italia)*

23 giugno 2021 ("*Filosofie critiche, teorie queer: un'introduzione")*

Destinatari: pubblico generico.

Relatori e relatrici: allievi e allieve SNS

Iniziativa n. 20

Titolo: Il femminismo come metodo - Epistemologie, metodologie e metodi femministi e queer nelle scienze sociali - workshop

Riferimenti temporali: 19 novembre 2021

Sede: Firenze, Scuola Normale Superiore

Destinatari: Tavola rotonda per pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non); prevista anche una conferenza pubblica non realizzata a causa COVID.

Relatori e relatrici: Elisa Bellè, SciencesPo Parigi - Sandra Burchi, Ricercatrice Indipendente - Chiara Cacciotti, Politecnico di Torino - Beatrice Gusmano, Ricercatrice Indipendente - Serena Olcuire, Università La Sapienza di Roma - Valeria Ribeiro Corossacz, Università di Modena e Reggio Emilia

Iniziativa n. 21

Titolo: Ciclo di seminari a cura di Ocis (Osservatorio Internazionale per la Coesione e Inclusione sociale) in collaborazione con la SNS su "Inclusione Sociale e Diseguaglianze di Genere"

A Fienze, SNS, si terrà in particolare l'evento su 'Disegualianze di genere e Accademia', relatrici Prof. sse Manuela Naldini (Università di Torino) e Emanuela Lombardo (Università Complutense Madrid) (27 maggio 2022).

Riferimenti temporali: 1 aprile 2021 - 5 ottobre 2022

Sede: Firenze, Scuola Normale Superiore e varie sedi universitarie italiane che collaborano con l'OCIS

Destinatari: Ciclo di tavole rotonde per pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non)

Relatori e relatrici: Manuela Naldini (Università di Torino), Emanuela Lombardo (Università Madrid), Mara Tognetti (Università di Milano), Roberta Teresa Di Rosa (Università di Palermo), Luigi Gui (Università di Trieste), Fatima Farina (Università di Urbino), Domenico Carbone (Università del Piemonte Orientale), Giovanna Vicarelli (Università Politecnica delle Marche), Ilenia Iengo (Università Autonoma di Barcellona), Maddalena Fragnito (Coventry University)

Iniziativa n. 22

Titolo: Conferenza Internazionale, presso la classe di Scienze Politico- Sociali su "Weaving the Transnational Anti-Gender Network"

Riferimenti temporali: 30 e 31 maggio 2021

Sede: Firenze, Scuola Normale Superiore

Destinatari: Giovane pubblico accademico (Phd students, Post doc) che lavora scientificamente sulla tematica e specialisti del settore (accademici e non) interessati

Relatori e relatrici: Key notes: Olivier Fillieule (University of Lausanne), Mieke Verloo (Radboud University) and David Paternotte (Université libre de Bruxelles); oltre 30 giovani studiosi provenienti da oltre 20 diverse sedi Universitarie straniere (CEU Budapest-Vienna, Science Po Parigi, LSE Londra, Amsterdam University, ecc).

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

In sede di Piano Azioni Positive per il triennio 2022/2024 sono state sostanzialmente confermate le misure previste nel piano precedente. *Amplius https://www.sns.it/it/i-documenti-del-cug*

Iniziativa n. 1

Titolo: Progetto ISPIRA: Inclusività nelle Scienze, una Possibilità di Identificazione e RAppresentazione

Relatore: allieve del corso di perfezionamento e assegniste della Classe di Scienze della SNS

Tipologia iniziativa: Il progetto consisterà nell'organizzazione di un ciclo di lezioni informali/interattive su svariati e attuali temi scientifici che vedranno dottorande e ricercatrici della Scuola Normale nel ruolo chiave di speakers. Le speakers saranno testimoni concreti capaci da un lato di incoraggiare con il loro esempio giovani studentesse ad interessarsi alle scienze, fornendo loro una possibilità di rappresentazione e identificazione, e dall'altro di veicolare nei ragazzi un messaggio di "normalità" nell'associare figure femminili alle carriere scientifiche e tecnologiche.

Obiettivo: Il progetto si propone di affrontare la questione della carenza di donne nelle scienze (gender gap nelle discipline STEM) con un approccio innovativo, sia in termini di destinatari che di strumenti, rivolgendosi con la divulgazione a studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo grado.

Riferimenti temporali: mesi di Marzo, Aprile e Maggio 2022

Destinatari: studenti e studentesse delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado di Pisa e provincia

Iniziativa n. 2

Titolo: Corsi di orientamento SNS

Relatore: docenti e ricercatrici SNS e di altri enti e istituzioni

Tipologia iniziativa: corsi destinati a ragazzi e ragazze del penultimo anno delle scuole superiori

Obiettivo: assicurare una distribuzione equa in termini di gender tra relatori e relatrici dei corsi di orientamento SNS

Riferimenti temporali: da giugno a settembre 2022

Destinatari: studenti e studentesse del penultimo anno delle scuole secondarie di secondo grado

Iniziativa n. 3

Titolo: "Democrazia, sfide e opportunità in tempi di crisi" (con la terza parte dedicata a III. Movimenti anti - gender e forme di resistenza (movimenti e discorsi femministi).

Riferimenti temporali: 9 maggio 2022

Sede: Pisa, Università di Pisa e Scuola Normale Superiore

Destinatari: Giovani ricercatrici e ricercatori membri dello Standing Group della Società Italiana di Scienza politica ("Movimenti Sociali e Partecipazione Politica"), e pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non)

Relatori e relatrici: Manuela Caiani (SNS), Massimiliano Andretta (UNIPI), Alberta Giorgi (UNIMI), Marco Deseriis (SNS) e molti altre giovani ricercatori e ricercatrici in scienza politica e sociologia italiani

Altre iniziative

Relatore: docenti e ricercatrici SNS e di altri enti e istituzioni, allieve del corso di perfezionamento e assegniste della Classe di Scienze Politico Sociali della SNS

Tipologia iniziativa: conferenze, incontri, cicli di seminari divulgativi, giornate di studio

Obiettivo: promuovere riflessioni e sensibilizzare a tematiche di genere (e delle loro sfide) con metodologie di incontri innovative, interattive ed inclusive della componente delle allieve e giovani ricercatrici della scuola

Riferimenti temporali: da Aprile a Novembre 2022

Fonte dati

- **Ufficio Organizzazione e valutazione (sezione 1, 2 e 3)**
- **Area Risorse umane, in particolare Servizio Amministrazione del personale e servizio Personale a contratto (sezione 1)**
- **Area Bilancio e contabilità, in particolare Servizio Stipendi (sezione 1)**
- **Area Eventi culturali e internazionalizzazione, in particolare Servizio Eventi e career services (sezioni 2 e 3)**
- **Area Polo fiorentino, in particolare Servizio Eventi e gestione del Polo (sezioni 2 e 3)**

Allegato 2

Composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Scienze	**Lettere**	**SPS**	**Scienze**	**Lettere**	**SPS**	**Scienze**	**Lettere**	**SPS**
Allieve/i	245	161	29	67	69	38	312	230	67
Ordinari	127	103	4	18	46	4	145	149	8
PhD	118	58	25	49	23	34	167	81	59

La tabella fotografa la composizione di genere degli allievi e delle allieve della Scuola al 31 dicembre 2021, suddivisi per tipo di corso (ordinario/perfezionamento) e per Classe Accademica di afferenza. 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 609 persone, 435 sono maschi (71,4 %), 174 femmine (28,6%).

Concorsi: Corso Ordinario
Analizzare i dati dei concorsi per l'accesso al corso ordinario per gli anni accademici dal 2015/16 -- solo dal 2018/19 per la Classe di Scienze politico-sociali (SPS) -- al 2021/22 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
SPS	13	9	4	7	4	3	4	2	2
Totale	977	678	299	123	96	27	74	60	14

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
SPS	11	8	3	5	4	1	4	2	2
Totale	1048	727	321	131	101	30	76	63	13

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
SPS	29	17	12	15	9	6	4	2	2
Totale	1132	734	398	368	208	160	63	41	22

2021/22									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	500	393	107	69	64	5	36	33	3
Lettere	242	123	119	63	39	24	32	22	10
SPS	10	5	5	6	3	3	4	2	2
Totale	752	521	231	138	106	32	72	57	15

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 2021.

2016/17

Classe	**N. domande**	**M**	**F**	**vincitori**	**M**	**F**
Scienze	307	217	90	45	34	11
Lettere	290	153	137	31	21	10
SPS	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
SPS	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
SPS	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
SPS	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
SPS	285	168	117	14	7	7
totale	912	573	339	84	59	25

2021/22

Classe	**N. domande**	**M**	**F**	**vincitori**	**M**	**F**
Scienze	160	125	35	38	29	9
Lettere	382	232	150	26	17	9
SPS	240	130	110	15	8	7
totale	782	487	295	79	54	25