



SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

ANNO 2025

Sommario

PREMESSA	3
INTRODUZIONE	3
PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI ANNO 2025	4
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	4
1.1. PERSONALE PER GENERE.....	4
1.2. RIPARTIZIONE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO ANNO 2025.....	5
1.2.1. Personale tecnico amministrativo.....	5
1.2.2. Personale accademico	6
1.2.3. Assegniste/i di ricerca.....	8
1.2.4. Allieve/i.....	9
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	11
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ.....	11
3.1. Il Piano triennale delle Azioni Positive della SNS anno 2025-2027	11
3.1.1. Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare.....	12
3.1.2. Cultura della parità (PAP)	15
3.2. Fruizione per genere della formazione.....	20
3.3. Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale	20
3.4. Differenziali retributivi uomo/donna.....	22
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	23
4.1. Le iniziative a supporto del benessere del personale.....	23
4.2. Convenzione con i CUG degli Atenei pisani per istituire lo Sportello anti violenza di genere.....	24
SEZIONE 5. PERFORMANCE.....	25
PARTE SECONDA – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	25
Sez. 1 OPERATIVITÀ DEL CUG	25
Sez. 2 ATTIVITÀ DEL CUG (attività svolte e pareri)	26
CONCLUSIONI	27
Allegato 1.....	28
Allegato 2.....	56

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 e 2), 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.

INTRODUZIONE

La relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il 2025 è un documento che svolge riflessioni importanti e necessarie per quanto riguarda le pari opportunità, il benessere e l'inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori della Scuola Normale Superiore. Nelle prossime pagine saranno presentati innanzitutto i dati sulla composizione di genere del personale docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo (PTA) e della popolazione studentesca. Rispetto all'anno 2024, per il personale docente e ricercatore i numeri restano pressoché invariati: gli uomini risultano la maggioranza, soprattutto nella posizione di prima fascia (27 su 33), nonostante un leggero aumento (due unità) del personale femminile.

Per quanto riguarda il PTA, le donne sono la maggioranza (158 su 255) non diversamente dall'anno 2024. Nessuna donna ricopre un incarico dirigenziale.

Per quanto riguarda allieve e allievi si può osservare un fenomeno di segregazione orizzontale: la Classe di Scienze è prevalentemente frequentata da uomini, mentre la classe di Scienze Politico Sociali vede una sostanziale parità tra uomini e donne e quella di Lettere un equilibrio di genere (nessuno dei due generi è rappresentato in misura maggiore del 66%).

I dati confermano la tendenza ad una difficoltà sistemica nell'accesso delle donne tanto ai corsi ordinari e PhD che al corpo docente, soprattutto in ruoli apicali. In questa relazione si vuole anche raccontare l'impegno del CUG e della Scuola tutta per la costruzione di azioni che favoriscano l'uguaglianza e garantiscano le pari opportunità: nelle prossime pagine oltre ad una fotografia della Scuola alla fine del 2025 saranno descritte anche le azioni per la conciliazione introdotte dalla Scuola su iniziativa del CUG e i risultati ottenuti. Infatti, è continuato l'impegno del CUG nell'elaborazione di un Piano di Azioni Positive (PAP) per garantire le pari opportunità all'interno della Scuola. Per il 2025 si sono attivati nuovamente strumenti per garantire un supporto alla genitorialità, la conciliazione tra vita privata e lavorativa, la cura dei bambini e degli anziani, il contrasto alla violenza di genere e il supporto alla mobilità sostenibile.

Attraverso uno sguardo al 2025, questa relazione porrà le basi per il futuro impegno del CUG per gli anni a seguire, soprattutto per quanto riguarda la redazione di documenti strategici come il Bilancio di Genere.

PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI ANNO 2025

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1. PERSONALE PER GENERE

La Scuola Normale Superiore (di seguito Scuola o SNS) al 31 dicembre 2025 aveva una dotazione organica di:

a) 255 unità di personale dirigenziale e non dirigenziale (Allegato 1 Tab. 1.1a e 1.1aa):

- 248 unità di personale tecnico amministrativo (PTA) a tempo indeterminato, di cui 93 uomini (37,5%) e 155 donne (62,5%) e 3 donne con contratto a termine;
- 1 Collaboratore esperto linguistico (CEL);
- 3 dirigenti di 2^a fascia uomini (di cui due dirigenti di ruolo presso la Scuola e uno con incarico di Segretario Generale (SG));

b) 94 unità di personale docente e ricercatore: 67 uomini (71,3%) e 27 donne (28,7%) (Allegato 1 Tab. 1.1b pag. 3).

La comparazione dei valori 2025 della Scuola con i più recenti medesimi dati raccolti da USTAT (2023) e pubblicati nel 2026¹ mostra come la Scuola sia ampiamente al di sotto della media nazionale per quanto riguarda la presenza femminile (46% di ricercatrici a livello nazionale contro il 37,92% della Scuola e 43% di professoresse associate contro il 31,25% della Scuola), in particolare se si guarda ai ruoli di docenti di prima fascia (28% di ordinarie a livello nazionale, contro il 18,1% alla Scuola). Per quanto riguarda il PTA sia a livello nazionale che nella Scuola le donne sono la maggioranza ma diventano sempre meno all'aumentare del livello di carriera. Mentre a livello nazionale le posizioni dirigenziali nel PTA sono ricoperte nel 40% dei casi da donne, le donne in SNS continuano ad essere completamente assenti da queste posizioni.

Rispetto all'anno passato, i dati sul personale rimangono pressoché invariati, a fronte di un piccolo aumento dei valori assoluti, che non intacca in maniera significativa la ripartizione di genere. Permangono alla Scuola i fenomeni, che si riscontrano a livello nazionale, di segregazione 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.

¹ Il report è consultabile al seguente link:

https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_2025.pdf

1.2. RIPARTIZIONE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO ANNO 2025

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 Tab. 1.1a).

Dai dati emerge inoltre che alla Scuola tendenzialmente il personale è concentrato nelle fasce di età più anziane: più della metà del PTA (155 unità, 82 donne e 65 uomini) ha più di 51 anni.

Dalla Tabella 1.2a dell'Allegato 1 si può notare la diminuzione del personale a termine, che nel 2024 era costituito da 5 persone (3 donne), mentre nel 2025 è costituito solo da 3 donne.

Dalla Tabella 1.4a dell'Allegato 1, si può notare che metà delle donne in servizio e metà degli uomini in servizio ha un'anzianità di servizio superiore ai dieci anni.

Per quanto riguarda i titoli di studio, le donne sono mediamente più istruite poiché due terzi di loro hanno una laurea o un titolo post-laurea, mentre poco più della metà degli uomini ha una laurea o un titolo post-laurea. Infine, guardando ai dati sulle posizioni remunerate di responsabilità non dirigenziali le donne che le ricoprono sono la maggioranza per le categorie EP (8 donne e 5 uomini) e per quelle relative all'Art. 91 del CCNL (17 donne e 7 uomini), mentre il numero di donne e uomini che ricoprono funzioni specialistiche all'interno della sub specie "funzioni specialistiche" di quest'ultima categoria è identico (2 uomini e 2 donne). Come si può notare dalla tabella le donne, nonostante la loro presenza massiccia nel PTA, non hanno mai ricoperto ruoli dirigenziali, sinora.

Scuola Normale Superiore	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PTA uomini	93	92	90	85	90	90	94
PTA donne	148	144	139	133	146	145	158
Dirigenti uomini	3	3	2	2	2	2	3
Dirigenti donne	-	-	-	-	-	-	-

Questo ha un effetto anche sul divario retributivo fra uomini e donne, che non è significativo in tutti gli altri settori ma che, data l'assenza di donne dirigenti, diventa rilevante a livello dirigenziale.

Infine, il part-time è utilizzato principalmente dalle donne, anche se coloro che fanno ricorso a questo regime di impiego sono un'esigua minoranza (14 unità, 9 donne).

1.2.2. Personale accademico

La distribuzione del personale accademico alla Scuola mostra una segregazione verticale e orizzontale. Infatti, i dati restituiscono un'immagine fortemente squilibrata: le donne professoresse ordinarie rappresentano appena il 6% circa del totale del corpo docente; calcolando l'incidenza del genere (percentuale di ordinari sulla popolazione maschile e percentuale di ordinarie sulla popolazione femminile) sulla posizione accademica, si può osservare che il 40% circa degli uomini nel corpo docente ricopre la posizione di professore ordinario, mentre appena il 22% delle donne è docente di prima fascia. La tabella riportata qui di seguito fa vedere l'andamento della presenza femminile negli anni che vanno dal 2019 al 2025. A fronte di un aumento altalenante delle ricercatrici e delle associate e di una situazione sostanzialmente restata invariata per gli ordinari e di un leggero aumento delle ordinarie (+4 unità dal 2019), si noti come gli associati aumentino del 50% tra il 2021 e il 2022, mentre le associate rimangano pressoché invariate. Questo dato potrebbe indicare una difficoltà per le donne di uscire dalla precarietà, un fenomeno che viene definito come *sticky floor* (pavimento appiccicoso). Un'altra metafora largamente utilizzata e utile a descrivere la realtà della Scuola è quella del *glass ceiling* (tetto di cristallo), ovvero l'ostacolo che impedisce alle donne di raggiungere posizioni apicali. L'impressione è che le ricercatrici della Scuola facciano più fatica a diventare associate e in generale le donne non riescano a raggiungere la posizione apicale quanto gli uomini.

Scuola Normale Superiore	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ordinari	24	23	25	26	28	28	27
Ordinarie	2	2	3	4	4	5	6
Associati	8	11	14	21	22	23	22
Associate	6	9	11	11	10	9	10
Ricercatori	27	24	23	13	16	17	18
Ricercatrici	8	6	7	9	10	11	11

I dati disaggregati per Classe ci danno un'immagine più precisa del fenomeno di segregazione orizzontale: le donne sono soprattutto presenti nella Classe di Lettere e Filosofia e sono molte di meno in quella di Scienze e di Scienze politico-sociali.

	Classe di Lettere e Filosofia				Classe di Scienze				Classe di Scienze politico-sociali			
	U	D	Tot	%D sul totale	U	D	Tot	%D sul totale	U	D	tot	%D sul totale
Personale docente di prima fascia	9	3	12	25%	13	1	14	7%	5	2	7	29%
Personale docente di seconda fascia	5	6	11	55%	15	3	18	17%	2	1	3	33%
Personale ricercatore di ruolo	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	0	0	N/A
Personale ricercatore di tipo A	2	2	4	50%	7	4	11	36%	3	1	4	25%
Personale ricercatore di tipo B	0	1	1	100%	1	0	1	0%	1	0	1	0%
Personale ricercatore in tenure track (RTT)	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	1	1	100%
Totale	18	13	31	41,92%	38	9	47	19,15%	11	5	16	31,25%

Mentre la Classe di Lettere e Filosofia vede una sostanziale parità (nessun genere rappresentato nella misura superiore ai due terzi), le altre due Classi sono ancora segregate per genere, con la Classe di Scienze che vede una situazione particolarmente squilibrata.

Guardando al numero di ordinarie sul totale si può calcolare il Glass Ceiling Index (GCI)², una misura che dà l'idea di quanto sia possibile per le donne, rispetto ai colleghi, raggiungere la posizione di docente di

² Il Glass Ceiling Index, come indicazione dalle linee guida CRUI per la stesura del Bilancio di Genere si calcola moltiplicando il rapporto fra il numero di donne nel corpo docente e il numero totale di docenti, ricercatrici e ricercatori per il rapporto fra le sole ordinarie e il numero totale di docenti ordinarie e ordinari. Più informazioni al seguente [link](#).

prima fascia. Un valore di GCI prossimo o uguale ad 1 indica la mancanza del cosiddetto tetto di cristallo; un valore al di sotto di 1 indica che le donne sono sovrarappresentate tra i docenti di prima fascia; un valore maggiore di 1 rappresenta la presenza del tetto di cristallo. Nella tabella di seguito sono rappresentati i valori del glass ceiling index per la Scuola negli ultimi quattro anni e la media italiana per gli anni 2022 e 2023 (dati più recenti) per un confronto³.

Glass Ceiling Index				
	2022	2023	2024	2025
Italia	1,42	1,43	/	/
Scuola Normale Superiore	2,24	1,92	1,77	1,58

Si noti come la Scuola, pur mantenendo un livello più alto della media italiana nelle rilevazioni del triennio 2022-2024, sia interessata da un costante miglioramento dell'indice, che nel 2025 si attesta ad 1,58. Questo andamento è sicuramente positivo, ma sarà necessario aumentare quantitativamente la presenza di donne in tutte le posizioni per raggiungere una piena parità.

Per quanto riguarda l'età, la fascia di età superiore a 60 anni è maggiormente rappresentata nella popolazione maschile, mentre per le donne le due fasce più numerose sono quelle 41-50 e 51-60 anni. Le fasce meno rappresentate, in entrambi i casi, sono quelle sotto i 40 anni (<30 e 31-40): questi dati sono in linea con l'età media nazionale, che è di 58 anni per docenti di prima fascia (sia uomini che donne), 52 per quanto riguarda associati e associate e intorno ai 40 anni per ricercatori e ricercatrici a tempo determinato⁴. Per quanto riguarda invece l'anzianità di servizio, non ci sono differenze rilevanti per le misure centrali (3-5 anni di servizio e 5-10 anni di servizio) e inferiori (<3 anni di servizio) tra uomini e donne, mentre il 20,8% di uomini, contro il 14,7% di donne è in servizio da più di dieci anni. La presenza femminile sembra risultare più dinamica: dati più approfonditi potrebbero consentire di verificare se questo dato è collegato all'alto indice di GCI e all'apparente difficoltà delle ricercatrici, rispetto ai colleghi, di lasciare la precarietà. Per verificare questo bisognerebbe osservare i dati sulle assunzioni.

Per quanto riguarda il tipo di presenza, la stragrande maggioranza del corpo docente lavora in regime di tempo pieno, con una sola unità maschile che lavora in regime di tempo definito. Non sembrano esserci particolari squilibri di genere nelle retribuzioni del corpo docente e ricercatore.

1.2.3. Assegniste/i di ricerca

Una premessa necessaria a questa sezione è che la categoria è in esaurimento: le disposizioni del DL 36/2022 hanno sostituito l'assegno di ricerca con altri contratti post-doc, come il contratto di ricerca e

³ I dati per l'Italia sono disponibili all'interno del focus [USTAT sulle carriere femminili in ambito accademico](#).

⁴ I dati per l'Italia sono consultabili al seguente indirizzo: [USTAT età media personale accademico](#).

l'incarico post-doc. A livello nazionale, nel 2024 le assegniste di ricerca erano il 35,46% del totale. Nell'anno 2025 la percentuale di assegni di ricerca assegnati a donne nella Scuola è del 37%, in diminuzione rispetto all'anno precedente, ma in linea con la media nazionale. In termini di valori assoluti sia il numero di assegnisti che assegniste è diminuito, probabilmente a causa della cancellazione dell'assegno di ricerca.

Nel dettaglio, nella classe di Lettere e Filosofia lavorano 42 tra assegniste e assegnisti (11 donne), nella classe di Scienze ne lavorano 69 (23 donne), mentre nella classe di Scienze politico-sociali ne lavorano 31 (19 donne). Un dato interessante è che, a differenza delle altre posizioni accademiche, la classe di Lettere e Filosofia risulta essere l'unica ad essere segregata per genere, con gli uomini che rappresentano più dei due terzi degli assegnisti. Questo dato richiede maggiori approfondimenti, tenendo conto delle politiche di assunzione del personale della Scuola: sarebbe utile ricostruire la carriera di queste assegniste e assegnisti per capire, a fronte della sparizione della tipologia di contratto, quante di loro sono riuscite ad ottenere un contratto da ricercatrice rispetto ai colleghi uomini; in questo modo si potrebbe categorizzare la diminuzione degli assegni, distinguendo tra chi viene tagliato o tagliata fuori dal sistema accademico e chi invece riesce a muovere un primo passo verso una posizione stabile.

1.2.4. Allieve/i

I dati sulla composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola al 31 dicembre 2025 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 709 allievi e allieve, 476 sono uomini (67%) un dato in lieve aumento rispetto all'anno precedente e che segnala un valore di uno dei due generi leggermente superiore ai due terzi e quindi una segregazione. A livello nazionale le iscritte nell'a.a. 2023/2024 (ultimo dato disponibile) risultano essere il 56,7% ma sono presenti fenomeni di segregazione orizzontale: le iscritte a materie ET (Engineering and Technology) sono appena il 27,9%. Una simile segregazione orizzontale si può osservare anche alla Scuola: nella classe di Scienze, le allieve ordinarie sono il 7,98%, mentre nelle classi di Lettere e Filosofia e di Scienze politico-sociali sono rispettivamente il 39,72% e il 50%. Per quanto riguarda i corsi PhD, la situazione nella classe di Scienze è leggermente più equilibrata pur rimanendo fortemente segregata, in quanto le donne rappresentano il 26,2%, mentre sono 47,57% nella classe di Lettere e Filosofia e il 56,25% nella classe di Scienze politico-sociali.

Come nella relazione del 2024, 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.

Anche quest'anno, si nota che per quanto riguarda i corsi ordinari (corsi di laurea triennale e magistrale), si candidano in generale meno donne che uomini al concorso (31,44%). Per la classe di Scienze le candidate al concorso per il primo anno nel 2025/26 rappresentano il 20% del totale, in leggera diminuzione rispetto agli anni 2024/2025 (20,29%) e 2023/2024 (22,91%). Nella classe di Lettere e Filosofia, le candidate sono il 47,15%, dato anche in questo caso in flessione rispetto al 2024/2025 (51,46%) e al 2023/2024 (53,42%). Per la classe di Scienze politico-sociali, infine, la percentuale si attesta al 33,32%, dato anche questo in diminuzione rispetto agli anni passati (63,14% nel 2024/2025 e 53,32%

nel 2025/2026). Anche se le candidature, almeno nelle classi di Lettere e Filosofia e Scienze politico-sociali sono equilibrate per genere, la diminuzione della partecipazione femminile riscontrata nell'ultimo triennio andrebbe attenzionata. Per quanto riguarda i vincitori e le vincitrici: per la classe di Scienze tra i 35 che hanno ottenuto il posto, 4 sono donne (11,41%); per la classe di Lettere e Filosofia le vincitrici sono 11 su 32 (34,38%); per quella di Scienze politico-sociali sono 2 su 6 (33%).

Il dato del tasso di femminilizzazione dei vincitori risente della minore presenza di donne tra le candidature, per indagare sulla possibilità di bias di genere nella selezione è necessario calcolare l'incidenza del genere nella possibilità di arrivare all'orale: ovvero, sul totale delle donne che fanno domanda, quante di queste riescono a superare la prima fase di selezione? Per la classe di Scienze, il 5,42% di donne riesce a superare la prima fase selettiva, contro il 13,05% di uomini; per la classe di Lettere e Filosofia le donne che riescono a superare la prima fase sono il 14,63% contro il 26,71% di uomini; infine, nella classe di Scienze politico-sociali le donne che riescono ad arrivare all'orale rappresentano il 25% contro il 50% degli uomini. Mentre nell'ultimo caso i numeri sono effettivamente troppo piccoli per poter indicare un andamento generale, per le altre due Classi, questi dati spingono a riflettere sul tipo di selezione delle candidature, che potrebbe presentare dei bias. A fronte di un processo altamente selettivo per chiunque, sembra che le donne siano leggermente svantaggiate: questa differenza si appiana nell'ultimo step del colloquio orale, anche per la classe di Scienze, probabilmente perché le donne che arrivano a quel punto sono già potenzialmente studenti particolarmente brillanti, visto che sono tra le pochissime che hanno superato la prima fase.

Per quanto riguarda i concorsi per l'accesso ai corsi PhD, la situazione è leggermente migliore: il 34,21% dei candidati al concorso per la classe di Scienze è donna, dato in miglioramento rispetto all'anno precedente (29,14%) e all'a.a. 2023/2024 (23,77%). Nella classe di Lettere e Filosofia le donne candidate sono il 49,7% anche questo dato in aumento rispetto all'anno passato (43%) e a quello precedente (38,62%). Infine, nella classe di Scienze politico-sociali il dato si attesta al 48,13%, in miglioramento rispetto all'a.a. 2024/2025 (41,75%) e 2023/2024 (35,58%). Per quanto riguarda il 2025/2026, nella classe di Scienze, dei 34 PhD selezionati, 8 erano donne (23,53%); nella classe di Lettere e Filosofia sono 19 su 35 (54,29%); nella classe di Scienze e Politiche Sociali sono 10 su 16 (62,5%). Anche in questo caso possiamo calcolare l'incidenza del genere nella possibilità di vincere: il 2,74% di candidate nella classe di Scienze riesce ad ottenere un posto, contro il 4,6% dei candidati; per la classe di Lettere e Filosofia il 10,92% di candidate riesce a superare la selezione contro l'8,21% dei candidati; nella classe di Scienze politico-sociali questi numeri si attestano al 6,48% per le donne e al 3,6% per gli uomini. In questo caso sarebbe interessante accompagnare a questi dati quantitativi uno studio qualitativo sui lavori delle commissioni per verificare cosa guida la loro scelta. Si allega un documento con dati e tabelle che esplicitano in dettaglio quanto affermato sopra, anche in relazione agli anni precedenti (Allegato 2).

Come gli anni passati, la Scuola riconosce il divario di genere nelle discipline STEM e si impegna in vari modi per sanarlo. Nella sezione 3 sono presentate, tra le altre, alcune iniziative che mirano proprio a questo obiettivo.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione adottate dalla Scuola nel corso del 2025 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, il telelavoro, i congedi parentali e i permessi ex l.104/1992.

Le misure di conciliazione sono state fruite dal personale della Scuola per genere, età e tipo di presenza come indicato nell'Allegato 1, nelle tabelle 1.9 e 1.10.

Su un totale di 255 dipendenti PTA non dirigente della Scuola, di cui 158 donne e 94 uomini, hanno un contratto di lavoro a tempo pieno 88 uomini, il 96,42%, e 149 donne, il 94,3%. Questi dati non si discostano in maniera significativa dalle rilevazioni fatte per l'anno 2024.

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 72 donne (45,57% sul totale di donne nel PTA) e 26 uomini (27,64% sul totale di uomini nel PTA); 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. Per quanto riguarda il part-time a richiesta orizzontale, ne fruiscono 2 uomini (2,13% di uomini nel PTA) e 5 donne (3,17% delle donne nel PTA); per quanto riguarda il part-time a richiesta verticale vi sono 2 uomini fruitori (2,13% di uomini nel PTA) e 3 donne (1,9% di donne nel PTA); il part-time a richiesta misto è utilizzato da un uomo e una donna (rispettivamente 1,05% degli uomini nel PTA e 0,62% di donne nel PTA); il telelavoro è utilizzato da due uomini (2,13% di uomini nel PTA) e due donne (1,27% di donne nel PTA). La misura più utilizzata sia dagli uomini (61 unità, 64,9% degli uomini nel PTA) che dalle donne (132 unità, 83,53% di donne nel PTA) è il lavoro agile.

Analizzando, infine, i dati sui congedi parentali e sui permessi ex L. n. 104/1992 per i familiari che assistono persone con disabilità e per gli stessi lavoratori con disabilità si può notare un divario importante per quanto riguarda il genere. Per i permessi ex l. 104/1992, su un totale di 334 ore di giorni di permesso, 201 di queste sono state usate da donne (60,18% delle giornate); per quanto riguarda le ore di permesso, su un totale di 611 ore, 586 sono fruite da donne (95,91% del monte ore). La situazione è squilibrata anche per i congedi parentali: le donne utilizzano 120 delle 124 giornate di permesso fruite dal personale (96,76%) e il 100% (53 ore) dei permessi orari parentali.

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, e delle lavoratrici in particolare, e sono in linea con le rilevazioni ISTAT sull'uso del tempo nelle coppie con figli che ci dicono che la cura dei minori è ancora appannaggio della madre (vedi [rilevazione Istat sull'uso del tempo](#)).

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 2025-2027

Tra gli strumenti adottati dal CUG si evidenzia l'importanza che riveste il Piano triennale delle Azioni Positive (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 2025-2027 implementando azioni volte a favorire la conciliazione tra cura, lavoro salariato e vita privata e a diffondere una cultura della parità nella comunità della Scuola. Il PAP, che viene aggiornato ogni anno, è stato approvato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 3 del 30 gennaio 2025, su parere favorevole del Senato accademico espresso nella seduta del 30 gennaio 2025. Il PAP - fino al 2022 allegato al Piano della Performance e dal 2023 allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - prevede misure e interventi di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola. 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.

La relazione farà riferimento alle iniziative realizzate in attuazione al PAP nel 2025, rinvenibili nell'aggiornamento del PIAO per il 2025-2027, la cui dettagliata descrizione è riportata nella sezione 2 dell'allegato 1, per le specifiche aree di intervento "Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare", "Valorizzazione delle differenze" e "Cultura della parità", tenendo conto che l'aggiornamento del PAP per il 2026/2028 è già stato approvato e sarà approfonditamente discusso nella relazione per l'anno 2026.

3.1.1. Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare

Per il triennio 2025-2027, 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. Se non diversamente indicato, 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).

Iniziativa n.1

Con riferimento all'Azione "Il nido più adatto" 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 di strutture nido o scuole d'infanzia di libera scelta.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero dei beneficiari	Contributi erogati
2023	€ 2.000,00	3	€ 1.248,12
2024	€ 2.000,00	2	€ 1.192,18
2025	€ 2.000,00	5	€ 4.181,26

Per questa Azione la Scuola ha rimborsato le spese supportate da idonea documentazione, nella misura del 30% del costo complessivo con il vincolo di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista. Appurato che nel corso degli anni i fondi dedicati all’Azione non vengono mai esauriti, il CUG, in un’ottica di massima conciliazione, prevede 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, condizionata alla necessità, debitamente documentata, di avvalersi di un servizio pomeridiano prolungato oltre le ore 16.00 nonché a parametri di distanza tra sede di lavoro e luogo di domicilio o di minore distanza della struttura privata dal luogo di lavoro rispetto alla struttura pubblica. Nell’ultimo anno, tuttavia, il numero di beneficiari e di contributi erogati è aumentato: questo richiede una riflessione sulla possibile rimodulazione dell’azione e sul contributo erogato per garantire la possibilità ad una maggiore platea di beneficiari di usufruire di questa azione.

Iniziativa n.2

Per l’Azione “Un aiuto quando serve” 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 e servizi analoghi (baby-sitting, aiuto compiti, tutoraggio, servizi di pre e post scuola), 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.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero dei beneficiari	Contributi erogati
2023	€ 3.500,00	5	€ 1.795,04
2024	€ 3.500,00	1	€ 528,00
2025	€ 2.000,00	5	€ 1.297,60

La Scuola ha rimborsato spese documentate per un tetto massimo di 550 euro a fronte di ISEE inferiori o pari a 46 mila euro e per 250 euro a fronte di ISEE superiori a 46 mila euro ma inferiori a 60 mila. Anche in questo caso si segnala un aumento dei beneficiari rispetto all'anno passato che merita una riflessione.

Iniziativa n.3

L'Azione "Le vacanze dei bambini e delle bambine" (Iniziativa n. 3, sez. 2 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 dei beneficiari	Contributi erogati
2023	€ 5.000,00	19	€ 4.282,20
2024	€ 5.000,00	13	€ 3.668,51
2025	€ 4.500,00	21	€ 5.218,00

Per questa Azione la Scuola ha rimborsato le spese supportate da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, con il vincolo di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista e per un massimo di tre settimane per i campi solari estivi o ludoteche e di una settimana per i campi invernali o ludoteche.

Questa azione si conferma come fra quelle di maggior successo, a fronte di una flessione dei contributi erogati per il rispetto all'anno passato si sono registrate più richieste e un allargamento della platea dei beneficiari.

Iniziativa n.4

L'Azione "Un aiuto per i nostri anziani e/o persone con disabilità" (Iniziativa n. 4, sez. 2 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 con disabilità 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 persone con disabilità.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero dei beneficiari	Contributi erogati
2023	€ 2.000,00	0	€ 0,00
2024	€ 2.000,00	0	€ 0,00
2025	€ 1.000,00	0	€ 0,00

Anche per l'anno 2025 non ci sono stati contributi erogati, anche in questo caso è necessaria una riflessione sui bisogni della popolazione della Scuola e capire se il servizio non è necessario o se va reso più accessibile.

Iniziativa n.5

Nel 2025 per quanto riguarda il sostegno finanziario al personale a fronte di decessi, malattie, furti e scippi, accudimento di familiari, spese d'istruzione, spese per utilizzo dei mezzi pubblici e bisogni generici, la Scuola ha espletato le procedure interne per il riconoscimento delle provvidenze, ordinarie e straordinarie. I fondi messi a disposizione, da regolamento, non sono inferiori al 3 per mille del monte retribuzioni di tutto il personale, al netto degli oneri previdenziali e assistenziali a carico della Scuola⁵.

Iniziativa n.6

Con l'iniziativa n. 6 si mira a consentire la fruizione di una polizza sanitaria per tutto il PTA, di durata annuale.

Iniziativa n.7

L'Azione "Lavoro agile e telelavoro" (Iniziativa n. 7, sez. 2 dell'Allegato 1) riguarda i due istituti del telelavoro e del lavoro agile. Il lavoro agile del personale dirigente e non dirigente, dal 1° ottobre 2022, è disciplinato presso la Scuola da specifiche linee guida. Per quanto riguarda il telelavoro, alla luce delle disposizioni contrattuali di comparto (CCNL comparto Istruzione e ricerca 2019/2021, definitivamente sottoscritto il 18 gennaio 2024) e all'esito della sperimentazione attuata nel 2024, sono state oggetto di parziale revisione sia le Linee guida SNS che il contratto collettivo integrativo in materia. Per il 2025 si procede al rinnovo dei contratti e si indice la procedura per le posizioni di telelavoro ordinarie 2026 (5 posizioni coperte).

3.1.2. Cultura della parità (PAP)

All'interno del macro settore di intervento "Cultura della parità", il CUG favorisce la promozione, in forma diretta o partecipata, di iniziative aperte al territorio tese a divulgare, informare e sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della cultura di genere e più in generale della parità e delle pari opportunità, anche attraverso percorsi di conoscenza e approfondimento; inoltre, esso promuove azioni di contrasto contro la violenza e la discriminazione di genere anche in collaborazione con enti e soggetti qualificati.

Iniziativa n. 8

Con l'azione "Una rete per la parità" il CUG ha iniziato un piano di collaborazione con altri organismi per la parità, in particolare con i CUG dell'Università di Pisa e della Scuola Superiore Sant'Anna. Si è inoltre rinnovata l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (COUNIPAR).

⁵ Il dettaglio degli importi riconosciuti è disponibili sul sito istituzionale della Scuola, in particolare in Amministrazione trasparente: <https://trasparenza.sns.it/>

Iniziativa n. 9

Questa iniziativa istituisce uno Sportello interuniversitario contro la violenza di genere. Lo Sportello è nato nel 2022 dal coordinamento dei CUG di Scuola Normale, Scuola Sant'Anna e Università di Pisa. Anonimo, gratuito e senza obbligo di denuncia, lo Sportello è a disposizione di chi studia, fa ricerca, insegna e lavora in Normale, nella sede pisana e in quella fiorentina, Sant'Anna e Unipi.

Iniziativa n. 10

Per diffondere la cultura della parità, si nomina una Prorettrice con delega a "Diversità, Eguaglianza e Inclusione".

Iniziativa n. 11

Grazie al lavoro della Consigliera di Fiducia, si procede ad attività di contrasto di abusi e molestie nei luoghi di lavoro.

Iniziativa n. 12

Sostegno alla quinta edizione del Premio di laurea e dottorato intitolato a Paola 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).

Iniziativa n. 19

In linea con i valori promossi dallo Statuto, dal Piano Strategico e dal Codice Etico per raggiungere gli obiettivi fissati dall'Unione Europea in materia di equità di genere, la Scuola – all'esito di un percorso partecipativo interno – ha aggiornato il proprio Gender Equality Plan (GEP), già adottato per il triennio 2022-2024. Il GEP prevede azioni suddivise in cinque diverse aree di intervento, che vanno ad integrare quanto già definito e attuato per migliorare il benessere organizzativo, la cultura dell'equità di genere, la conciliazione tempi di lavoro e vita familiare e l'ascolto per le componenti della Comunità, al fine di creare un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze di genere. Il documento è oggetto di monitoraggio periodico, di norma semestralmente, sia in termini di avanzamento che di risultati ottenuti, con il coordinamento della Presidenza del CUG SNS.

Iniziativa n. 20

Attività del Servizio di consulenza e supporto psicologico (indirizzato alle allieve e agli allievi della Scuola, indipendentemente dalla tipologia e dalla complessità del bisogno espresso ed a prescindere dalla provenienza culturale e geografica. Incontri gratuiti, nell'ambito di una misura massima; strategie e strumenti, possibilità di indirizzamento verso strutture competenti).

Iniziativa n. 21

Comunicazione inclusiva (rif. Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027 - Azione "Attenzione alla comunicazione!"; rif. Piano di comunicazione SNS 2024-25, Obiettivo D. "Inclusività, superamento del gap di genere, mobilità sociale" <https://www.sns.it/it/guida/piano-di->

[comunicazione#obD](#); Guida all'uso del linguaggio esteso: <https://www.sns.it/it/guida/guida-alluso-del-linguaggio-esteso>).

Iniziativa n. 22

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

[San Miniato \(PI\) - Conservatorio Santa Chiara - 22/25 giugno 2025](#)

[San Miniato \(PI\) - Conservatorio Santa Chiara - 26/29 giugno 2025](#)

[Torino - Centro Congressi Lingotto - 30 giugno/ 3 luglio 2025](#)

[Roma - Accademia Nazionale dei Lincei - 7/10 luglio 2025](#)

Scuola di Orientamento Universitario (*collaborazione tra Scuola Normale Superiore e Scuola Superiore Sant'Anna*)

corso coordinato da e presso la Scuola Normale Superiore: dal 13 al 16 luglio 2025

[Corso 24-27 giugno 2024 \(Pisa, coordinamento SSSA\)](#)

[Corso 13-16 luglio 2025 \(Pisa, coordinamento SNS\)](#)

Iniziativa n. 23

Attività nell'ambito del consorzio di università europee [EELISA](#) (European Engineering Learning Innovation and Science Alliance).

EELISA è un network internazionale di università e istituti di ricerca finanziato dalla Commissione Europea, nel quadro del programma "European Universities". L'acronimo è ispirato a Elisa Leonida Zamfirescu (1887 – 1973), una delle prime donne al mondo a ottenere un diploma di laurea in ingegneria. Attraverso la collaborazione sui temi dell'educazione, della ricerca, e dell'innovazione, e una prospettiva interdisciplinare, EELISA risponde alle sfide ambientali, economiche e sociali e promuove l'inclusione, la diversità e l'equità di genere.

Iniziativa n. 24

Attività nell'ambito del Progetto [ISPIRA](#): Inclusività nelle Scienze, una Possibilità di Identificazione e Rappresentazione.

Il progetto prevede l'organizzazione di un ciclo di lezioni informali/interattive su svariati e attuali temi scientifici che hanno visto dottorande e ricercatrici della Scuola Normale nel ruolo chiave di speakers. Le speakers sono testimoni concrete 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.

Il progetto si articola in 4 fasi: reclutamento di partecipanti e contatti con le scuole, Masterclass di divulgazione, creazione del gruppo di lavoro, seminari presso le scuole.

Iniziativa n. 25

Attività nell'ambito del progetto "MERITA, la rete per il talento".

Il progetto [MERITA, la rete per il talento](#) è finanziato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 4 – Istruzione e Ricerca, Componente 1, Investimento 3.4 "Didattica e competenze universitarie avanzate" - "Rafforzamento delle Scuole universitarie superiori".

MERITA è frutto della collaborazione di cinque istituzioni accademiche italiane: la Scuola Normale Superiore, la Scuola Superiore Sant'Anna, il Collegio Superiore dell'Università di Bologna, la Scuola Galileiana di Studi Superiori dell'Università di Padova e la Scuola Superiore di Studi Avanzati della Sapienza Università di Roma.

MERITA si sviluppa attorno a cinque obiettivi strategici per promuovere l'inclusione sociale, la valorizzazione del talento e la riduzione di ogni possibile barriera al suo sviluppo: Orientamento e mobilità sociale, Seasonal and Summer Schools undergraduate e PhD, Internazionalizzazione e mobilità, Ecosistema digitale, Infrastrutture.

Il CUG ritiene, inoltre, fondamentale l'attività di promozione e di supporto di iniziative di divulgazione quali convegni, conferenze, seminari e corsi per esterni (sia nell'ambito dell'attività istituzionale della SNS di promozione e diffusione della cultura, sia nel contesto di specifici progetti, sui temi della disuguaglianza, discriminazione, analisi di fenomeni che generano conflitti), in particolare aperte alla comunità locale e quindi destinate non solo ad un pubblico accademico, 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. Nel 2025 sono state realizzate varie iniziative alla Scuola sul tema delle pari opportunità, ne vengono riportate alcune di seguito, mentre le altre sono presenti nella sezione 2 dell'allegato 1:

Iniziativa n. 17

Sostegno alla scuola estiva "Pensare e agire la pace. Idee, azioni e tensioni nei movimenti delle donne tra XX e XXI secolo", organizzata dalla Società Italiana delle Storiche a Firenze dal 27 al 31 agosto 2025 (deliberazione CUG SNS del 9 maggio 2025) anche attraverso il pagamento dei costi corrispondenti alla partecipazione da parte di due allieve della Scuola Normale Superiore selezionate da un'apposita Commissione.

Iniziativa n. 18

Bando CUG "Iniziativa Culturali di Allieve e Allievi inerenti a tematiche del Comitato". Finanziamento di iniziative culturali (a titolo esemplificativo, attività formative e/o seminariali, esposizioni fotografiche e/o pittoriche e spettacoli teatrali, realizzazione di materiali informativi, editoriali o multimediali) proposte da

allieve e allievi della Scuola, con riferimento ad uno dei seguenti assi tematici principali: inclusione sociale, parità e violenza di genere, discriminazioni, bullismo.

Iniziativa n. 27

Giornata Internazionale per le donne e le ragazze nella Scienza (11 febbraio, 2025)

Moderatrice Simona Gallerani - Scuola Normale Superiore, Prorettrice con delega a "Diversità, uguaglianza e inclusione".

Interventi

Alice Melani -Allieva del Corso ordinario in Scienze Biologiche, Scuola Normale Superiore
"Donne di scienza": una mostra bibliografica alla Normale

Edwige Pezzulli - Divulgatrice scientifica
"Oltre Marie. Prospettive di genere nella scienza"

Valentina D'Odorico - Ricercatrice, Istituto Nazionale di Astrofisica
"Recap": Una sinergia vincente al femminile

Lucio Pisacane - Ricercatore, Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
Potenzialità e criticità dei "Piani di uguaglianza di genere"

Visita Mostra "Donne di Scienza: percorsi della memoria fra storia, cinema e letteratura" (Biblioteca Scuola Normale Superiore - Palazzo della Canonica)

Iniziativa n. 31

"Un altro genere di cinema". Rassegna cinematografica su identità, genere, violenza, autodeterminazione, diritti, reti, solidarietà.

Rassegna cinematografica a cura dello Sportello interuniversitario contro la violenza di genere (Università di Pisa, Scuola Superiore Sant'Anna, Scuola Normale Superiore) in collaborazione con la Casa della Donna di Pisa e con il Cinema Arsenale. Ogni proiezione, ad ingresso gratuito, è stata seguita da un dibattito, anche con il coinvolgimento di realtà e associazioni locali impegnate sui temi trattati.

Iniziativa n. 36

Presentazione del libro "Le fatiche di Eva: cronache di sopravvivenza in un mondo di parità promessa ma non ancora realizzata". (25 giugno 2025) Tavola rotonda con l'autrice, Paola Mascaro, organizzata dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore con il supporto della Prorettrice con delega a "Diversità, uguaglianza e inclusione", Simona Gallerani, e con il CUG della Scuola Superiore Sant'Anna.

Iniziativa n. 40

Convegno "Lavorare in rete contro la violenza di genere". Evento promosso dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione delle violenze sulle donne. Interventi di Maddalena Cannito

(Università di Torino), Francesca Tomatis (Università di Bergamo) e Anna Loretoni (Scuola Superiore Sant'Anna), moderazione di Simona Gallerani (SNS)

Iniziativa n. 43

Convegno "Sessualità, movimenti sociali e relazioni intime. Strumenti per uno studio critico della società".

Evento promosso dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore per il Trans Visibility Day. Interventi di Nicole Braidà (Università di Torino), Maya De Leo (Università di Pisa), Deniz Nihan Aktan (SNS) e Giada Bonu Rosenkranz (SNS), moderazione di Luca Falzea (SNS).

Per quanto riguarda, infine, le Azioni da realizzare, in sede di Piano Azioni Positive per il triennio 2026/2028 sono consultabili nella sezione 3 dell'allegato 1, di seguito si riporta una panoramica delle stesse:

Iniziativa 1 (2026): Progetto ISPIRA: Il progetto prevede l'organizzazione di un ciclo di lezioni su svariati temi scientifici, tenute da ricercatrici e dottorande della Scuola. La prima edizione si è conclusa con successo a giugno 2022 e la seconda si è tenuta nel 2024. Il progetto si articola in 4 fasi: reclutamento di partecipanti e contatti con le scuole, Masterclass di divulgazione, creazione del gruppo di lavoro, seminari presso le scuole.

Iniziativa 2 (2026): 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 3 (2026): "Scienziate di domani", che prevede l'erogazione di corsi di orientamento alle discipline STEM per giovani donne.

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 2025 sono riportati nella tabella 1.11 "Fruizione della formazione con suddivisione per genere ed età" dell'Allegato 1.

Dalla rilevazione si evince che le donne hanno fruito di 5487,23 ore di formazione, mentre gli uomini hanno usufruito di 2754,35 ore di formazione. Il tipo di formazione maggiormente seguito sia da uomini (1822,85 ore) che da donne (3772,23 ore) è quello sulle competenze manageriali/relazionali, seguita da quella sull'aggiornamento professionale (424 ore per gli uomini e 808 ore per le donne).

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

Nel 2025 sono state nominate alla SNS 49 commissioni di concorso di cui 20 per il conferimento di assegni di ricerca, 3 per il conferimento di contratti di ricerca, 13 per il PTA, 13 per il personale docente e ricercatore.

A. Commissioni di concorso per gli assegnisti di ricerca e per contratti di ricerca anno 2025: 23

- nessuna delle commissioni è composta esclusivamente da donne o da uomini;
- In 17 casi le commissioni sono equilibrate dal punto di vista del genere, cioè nessun genere è rappresentato in una misura superiore ai due terzi;
- Il 60,85% delle commissioni è formato in prevalenza da uomini (14 commissioni), un dato inferiore in termini percentuali rispetto al 2024;
- il 26,07% circa delle commissioni ha un presidente donna (6 commissioni), un dato leggermente sostanzialmente uguale al 2024;

I dati raccontano di una sostanziale parità nella presenza di uomini e donne in queste commissioni, con le donne che, in totale, sono il 41,96% dei membri delle commissioni. Questo dato è, da un lato, ottimo se rapportato alla scarsa presenza femminile all'interno del corpo docente, ma dall'altro pone delle questioni sul carico di lavoro delle poche donne presenti alla Scuola.

B. Commissioni di concorso per il PTA anno 2025: 13

- Tutte le commissioni con equilibrio di genere, ovvero dove nessun genere è rappresentato in una misura superiore ai due terzi;
- 5 commissioni formate in prevalenza da uomini;
- 5 commissioni con una donna come presidente.

C. Commissioni giudicatrici per le procedure pubbliche di selezione per il reclutamento di personale docente e ricercatore anno 2025: 13

- 12 commissioni con equilibrio di genere, ovvero nessun genere è rappresentato in una misura superiore ai due terzi;
- 11 commissioni sono composte prevalentemente da uomini;
- 2 commissioni hanno una presidente donna.

Anche in questo caso, a fronte di numeri ridotti di associate e ordinarie, le donne sono presenti all'interno delle commissioni per il reclutamento di personale docente e ricercatore. Dall'analisi dei dati risulta pertanto una situazione di sostanziale stabilità per quanto riguarda la presenza femminile nelle commissioni di concorso: dal 2023 in media le presenze femminili in commissione rappresentano circa il 40%, mentre la posizione di presidente è quasi sempre coperta da uomini.

Componenti commissioni	2023		2024		2025	
Uomini	233	58,6%	232	57%	92	58,6%
Donne	164	41,4%	175	43%	73	41,9%
presidenti uomini	87	70,7%	80	70,8%	36	73,45%
presidenti donne	36	29,3%	33	29,2%	13	26,55%

3.4. Differenziali retributivi uomo/donna

La rilevazione dei valori relativi ai differenziali retributivi tra gli uomini e le donne per l'anno 2025 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 favorevole per le donne all'interno del personale di tutte le categorie. Per quanto riguarda il personale CEL e dirigenziale, non ci sono dati relativi alle donne perché nel 2025 non ci sono donne in questa categoria.

Differenziali retributivi PTA donna	2023	2023	2025
Personale area EP	+20,7%	-3,25%	+12,05%
Personale area Funzionari	-7,4%	+5,61%	+0,22%
Personale area Collaboratori	-2%	-2,76%	+1,08%
Personale cat. Operatori	+8,3%	-4,65%	+20,89%
Personale CEL	-3,4%	/	/

Per il personale **docente e ricercatore** i valori della retribuzione netta media per genere rilevati nell'anno 2025 registrano una situazione di relativa parità per tutte le categorie ad eccezione le associate e gli associati. Il miglioramento della condizione reddituale di tutte le categorie andrebbe letto osservando

l'anzianità del corpo docente e la modalità di assunzione in maniera più dettagliata. Risulta interessante che a fronte di un corpo di docenti ordinari più anziano in termini di servizio rispetto alle colleghe ordinarie, il divario di retribuzione sia comunque a favore di quest'ultime. Per comprendere le ragioni dietro questa disparità e cosa ha portato ad un calo della retribuzione delle associate sono necessarie analisi multivariate più precise.

Differenziali retributivi docenti/ricercatori donna	2023	2024	2025
Ordinari/e	+ 8,66%	+0,31%	+13,51%
Associati/e	+10,33%	+11,97%	-11,85%
Ricercatori/ricercatrici universitari/e	+0,5%	+29,27%	+4,51%
RTD- A	-19,96%	+18,21%	+4,93%
RTD-B	+8,73%	-6,01%	+9,45%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1. Le iniziative a supporto del benessere del personale

Il CUG tra i vari obiettivi intende promuovere anche una serie di interventi tesi a divulgare, formare e informare le componenti della SNS al fine di acquisire maggiore consapevolezza su tematiche specifiche quali il mobbing, il benessere organizzativo, la parità di genere, lo stress da lavoro correlato oltre alla conciliazione vita lavorativa/vita familiare. Le iniziative riportate di seguito contribuiscono a questi obiettivi.

Iniziativa n. 13

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

Iniziativa n.14-15

Altra iniziativa a supporto di tutto il personale dipendente della Scuola è quella che ha come obiettivo la promozione di iniziative di mobilità sostenibile, incentivando l'utilizzo di mezzi pubblici (Iniziativa n. 12 e n. 13, sez. 2 dell'Allegato 1). L'azione riguarda la stipula/il rinnovo di convenzioni per l'acquisto agevolato di abbonamenti trasporto bus, urbano e extraurbano e conseguente compartecipazione alla spesa da parte della Scuola. Per questa iniziativa sono stati previsti a budget per il 2025 € 5.000,00. Sempre con

l'obiettivo di promuovere forme di mobilità sostenibile, è stato aggiornato il [Piano Spostamenti Casa Lavoro \(PSCL\)](#).

Iniziativa n. 16

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 Practices 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.

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; le novità introdotte a quest'ultimo dal D.P.R. 13 giugno 2023 sono state recepite nel Codice di comportamento della Scuola nel 2024. La Scuola 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.

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

Lo Sportello interuniversitario contro la violenza di genere (**Iniziativa n.9**) è nato nel 2022 dal coordinamento dei CUG di Scuola Normale, Scuola Sant'Anna e Università di Pisa, in collaborazione con la Casa della Donna di Pisa, per intensificare l'impegno dei tre atenei nella tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere, da atti di violenza psicologica, sessuale, morale ed economica.

Nel corso del 2025 rappresentanze del CUG hanno partecipato ad incontri con gli altri CUG universitari pisani sulla gestione dello sportello e di altre iniziative comuni per la parità; la prof.ssa Cengarle ha continuato la sua attività come delegata del CUG SNS per lo Sportello.

Il servizio di ascolto, assistenza, informazione e orientamento, è rivolto a chiunque appartenga alla comunità universitaria delle tre istituzioni universitarie nelle sue diverse componenti, che riferisca di aver subito atti di discriminazione e violenza di genere o comunque motivati dalla propria identità di genere e/o orientamento sessuale, anche da parte di soggetti terzi e/o in luoghi diversi da quelli universitari, ed ha lo scopo di offrire un accesso di prossimità ad un sostegno gratuito, anonimo, e senza obbligo di denuncia.

Per garantire l'anonimato di coloro che vi si rivolgono, il luogo in cui si trova lo Sportello è riservato e vi si può accedere inviando una mail antiviolenza@ateneipisa.it o telefonando allo 050 2215104; nel 2023 sono stati ampliati gli orari di attività dello Sportello, implementando anche un servizio di segreteria telefonica,

in modo da migliorare l'accessibilità al servizio. La costruzione di una rete fra i CUG universitari pisani ha contribuito a migliorare l'efficacia dell'azione dello sportello.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Dal punto di vista della strategia complessiva della Scuola relativa all'anno 2025, così come definita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, il ciclo della Performance registra la presenza di 3 obiettivi correlati all'ambito delle pari opportunità.

In particolare, l'obiettivo individuale assegnato alla responsabile del Servizio Attività Didattiche prevede il supporto alla gestione amministrativa delle attività previste dal Progetto "Merita", con focus sulle attività post-laurea. Il progetto – già citato nella sez. 3.1.2 – si sviluppa attorno a cinque obiettivi strategici per promuovere l'inclusione sociale, la valorizzazione del talento e la riduzione di ogni possibile barriera al suo sviluppo.

L'obiettivo operativo assegnato al Servizio Eventi culturali e career services è incentrato sullo sviluppo di percorsi di Career Advisory nell'ambito delle attività dello sportello Allieve e Allievi (PRO3 e della Regione Toscana), valorizzando quindi l'ambito dei servizi di orientamento alla comunità studentesca, in ottica di pari opportunità.

Infine, l'obiettivo individuale in capo alla responsabile dell'Ufficio Comunicazione si propone l'elaborazione delle Linee guida della comunicazione interna SNS e della Guida SNS all'uso del linguaggio esteso (rif. sezione 3.1.2), con la previsione di momenti di presentazione alla comunità della Scuola.

PARTE SECONDA – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sez. 1 OPERATIVITÀ DEL CUG

Il CUG della Scuola presenta la seguente composizione:

- n. 1 presidente donna;
- n. 8 componenti effettivi di cui 4 donne;
- n. 6 componenti supplenti di cui 2 donne.

Tra i membri effettivi è quindi presente una totale parità di genere.

Durante l'anno 2025 il CUG ha concluso la riorganizzazione del proprio lavoro interno iniziata nel 2024.

Annualmente il **budget** della Scuola prevede una voce specifica di finanziamento delle azioni previste nel PAP. Di seguito la rappresentazione delle risorse destinate negli ultimi 4 anni di esercizio, 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:

2022	2023	2024	2025
24.880,50 €	27.000,00 €	27.000,00 €	24.000,00 €

Delle risorse dell'anno 2025 risultano attualmente spesi € 18.209,55 di cui: € 300,00 per la quota di partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, € 790,00 per la Scuola estiva organizzata dalla Società Italiana delle Storiche, € 2.000,00 per contributo Premio Paola Bora, € 1.978,41 per attività legate allo Sportello antiviolenza, € 1.956,28 per iniziative allieve/i e convegni, € 488,00 per evento proiezione cinema Arsenale "Tutto quello che resta di te", € 10.696,86 per misure di conciliazione 2025 (rimborsi/contributi CUG – rif. azioni "Il nido più adatto", "Un aiuto quando serve" e "Le vacanze dei bambini e delle bambine" disposte dall'allegato 4 al PIAO 2025-2027). Anche quest'anno le risorse CUG rimaste inutilizzate saranno riassorbite a 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 tramite email scrivendo all'indirizzo cug@sns.it o ai recapiti dei singoli componenti (nome.cognome@sns.it).

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

Il CUG, nel 2025, si è riunito 8 volte. In questa sezione saranno riassunti i principali temi e discussioni affrontati nel corso delle riunioni; per ulteriori approfondimenti si rimanda ai verbali disponibili sul sito della Scuola nella [sezione](#) dedicata. In linea generale, il CUG ha continuato la sua azione di creazione di reti con gli altri CUG universitari pisani, per continuare a supportare le iniziative legate allo sportello interuniversitario contro la violenza. Ha inoltre continuato lo sviluppo delle azioni del Gender Equality Plan, in particolare l'organizzazione di convegni e momenti di formazione sui temi legati al genere e alla violenza di genere e il supporto alla partecipazione della Scuola con il gruppo Coalition for the Advancement in Research Assessment (COARA) e del suo working group Towards an Inclusive Evaluation in Research (TIER).

Durante il 2025 il CUG ha lavorato in primo luogo ad una sua riorganizzazione interna: sono stati definiti gruppi di lavoro per le principali tematiche di cui si occupa il CUG e per dividere il carico di lavoro tra i suoi membri. Si sono organizzati eventi per la diffusione di una cultura della parità, dettagliati nella sezione 3.1.2. Si è predisposto il sostegno al premio di laurea dedicato a Paola Bora e si è strutturato un bando per finanziare le iniziative di allieve e allievi legate alla cultura della parità. Il CUG, nel 2025, ha inoltre iniziato una riflessione, che continuerà nel 2026, sull'implementazione di corsi per il personale sul tema della violenza e della molestia di genere.

CONCLUSIONI

Nella sua versione precedente, questa relazione si chiudeva con uno sguardo al futuro: il CUG si riproponeva di continuare a lavorare sui bisogni di conciliazione dei dipendenti e delle dipendenti e di coltivare ulteriormente i rapporti con altri CUG universitari toscani. Le iniziative raccontate negli allegati e nel testo di questa relazione testimoniano un impegno importante su questi fronti, che continuerà nel futuro, come testimoniato dal PAP 2026/2028 e dal Gender Equality Plan, che contengono azioni che vedono il CUG in prima linea come responsabile operativo o istituzionale.

La nota dolente, che porta a considerazioni ampie sul ruolo delle università e di tutto il sistema universitario, al di là delle azioni CUG, è quella della parità di genere nel corpo docente: pur registrando un importante sviluppo nella classe di Lettere e Filosofia, bisogna sottolineare la situazione problematica delle altre due classi, in particolare quella di Scienze, dove le donne sono ancora un'esigua minoranza. Anche per quanto riguarda le allieve dei corsi ordinari e PhD, la classe di Scienze in particolare registra una presenza scarsa di donne, sia nelle candidature che poi tra le vincitrici.

Muoversi verso una parità sostanziale fra i generi significa riconoscere i punti critici delle proprie istituzioni: sarebbe necessario, anche grazie allo sviluppo del Gender Equality Plan, che tutti gli organismi della Scuola (in primo luogo quelli responsabili del reclutamento a tutti i livelli) riflettessero su come sanare questo squilibrio. Sarà necessario incentivare anche attività di ricerca che consentano di comprendere, al di là dell'analisi tendenzialmente monovariata presentata in relazioni come questa, dove stia l'ostacolo di accesso per le donne e quali strategie possano rimuoverlo. L'augurio è che la relazione del 2026 di questo organo si concluda invece registrando un netto miglioramento della presenza femminile a tutti i livelli, nel corpo docente, nel corpo studentesco e nel livello dirigenziale del PTA. Nel prossimo anno il CUG si impegnerà nella stesura del Bilancio di Genere, nella speranza che possa essere il primo passo per la costruzione di ulteriori azioni concrete, anche a sostegno di quelle già introdotte.



SCUOLA NORMALE SUPERIORE

ANNO 2026

Situazione al 31.12.2025

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, Funzionari, Collaboratori, Operatori)⁶.

TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI											
Classi di età	UOMINI					DONNE					totale
	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	
Inquadramento											
Segretario Generale					1						1
Dirigenti di 2^ fascia di ruolo				1	1						2
PTA di ruolo	1	14	16	45	17	7	22	40	55	31	248
PTA con contratto a termine							3				3
Collaboratori ed Esperti Linguistici (in breve CEL)				1							1
Totale personale	1	14	16	47	19	7	25	40	55	31	255
% sul personale complessivo in tabella (97 U + 158 D)	0,39%	5,49%	6,27%	18,43%	7,45%	2,75%	9,80%	15,69%	21,57%	12,16%	100,00%

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

TABELLA 1.1aa. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TA NON DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI											
Classi di età	UOMINI					DONNE					totale
	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	
Inquadramento											
EP				2	4			2	5	2	15
Funzionari	1	4	5	22	5	5	18	25	35	15	135
Collaboratori		8	11	19	7	1	4	12	15	9	86
Operatori		2		2	1	1		1		5	12
Totale personale	1	14	16	45	17	7	22	40	55	31	248
% sul personale complessivo in tabella (97 U + 158 D)	0,40%	5,65%	6,45%	18,15%	6,85%	2,82%	8,87%	16,13%	22,18%	12,50%	100,00%

⁶ Rif. art. 85 CCNL comparto Istruzione e ricerca 2019/2021. Per una comparazione con le tabelle degli anni precedenti si consideri la seguente corrispondenza: EP (Elevata Professionalità) >EP ; D >Funzionari; C >Collaboratori; B >Operatori.

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	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	% sul totale U in tabella	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	% sul totale D in tabella
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	1	14	16	44	13	88	94,62%	7	25	38	52	27	149	94,30%
Part Time >50%	0	0	0	1	2	3	3,23%	0	0	1	2	3	6	3,80%
Part Time ≤50%	0	0	0	0	2	2	2,15%	0	0	1	1	1	3	1,90%
Totale	1	14	16	45	17	93		7	25	40	55	31	158	
% sul personale complessivo in tabella (93 U + 158 D)	0,40 %	5,58 %	6,37 %	17,93 %	6,77 %	37,05 %		2,79 %	9,96 %	15,94 %	21,91 %	12,35 %	62,95 %	

TABELLA 1.2b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE/RICERCATORE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
Classi di età	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	% sul totale U in tabella	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	% sul totale D in tabella
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	1	14	16	14	21	66	98,51%	0	5	8	8	6	27	100,00%
Tempo definito	0	0	0	1	0	1	1,49%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	1	14	16	15	21	67		0	5	8	8	6	27	
% sul personale complessivo in tabella (67 U + 27 D)	1,06 %	14,89 %	17,02 %	15,96 %	22,34 %	71,28 %		0,00 %	5,32 %	8,51 %	8,51 %	6,38 %	28,72 %	

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 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 (EP)	5	12,20%	8	19,51%	13	31,71%
Art.91 CCNL (Op, Col, Fu)	7	17,07%	17	41,46%	24	58,54%
Art.91 CCNL (Op, Col, Fu) <i>sub specie</i> funzioni specialistiche	2	4,88%	2	4,88%	4	9,76%
Totale personale	14	34,15%	27	65,85%	41	

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 DI RUOLO (COMPRESI I CEL) NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	% sul totale U in tabella	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	% sul totale D in tabella
Inferiore a 3 anni	1	8	8	8	1	26	27,66%	6	9	16	6		37	23,87%
Tra 3 e 5 anni		2	2	2		6	6,38%	1	4	6			11	7,10%
Tra 5 e 10 anni		3	5	4	1	13	13,83%		9	6	10	2	27	17,42%
Superiore a 10 anni		1	1	32	15	49	52,13%			12	39	29	80	51,61%
Totale	1	14	16	46	17	94		7	22	40	55	31	155	
% sul personale complessivo n.249 Op_Co_Fu_EP_CEL	0,40%	5,62%	6,43%	18,47%	6,83%	37,75%		2,81%	8,84%	16,06%	22,09%	12,45%	62,25%	

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	% sul totale U in tabella	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	% sul totale D in tabella
Inferiore a 3 anni	1	11	4	3	2	21	31,34%		4	2	2	1	9	33,33%
Tra 3 e 5 anni		3	8	6	2	19	28,36%		1	3	1	2	7	25,93%
Tra 5 e 10 anni			4	5	4	13	19,40%			3	4		7	25,93%
Superiore a 10 anni				1	13	14	20,90%				1	3	4	14,81%
Totale	1	14	16	15	21	67		0	5	8	8	6	27	
% sul personale complessivo n. 94 (67 U + 27 D)	1,06%	14,89%	17,02%	15,96%	22,34%	71,28%		0,00%	5,32%	8,51%	8,51%	6,38%	28,72%	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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. Gli importi sono relativi alle posizioni attive e commisurati al periodo effettivo di servizio. 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 OMNICOMPRESIVE 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)
Personale dirigenziale	54.094,56	-	-	
Personale non dirigenziale - EP	28.770,15	32.713,30	3.943,15	12,05%
Personale non dirigenziale - Funzionari	26.096,62	26.153,58	56,96	0,22%
Personale non dirigenziale - Collaboratori	22.625,32	22.871,49	246,17	1,08%
Personale non dirigenziale - Operatori	16.532,07	20.896,76	4.364,69	20,89%
CEL	34.592,33	-	-	

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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)
ORDINARI	65.367,89	75.579,91	10.212,03	13,51%
ASSOCIATI	42.237,78	37.763,51	-4.474,27	-11,85%
RICERCATORI di ruolo	37.712,85	39.495,64	1.782,79	4,51%
RICERCATORI TD (tipo A)	24.180,84	25.435,44	1.254,60	4,93%
RICERCATORI TD (tipo B)	66.753,52	73.719,36	6.965,83	9,45%

TABELLA 1.6/1.7 - PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Nota Metodologica – La tabella evidenzia i dati relativi al personale tecnico amministrativo di ruolo (esclusi i CEL).

TABELLA 1.6/1.7 - PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO						
Tipologia di titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Fino alla scuola dell'obbligo	2	0,80%	7	2,80%	9	3,60%
Licenza media superiore*	41	16,40%	28	11,20%	69	27,60%
Laurea breve**	3	1,20%	17	6,80%	20	8,00%
Laurea***	28	11,20%	55	22,00%	83	33,20%
Specializzazione post laurea/Dottorato di ricerca	8	3,20%	16	6,40%	24	9,60%
Altri titoli post laurea****	13	5,20%	32	12,80%	45	18,00%
Totale personale	95	38,00%	155	62,00%	250	

* in questa categoria sono stati compresi anche i seguenti titoli: Att. Professionale Triennale, Scuola professionale triennale

** in questa categoria sono stati compresi anche i seguenti titoli: Diploma universitario, Laurea triennale, Scuola Diretta Fini Speciali

*** in questa categoria sono stati compresi anche i seguenti titoli: Laurea (vecchio ordinamento), Laurea Magistrale, Laurea specialistica, Diploma Acc. II livello

**** in questa categoria sono stati compresi anche i seguenti titoli: Abilitazioni professionali, Master di I livello, Master di II livello, Altri master

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 selezioni di personale tecnico e amministrativo, di personale docente e ricercatore e per il conferimento di assegni di ricerca e di contratti 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	%		
Personale titolare di assegno di ricerca						
Commissione n° 1	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 2	1	25,00%	3	75,00%	4	D
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	3	75,00%	1	25,00%	4	U
Commissione n° 6	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 7	3	75,00%	1	25,00%	4	U
Commissione n° 8	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 9	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 10	5	83,33%	1	16,67%	6	U
Commissione n° 11	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 12	1	25,00%	3	75,00%	4	D
Commissione n° 13	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 14	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 15	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 16	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 17	3	75,00%	1	25,00%	4	U
Commissione n° 18	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 19	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 20	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Totale	42		30		72	4 D 16 U
Personale titolare di contratto di ricerca						
Commissione n° 1	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 2	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 3	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Totale	5		4		9	2 D 1 U
Personale tecnico amministrativo						
Commissione n.1 SPO	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n.2 EELISA	2	66,67%	1	33,33%	3	U

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Commissione n.3 PEV INTERNAZIONALIZZAZIONE	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n.4 PEV STR BIBLIOTECA	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n.5 PEV STR RISTORAZIONE	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n.6 PEV STR AREA PROGETTI	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n.7 PEV STR SAN SILVESTRO	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n.8 PEV STR BIBLIOTECA - AREA FUNZ -	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n.9 PEV STR COMUNICAZIONE	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n.10 PEV STR DIDATTICA	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n.11 PEV STR STG FIRENZE	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n.12 PEV STR SEGRETERIE	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n.13 SELEZ (2024) PER UN OPERATORE RISTORAZIONE	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Totale	18		21		39	5 D 8 U
Personale docente e ricercatore						
Commissione n°1 BIOS-10/A	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 2 ECON-02/A	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n°3 BIOS-06/A	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 4 BIOS-08/A	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 5 GSPS-07/A	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n°6 PHYS-03/A	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 7 GSPS-07/A	2	40,00%	3	60,00%	5	U
Commissione n° 8 STAT-04/A	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 9 ITAL-01/A	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 10 FIS/01	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 11 MATH-03/B	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 12 GSPS-08	3	60,00%	2	40,00%	5	U
Commissione n° 13 PHYS-05/A	3	60,00%	2	40,00%	5	U
Totale	27		18		45	2 D 11 U

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. 251 unità di ruolo e non, esclusi i CEL).

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO															
Classi età	UOMINI							DONNE							TOT
	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	Tot	% (su tot n.251)	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot	% (su tot n.251)	Valori assoluti
Personale che fruisce di part time a richiesta-Orizzontale					2	2	0,80%			1	1	3	5	1,99%	7
Personale che fruisce di part time a richiesta - Verticale					2	2	0,80%			1	1	1	3	1,20%	5
Personale che fruisce di part time a richiesta - Misto				1		1	0,40%				1		1	0,40%	2
Personale che fruisce di telelavoro		2				2	0,80%				1	1	2	0,80%	4
Personale che fruisce del lavoro agile	1	8	8	36	8	61	24,30%	5	22	35	51	19	132	52,59%	193
Personale che fruisce di orari flessibili. In particolare, un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, con pausa minima di 10 minuti.	0	3	5	14	4	26	10,36%	4	18	12	26	12	72	28,69%	98
Totale	1	13	13	51	16	94	37,45%	9	40	49	81	36	215	85,66%	309

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	133	11,85%	201	17,91%	334	29,77%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	25	2,23%	586	52,23%	611	54,46%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	0,36%	120	10,70%	124	11,05%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	53	4,72%	53	4,72%
Totale	162	14,44%	960	85,56%	1122	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE PER GENERE ED ETA'

Nota Metodologica – La tabella evidenzia i dati relativi alle ore di formazione fruita dal personale tecnico amministrativo suddiviso per genere ed età.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'												
	<30	UOMINI				TOT (U)	DONNE					TOT (D)
		31- 40	41- 50	51-60	>60		<30	31- 40	41- 50	51-60	>60	
Competenze manageriali/relazionali	45	286	305,73	943,45	242,67	1822,85	188,67	574,33	994,78	1530,45	484	3772,23
Obbligatoria (sicurezza)	23,25	110,50	63,50	147,75		345,00	95,50	185,50	310	116	2	709,00
Tematiche CUG				84	71,50	155,50		33	31,50	125	4,50	194,00
Aggiornamento professionale	12	68	38	266	40	424,00	36	150	256	260	106	808,00
Altro			7			7,00				4		4
Totale complessivo	80,25	464,50	414,23	1441,20	354,17	2754,35	320,17	942,83	1592,28	2035,45	596,50	5487,23

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Sostenere finanziariamente le famiglie nei costi correlati all'iscrizione e alla frequenza di strutture nido o scuole d'infanzia (requisito ISEE, contributo di norma pari al 30% della spesa documentata) – Azione “Il nido più adatto” (rif. Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027).

Azioni: Avvio ed espletamento di una procedura interna per il riconoscimento dei contributi (anno educativo 2024/2025).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio 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”. Riconosciuti rimborsi per 4.181,26 euro.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Sostenere finanziariamente le famiglie 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 550,00 a fronte di ISEE inferiori o pari a 46 mila euro e per un massimo di 250,00 euro a fronte di ISEE superiori a 46 mila ma inferiori a 60 mila euro) – Azione “Un aiuto quando serve” (rif. Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2025).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio 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”. Riconosciuti rimborsi per 1.297,60 euro.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Sostenere finanziariamente le famiglie 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. Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2025).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio 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”. Riconosciuti rimborsi per 5.218,00 euro.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Sostenere finanziariamente nei costi sostenuti per i servizi di cura e assistenza alle persone anziane e/o con disabilità – Azione “Un aiuto per i nostri anziani e/o persone con disabilità” (rif. Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027). Misura complementare all’istituto delle provvidenze (v. *infra*).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2025).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio 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 1.000,00 euro.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Sostenere finanziariamente nei costi sostenuti a fronte di decessi, malattie (spese mediche e sostegno del reddito), furti e scippi, accadimento familiari, spese d’istruzione, spese per utilizzo mezzi pubblici e bisogni generici.

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

https://www.sns.it/sites/default/files/2025-04/regolamento_provvidenze_2025_web.pdf

Azioni: Avvio ed espletamento di procedure interne per il riconoscimento delle provvidenze, ordinarie e straordinarie (anno 2025).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Amministrazione del 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”

Iniziativa n. 6

Obiettivo: Consentire la fruizione di una polizza sanitaria a favore del personale tecnico-amministrativo.

Azioni: Stipula di una polizza di durata annuale.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Governance, Area Patrimonio e acquisti).

Beneficiari: Personale tecnico e amministrativo.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.09 “Sussidi al personale – provvidenze”

Iniziativa n. 7

Obiettivo: Lavoro agile e telelavoro.

Azioni: Rinnovo dei contratti di lavoro agile in scadenza (previsione di durata a tempo indeterminato) e indizione della procedura per posizioni di telelavoro ordinarie 2026 (5 posizioni coperte).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Amministrazione del personale).

Beneficiari: Personale dipendente tecnico e amministrativo.

Iniziativa n. 8

Obiettivo: Collaborazione e sviluppo di sinergie tra organismi di parità, a livello locale e nazionale - Azione "Una rete per la parità" (rif. Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027).

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 – quota annuale SNS convenzione per lo Sportello antiviolenza 5.000,00 euro).

Iniziativa n. 9

Obiettivo: Istituzione di uno Sportello interuniversitario contro la violenza di genere.

Azioni: lo Sportello è nato nel 2022 dal coordinamento dei CUG di Scuola Normale, Scuola Sant'Anna e Università di Pisa.

Anonimo, gratuito e senza obbligo di denuncia, lo Sportello è a disposizione di chi studia, fa ricerca, insegna e lavora in Normale, nella sede pisana e in quella fiorentina, Sant'Anna e Unipi.

Chiunque abbia subito atti di discriminazione e violenza di genere – o comunque legati alla propria identità di genere e/o orientamento sessuale – anche in luoghi diversi da quelli universitari, potrà rivolgersi allo sportello.

Lo Sportello - la cui gestione è stata affidata alla Casa della Donna di Pisa, associazione di promozione sociale senza scopo di lucro - offre, sia in italiano che in inglese, un servizio di ascolto, assistenza, informazione, indirizzando – in caso di bisogni particolari o di maggiore complessità – verso strutture, associazioni, istituzioni socio-sanitarie o giudiziarie del territorio.

Attori coinvolti: Gli atenei pisani, la Casa della Donna di Pisa.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (quota annuale SNS convenzione per lo Sportello antiviolenza 5.000,00 euro).

Iniziativa n. 10

Obiettivo: Diffusione della cultura della parità.

Azioni: Nomina di una Prorettrice con delega a “Diversità, Eguaglianza e Inclusione” (decreto del Direttore n. 322/2025), già Delegata del Direttore alla disabilità e alle pari opportunità (decreti del Direttore n. 608/2023, n. 796/2024).

Beneficiari: Tutta la comunità normalistica.

Spesa: Indennità annua corrispondente ad un importo (lordo Scuola) pari ad euro 16.500 (delibera del Consiglio di amministrazione della Scuola n. 27 del 26 marzo 2024 avente ad oggetto l’approvazione degli emolumenti spettanti ai componenti degli organi di amministrazione, ivi compresi Prorettrici e Prorettori).

Iniziativa n. 11

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

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

Attori Coinvolti: Consigliera di fiducia, CGCE.

Beneficiari: Tutta la comunità normalistica.

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

Iniziativa n. 12

Obiettivo: Sensibilizzazione alle tematiche di genere – Azione “Imparare a pensare le differenze” (rif. Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027)

Azioni: Sostegno alla quinta edizione del Premio di laurea e dottorato intitolato a Paola 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-quinta-edizione-scadenza-31-ottobre/>

Attori Coinvolti: associazione Casa della Donna di Pisa, con il sostegno delle sorelle e delle figlie di Paola Bora e dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità (Cug) di Scuola Normale Superiore, Università di Pisa, Scuola Superiore Sant’Anna e Scuola IMT Alti Studi di Lucca e con il patrocinio della Società Italiana delle Storiche, Società Italiana delle Letterate, Società italiana per le donne in filosofia e della Provincia di Pisa.

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. 13

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. 14

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, Scuola Sant’Anna, Università di Pisa e Autolinee toscane.

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 5.000,00).

Iniziativa n. 15

Obiettivo: Promuovere iniziative di mobilità sostenibile.

Azioni: Aggiornamento annuale del Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL).

Il PSCL è consultabile al seguente link: <https://www.sns.it/it/mobilita-sostenibile>

Attori Coinvolti: Mobility manager e gruppo di supporto.

Beneficiari: Tutte le componenti SNS.

Spesa: voci CoAn di volta in volta individuate in base alla tipologia di intervento.

Iniziativa n. 16

Obiettivo: Benessere organizzativo del personale dipendente (PTA).

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

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

Beneficiari: Amministrazione (Segretario generale, Dirigenti).

Iniziativa n. 17

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 (Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027: ambito "Cultura della parità" – azione "Imparare a pensare le differenze").

Azioni: Sostegno alla scuola estiva "*Pensare e agire la pace. Idee, azioni e tensioni nei movimenti delle donne tra XX e XXI secolo*", organizzata dalla Società Italiana delle Storiche a Firenze dal 27 al 31 agosto 2025 (deliberazione CUG SNS del 9 maggio 2025) anche attraverso il pagamento dei costi corrispondenti alla partecipazione da parte di due allieve della Scuola Normale Superiore selezionate da un'apposita Commissione.

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

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

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (790,00 euro). Selezionate due allieve del corso ordinario della Classe di Lettere e filosofia.

Iniziativa n. 18

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 (Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027: ambito "Cultura della parità" – azione "Imparare a pensare le differenze").

Azioni: Bando CUG "Iniziative Culturali di Allieve e Allievi inerenti a tematiche del Comitato". Finanziamento di iniziative culturali (a titolo esemplificativo, attività formative e/o seminariali, esposizioni fotografiche e/o pittoriche e spettacoli teatrali, realizzazione di materiali informativi, editoriali o multimediali) proposte da allieve e allievi della Scuola, con riferimento ad uno dei seguenti assi tematici principali: inclusione sociale, parità e violenza di genere, discriminazioni, bullismo.

Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia SNS, Scuola Normale Superiore (Servizio Eventi culturali, Servizio Comunicazione, Servizio Organizzazione e valutazione).

Beneficiari: allieve e allievi del corso ordinario e di perfezionamento della Scuola

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (1.323,79 euro). Approvati n.3 progetti.

Iniziativa n. 19

Obiettivo: GEP – GENDER EQUALITY PLAN

Azioni: In linea con i valori promossi dallo Statuto, dal Piano Strategico e dal Codice Etico per raggiungere gli obiettivi fissati dall'Unione Europea in materia di equità di genere, la Scuola – all'esito di un percorso partecipativo interno – ha aggiornato il proprio Gender Equality Plan (GEP), già adottato per il triennio 2022-2024. Il GEP prevede azioni suddivise in cinque diverse aree di intervento, che vanno ad integrare quanto già definito e attuato per migliorare il benessere organizzativo, la cultura dell'equità di genere, la conciliazione tempi di lavoro e vita familiare e l'ascolto per le componenti

della Comunità, al fine di creare un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze di genere. Il documento è oggetto di monitoraggio periodico, di norma semestralmente, sia in termini di avanzamento che di risultati ottenuti, con il coordinamento della Presidenza del CUG SNS.

Amplius:

[Gender Equality Plan SNS 2025/2027](#)

[Bilancio di genere SNS 2023](#)

Attori coinvolti: Direzione, Segretario generale, CUG, responsabili varie strutture a seconda delle aree e degli obiettivi.

Iniziativa n. 20

Obiettivo: Prevenzione e contrasto delle situazioni di disagio psicologico ed emotivo.

Azioni: Attività del Servizio di consulenza e supporto psicologico (indirizzato alle allieve e agli allievi della Scuola, indipendentemente dalla tipologia e dalla complessità del bisogno espresso ed a prescindere dalla provenienza culturale e geografica. Incontri gratuiti, nell'ambito di una misura massima; strategie e strumenti, possibilità di indirizzamento verso strutture competenti).

Attori Coinvolti: Il servizio è coordinato con gli altri servizi della Scuola destinati ad allievi e allieve e integra l'azione finalizzata al benessere organizzativo svolta dal Comitato Unico di Garanzia e completata dalle funzioni esercitate dalla Consigliera di Fiducia. Dall'autunno 2023 il servizio è gestito da PerFormat s.r.l., scuola di Specializzazione in Psicoterapia e Alta Formazione riconosciuta dal MIUR.

Beneficiari: Allievi e allieve della Scuola.

Iniziativa n. 21

Obiettivo: Comunicazione inclusiva (rif. Azioni Positive 2025/2027 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2025/2027 - Azione "Attenzione alla comunicazione!"; rif. Piano di comunicazione SNS 2024-25, Obiettivo D. "Inclusività, superamento del gap di genere, mobilità sociale" <https://www.sns.it/it/guida/piano-di-comunicazione#obD>; Guida all'uso del linguaggio esteso: <https://www.sns.it/it/guida/guida-alluso-del-linguaggio-esteso>).

Azioni: valorizzare le iniziative sviluppate dalla Scuola Normale per il contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere, per la promozione del benessere psicologico e dell'inclusione, e in supporto alla conciliazione Vita/Lavoro (GEP, Sportello antiviolenza, CGCE e Consigliera di Fiducia, Counseling, PAP). Promuovere, all'interno della propria comunità e all'esterno, tutte le azioni, le iniziative e le buone pratiche che contribuiscono, anche attraverso il linguaggio visivo e verbale, a valorizzare la diversità individuale e culturale e a favorire un ambiente aperto, equo e accogliente.

Attori Coinvolti: Servizio Comunicazione, Governance, Comitato Unico di Garanzia e tutta la comunità SNS.

Beneficiari/e: Tutta la comunità della Scuola, futuri allievi e allieve, società civile.

Spesa: Nessun onere a carico della Scuola (risorse interne).

Iniziativa n. 22

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 organizzati da SNS con particolare attenzione alla presenza femminile anche in rappresentanza delle discipline STEM.

[San Miniato \(PI\) - Conservatorio Santa Chiara - 22/25 giugno 2025](#)

[San Miniato \(PI\) - Conservatorio Santa Chiara - 26/29 giugno 2025](#)

[Torino - Centro Congressi Lingotto - 30 giugno/ 3 luglio 2025](#)

[Roma - Accademia Nazionale dei Lincei - 7/10 luglio 2025](#)

Scuola di Orientamento Universitario (*collaborazione tra Scuola Normale Superiore e Scuola Superiore Sant'Anna*)

corso coordinato da e presso la Scuola Normale Superiore: dal 13 al 16 luglio 2025

[Corso 24-27 giugno 2024 \(Pisa, coordinamento SSSA\)](#)

[Corso 13-16 luglio 2025 \(Pisa, coordinamento SNS\)](#)

Attori Coinvolti: Governance, Servizio Eventi culturali, Servizio Comunicazione, Commissione Terza Missione, alumni e alumnae, Scuola Superiore Sant'Anna.

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. 23

Obiettivo: Internazionalizzazione, interdisciplinarietà, promozione dell'equità di genere nelle discipline STEM.

Azioni: Attività nell'ambito del consorzio di università europee EELISA (European Engineering Learning Innovation and Science Alliance).

EELISA è un network internazionale di università e istituti di ricerca finanziato dalla Commissione Europea, nel quadro del programma "European Universities". L'acronimo è ispirato a Elisa Leonida Zamfirescu (1887 – 1973), una delle prime donne al mondo a ottenere un diploma di laurea in ingegneria. Attraverso la collaborazione sui temi dell'educazione, della ricerca, e dell'innovazione, e una prospettiva interdisciplinare, EELISA risponde alle sfide ambientali, economiche e sociali e promuove l'inclusione, la diversità e l'equità di genere.

Attori Coinvolti: Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, École des Ponts ParisTech, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, İstanbul Teknik Üniversitesi, Scuola Normale Superiore, Scuola Superiore Sant'Anna, Universitatea Politehnica din București, Université Paris Sciences et Lettres, Universidad Politécnica de Madrid, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Beneficiari: Comunità accademica.

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

Iniziativa n. 24

Obiettivo: Promozione dell'equità di genere nelle discipline STEM.

Azioni: Attività nell'ambito del Progetto [ISPIRA](#): Inclusività nelle Scienze, una Possibilità di Identificazione e Rappresentazione.

Il progetto prevede l'organizzazione di un ciclo di lezioni informali/interattive su svariati e attuali temi scientifici che hanno visto dottorande e ricercatrici della Scuola Normale nel ruolo chiave di speakers. Le speakers sono testimoni concrete 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.

Il progetto si articola in 4 fasi: reclutamento di partecipanti e contatti con le scuole, Masterclass di divulgazione, creazione del gruppo di lavoro, seminari presso le scuole.

Attori coinvolti: Allieve/i del corso di perfezionamento e assegniste/i delle tre Classi della SNS.

Beneficiari: studenti e studentesse delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado di Pisa e provincia, delle province limitrofe e, idealmente, su scala nazionale.

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

Iniziativa n. 25

Obiettivo: Promozione del merito, dell'equità di genere, dell'inclusione sociale e dello sviluppo delle competenze avanzate.

Azioni: Attività nell'ambito del progetto "MERITA, la rete per il talento".

Il progetto [MERITA, la rete per il talento](#) è finanziato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 4 – Istruzione e Ricerca, Componente 1, Investimento 3.4 "Didattica e competenze universitarie avanzate" - "Rafforzamento delle Scuole universitarie superiori".

MERITA è frutto della collaborazione di cinque istituzioni accademiche italiane: la Scuola Normale Superiore, la Scuola Superiore Sant'Anna, il Collegio Superiore dell'Università di Bologna, la Scuola Galileiana di Studi Superiori dell'Università di Padova e la Scuola Superiore di Studi Avanzati della Sapienza Università di Roma.

MERITA si sviluppa attorno a cinque obiettivi strategici per promuovere l'inclusione sociale, la valorizzazione del talento e la riduzione di ogni possibile barriera al suo sviluppo: Orientamento e mobilità sociale, Seasonal and Summer Schools undergraduate e PhD, Internazionalizzazione e mobilità, Ecosistema digitale, Infrastrutture.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore, Scuola Superiore Sant'Anna, Collegio Superiore dell'Università di Bologna, Scuola Galileiana di Studi Superiori dell'Università di Padova, Scuola Superiore di Studi Avanzati della Sapienza Università di Roma.

Beneficiari: Studentesse e studenti del ciclo di istruzione secondaria di secondo grado; comunità accademica.

Iniziativa n. 26

Obiettivo: Promozione dell'equità di genere nelle discipline STEM.

Azioni: Organizzazione dello stage formativo "[Scienziate di domani](#)".

A fronte della disparità di genere presente nei percorsi di studio e di lavoro in ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), lo stage, rivolto a studentesse interessate alle discipline scientifiche (matematica, fisica, biologia e chimica), si propone di introdurre le partecipanti alla conoscenza dell'ambiente di studio e di vita della Normale, attraverso lezioni e laboratori, con l'obiettivo di coltivare e promuovere in loro la propensione e l'interesse per le discipline scientifiche, accogliendole in un contesto che le ha poste in contatto e in dialogo con l'esperienza di studentesse e studenti di poco più grandi.

Attori coinvolti: Allieve e allievi SNS affiancati da personale docente e di ricerca.

Beneficiari: studentesse del terzo e quarto anno delle scuole superiori.

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

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 Eventi culturali, Servizio Comunicazione, STG Firenze, Comitato Unico di Garanzia). 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", 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità", in alcuni casi a carico di fondi correlati a progetti di ricerca.

Iniziativa n. 27

Titolo: Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza. Conferenza aperta al pubblico.

Riferimenti temporali: 11 febbraio 2025.

Relatori e relatrici: Moderatrice Simona Gallerani - Scuola Normale Superiore, Prorettrice con delega a "Diversità, uguaglianza e inclusione".

Interventi

Alice Melani -Allieva del Corso ordinario in Scienze Biologiche, Scuola Normale Superiore
"Donne di scienza": una mostra bibliografica alla Normale

Edwige Pezzulli - Divulgatrice scientifica
"Oltre Marie. Prospettive di genere nella scienza"

Valentina D'Odorico - Ricercatrice, Istituto Nazionale di Astrofisica
"Recap": Una sinergia vincente al femminile

Lucio Pisacane - Ricercatore, Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
Potenzialità e criticità dei "Piani di uguaglianza di genere"

Visita Mostra "Donne di Scienza: percorsi della memoria fra storia, cinema e letteratura" (Biblioteca Scuola Normale Superiore - Palazzo della Canonica)

Sede: Sala Azzurra e Biblioteca SNS, piazza dei Cavalieri - PISA

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 28

Titolo: Mostra "Donne di Scienza: percorsi della memoria fra storia cinema e letteratura".

Mostra bibliografica curata da Arianna Andrei e Alice Meloni (SNS) e Mariella Rinaldi (Pin fo Science). La Mostra evidenzia l'interesse che il mondo dell'editoria, da alcuni decenni, sta prestando verso questa tematica, con diverse tipologie di pubblicazioni (es. biografie, raccolte e romanzi biografici, saggi divulgativi e di attualità scientifica, graphic novel, libri per ragazzi, opere didattiche illustrate). Tramite brevi didascalie vengono proposti alcuni percorsi narrativi che, partendo dalla biografie di scienziate (es. Rita Levi Montalcini, Doudna e Charpentier, Rosalind Franklin, Lise Meitner, Marie Skłodowska-Curie, Dorothy Crowfoot, Emmy Noether, Sofia Kovalevskaja, Dorothy Johnson, Jane Goodall, Vandhana Shiva, Jocelyn Bell, Margherita Hack) ampliano lo sguardo, su temi simili, alla produzione cinematografica e video-televisiva e alle molte risorse disponibili in rete, con la finalità di avvicinare al mondo delle discipline STEM le nuove generazioni.

Riferimenti temporali: 12 febbraio – 18 aprile 2025

Relatori e relatrici: Prof. David Pettinicchio, University of Toronto

Sede: Palazzo della Canonica, Biblioteca Scuola Normale

Destinatari: Comunità SNS e scuole, su prenotazione.

Iniziativa n. 29

Titolo: Esposizione "Gendered Imaginations" di Selen Sarikaya Eren (SNS).

La mostra prevede 10-15 illustrazioni su tematiche di genere, femminilità e femminismo, focalizzandosi sulle esperienze delle giovani donne contemporanee. I temi spaziano dalla dimensione esteriore a quella interiore, dalla dimensione individuale a quella sociologica. Il materiale esposto costituirà il punto di partenza per un dibattito sui temi del femminismo e dell'arte in contesti autoritari, e più in generale sulle esperienze delle giovani donne nel mondo contemporaneo.

Riferimenti temporali: 21 febbraio 2025 – 9 marzo 2025

Relatori e relatrici: Selen Sarikaya Eren (SNS)

Sede: Firenze, Laboratorio 13 - Spazio d'arte

Destinatari: Comunità SNS e scuole, pubblico esterno interessato.

Iniziativa n. 30

Titolo: *The Outcomes of Episodic Protest Coalitions: Lessons from the Disability Rights Movement.*

Seminario all'interno del ciclo Cosmos Talks, con l'obiettivo di promuovere riflessioni e sensibilizzare a tematiche relative alla disabilità e alle proteste del movimento per i diritti delle persone con disabilità.

Riferimenti temporali: 5 marzo 2025.

Relatori e relatrici: Prof. David Pettinicchio, University of Toronto

Sede: Firenze, Scuola Normale Superiore

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 31

Titolo: “Un altro genere di cinema”. Rassegna cinematografica su identità, genere, violenza, autodeterminazione, diritti, reti, solidarietà.

Rassegna cinematografica a cura dello Sportello interuniversitario contro la violenza di genere (Università di Pisa, Scuola Superiore Sant’Anna, Scuola Normale Superiore) in collaborazione con la Casa della Donna di Pisa e con il Cinema Arsenale. Ogni proiezione, ad ingresso gratuito, è stata seguita da un dibattito, anche con il coinvolgimento di realtà e associazioni locali impegnate sui temi trattati.

Riferimenti temporali: 22 maggio 2025; 5 giugno 2025

Sede: Pisa, Cinema Arsenale

Destinatari: Pubblico interessato alla tematica, accademico e generico.

Iniziativa n. 32

Titolo: Seminario “Lavoro e imprenditoria al femminile nella Roma antica: aspetti sociali ed economici tra mito e realtà”.

Riferimenti temporali: 26 febbraio 2025

Relatori e relatrici: Silvia Braitto (Universitat de Barcelona, Grup de Recerca LITTERA)

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 33

Titolo: Interventi nelle scuole nell’ambito del progetto PRIN 2022MYMSLK “*Female voices in a public context: authorial articulation and mimetic representation in ancient Greek literature*”, con la partecipazione di Scuola Normale Superiore, Università degli Studi di Napoli “Federico II” e Università degli Studi della Campania “Luigi Vanvitelli”.

Riferimenti temporali e Sedi:

“Fedra e le altre: Voci di donne nell’*Ippolito* di Euripide” - 27 febbraio 2025 - Liceo Classico “G. Galilei” (IIS “Galilei-Pacinotti”) Pisa

“Donne giuste: tragedia e diritti nell’Atene del V secolo” - 31 marzo 2025 - Liceo Classico “N. Machiavelli” (IIS “Machiavelli”) Lucca

“Il potere di Medea. Autorità della voce femminile in Euripide” - 3 aprile 2025 - Liceo Classico “Carducci” Milano

Relatori e relatrici: Marco Catrambone (SNS), Stefano Fanucchi (SNS)

Destinatari: Studentesse e studenti delle scuole secondarie di secondo grado.

Iniziativa n. 34

Titolo: *Trans Visibility and Resistance: Dialogues between scholarship and praxis.*

Evento organizzato da COSMOS in collaborazione con il FIG (Feminism, Intersectionality and Gender Working Group), in occasione del Trans Visibility Day. L'iniziativa si propone di creare uno spazio di dialogo promuovendo prospettive intersezionali sui diritti trans, l'autodeterminazione e la resistenza.

Riferimenti temporali: 2 aprile 2025

Relatori e relatrici: Ale Santambrogio (Università degli Studi di Enna "Kore"), Isa Borrelli (Freelance Strategist), Meriç G. Doğan (Université Catholique de Louvain), Sandra Cane (Writer and Independent Researcher).

Sede: Palazzo Vegni, Firenze, Scuola Normale Superiore; Circolo San Niccolò, Firenze.

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 35

Titolo: Una piazza per tutte e tutti: lo spazio pubblico come luogo di inclusione.

Cerimonia di premiazione del concorso organizzato dalla Scuola Normale Superiore e rivolto a studenti e studentesse del Liceo artistico Franco Russoli di Pisa e Cascina, per la presentazione di un progetto artistico in seguito realizzato sulle recinzioni dell'area di cantiere del Palazzo della Canonica, in Piazza dei Cavalieri e Via Ulisse Dini.

Riferimenti temporali: 9 aprile 2025

Sede: Sala Azzurra, Scuola Normale Superiore, Pisa.

Relatori e relatrici: Flavio Fergonzi (SNS).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 36

Titolo: Presentazione del libro "Le fatiche di Eva: cronache di sopravvivenza in un mondo di parità promessa ma non ancora realizzata".

Tavola rotonda con l'autrice, Paola Mascaro, organizzata dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore con il supporto della Prorettrice con delega a "Diversità, uguaglianza e inclusione", Simona Gallerani, e con il CUG della Scuola Superiore Sant'Anna.

Riferimenti temporali: 25 giugno 2025

Sede: Sala Azzurra, Scuola Normale Superiore, Pisa.

Relatori e relatrici: Manuela Caiani (Presidente del Comitato Unico di Garanzia SNS), Luca Falzea (assegnista di ricerca SNS), Paola Mascaro.

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 37

Titolo: Convegno "*Authority and Empowerment of Female Voices in Greek Tragedy*".

Evento organizzato nell'ambito del progetto PRIN 2022MYMSLK "*Female voices in a public context: authorial articulation and mimetic representation in ancient Greek literature*", con la partecipazione di Scuola Normale Superiore, Università degli Studi di Napoli "Federico II" e Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli".

Riferimenti temporali: 22 settembre 2025

Sede: Pisa, Sala Azzurra, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Corinne Bonnet (SNS), Marco Catrambone (SNS), Lyndsay Coe (University of Bristol), Enrico Medda (Università di Pisa), Giovan Battista D'Alessio (Sapienza Università di Roma), Cecilia Nobili (Università degli Studi di Bergamo), Stefano Fanucchi (SNS), Laura Swift (University of Oxford), Leyla Ozbek (Università di Pisa), Cristina Pepe (Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"), Evert van Emde Boas (Aarhus University), Luigi Battezzato (SNS).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 38

Titolo: Ciclo di seminari FIREworks (COSMOS - The Centre on Social Movement Studies)

Riferimenti temporali e Sedi:

- *Feminists Debate the Family: Challenges to Right-Wing Familialism from Turkey;*

22 ottobre 2025 - Firenze, Palazzo Vegni, Scuola Normale Superiore

- *Tunisia Uprising: Feminisms and Queerness on the Streets and Online;*

10 novembre 2025 – Firenze, Palazzo Strozzi, Scuola Normale Superiore

- *Breaking Up with Love. Constance Debré as a Literary and Sociological Phenomenon;*

10 dicembre 2025 - Firenze, Palazzo Vegni, Scuola Normale Superiore

Relatori e relatrici: Özlem Altan-Olcay (Koç University), Guendalina Simoncini (SNS), Maria Nicola Stragapede (SNS), Henda Chennaoui (giornalista e attivista), Aletta Diefenbach (Freie Universität Berlin)

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 39

Titolo: Seminario "*Do feminist institutional responses address the 'anti-gender regime'?*"

Evento organizzato nell'ambito della serie SNS Lunch Seminars 'al sacco'

Riferimenti temporali: 11 novembre 2025

Sede: Firenze, Palazzo Vegni, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Emanuela Lombardo (SNS).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 40

Titolo: Convegno “Lavorare in rete contro la violenza di genere”.

Evento promosso dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore.

Riferimenti temporali: 24 novembre 2025

Sede: Pisa, Sala Azzurra, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Simona Gallerani (SNS), Luca Falzea (SNS), Maddalena Cannito (Università degli Studi di Torino), Francesca Tomatis (Università di Bergamo), Anna Loretoni (Scuola Superiore Sant’Anna), Simona Forti (SNS)

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 41

Titolo: Conferenza “Il trumpismo come mito politico: una critica femminista”.

Evento organizzato nell’ambito del ciclo *Carlo Azeglio Ciampi Lectures*.

Riferimenti temporali: 27 novembre 2025

Sede: Pisa, Sala Azzurra, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Simona Forti (SNS), Chiara Bottici (Ciampi Visiting Scholar, The New School for Social Research), Anna Loretoni (Scuola Superiore Sant’Anna)

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

Iniziativa n. 42

Titolo: “Storia delle donne, storia di genere, storia dei generi”. Seminari della classe di Lettere e filosofia - Studi di genere e intersezionali/Gender and Intersectionality Studies.

Riferimenti temporali: 24, 25 e 26 novembre 2025.

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Raffaella Sarti (Università di Urbino)

Destinatari: Allievi e allieve della Scuola.

Iniziativa n. 43

Titolo: Convegno “Sessualità, movimenti sociali e relazioni intime. Strumenti per uno studio critico della società”.

Evento promosso dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore.

Riferimenti temporali: 15 dicembre 2025

Sede: Pisa, Sala Azzurra, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Luca Falzea (SNS), Nic Braidà (Università degli Studi di Torino), Maya De Leo (Università di Pisa), Deniz Nihan Aktan (SNS), Giada Bonu Rosenkranz (SNS).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Comunità SNS.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Nell' allegato n.4 al PIAO SNS 2026-2028, "Azioni Positive per il triennio 2026/2028" sono state sostanzialmente confermate le misure previste nel piano precedente.

[Amplius: PIAO SNS 2026-2028 - Allegato 4 "Azioni positive per la parità e le pari opportunità pianificate dal Comitato Unico di Garanzia"](#)

Iniziativa n. 1

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

Tipologia iniziativa:

Il progetto prevede l'organizzazione di un ciclo di lezioni informali/interattive su svariati e attuali temi scientifici che hanno visto dottorande e ricercatrici della Scuola Normale nel ruolo chiave di speaker. Le speaker sono testimoni concrete 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: Anno 2026 - Il progetto si articola in 4 fasi: reclutamento di partecipanti e contatti con le scuole, Masterclass di divulgazione, creazione del gruppo di lavoro, seminari presso le scuole.

Relatori e relatrici: Allieve/i del corso di perfezionamento e assegniste/i delle tre Classi della SNS.

Destinatari: studenti e studentesse delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado di Pisa e provincia, delle province limitrofe e, idealmente, su scala nazionale.

Iniziativa n. 2

Titolo: Corsi di orientamento SNS.

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 2026.

Relatori e relatrici: Docenti e ricercatrici SNS e di altri enti e istituzioni.

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

Iniziativa n. 3

Titolo: “Scienziate di domani”. Corsi di orientamento alle discipline STEM, residenziali, due edizioni della durata di 3 giorni ciascuna.

Tipologia iniziativa: Corsi destinati a 100 studentesse del terzo e quarto anno delle scuole superiori.

Obiettivo: A fronte della disparità di genere presente nei percorsi di studio e di lavoro in ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), lo stage si propone di introdurre le partecipanti alla conoscenza dell’ambiente di studio e di vita della Normale, attraverso lezioni e laboratori, con l'obiettivo di coltivare e promuovere in loro la propensione e l’interesse per le discipline scientifiche, accogliendole in un contesto che le porrà a contatto e in dialogo con l'esperienza di studentesse e studenti di poco più grandi.

Riferimenti temporali: indicativamente primavera 2026.

Relatori e relatrici: Allieve e allievi SNS affiancati da personale docente e di ricerca.

Destinatari: studentesse del terzo e quarto anno delle scuole superiori.

Altre iniziative

Tipologia iniziativa: Conferenze, incontri, cicli di seminari divulgativi, giornate di studio.

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

Riferimenti temporali: Da febbraio a dicembre 2026.

Relatori e relatrici: Docenti e ricercatrici SNS e di altri enti e istituzioni, allieve del corso di perfezionamento e assegniste SNS.

Fonte dati

- Servizio 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 culturali (sezioni 2 e 3)
- STG Firenze (sezioni 2 e 3)
- Servizio Comunicazione (sezioni 2 e 3)

Composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Scienze	Lettere	SPS	Scienze	Lettere	SPS	Scienze	Lettere	SPS
Tot. Allieve/i	274	161	41	57	125	51	331	286	92
Di cui Ordinarie/i	150	85	6	13	56	6	163	141	12
Di cui PhD	124	76	35	44	69	45	168	145	80

La tabella fotografa la composizione di genere degli allievi e delle allieve della Scuola al 31 dicembre 2025, suddividendo tipo di corso (ordinario/perfezionamento) e classe accademica di afferenza⁷. La suddivisione attuale della popolazione studentesca della Scuola è sbilanciata a favore del numero di uomini: su un totale di 709 persone, 476 sono uomini (67,1%), 233 donne (32,9%).

La distribuzione per genere all'interno delle classi vede una prevalenza maschile marcata nella Classe di Scienze (82,8% uomini e 17,2% donne), maggiormente bilanciata nella Classe di Lettere e filosofia (56,3% uomini e 43,7% donne), e ridotta nella Classe di Scienze politico-sociali (44,6% uomini e 55,4% donne).

Concorsi: corso ordinario

Analizzare i dati dei concorsi per l'accesso al corso ordinario consente di confrontare la composizione di genere delle candidature con quella delle ammissioni. I dati forniti riguardano gli ultimi tre anni accademici (2023/2024, 2024/2025, 2025/2026).

2023/24									
Classe	N. domande	U	D	Ammesse/i agli orali	U	D	Vincitori/trici	U	D
Scienze	458	353	105	60	56	4	36	33	3
Lettere	335	156	179	58	32	26	29	17	12
SPS	15	8	7	6	3	3	4	1	3
Totale	808	517	291	124	91	33	69	51	18

⁷ Fonte dati: Dashboard SNS "Allievi a una data", 31/12/2025. <https://bi-dashboard.sns.it/> (estrazione in data 19/02/2026). La Dashboard elenca le allieve e agli allievi del corso ordinario e di perfezionamento che risultano iscritte/i e attive/i alla data di riferimento selezionata. Non sono incluse le allieve e gli allievi in sospensione.

2024/25									
Classe	N. domande	U	D	Ammesse/i agli orali	U	D	Vincitori/trici	U	D
Scienze	419	334	85	61	56	5	37	34	3
Lettere	340	165	175	71	45	26	30	18	12
SPS	19	7	12	11	5	6	6	2	4
Totale	778	506	272	143	106	37	73	54	19

2025/26									
Classe	N. domande	M	F	Ammesse/i agli orali	M	F	Vincitori/trici	M	F
Scienze	460	368	92	53	48	5	35	31	4
Lettere	333	176	157	70	47	23	32	21	11
SPS	24	16	8	10	8	2	6	4	2
Totale	817	560	257	133	103	30	73	56	17

Concorsi: corso di Perfezionamento

Analisi simile a quella svolta per il concorso ordinario è stata condotta per il concorso di perfezionamento, analizzando i dati dell'ultimo triennio (2023-2024-2025).

2023/2024						
Classe	N. domande	M	F	Vincitori/trici	M	F
Scienze	888	677	211	45	34	11
Lettere	396	243	153	40	20	20
SPS	312	201	111	23	10	13
Totale	1596	1121	475	108	64	44

2024/25						
Classe	N. domande	M	F	Vincitori/trici	M	F
Scienze	789	559	230	40	28	12
Lettere	565	322	243	37	19	18
SPS	309	180	129	16	5	11
Totale	1663	1061	602	93	52	41

2025/26						
Classe	N. domande	M	F	Vincitori/trici	M	F
Scienze	856	563	293	34	26	8
Lettere	350	195	174	35	16	19
SPS	320	166	154	16	6	10
Totale	1545	924	621	85	48	37