



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Bilancio di Genere

2025



Consiglio di Amministrazione del 28 Aprile 2026

Sommario

<i>Presentazione della Rettrice</i>	<i>5</i>
<i>Presentazione della Direttrice Generale.....</i>	<i>7</i>
INTRODUZIONE	8
1.1 La Componente Studentesca	12
I. Corsi di studio	12
II. Corsi di Dottorato e Scuole di Specializzazione	26
1.2 Personale Docente e Ricercatore.....	29
A. COMPOSIZIONE	29
2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo	30
3. Distribuzione per genere, ruolo e classe di età	31
4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale	32
5. Distribuzione Docenti e Ricercatori/trici tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures	34
6. Rapporto di Femminilità	36
B. CARRIERE	40
7. Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere.....	40
8. Forbice delle carriere universitarie e accademiche	40
9. Glass Ceiling Index	41
10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN	43
11. Percentuale abilitazioni per genere.....	44
12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere.....	45
13 Fruizione anno sabbatico	45
14. Composizione per genere delle commissioni di concorso	46
C. RICERCA	47
15. Principal Investigators nelle diverse tipologie di progetti per genere e per finanziamento erogato	47
16. Finanziamenti PRIN/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI	47
17. Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere.....	49
D. DIDATTICA	50
18. Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere	50
1.3 Personale Tecnico Amministrativo	51
a. Composizione.....	51

b. Situazione occupazionale	57
c. Assenze	61
d. Turnover	63
e. Retribuzione.....	65
<i>PIANI STRATEGICI DI GENERE.....</i>	68
IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL CUG (2023-2025).....	68
IL GENDER EQUALITY PLAN (GEP 2025-2027).....	68

Presentazione della Rettrice

Con il Bilancio di Genere (BdG) 2025 dell'Università di Verona, sono a presentare il primo bilancio del mio mandato di Rettrice, un documento che, nella nostra visione non deve rappresentare un mero adempimento statistico. Redatto in linea con le direttive della CRUI, questo bilancio ci permette di riflettere e guardare con consapevolezza la nostra istituzione, misurando con onestà i passi compiuti finora e le sfide che da oggi ci attendono.

L'Università ha il dovere morale di essere il motore del cambiamento sociale. Non possiamo limitarci a formare competenze; dobbiamo promuovere valori. Il Bilancio di Genere è lo strumento che ci consente di trasformare le intenzioni in azioni concrete, analizzando come le nostre politiche impattano in modo differenziato su donne e uomini all'interno dell'Ateneo.

I dati raccolti in questa edizione, la sesta per l'Ateneo scaligero, restituiscono un quadro complessivamente incoraggiante in termini di partecipazione femminile, ma evidenziano al contempo persistenti disuguaglianze strutturali lungo tutto il percorso accademico e professionale.

I dati mettono in luce dinamiche consolidate, come il fenomeno della "leaky pipeline" (la dispersione dei talenti femminili nel passaggio dai vertici della formazione ai ruoli apicali della carriera accademica) e la segregazione orizzontale in alcune aree disciplinari.

Le donne rappresentano la maggioranza della componente studentesca e si distinguono per migliori performance negli studi, maggiore regolarità nei percorsi e più elevata partecipazione alla mobilità internazionale. Tuttavia, questa forte presenza si accompagna a una marcata segregazione per ambiti disciplinari e non si traduce in pari opportunità nel mercato del lavoro, dove permane un divario retributivo già a un anno dalla laurea.

Nel personale docente e ricercatore emerge con chiarezza il fenomeno della "forbice delle carriere": la presenza femminile è elevata nei ruoli iniziali, ma diminuisce sensibilmente ai livelli apicali. Il Glass Ceiling Index conferma l'esistenza di ostacoli strutturali alla progressione di carriera, mentre, sul fronte della ricerca, le donne risultano ancora meno presenti nei ruoli di leadership, pur dimostrando capacità rilevanti nella gestione dei finanziamenti quando ne sono titolari.

Nel personale tecnico-amministrativo, dove le donne sono nettamente maggioritarie e mediamente più qualificate, si registra una maggiore parità nei ruoli di vertice. Tuttavia, persistono squilibri nella distribuzione dei carichi di cura, come evidenziato dal maggiore ricorso femminile al part-time.

Nel complesso, il BdG mette in luce un sistema in cui la partecipazione femminile è ampia e qualificata, ma non pienamente valorizzata nei percorsi di carriera e nelle opportunità economiche.

A partire da questo quadro, in coerenza con il Piano Strategico approvato, e attraverso l'integrazione con il Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027, recentemente aggiornato, l'Università di Verona si impegna a:

- Ridurre le disuguaglianze nei percorsi di carriera, contrastando la segregazione verticale attraverso leadership più inclusive, con particolare attenzione ai ruoli apicali della docenza e della ricerca.
- Promuovere l'equilibrio di genere nei percorsi formativi e nelle transizioni al lavoro, intervenendo sulla segregazione orizzontale nelle scelte di studio.

- Sostenere l'equilibrio tra vita professionale e privata, attraverso misure strutturali di conciliazione e una più equa redistribuzione dei carichi di cura, al fine di evitare che questi incidano negativamente sulle opportunità di crescita professionale.
- Rimuovere gli ostacoli alla realizzazione della parità di genere, eliminando il gap di genere e contrastando qualsivoglia forma di discriminazione.
- Contrastare ogni forma di pregiudizio, promuovendo un linguaggio inclusivo e una cultura del rispetto che parta dalle nostre aule.

Desidero ringraziare il Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere, il CUG (Comitato Unico di Garanzia) e tutti gli uffici che hanno collaborato alla stesura di questo documento. La parità di genere non è una questione "femminile", ma una precondizione essenziale per l'eccellenza della ricerca e della didattica.

Costruire un'università equa significa costruire una società migliore. L'Università di Verona c'è, e continuerà a camminare con determinazione verso questo traguardo.

LA RETTRICE
Prof.ssa Chiara Leardini

Presentazione della Direttrice Generale

L'Università di Verona, nella quale ho da poco iniziato il mio mandato di Direttrice Generale, persegue tra le proprie finalità statutarie, anche quella di garantire pari opportunità nel lavoro e nello studio alle persone che fanno parte della comunità universitaria. Finalità che si raggiunge attraverso l'impegno ad estendere il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra donne e uomini a tutti gli organi universitari. Questo non può che avvenire con azioni concrete, definite sulla base di attente analisi, ma anche di momenti di monitoraggio e valutazione del loro percorso di realizzazione.

Il Bilancio di Genere è uno dei momenti di osservazione e valutazione di come l'impiego delle risorse, l'azione amministrativa e le politiche dell'Ateneo producano effetti differenziati su donne e uomini nell'ambito delle dinamiche universitarie, inserite nel loro contesto socio-demografico. Non ha quindi solo un valore statistico informativo, ma diventa sempre più un valido strumento di analisi, un supporto essenziale per orientare le scelte future dell'Ateneo e per promuovere azioni mirate al rafforzamento dell'equità di genere.

In un'ottica di Assicurazione della Qualità, il Bilancio di Genere va affiancato al Gender Equality Plan (GEP) in un continuum in cui il primo rappresenta il momento di rendicontazione, di riesame dei risultati raggiunti, mentre il secondo si focalizza sull'avvio di un nuovo ciclo di attività, in cui sono individuate specifiche azioni concrete e innovative, finalizzate a correggere eventuali distorsioni e diseguaglianze di genere e a promuovere un cambiamento organizzativo diretto allo sviluppo della comunità universitaria.

Questa edizione è stata anche altro. Per le modalità di redazione e condivisione adottate dall'Ateneo, il Bilancio di Genere è diventato l'occasione in cui Pro-Rettrici e Pro-Rettori, Delegate e Delegati, Referenti, docenti, personale tecnico amministrativo e studenti, hanno lavorato insieme, tutte e tutti impegnati in uno scopo comune, nel favorire la partecipazione delle diverse componenti per rendere la comunità universitaria sempre più un ambiente inclusivo, equo e rispettoso.

LA DIRETTRICE GENERALE
dott.ssa Donatella Marsiglia

INTRODUZIONE

Il Bilancio di Genere (BG) è finalizzato a rendicontare la suddivisione per genere delle diverse componenti dell'Ateneo (componente studentesca, personale docente, personale tecnico-amministrativo e organi di governo), nonché a rappresentare le iniziative poste in essere per favorire la parità di genere.

Lo stimolo a redigere il bilancio di genere da parte delle Università scaturisce da alcune disposizioni normative o di indirizzo.

A livello di amministrazioni pubbliche, si può citare la Direttiva del Dipartimento per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, che ha indicato la "necessità di redigere i bilanci di genere" e ne ha auspicato la trasformazione in una "pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni". Il successivo decreto legislativo 150/2009 all'art. 10, lettera b, cita che la Relazione annuale sulla performance "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".

Entrando nelle normative specifiche degli Atenei, le "Indicazioni per azioni positive del MUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca" richiedono esplicitamente il bilancio di genere "al fine di monitorare il proprio progresso in termini di pari opportunità di genere".

Infine, la CRUI ha emanato, nel settembre 2019, le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" che costituiscono un riferimento specifico con suggerimenti di indicatori calati proprio nel contesto universitario; avere uno standard di riferimento agevola non solo la diffusione delle prassi di rendicontazione, ma soprattutto permette di leggere i report dei diversi Atenei potendoli confrontare.

Le linee guida non trattano tuttavia solo i contenuti del Bilancio di Genere, ma ne sottolineano la rilevanza come processo e la necessità che le evidenze emergenti dal bilancio possano ispirare le azioni di governo e quindi la gestione futura degli Atenei; vale pertanto il principio per cui rendicontare è un modo non solo per essere trasparenti verso l'esterno, ma anche un'importante presa di consapevolezza del punto di partenza e di dove si vuole arrivare in termini di impatti delle politiche di ateneo sul genere.

Il processo di formazione del Bilancio di Genere ha coinvolto una pluralità di soggetti, Organi e Uffici dell'Ateneo di Verona, con incarichi e competenze diverse, coordinati dal Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere appositamente nominato dalla Rettore, i cui componenti fanno altresì parte del Tavolo di Coordinamento del Gender Equality Plan, in un'ottica di sinergia e complementarità di questi due importanti documenti.

Dal punto di vista metodologico, i dati rappresentati nel Bilancio di Genere seguono criteri di massima coerenza con le Linee Guida CRUI, delle quali segue il medesimo standard anche l'articolazione degli indicatori. L'elaborazione e l'analisi dei dati sono state svolte dall'Area Pianificazione e Controllo Direzionale con la supervisione dell'intero gruppo di lavoro.

I dati utilizzati per le analisi relative alla componente studentesca, al personale docente e al PTA, si riferiscono ad un intervallo di tempo triennale, ovvero agli anni solari 2023-2024-2025; i dati sulla didattica sono invece riferiti agli anni accademici 2022/23, 2023/24 e 2024/25. Ove possibile, sono stati commentati anche i dati in raffronto a quelli medi a livello nazionale, che tuttavia hanno spesso un aggiornamento meno recente.

Le fonti interne dei dati sono quelle contenute nel data warehouse di Ateneo, oltre che quelle gestite direttamente dagli Uffici competenti.

Laddove non disponibili internamente, i dati utilizzati sono stati attinti da banche dati esterne facenti capo al MUR, all'ANVUR, all'ISTAT e ad ALMALAUREA.

ORGANI

GRUPPO DI LAVORO PER IL BILANCIO DI GENERE 2025

Nominato con D.R. Rep.n. 3865/2026 prot.n. 168776 del 17/04/2026, il Gruppo di Lavoro è composto da:

Prof.ssa Michela Rimondini, Delegata al Benessere Organizzativo della Comunità Universitaria - Coordinatrice del Gruppo di Lavoro
Dott.ssa Donatella Marsiglia, Direttrice Generale
Prof.ssa Gabriela Constantin, Pro-Rettrice alla ricerca
Prof. Maria Grazia Romanelli, Pro-Rettrice alla didattica
Prof. Matteo Ballottari, Pro-Rettore alla valorizzazione delle conoscenze per la società
Prof. Giandomenico Orlandi, Pro-Rettore alla strategia per l'internazionalizzazione
Prof.ssa Elisa Lorenzetto, Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Prof.ssa Sara Svaluto Ferro, Referente per l'inclusione
Dott.ssa Antonella Arvedi, Responsabile dell'Area Pianificazione e Controllo Direzionale
Dott.ssa Maria Giusy Bruno, Rappresentante dell'Assemblea Precari Univr
Dott.ssa Eleonora Cavazzana, rappresentante specializzandi
Sig.ra Gaia Marconcini, rappresentante della componente studentesca designata dal Consiglio Studentesco

REFERENTI

Per l'A.A. 2025/2026, la Magnifica Rettrice dell'Università di Verona ha attribuito le seguenti funzioni:

Prof.ssa Michela Rimondini, delegata per il benessere organizzativo della comunità universitaria,
Prof. Nicola Frison, referente per la sostenibilità,
Prof. Marco Peruzzi, referente per la salute e la sicurezza sul lavoro, che collabora con il Servizio di Prevenzione e Protezione (dott.ssa Debora Brocco) e del Medico Competente (prof. Stefano Porru), per la valutazione dei rischi psicosociali e il connesso stress lavoro correlato, nonché i rischi specifici (gravidezze, genere, disabilità, età),
Prof.ssa Stefania Pontrandolfo, referente per la Cooperazione internazionale allo sviluppo,

Comitato Unico di Garanzia

Istituito dalla Legge n. 183/2010, il CUG ha sostituito il precedente Comitato pari opportunità e Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni.

Sono obiettivi del CUG:

- proporre azioni e progetti per assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità di quanti e quante lavorano e studiano in Ateneo e diffondere la cultura delle pari opportunità;
- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, come le indagini conoscitive e di clima, volti a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing;
- proporre i piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità, anche in rapporto alle iniziative e agli strumenti che l'Ateneo potrà adottare ai sensi dello Statuto;

- garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, all'età, alla religione, alla lingua e alle loro possibili intersezioni;
- promuovere iniziative necessarie alla conciliazione tra vita professionale e vita personale.

Il CUG supporta tali azioni con attività di rete interne all'Ateneo e sul territorio.

Il CUG opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e organizza uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico per i dipendenti. Si avvale altresì dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo e lavora in collaborazione con tutte le strutture preposte per la tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere del luogo di lavoro, di studio e di ricerca.

Presidente: Elisa Lorenzetto

Componente Docente: Stefano Catalano, Federica De Cordova, Alberto Mattei, Daniela Pianezzi

Componente Tecnico-Amministrativa: Alessia Coltro, Luisa Rita Mancini, Anna Panza, Sabrina Ugolini, Veronica Sinardi

Componente Studentesca: Sena Biberici, Maddalena Piccini

Commissione per l'osservanza del Codice etico

La commissione è designata dal Senato Accademico e ha funzioni consultive, istruttorie e di indirizzo.

In particolare, esprime raccomandazioni sui comportamenti e prassi da adottare, nonché formula pareri sulla conformità al Codice Etico di atti, provvedimenti e procedimenti il cui contenuto o campo di applicazione implichi valutazioni di natura etica.

Inoltre, svolge la necessaria attività istruttoria a seguito dell'avvio di un procedimento per la violazione del Codice Etico, ai sensi dello Statuto di Ateneo.

Componenti:

Prof. Francesco Amaddeo, dott.ssa Daniela Brunelli, dott.ssa Laura Bertolaso (componente esterna), dott.ssa Elisabetta Molon (componente esterna supplente)

Consigliera di Fiducia

La Consigliera di fiducia è presente in Ateneo dal marzo del 2015 con continuità. L'Ateneo di Verona ha scelto, sin dal primo affidamento, di dotarsi di una figura professionale, esperta ed esterna all'Ateneo, nominata dal Rettore a seguito di una procedura selettiva che vede i rappresentanti del CUG presenti nella commissione di valutazione.

La figura è chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno della comunità universitaria in materia di pari opportunità, di valorizzazione del benessere organizzativo e contro le discriminazioni, le molestie sessuali e morali, il mobbing e la violazione delle disposizioni del Codice Etico, così come nelle situazioni di disagio psico-fisico correlato a difficili dinamiche relazionali. La Consigliera opera principalmente presso un ufficio messo a disposizione dell'Ateneo, a cui si può accedere in maniera diretta e riservata; il segnalante può comunque proporre luoghi differenti, come anche colloqui "virtuali". Il servizio si attiva in relazione alle richieste, normalmente in una prima fase via mail; coloro che si rivolgono alla Consigliera di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza.

Nello svolgimento della sua funzione, la Consigliera di Fiducia si avvale della collaborazione del CUG, della Commissione per l'osservanza del Codice Etico, dello Sportello di ascolto e supporto psicologico.

L'incarico di Consigliera di Fiducia è ricoperto dal 2015, rinnovato nel 2019 mediante un bando pubblico, dalla dott.ssa Francesca Torelli (consigliera.fiducia@outlook.com).

Sportello di ascolto per il disagio lavorativo

L'Ateneo offre a tutto il suo personale dipendente la possibilità di usufruire di uno Sportello di ascolto e di sostegno psicologico individuale. L'iniziativa vuole porsi come uno spazio di accoglienza e sostegno rispetto a vissuti e stati emotivi personali, accanto al servizio di ascolto per il disagio lavorativo nei contesti di disagio psico-fisico correlato a difficili dinamiche relazionali.

Il servizio è gratuito e rientra nelle iniziative per favorire un completo benessere psico-fisico e sociale del personale. I colloqui si svolgono anche a distanza, garantendo la tutela della privacy e nel rispetto dei principi deontologici della professione psicologica.

Servizio Inclusione e Accessibilità

L'Università di Verona promuove la qualità della vita universitaria, l'inclusione e l'accessibilità delle studentesse e degli studenti/esse con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), al fine di garantire il diritto all'educazione e all'inclusione, ai sensi della normativa vigente.

Destinatari sono le studentesse e gli studenti/esse iscritti/e a corsi di studio, master, dottorati di ricerca, corsi singoli, scuole di specializzazione, programmi di mobilità internazionale, nonché le studentesse e gli studenti in procinto di partecipare alle prove di ammissione previste per i corsi di studio a numero programmato, con:

- disabilità, comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle commissioni mediche ai sensi della L. 295/1990 e/o della L. 104/1992
- disturbo specifico dell'apprendimento (DSA), in possesso di relativa diagnosi effettuata dal Servizio Sanitario Nazionale oppure da specialisti o strutture accreditate ai sensi della L. 170/2010
- invalidità o inabilità temporanea, comprovata da certificazione medica e derivante incidenti, interventi, ricoveri, malattie prolungate, o altre situazioni di natura clinica che compromettono l'usuale partecipazione alle attività didattiche.

Referenti:

Prof.ssa Sara Svaluto-Ferro, Dott. Vittorio Corradini

Staff:

dott.ssa Laura Castellarin, Dott.ssa Monica Ghio, dott.ssa Erika Manto, dott.ssa Sofia Possamai, Dott.ssa Sara Spezia

1.1 La Componente Studentesca

Nella sezione relativa alla componente studentesca viene condotta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea.

Le categorie prese in esame riguardano la componente studentesca iscritta a

- I. Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU)
- II. Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione

I. Corsi di studio

A. Composizione

Una prima dimensione di analisi del corpo studentesco prende in considerazione i campi disciplinari di iscrizione delle studentesse e degli studenti dell'Ateneo. Per poter effettuare comparazioni a vari livelli, anche europeo, le classi di laurea sono state raggruppate per area di studio ISCED.

L'area ISCED (International Standard Classification of Education) è una classificazione standard internazionale che raggruppa le nostre aree disciplinari in base alla classe di laurea. I corsi di studio del vecchio ordinamento sono ricompresi alla voce "area sconosciuta". Tale classificazione è rappresentata come segue:

1	Istruzione
2	Discipline umanistiche ed artistiche
3	Scienze sociali, giornalismo e informazione
4	Attività imprenditoriali, commerciali e diritto
5	Scienze naturali, matematica e statistica
6	Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)
7	Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni
8	Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria
9	Sanità e assistenza sociale
10	Servizi
99	Area sconosciuta

Al seguente link: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3> è possibile ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio Ateneo alle aree di studio (Fields of Education and Training ISCED-F-2013).

Le successive tabelle rappresentano il valore assoluto e la percentuale delle iscrizioni, distinte per genere, per area di studio ISCED in un arco temporale triennale (AA.AA. 2022/23 - 2023/24 - 2024/25).

A1. Iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere

NUMERI ASSOLUTI

AREA ISCED	Anno accademico 2022/2023		Anno accademico 2023/2024		Anno accademico 2024/2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	1.678	135	1.690	133	1.709	133
Discipline umanistiche ed artistiche	4.503	1.290	4.493	1.299	4.373	1.319
Scienze sociali, giornalismo e informazione	2.314	1.336	2.591	1.453	2.797	1.578
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	2.886	2.087	2.841	1.996	2.890	1.999
Scienze naturali, matematica e statistica	762	428	762	433	774	508
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	353	1.173	436	1.329	387	1.276
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	253	373	325	376	347	429
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	49	130	55	138	60	127
Sanità e assistenza sociale	3.723	1.483	3.819	1.564	4.030	1.660
Servizi	319	805	338	881	368	912
Area sconosciuta	33	18	29	19	25	11
Totale complessivo	16.873	9.258	17.379	9.621	17.760	9.952

PERCENTUALI

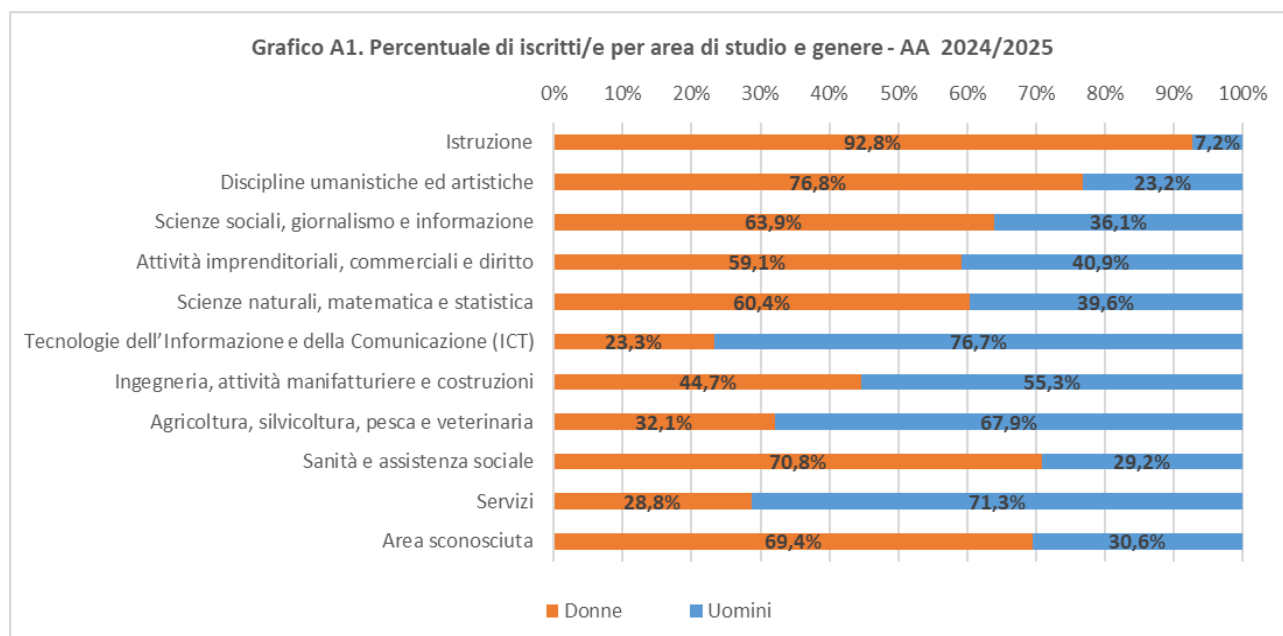
AREA ISCED	Anno accademico 2022/2023		Anno accademico 2023/2024		Anno accademico 2024/2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	92,6%	7,5%	92,7%	7,3%	92,8%	7,2%
Discipline umanistiche ed artistiche	77,7%	22,3%	77,6%	22,4%	76,8%	23,2%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	63,4%	36,6%	64,1%	35,9%	63,9%	36,1%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	58,0%	42,0%	58,7%	41,3%	59,1%	40,9%
Scienze naturali, matematica e statistica	64,0%	35,9%	63,8%	36,2%	60,4%	39,6%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	23,1%	76,9%	24,7%	75,3%	23,3%	76,7%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	40,4%	59,6%	46,4%	53,6%	44,7%	55,3%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	27,4%	72,6%	28,5%	71,5%	32,1%	67,9%
Sanità e assistenza sociale	71,5%	28,5%	70,9%	29,1%	70,8%	29,2%
Servizi	28,4%	71,6%	27,7%	72,3%	28,8%	71,3%
Area sconosciuta	64,7%	35,3%	60,4%	39,6%	69,4%	30,6%
Totale complessivo	64,6%	35,4%	64,4%	35,6%	64,1%	35,9%

A livello aggregato, nel triennio 2022-2024 le studentesse costituiscono quasi i due terzi (64,4%) degli iscritti, dato che si pone al di sopra del corrispondente dato aggregato italiano che, per l'anno 2024/25, si ferma al 57%.

Quando si entra nel merito delle diverse aree di studio ISCED, la proporzione degli iscritti per genere appare molto diversificata: in particolare, le aree dove la proporzione di donne nell'A.A. 2024/25 supera in maniera netta quella degli uomini sono "Istruzione" (93%), seguita da "Discipline umanistiche e artistiche" (77%), "Sanità e assistenza sociale" (71%), "Scienze sociali, giornalismo, informazione" (64%) e "Scienze naturali, matematica e statistica" (60%). Al contrario, le aree in cui prevalgono gli iscritti uomini sono: "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione" (77%), "Servizi" (71%), "Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria" (68%). Tra le aree neutre rispetto al

genere (dove l'incidenza dei due generi è compresa tra il 40 e il 60%), all'area "Attività imprenditoriali, commercio, diritto" (dove le donne rappresentano il 59%), rimane nell'ultimo anno accademico l'area di "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni", dove le donne non raggiungono il 45%.

Nel successivo grafico A.1 si rappresentano le percentuali delle iscrizioni, distinte per genere, suddivise per area di studio ISCED nell'A.A. 2024/2025.



La tabella seguente illustra il numero e la percentuale delle iscrizioni per tipo corso e genere in un arco temporale triennale (AA.AA. 2022/23 - 2023/24 - 2024/25).

Tipo corso	Anno accademico 2022/2023				Anno accademico 2023/2024				Anno accademico 2024/2025			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti
L - Corso di Laurea (DM 270)	11.157	64,0%	6.278	36,0%	11.628	63,8%	6.601	36,2%	11.849	63,3%	6.860	36,7%
L1 - Corso di Laurea	33	64,7%	18	35,3%	29	60,4%	19	39,6%	25	69,4%	11	30,6%
L2 - Corso di Laurea (DM 509)	34	54,0%	29	46,0%	31	54,4%	26	45,6%	26	51,0%	25	49,0%
LC6 - Laurea Ciclo Unico 6 anni	4	50,0%	4	50,0%	4	50,0%	4	50,0%	4	50,0%	4	50,0%
LM - Corso di Laurea Magistrale	3.472	64,0%	1.954	36,0%	3.433	63,6%	1.963	36,4%	3.398	63,0%	1.995	37,0%
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anr	1.308	78,5%	358	21,5%	1.359	78,7%	367	21,3%	1.450	78,5%	398	21,5%
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anr	854	58,2%	614	41,8%	885	58,0%	640	42,0%	999	60,3%	659	39,7%
LS - Corso di Laurea Specialistica	11	78,6%	3	21,4%	10	90,9%	1	9,1%	9	100,0%		0,0%
Totale complessivo	16.873	64,6%	9.258	35,4%	17.379	64,4%	9.621	35,6%	17.760	64,1%	9.952	35,9%

Dall'osservazione dei numeri dei corsi di laurea triennale e magistrale dell'attuale ordinamento (DM 270/04), appare un trend stabile che vede la componente femminile al 63%, contro un dato medio italiano rispettivamente del 54% e del 56%. Questo significa che l'Ateneo veronese ha una composizione nell'offerta formativa più spostata verso le aree a segregazione femminile, con una prevalenza netta della componente donne iscritte ai corsi di studio rispetto alla media di tutti gli atenei italiani.

Se si considerano i corsi di laurea triennali STEM (acronimo inglese per Science, Technology, Engineering and Mathematics), dove Verona annovera nella sua offerta formativa 6 corsi di laurea, precisamente Biotecnologie, Bioinformatica, Informatica, Ingegneria dei sistemi medicali per la

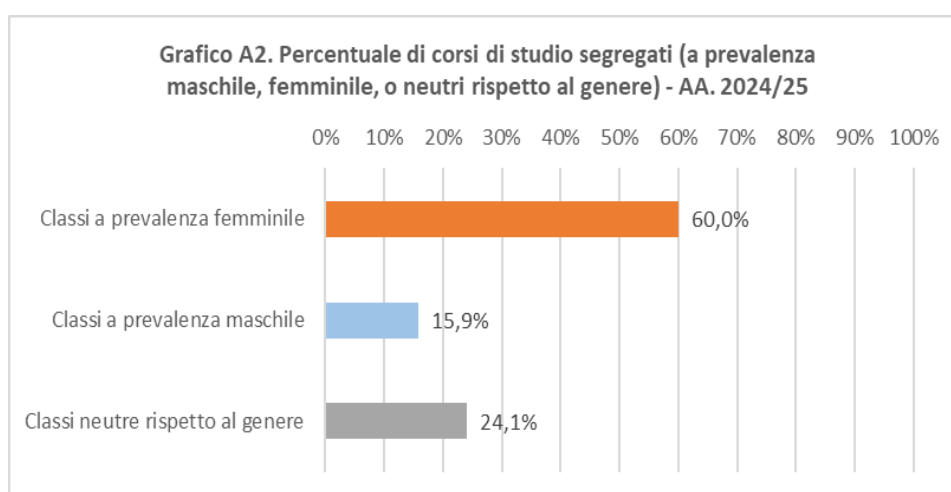
persona, Matematica Applicata e Scienze Nutraceutiche e della salute alimentare, nell'anno accademico 2024/25 la presenza di immatricolate è stata preponderante nei corsi di Scienze Nutraceutiche e della salute alimentare (65%), Ingegneria dei sistemi medicali per la persona (63%), Biotecnologie (57%). Situazione opposta troviamo nel corso di Informatica, dove la presenza femminile si è rivelata fortemente minoritaria (14%), mentre equilibrata risulta la situazione tra generi nei corsi di Bioinformatica (49% donne e 51% uomini) e Matematica Applicata (41% donne e 59% uomini).

La tabella seguente illustra il fenomeno della segregazione orizzontale dei corsi di studio, ponendo cioè l'attenzione sull'eventuale concentrazione di un genere in specifiche classi di studio. In particolare, si è rappresentato il numero di corsi a prevalenza maschile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi di studio, il numero di corsi a prevalenza femminile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi, nonché il numero di essi dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul totale.

A2. Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere)

	Anno accademico 2022/2023		Anno accademico 2023/2024		Anno accademico 2024/2025	
	N. Corsi	% Corsi	N. Corsi	% Corsi	N. Corsi	% Corsi
Classi neutre rispetto al genere	36	25,5%	31	22,3%	35	24,1%
Classi a prevalenza femminile	89	63,1%	89	64,0%	87	60,0%
Classi a prevalenza maschile	16	11,3%	19	13,7%	23	15,9%
Totale complessivo	141	100,0%	139	100,0%	145	100,0%

Nel successivo grafico si può osservare come, nell'A.A. 2024/25, siano più numerose le classi a prevalenza femminile, con il 64% del totale dei corsi di studio, mentre le classi a prevalenza maschile sono solo il 15,9%.

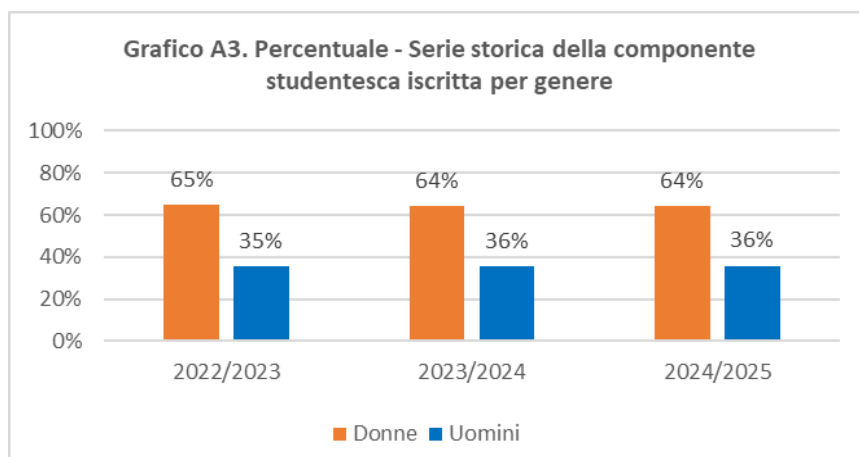


La tabella sotto riportata rappresenta i valori assoluti della composizione studentesca per genere in un arco temporale triennale (AA.AA. 2022/23 - 2023/24 - 2024/25). Nei grafici che seguono il dato viene rappresentato in percentuale.

A3. Serie storica della componente studentesca iscritta per genere

NUMERI ASSOLUTI

Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
2022/2023	16.873	9.258	26.131
2023/2024	17.379	9.621	27.000
2024/2025	17.760	9.952	27.712



Rispetto all'A.A. 2022/23, si è registrato un incremento degli iscritti pari a +6,1%, che tuttavia non ha influito sulla composizione relativa dei due generi.

B. Mobilità

Nella successiva tabella viene presentata la composizione di donne e uomini iscritti provenienti da fuori regione e dalla regione Veneto sul totale, distinti per tipo di corso (AA.AA. 2022/23 – 2023/24 - 2024/25). In ciascuna tipologia di corso di studi, le donne provenienti da fuori regione superano gli uomini. Tali dati, pertanto, non lasciano ipotizzare maggiori ostacoli alla mobilità delle donne rispetto a quella degli uomini.

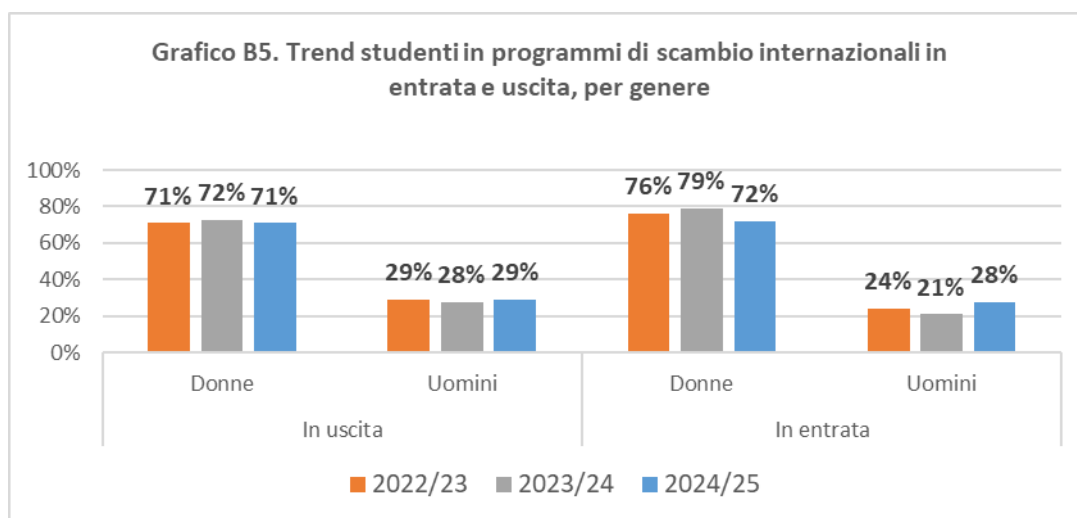
B4. Numero di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipo di corso e genere

NUMERI ASSOLUTI

Anno Accademico	Regione Provenienza	Iscritti							
		L - Corso di Laurea (DM 270)		LM - Corso di Laurea Magistrale		LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni		LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2024/2025	Esteri	89	52	182	191	3	-	14	8
	Italia (Veneto escluso)	4.285	1.842	1.418	665	398	90	332	168
	Veneto	7.475	4.967	1.799	1.140	1.049	307	653	483
2023/2024	Esteri	86	45	192	169	2	1	13	5
	Italia (Veneto escluso)	4.286	1.806	1.432	692	385	78	290	164
	Veneto	7.255	4.750	1.809	1.102	972	288	582	471
2022/2023	Esteri	67	42	161	108	1	1	8	6
	Italia (Veneto escluso)	4.223	1.717	1.477	711	365	58	280	162
	Veneto	6.866	4.519	1.834	1134	940	299	566	446

B5. Trend studentesse/i in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere

Nel grafico seguente, studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in uscita e in entrata sono rappresentati in percentuale. I dati sulla mobilità indicano una netta prevalenza del genere femminile: la percentuale, costante nel triennio, di oltre il 70% nella mobilità sia in entrata che in uscita denota una maggiore propensione internazionale delle studentesse veronesi, stante l'incidenza media del genere femminile poco superiore al 64%.



Superata la pandemia, che aveva ovviamente avuto un impatto sulla mobilità, soprattutto in entrata, i numeri assoluti degli/le studenti/esse incoming e outgoing sono tornati ai livelli pre-pandemia e mostrano trend in aumento, come riportato nella tabella successiva.

B5 - Numero e percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere

NUMERI ASSOLUTI	Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
In uscita	2022/2023	518	213	731
	2023/2024	567	216	783
	2024/2025	587	241	828
In entrata	2022/2023	328	103	431
	2023/2024	333	88	421
	2024/2025	370	143	513

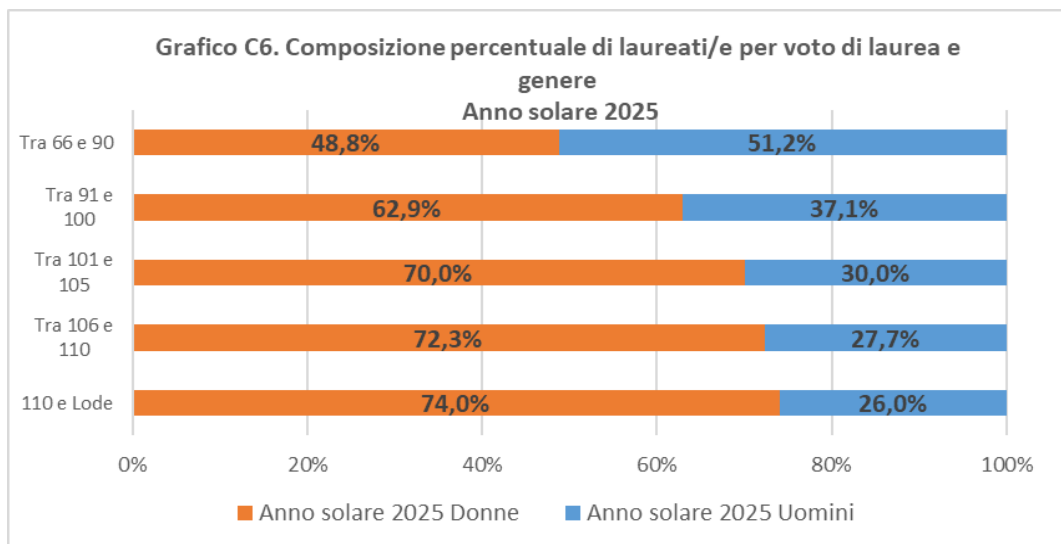
C. Performance negli studi

La tabella seguente riporta la distribuzione percentuale per genere dei/le laureati/e, distinta per fascia di voto di laurea negli anni solari 2023, 2024 e 2025.

C6. Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

PERCENTUALI	Anno solare 2023		Anno solare 2024		Anno solare 2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tra 66 e 90	53,3%	46,7%	53,0%	47,0%	48,8%	51,2%
Tra 91 e 100	65,9%	34,1%	65,8%	34,2%	62,9%	37,1%
Tra 101 e 105	70,3%	29,7%	68,2%	31,8%	70,0%	30,0%
Tra 106 e 110	72,5%	27,5%	72,8%	27,2%	72,3%	27,7%
110 e Lode	72,1%	27,9%	71,2%	28,8%	74,0%	26,0%
Totale complessivo	68,9%	31,1%	67,7%	32,3%	67,3%	32,7%

Nel grafico seguente si rappresenta la composizione percentuale per genere di laureati/e per fascia di voto di laurea nell'anno solare 2025.



Complessivamente considerate, le donne costituiscono il 67% dei laureati nel 2025 e superano, per tutto il triennio considerato, la proporzione a livello di iscritti. Questo superiore tasso di laurea indica un maggiore successo delle studentesse nel percorso di studi, dato poi confermato anche osservando le 5 fasce di voto di laurea, dove si può notare come la suddivisione percentuale tra i due generi veda incrementare la componente femminile all'aumentare del voto di laurea: infatti, se nella fascia di voto più bassa i due generi sono abbastanza equilibrati, nella fascia 106-110 le donne sono nettamente più numerose (72% nel 2025).

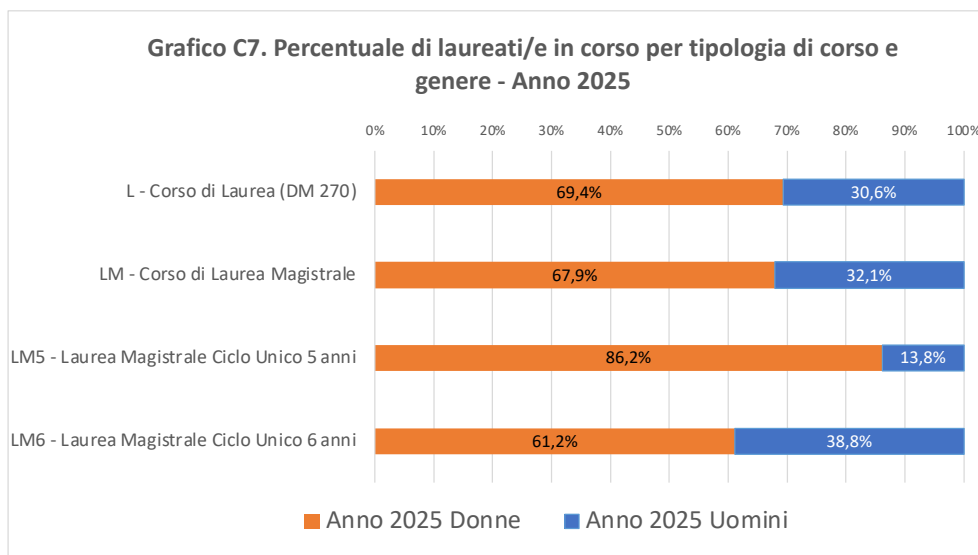
La fascia del 110 e lode nel triennio si presenta costantemente oltre il 70%, fino ad arrivare al 74% nel 2025.

Il benchmark a livello italiano è disponibile solo fino all'anno 2024 e indica un'incidenza media del 57,7% delle donne sui laureati totali; anche nelle singole fasce di voto, fatta eccezione per la fascia più bassa, dove anche a livello nazionale prevalgono gli uomini, l'Ateneo veronese si caratterizza per una maggiore incidenza delle donne rispetto al dato medio nazionale.

C7. Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere

Il grafico seguente illustra la composizione dei laureati in corso per tipo di corso nell'anno solare 2025. I dati evidenziano che nel primo ciclo di studi, ovvero nell'ambito dei corsi di laurea triennale, la percentuale di laureate in corso è superiore a quella dei laureati (69,4% contro 30,6% nel 2025) e che tale percentuale supera quella delle iscritte al corrispondente tipo di corso di studi (rispettivamente 63% per le donne e 37% per gli uomini). Pertanto, si evidenzia una tendenziale maggiore efficacia delle donne nel percorso di studi triennale¹. Analoga situazione si ripropone per quanto riguarda le lauree magistrali: 68% di donne laureate su 63% di iscritte, rispetto a 32% di uomini laureati su di un'incidenza di 37% di iscritti.

¹ Questa considerazione va presa come tendenza di massima, visto che il confronto non è stato fatto tra laureati dell'anno n e iscritti dell'anno n-3, ma osservando laureati e iscritti nel medesimo periodo triennale.



Nel caso della laurea magistrale a ciclo unico di 5 anno, ancora più marcata è la differenza tra l'incidenza "rosa" delle laureate (86%) rispetto alle iscritte (78,5%), mentre nel caso della laurea magistrale a ciclo unico 6 anni (corso di laurea in Medicina e Chirurgia), tale differenza è minima per entrambi i generi.

La successiva tabella propone l'analisi degli abbandoni al primo anno, disaggregati per genere negli AA.AA. 2022/23, 2023/24 e 2024/25.

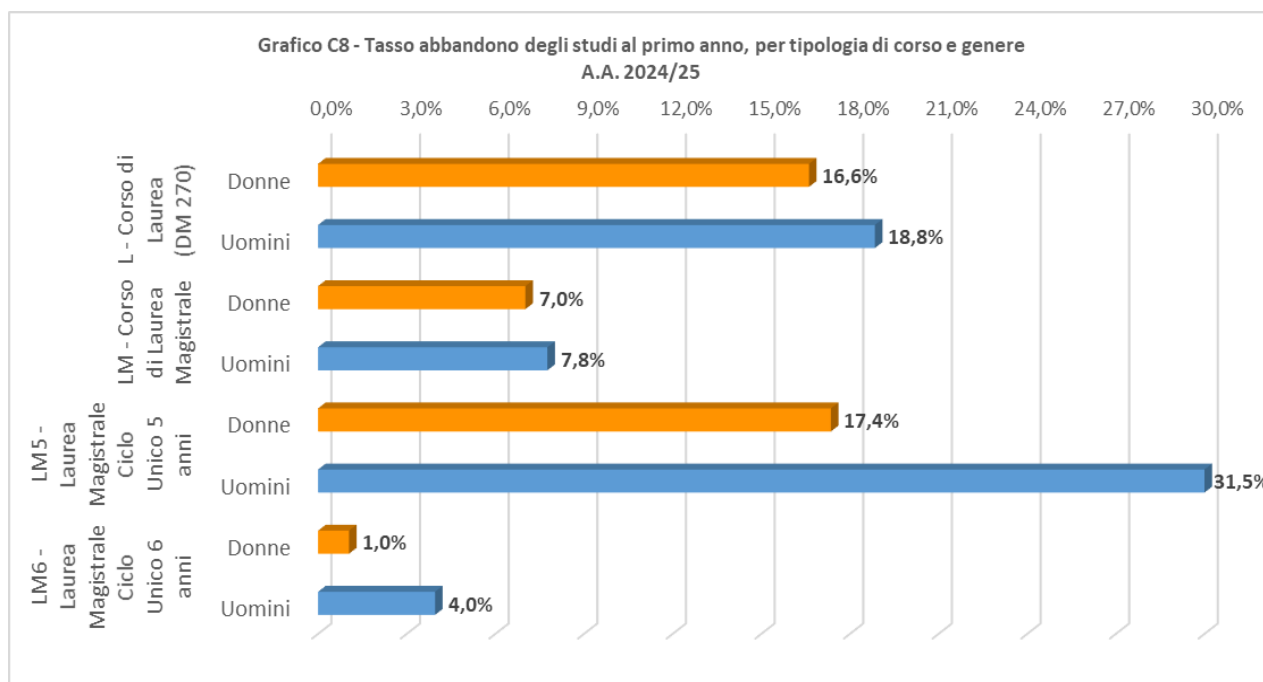
Per l'elaborazione dei dati sono stati considerati gli abbandoni "espliciti", vale a dire il numero di studenti/esse che hanno abbandonato gli studi attraverso la presentazione di un atto formale come la rinuncia, oppure per decadenza o per decesso.

C8. Abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere

		Anno accademico 2022/2023		Anno accademico 2023/2024		Anno accademico 2024/2025	
		Immatricolati generici	Abbandoni espliciti	Immatricolati generici	Abbandoni espliciti	Immatricolati generici	Abbandoni espliciti
L - Corso di Laurea (DM 270)	Donne	3.619	631	3.844	739	3.834	637
	Uomini	2.157	454	2.285	485	2.234	421
L - Corso di Laurea (DM 270) Totale		5.776	1.085	6.129	1.224	6.068	1.058
LM - Corso di Laurea Magistrale	Donne	1.281	87	1.318	90	1.297	91
	Uomini	726	73	775	66	773	60
LM - Corso di Laurea Magistrale Totale		2.007	160	2.093	156	2.070	151
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	Donne	258	51	347	64	386	67
	Uomini	88	17	104	15	108	34
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni Totale		346	68	451	79	494	101
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	Donne	130	1	145	6	191	2
	Uomini	82	5	100	3	101	4
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni Totale		212	6	245	9	292	6
Totali	Donne	5.288	770	5.654	899	5.708	797
	Uomini	3.053	549	3.264	569	3.216	519
		8.341	1.319	8.918	1.468	8.924	1.316

L'osservazione dei dati evidenzia un maggior tasso di abbandono degli studi da parte degli uomini nei corsi di laurea triennale, magistrale e per i corsi magistrali a ciclo unico.

Ciò è rappresentato chiaramente nel grafico seguente, che esprime la quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di laurea e genere nell’A.A. 2024/25.



D. Tasso di occupazione dei laureati/e

La tabella successiva è stata elaborata su dati estratti dal portale di Almalaurea, consultando la sezione relativa all’indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati a 1 e 5 anni dalla laurea a livello nazionale.

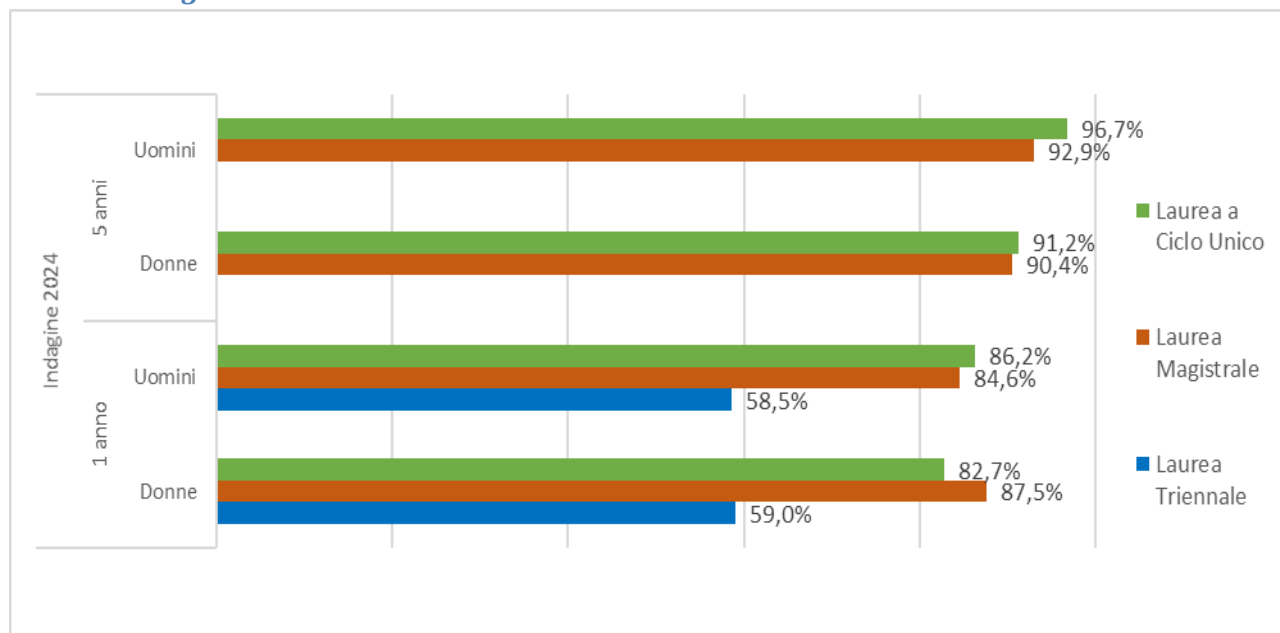
Viene rappresentato il numero di intervistati messi a confronto con il numero di coloro che hanno dichiarato di lavorare, suddivisi per titolo di studio e genere nell’ultimo triennio disponibile (Indagine 2022, 2023 e 2024).

D9. Laureati/e occupati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere

Indagine	orizzonte	genere	Laurea Triennale		Laurea Magistrale		Laurea a Ciclo Unico	
			N. intervistati	N. lavoratori	N. intervistati	N. lavoratori	N. intervistati	N. lavoratori
2022	1 anno	Donne	1.464	600	654	488	121	41
		Uomini	673	212	373	268	85	37
	5 anni	Donne			435	395	91	84
		Uomini			223	207	84	70
2023	1 anno	Donne	1.383	675	720	576	169	138
		Uomini	627	337	408	343	88	72
	5 anni	Donne			497	442	148	131
		Uomini			288	266	99	91
2024	1 anno	Donne	1.268	748	785	687	185	153
		Uomini	533	312	408	345	87	75
	5 anni	Donne			344	311	113	103
		Uomini			241	224	60	58

Di seguito si riporta una rappresentazione con la percentuale di occupazione dei laureati per genere e per tipologia di laurea, distinguendo per distanza temporale dal conseguimento del titolo (a 1 anno e a 5 anni dalla laurea) – Indagine 2024.

Grafico D9. Tasso di occupazione Laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere



Gli esiti dell'indagine 2024 considerata mostrano che, a un anno dalla laurea, per le lauree triennali vi è una limitatissima prevalenza percentuale di laureate (59%) che lavorano rispetto alla corrispondente quota di laureati (58,5%), in linea con il dato nazionale (45,1% per le donne contro 44% per gli uomini). Tale prevalenza "veronese" si accentua leggermente nel caso delle lauree magistrali di secondo livello, con una quota di laureate occupate del 87,5% (molto superiore al dato nazionale del 77%) rispetto all'85% degli uomini (decisamente in linea con la media nazionale del 84,7%).

La situazione nelle lauree magistrali a ciclo unico vede invece una prevalenza nella proporzione di laureati occupati uomini (86,2%), rispetto alle donne 82,7%, tendenza confermata anche dal dato nazionale (79% di uomini contro 77% di donne).

A cinque anni dalla laurea, la tendenza si conferma: qui la percentuale di laureate magistrali scaligere (a ciclo unico) veronesi occupate è inferiore per le donne (91,2%) rispetto agli uomini (97%), in linea con il dato nazionale, che vede una leggera prevalenza della quota maschile (92,5%) rispetto a quella femminile (90%). Nel caso delle lauree magistrali di secondo livello, a Verona il tasso di occupazione dei laureati è sempre un po' superiore per gli uomini rispetto alle donne (92,9% degli uomini contro 90,4% delle donne), analogamente a quanto accade a livello nazionale (92% per gli uomini e 87,5% per le donne).

D10. Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

La rappresentazione seguente è stata elaborata sulle basi dati di Almalaurea, consultando i dati sulla retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio e genere.

Nella tabella vengono presentati, per genere, la retribuzione mensile netta di laureati e laureate disaggregata per tipologia di laurea, tenendo distinte le indagini per distanza temporale dal conseguimento del titolo (a 1 anno e a 5 anni dalla laurea) - Indagini 2022, 2022 e 2024.

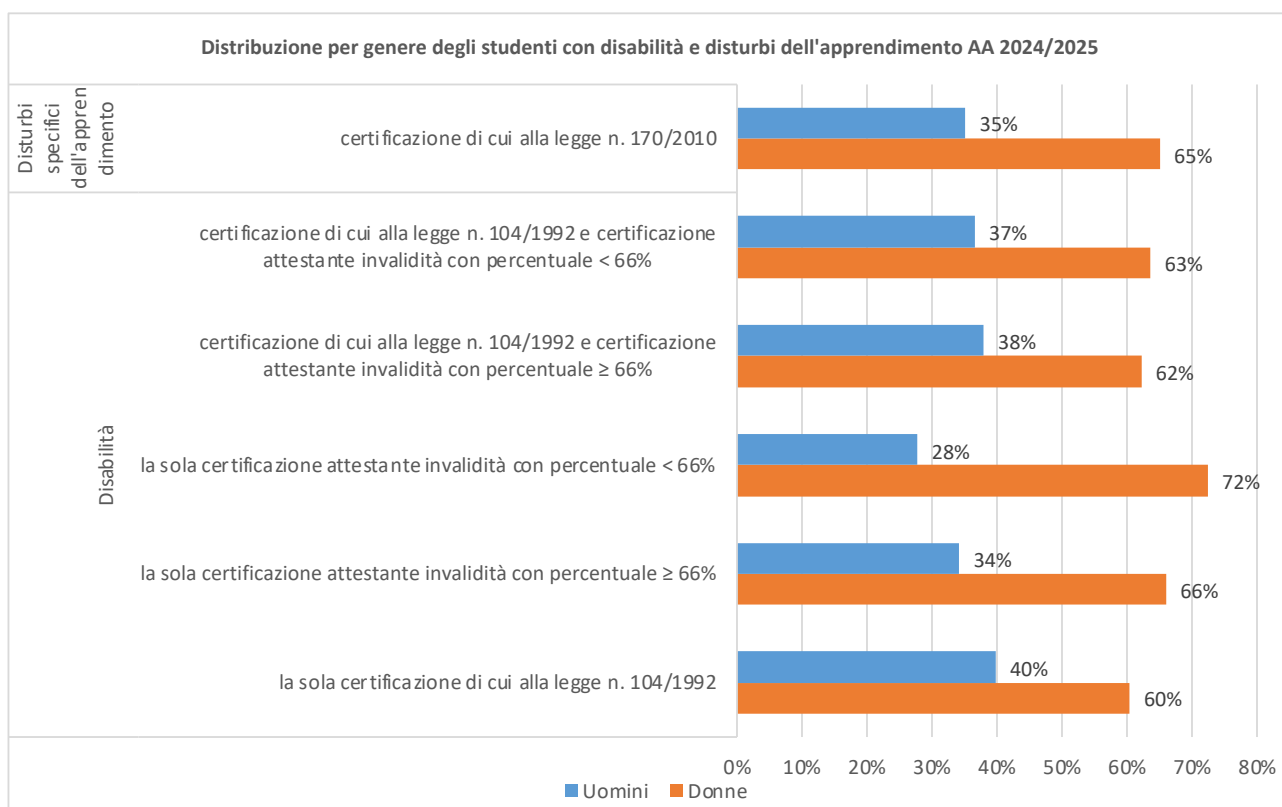
		Indagine 2022			Indagine 2023			Indagine 2024		
		Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico
1 anno	Donne	1.661	1.302	1.513	1.287	1.384	1.634	1.335	1.442	1.446
	Uomini	1.231	1.401	1.813	1.328	1.532	1.698	1.440	1.594	1.857
5 anni	Donne		1.539	1.697		1.613	1.936		1.644	1.986
	Uomini		1.664	1.869		1.834	1.911		2.024	1.946

I dati indicano che dopo tutti i livelli di corso di laurea, la retribuzione netta mensile delle laureate è inferiore a quella dei laureati; se per l'anno di indagine 2024, a un anno dalla laurea triennale, le donne hanno guadagnato oltre -7% rispetto agli uomini (a livello italiano il gap medio è del -14%), per la laurea magistrale la differenza in negativo sale al -9,5% (media italiana: -14%), e a -22,8% per la magistrale a ciclo unico (media italiana: -12,3%).

A cinque anni dalla laurea, Verona presenta una situazione anche peggiore rispetto al dato medio nazionale, con un gap per le lauree magistrali di -18,8% contro una media italiana del -14,9%, mentre per le magistrali a ciclo unico la situazione veronese è pressoché di parità (+2%) contro un dato medio nazionale che presenta un gap retributivo pari a -10,7%.

E. Studenti con disabilità e disturbi dell'apprendimento

La distribuzione per genere delle studentesse e degli studenti con disabilità mostra, per l'A.A. 2024/25, una prevalenza numerica delle donne rispetto agli uomini, così come per coloro che sono affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, prevalenza in un certo senso fisiologica, data la maggior incidenza delle donne anche a livello di iscrizioni complessive di Ateneo.



F. Esoneri totali dal pagamento della contribuzione studentesca

Le rappresentazioni successive mostrano le distribuzioni per genere, in valore assoluto e percentuale, degli esoneri totali dalle tasse universitarie nell'ultimo triennio accademico.

Dall'osservazione dei numeri assoluti, si nota come per l'A.A. 2024/25 il numero complessivo di esoneri concessi alle studentesse e agli studenti sia diminuito, tornando a livello di due anni prima, ma il rapporto tra genere dei beneficiari resta di 68%, sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente. Le studentesse, infatti, sono le principali beneficiarie degli esoneri rispetto agli studenti, nella misura di oltre 2 a 1 anche nel 2024/25.

Numeri assoluti

Distribuzione per genere degli esoneri totali dal pagamento delle tasse

Fonte dati: Anagrafe Nazionale Studenti

Tipo esonero	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
A - Altre motivazioni	317	180	148	105	177	108
B - Beneficiario di borsa d.lgs. 68/12 (Modalità consentita da a.a.2014/15)	112	66	164	62	458	173
M - Borsa governo italiano (d.lgs. 68/12, art.9, c. 3) (Modalità consentita da a.a.2014/15)	2	4	4	3	4	7
BT - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "B" e "TR"	626	211	496	171	655	274
IT - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "I" e "TR"	225	84	275	126		
BJ - compresenza dei requisiti di cui alle modalità B e J (Escluso ANS-PL)	302	130	340	192	289	118
BY - compresenza dei requisiti di cui alle modalità B e Y (Escluso ANS-PL)	515	211	498	228	313	189
IJ - compresenza dei requisiti di cui alle modalità I e J (Escluso ANS-PL)	7	3	28	16		
IY - compresenza dei requisiti di cui alle modalità I e Y (Escluso ANS-PL)	41	11		2	1	
TR - esonero TOTALE ai sensi del DL 34/20 - DM 234/20, art. 1, lett. a - DM 1014/21, art.1, lett. a	1105	575	1.029	524	880	426
CR - esonero TOTALE o PARZIALE ai sensi del DL 34/20 - DM 234/20, art. 1, lett. c - DM 1014/21, art.1, lett. c			690	327	573	309
I - Idoneo NON beneficiario di borsa d.lgs. 68/12 (Modalità consentita da a.a.2014/15)	54	17	3	3		
Y - ISEE, CFU e anno di iscrizione per anni successivi al primo (L. 232/2016, comma 255) (Escluso ANS-PL)	391	154	334	128	286	118
J - ISEE, iscritti primo anno (L. 232/2016, comma 256) (Escluso ANS-PL)	475	205	391	215	272	133
BC - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "B" e "CR"			172	71	271	105
IC - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "I" e "CR"			83	42		
Totale	4.172	1.851	4.572	2.173	4.179	1.960

II. Corsi di Dottorato e Scuole di Specializzazione

A. Composizione / Segregazione orizzontale

Anche nella presente sezione vengono esaminati i dati raggruppati per area di studio ISCED relativamente ai corsi di III livello, vale a dire corsi di dottorato e scuole di specializzazione.

Giova ricordare che l'area ISCED (International Standard Classification of Education) è una classificazione standard internazionale che raggruppa le nostre aree disciplinari in base alla classe di laurea.

In particolare, si riporta la tabella delle aree ISCED.

1	Istruzione
2	Discipline umanistiche ed artistiche
3	Scienze sociali, giornalismo e informazione
4	Attività imprenditoriali, commerciali e diritto
5	Scienze naturali, matematica e statistica
6	Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)
7	Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni
8	Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria
9	Sanità e assistenza sociale
10	Servizi
99	Area sconosciuta

Al seguente link <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3> è possibile ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio ateneo alle aree di studio (Fields of Education and Training ISCED-F-2013).

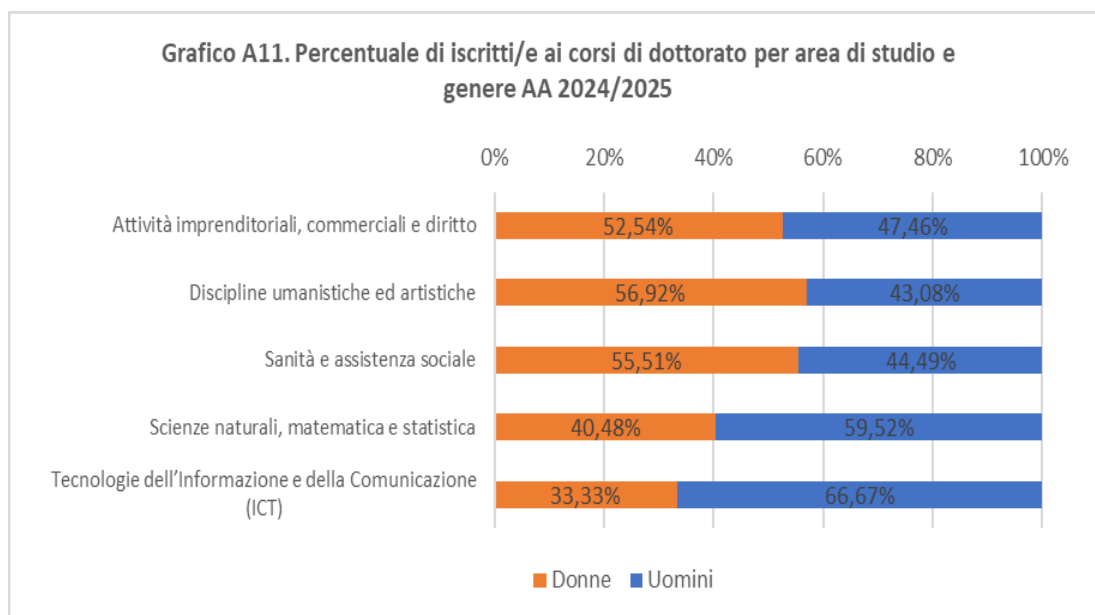
La successiva tabella rappresenta le iscrizioni ai corsi di dottorato, distinte per genere, per area di studio ISCED nell'ultimo triennio accademico.

A11. Iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

AREA ISCED	Anno accademico 2022/2023			Anno accademico 2023/2024			Anno accademico 2024/2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	15	26	41	19	24	43	31	28	59
Discipline umanistiche ed artistiche	68	46	114	114	58	172	111	84	195
Sanità e assistenza sociale	117	81	198	154	112	266	146	117	263
Scienze naturali, matematica e statistica	47	43	90	21	27	48	17	25	42
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	10	43	53	12	47	59	12	24	36
Totale complessivo	257	239	496	320	268	588	317	278	595
Totale complessivo percentuale	52%	48%	100%	54%	46%	100%	53%	47%	100%

I dati evidenziano le medesime tendenze alla segregazione maschile e femminile, analoghe a quelle registrate per iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale; i corsi di dottorato a prevalenza di donne sono quelli della sanità e assistenza sociale e delle discipline umanistiche e artistiche,

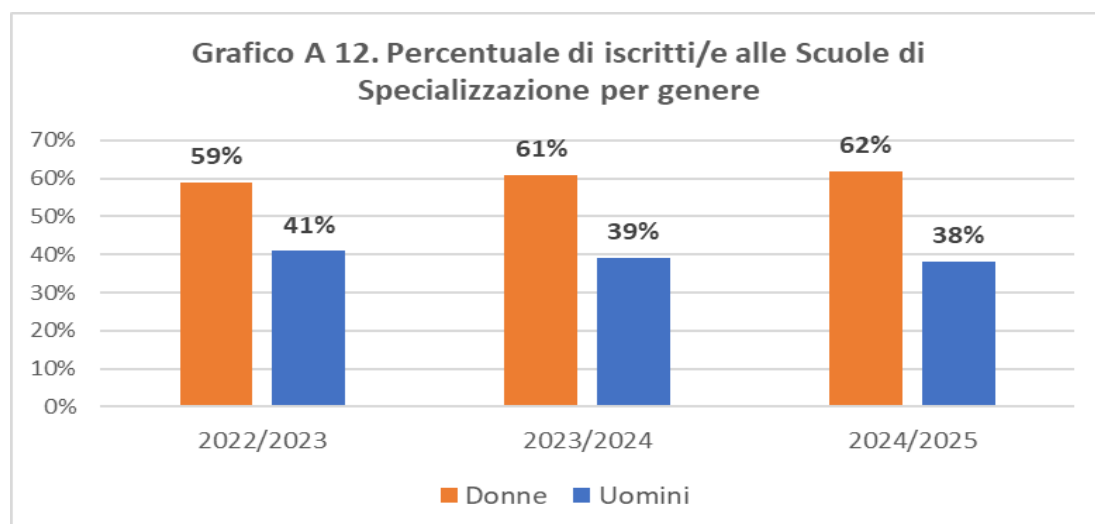
risultano neutre rispetto al genere le aree di economia e diritti, mentre prevale la presenza maschile nelle discipline ad ambito scientifico e tecnologico.



A12. Iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere

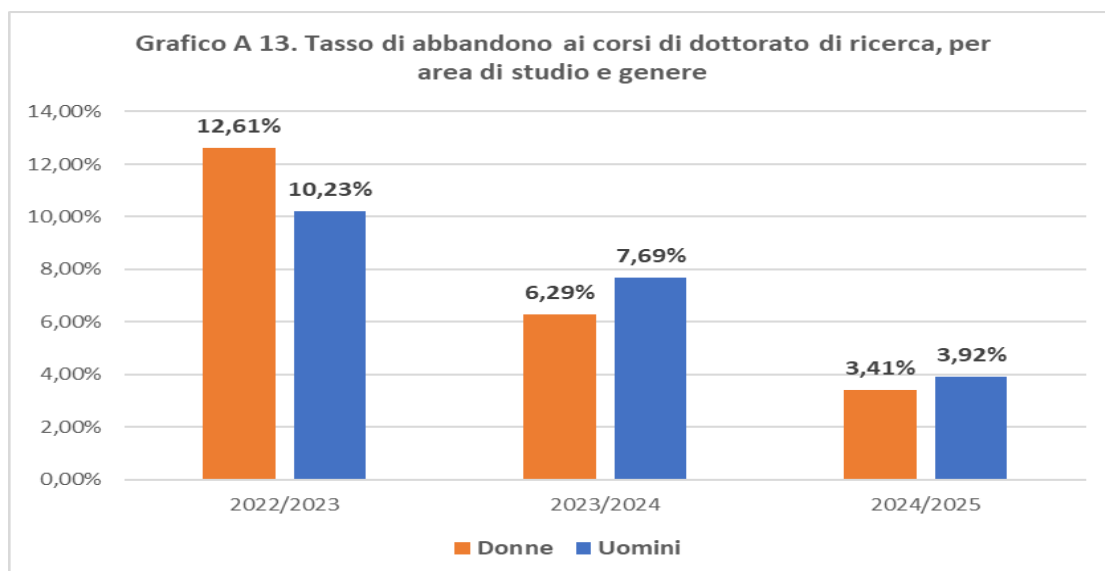
Le iscrizioni alle scuole di specializzazione, rappresentate nel grafico successivo, vedono le donne rappresentate con una incidenza in crescita nel triennio dal 59% al 62%.

Parimenti, anche il dato medio italiano vede l'incidenza delle donne in leggera crescita tra il 2023/24 (57,8%) e il 2024/25 (59%).



A13. Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere

A livello di corsi di dottorato, il tasso di abbandono risulta in deciso miglioramento, e tende a confermare nel tempo una percentuale inferiore per il genere femminile che per gli uomini, tendenza in linea con quanto avviene nei corsi di studio di livello inferiore.



1.2 Personale Docente e Ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere. Le categorie esaminate sono: il Personale Docente di I e II fascia (PO e PA) e il Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB) e a tempo indeterminato (RU).

Gli ambiti di indagine sono:

- A. Composizione
- B. Carriera
- C. Ricerca
- D. Didattica

A. COMPOSIZIONE

1. Distribuzione per genere e ruolo

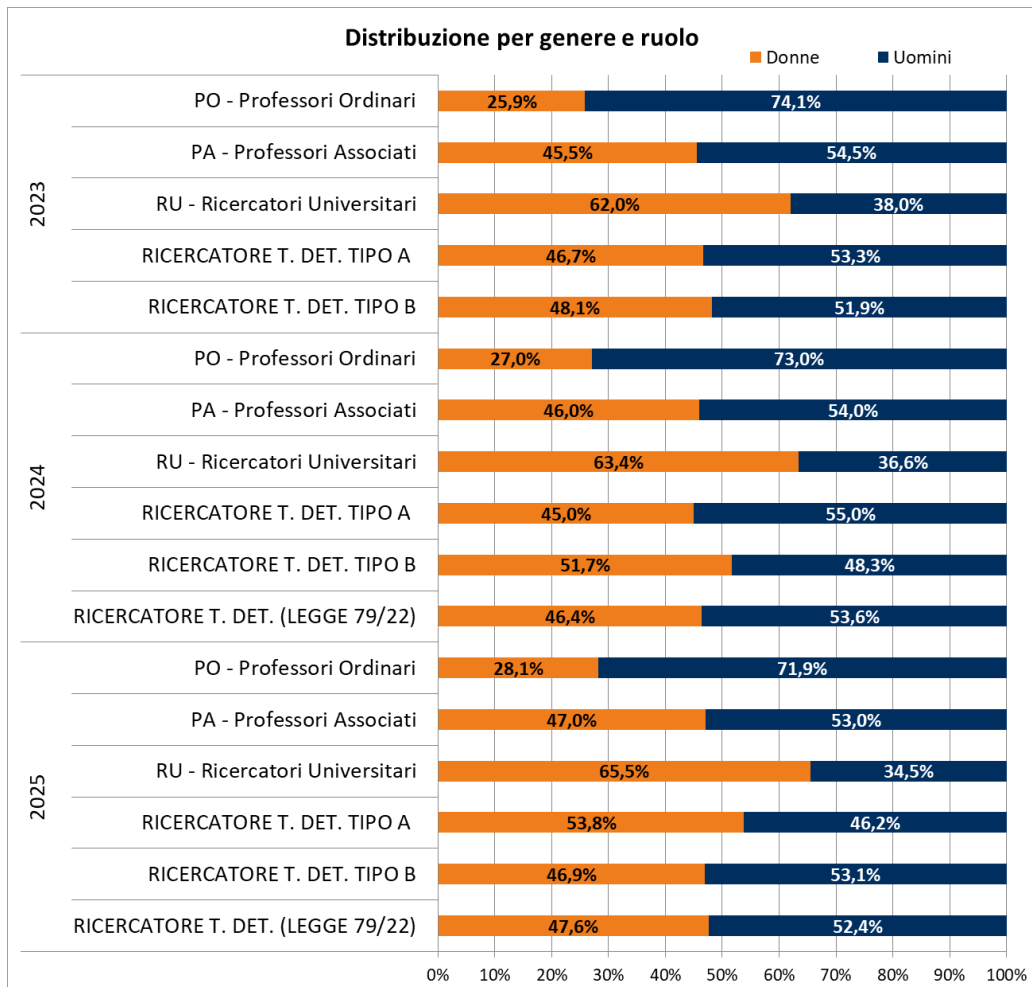
Alla data del 31 dicembre 2025, il numero di docenti dell'Università di Verona (Tabella 1) è pari a 830, di cui 356 donne e 474 uomini, rispettivamente il 42,9% e il 57,1% del totale. Nel triennio 2023-2025 si è assistito ad un lieve calo del personale docente e ricercatore (da 838 a 830), mentre l'incidenza femminile complessiva del corpo docente è aumentata dello 0,5% (da 42,4% a 42,9%).

Tabella 1

Ruolo giuridico	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO - Professori Ordinari	51	146	197	60	162	222	65	166	231
PA - Professori Associati	172	206	378	190	223	413	199	224	423
RU - Ricercatori Universitari	31	19	50	26	15	41	19	10	29
RICERCATORE T. DET. TIPO A	49	56	105	36	44	80	28	24	52
RICERCATORE T. DET. TIPO B	52	56	108	30	28	58	15	17	32
RICERCATORE T. DET. (LEGGE 79/22)				13	15	28	30	33	63
N. Totale	355	483	838	355	487	842	356	474	830
Percentuale	42,4%	57,6%	100,0%	42,2%	57,8%	100,0%	42,9%	57,1%	100,0%

Con riferimento al 2025, la presenza di femminile distinta per ruolo si dimostra più elevata per le ricercatrici a tempo indeterminato, per le quali è pari al 65,5%, mentre per le professoresse di prima fascia è circa il 28%.

Rispetto al dato nazionale più recente, ancorché risalga all'anno precedente, l'Università di Verona per l'anno 2024 mostra una situazione decisamente migliore di quella che caratterizza il sistema universitario italiano per quanto riguarda ricercatrici universitarie a tempo indeterminato e determinato. Infatti, la banca dati dell'Ufficio Statistica del MUR al termine del 2024, indica come, a livello nazionale, la percentuale di ricercatrici universitarie a tempo indeterminato e determinato si fermi a 46,3% (contro il 50,7% di Verona). Anche per quanto riguarda le professoresse di II Fascia, il dato di Verona (46%) appare migliore rispetto alla media nazionale, pari a 42,9%. Per quanto riguarda, invece, le professoresse di I Fascia, il dato nazionale (28,9%) è leggermente superiore rispetto al dato di Verona, con un'incidenza di donne pari a 27%.



2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

L'evoluzione negli ultimi dieci anni dell'Università di Verona mostra come complessivamente il divario di genere si sia ridotto e, con riferimento alle sole donne, come dal 2015 ad oggi l'incremento più significativo si possa ritrovare nella categoria della composizione del personale docente di II fascia (dal 30,6% al 47%), seguita da quella dei ricercatori/trici universitari/e a tempo indeterminato e determinato (dal 54,6% al 65,5%) e da ultimo da quella dei professori/esse ordinari/e che vede l'incremento più limitato (dal 24,2% alle 28,1%), peraltro in linea con il dato nazionale del 2024, anno disponibile per le statistiche aggregate italiane.

Tabella 2

Personale Docente				PO - Professori Ordinari			PA - Professori Associati			RU - Ricercatori Universitari + RD - Ricercatori T. det					
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2015	38,1%	61,9%	100,0%	2015	24,2%	75,8%	100,0%	2015	30,6%	69,4%	100,0%	2015	54,6%	45,4%	100,0%
2016	38,2%	61,8%	100,0%	2016	26,3%	73,7%	100,0%	2016	31,3%	68,7%	100,0%	2016	52,2%	47,8%	100,0%
2017	38,5%	61,5%	100,0%	2017	27,6%	72,4%	100,0%	2017	31,1%	68,9%	100,0%	2017	52,6%	47,4%	100,0%
2018	39,9%	60,1%	100,0%	2018	26,9%	73,1%	100,0%	2018	34,2%	65,8%	100,0%	2018	54,3%	45,7%	100,0%
2019	40,2%	59,8%	100,0%	2019	26,5%	73,5%	100,0%	2019	37,3%	62,7%	100,0%	2019	54,5%	45,5%	100,0%
2020	41,4%	58,6%	100,0%	2020	27,4%	72,6%	100,0%	2020	39,2%	60,8%	100,0%	2020	54,2%	45,8%	100,0%
2021	41,4%	58,6%	100,0%	2021	25,1%	74,9%	100,0%	2021	40,8%	59,2%	100,0%	2021	53,6%	46,4%	100,0%
2022	42,0%	58,0%	100,0%	2022	26,0%	74,0%	100,0%	2022	44,4%	55,6%	100,0%	2022	50,4%	49,6%	100,0%

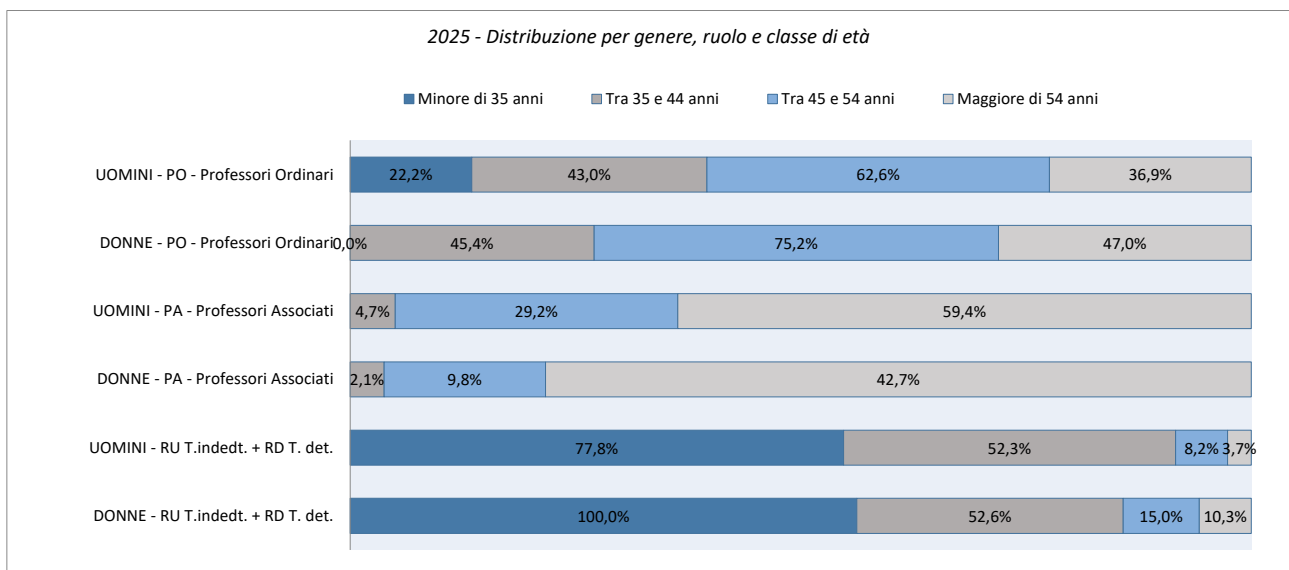
Personale Docente				PO - Professori Ordinari				PA - Professori Associati				RU - Ricercatori Universitari + RD - Ricercatori T. det			
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2023	42,4%	57,6%	100,0%	2023	25,9%	74,1%	100,0%	2023	45,5%	54,5%	100,0%	2023	50,2%	49,8%	100,0%
2024	42,2%	57,8%	100,0%	2024	27,0%	73,0%	100,0%	2024	46,0%	54,0%	100,0%	2024	63,4%	36,6%	100,0%
2025	42,9%	57,1%	100,0%	2025	28,1%	71,9%	100,0%	2025	47,0%	53,0%	100,0%	2025	65,5%	34,5%	100,0%

3. Distribuzione per genere, ruolo e classe di età

Con riferimento all'età anagrafica, dalla rappresentazione successiva si osserva come nel 2025 la distribuzione tra donne e uomini si presenti sbilanciata a favore della componente maschile in due delle quattro fasce di età considerate. In particolare, il divario tra donne e uomini appare più marcato nella classe di età più avanzata (tra 45 e 54 anni e oltre i 54 anni), rispettivamente con un'incidenza maschile rispettivamente pari al 56,3% e al 61,5%.

Tabella 3
PERCENTUALI

	Totale	Minore di 35 anni	Tra 35 e 44 anni	Tra 45 e 54 anni	Maggiore di 54 anni
2023	DONNE	45,2%	47,2%	43,7%	37,2%
	UOMINI	54,8%	52,8%	56,3%	62,8%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2024	DONNE	31,8%	49,1%	42,3%	38,0%
	UOMINI	68,2%	50,9%	57,7%	62,0%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2025	DONNE	50,0%	47,5%	43,8%	38,5%
	UOMINI	50,0%	52,5%	56,3%	61,5%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Guardando all'età media per ruolo nella successiva tabella n.4 si evidenzia che nel 2025, mentre esistono minime differenze fra generi nell'età media per i ricercatori a tempo determinato, più marcata è invece per i ricercatori a tempo indeterminato. Per i ricercatori universitari a tempo indeterminato è inoltre significativamente elevata l'età media (56,20 per le donne e 59,70 per gli

uomini), come elevata risulta quella dei colleghi professori associati (pari a 58,72 per le donne e 58,10 per gli uomini). Ciò è evidentemente da ascrivere all'introduzione della figura del ricercatore a tempo determinato e nell'aver trasformato quello del ricercatore a tempo indeterminato in ruolo ad esaurimento.

TABELLA 4

Ruolo Giuridico	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO - Professori Ordinari	59,1	58,5	51,3	51,8	50,72	51,11
PA - Professori Associati	51,1	51,6	58,6	57,9	58,72	58,10
RD - Ricercatori T. det.	39,3	40,0	40,3	40,6	39,95	39,96
RU - Ricercatori Universitari	54,6	58,3	55,1	58,9	56,20	59,70

4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale

L'analisi della composizione del personale docente suddiviso tra donne e uomini può essere meglio interpretata alla luce di una più dettagliata classificazione che prende in esame le Aree CUN. In particolare, nel 2025 si evidenzia come alcune Aree presentino un'incidenza femminile decisamente sotto la media di Ateneo (28,1%), segnatamente nei ruoli di professore ordinario nelle Aree delle Scienze Mediche (percentuale femminile pari al 18,2%, in miglioramento rispetto al 14,8% del 2024), di Scienze biologiche e delle Scienze Matematiche e informatiche entrambe con una percentuale femminile pari al 21,1%, ma rispettivamente in aumento sul 15,8% e 16,7% del 2024, dell'Ingegneria industriale e dell'informazione (22,2%, in calo rispetto al 25% del 2024) e delle Scienze Giuridiche (26,3%), però in miglioramento sul 25% del 2024.

TABELLA 5 - PO

PO - Professori/esse Ordinari/e	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	3	4	15	18	19	20,0%	16,7%	21,1%
02 - Scienze fisiche	1	1	1	1	2	2	100,0%	50,0%	50,0%
03 - Scienze chimiche	1	1	1	3	3	3	33,3%	33,3%	33,3%
05 - Scienze biologiche	2	3	4	17	19	19	11,8%	15,8%	21,1%
06 - Scienze mediche	9	9	12	58	61	66	15,5%	14,8%	18,2%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3	3	4	7	8	8	42,9%	37,5%	50,0%
08 - Ingegneria civile e architettura									
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	2	2	7	8	9	14,3%	25,0%	22,2%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	10	12	10	24	31	30	41,7%	38,7%	33,3%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	6	8	8	12	15	16	50,0%	53,3%	50,0%
12 - Scienze giuridiche	4	5	5	18	20	19	22,2%	25,0%	26,3%
13 - Scienze economiche e statistiche	10	12	13	33	35	37	30,3%	34,3%	35,1%
14 - Scienze politiche e sociali	1	1	1	2	2	3	50,0%	50,0%	33,3%
TOTALE	51	60	65	197	222	231	25,9%	27,0%	28,1%
STEM	5	6	7	23	28	30	21,7%	21,4%	23,3%

Con riferimento al ruolo di professore associato, le Aree che presentano maggior criticità in quanto fortemente sotto la media di Ateneo (47%) sono rappresentate dalle Aree di Ingegneria industriale e dell'informazione con una percentuale femminile pari a 18,8% (stessa percentuale del 2024), di Scienze chimiche con una percentuale del 33,3% (in calo sul 37,5 del 2024), di Scienze Giuridiche con una percentuale femminile di 34,4% (in aumento rispetto al 33,3% del 2024). Stabile rispetto all'anno precedente la percentuale femminile in Scienze fisiche con 40,0% e Scienze politiche e sociali con 42,9%.

TABELLA 5 - PA

PA - Professori/esse Associati/e	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	7	11	10	21	23	22	33,3%	47,8%	45,5%
02 - Scienze fisiche	2	2	2	5	5	5	40,0%	40,0%	40,0%
03 - Scienze chimiche	3	3	3	6	8	9	50,0%	37,5%	33,3%
05 - Scienze biologiche	23	23	23	37	41	41	62,2%	56,1%	56,1%
06 - Scienze mediche	40	45	50	100	107	112	40,0%	42,1%	44,6%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	9	13	12	15	20	20	60,0%	65,0%	60,0%
08 - Ingegneria civile e architettura						1			
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	3	3	3	13	16	16	23,1%	18,8%	18,8%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	29	31	31	58	62	61	50,0%	50,0%	50,8%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	24	29	30	45	54	52	53,3%	53,7%	57,7%
12 - Scienze giuridiche	8	9	11	28	27	32	28,6%	33,3%	34,4%
13 - Scienze economiche e statistiche	22	18	21	44	43	45	50,0%	41,9%	46,7%
14 - Scienze politiche e sociali	2	3	3	6	7	7	33,3%	42,9%	42,9%
TOTALE	172	190	199	378	413	423	45,5%	46,0%	47,0%
STEM	12	16	15	39	44	44	30,8%	36,4%	34,1%

Infine, riguardando al ruolo di ricercatore/trice a tempo indeterminato e determinato, si osserva come la presenza femminile sia inferiore alla media di Ateneo (pari al 52,3%) nelle aree di Scienze matematiche e informatiche con 27,3%, Scienze economiche e statistiche con 33,3% (in calo sul 45,5% del 2024).

TABELLA 6 - RU + RD

RU - Ricercatori/trici Universitari/e + RD - Ricercatori/trici T. det.	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	5	3	3	13	11	11	38,5%	27,3%	27,3%
02 - Scienze fisiche	1	1	1	2	2	2	50,0%	50,0%	50,0%
03 - Scienze chimiche	3	3	3	5	5	3	60,0%	60,0%	100,0%
05 - Scienze biologiche	13	12	9	28	23	19	46,4%	52,2%	47,4%
06 - Scienze mediche	40	35	29	82	68	55	48,8%	51,5%	52,7%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	6	1	2	10	4	4	60,0%	25,0%	50,0%
08 - Ingegneria civile e architettura				1	1				
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	4	4	4	13	11	9	30,8%	36,4%	44,4%

10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	19	16	16	31	22	22	61,3%	72,7%	72,7%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	16	12	12	29	21	19	55,2%	57,1%	63,2%
12 - Scienze giuridiche	11	6	4	18	13	8	61,1%	46,2%	50,0%
13 - Scienze economiche e statistiche	11	10	7	26	22	21	42,3%	45,5%	33,3%
14 - Scienze politiche e sociali	3	2	2	5	4	3	60,0%	50,0%	66,7%
TOTALE	132	105	92	263	207	176	50,2%	50,7%	52,3%
STEM	10	8	8	29	25	22	34,5%	32,0%	36,4%

La Tabella 7 a seguire mette a confronto le percentuali di donne nell'Ateneo di Verona con la media nazionale per ruolo, area e raggruppamento di aree STEM – anno 2024.

TABELLA 7

% DONNE - 2024

Area	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	Area 7	Area 8	Area 9	Area 10	Area 11	Area 12	Area 13	Area 14	TOTALE	STEM
RU+ RTD VERONA	27%	50%	60%		52%	51%	25%	0%	36%	73%	57%	46%	45%	50%	51%	32%
RU+RTD ITALIA	30%	30%	56%	34%	64%	49%	51%	46%	25%	57%	56%	46%	45%	50%	46%	31%
DELTA_(RU+RTD)	-3%	20%	4%	-34%	-12%	2%	-26%	-46%	11%	15%	1%	0%	1%	0%	4%	1%
PA VERONA	48%	40%	38%		56%	42%	65%		19%	50%	54%	33%	42%	43%	46%	36%
PA ITALIA	35%	23%	53%	32%	58%	39%	47%	40%	22%	57%	51%	46%	46%	43%	43%	29%
DELTA_PA	13%	17%	-15%	-32%	-2%	3%	18%		-3%	-7%	2%	-12%	-4%	0%	3%	7%
PO VERONA	17%	50%	33%		16%	15%	38%		25%	39%	53%	25%	34%	50%	27%	21%
PO ITALIA	21%	16%	38%	19%	40%	23%	28%	28%	14%	47%	43%	31%	29%	34%	29%	19%
DELTA_PO	-4%	34%	-5%	-19%	-25%	-8%	9%		11%	-8%	11%	-6%	5%	16%	-2%	3%
DOCENTI VERONA	33%	44%	44%		46%	38%	53%	0%	26%	51%	54%	33%	40%	46%	42%	31%
DOCENTI ITA	29%	23%	50%	29%	56%	38%	43%	38%	21%	55%	50%	40%	40%	43%	40%	27%

5. Distribuzione Docenti e Ricercatori/trici tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione *She Figures*

Allo scopo di favorire la comparabilità con i dati delle università europee, il personale docente dell'Università di Verona è stato classificato in *Fields of Research & Development*.

Di seguito si riporta la tabella delle corrispondenze che raccorda le 14 Aree CUN con la classificazione *She Figures*, di cui all'Appendice B delle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani.

SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES
INF, MAT	1	Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
FIS	2	Scienze fisiche	01 - Natural sciences
CHIM	3	Scienze chimiche	01 - Natural sciences
GEO	4	Scienze della terra	01 - Natural sciences
BIO	5	Scienze biologiche	01 - Natural sciences
MED	6	Scienze mediche	03 - Medical and Health Sciences
AGR, VET	7	Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural sciences
ICAR	8	Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
ING-INF, ING-IND	9	Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 - Humanities and the arts
M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 - Humanities and the arts
M-PED, M-PSI	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social sciences
IUS	12	Scienze giuridiche	05 - Social sciences
SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12)	13	Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
SPS	14	Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences

La successiva Tabella 8 illustra, per ruolo, i valori assoluti delle donne e degli uomini sul totale del personale docente e ricercatore per *Field of Research and Development* (FoRD) degli ultimi 3 anni.

TABELLA 8

NUMERI ASSOLUTI

FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT	Ruolo giuridico	2023		2024		2025	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01 - Natural sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	7	29	8	34	10	33
01 - Natural sciences	PA - Professori/esse Associati/e	35	34	39	38	38	39
01 - Natural sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	3	4	2	2	1	1
01 - Natural sciences	RD - Ricercatori/trici T. det.	19	22	17	20	15	18
02 - Engineering and technology	PO - Professori/esse Ordinari/e	1	6	2	6	2	7
02 - Engineering and technology	PA - Professori/esse Associati/e	3	10	3	13	3	13
02 - Engineering and technology	RU - Ricercatori/trici Universitari/e						
02 - Engineering and technology	RD - Ricercatori/trici T. det.	4	9	4	7	4	5
03 - Medical and Health Sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	8	48	8	51	11	53
03 - Medical and Health Sciences	PA - Professori/esse Associati/e	37	55	40	58	46	58
03 - Medical and Health Sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	15	7	13	5	8	4
03 - Medical and Health Sciences	RD - Ricercatori/trici T. det.	23	34	21	27	20	21
04 - Agricultural sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	3	4	3	5	4	4
04 - Agricultural sciences	PA - Professori/esse Associati/e	9	6	13	7	12	8
04 - Agricultural sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	0	1	0	1	0	0
04 - Agricultural sciences	RD - Ricercatori/trici T. det.	6	3	1	2	2	2
05 - Social sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	21	40	24	41	25	43
05 - Social sciences	PA - Professori/esse Associati/e	45	52	48	56	54	56
05 - Social sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	7	6	6	6	5	4
05 - Social sciences	RD - Ricercatori/trici T. det.	31	22	22	16	18	16
06 - Humanities and the arts	PO - Professori/esse Ordinari/e	11	19	15	25	13	26
06 - Humanities and the arts	PA - Professori/esse Associati/e	43	49	47	51	46	50
06 - Humanities and the arts	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	6	1	5	1	5	1
06 - Humanities and the arts	RD - Ricercatori/trici T. det.	18	22	14	15	14	12
TOTALE	PO - Professori/esse Ordinari/e	51	146	60	162	65	166
	PA - Professori/esse Associati/e	172	206	190	223	199	224
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	31	19	26	15	19	10
	RD - Ricercatori/trici T. det.	101	112	79	87	73	74

6. Rapporto di Femminilità

L'analisi dell'incidenza femminile per Aree CUN è stata ulteriormente sviluppata calcolando il rapporto di femminilità, definito come il numero delle donne rispetto al numero di uomini in un determinato ruolo. Esso evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

Nell'analizzare il *gender gap* nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la linea di tendenza, per valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo.

Quando il valore è pari a 1, l'indicatore esprime un perfetto equilibrio tra i generi nell'Area disciplinare; quando il valore è inferiore a 1 significa che gli uomini sono presenti in misura superiore alle donne e al contrario valori superiori ad 1 evidenziano come le donne siano presenti in maggior misura rispetto all'uomo. In altre parole, quanto più il valore si avvicina allo zero tanto più il rapporto indica che gli equilibri sono sbilanciati a favore degli uomini.

Come suggerito dalle linee guida CRUI, nelle tabelle successive si confrontano i dati dell'ultimo anno (2025) con quelli di 4 anni prima (2022), guardando sia il valore assoluto di uomini e donne sia il rapporto donne/uomini per ciascuna Area disciplinare dell'Ateneo di Verona. In linea generale, si può notare che, nella progressione di carriera, le Aree per le quali il rapporto di femminilità è inferiore a 1 diminuiscono, sottolineando un equilibrato andamento tra la presenza femminile e quella maschile.

Con riferimento ai dati del 2025, per ricercatrici e ricercatori universitari a tempo indeterminato si può notare come la presenza femminile sia limitata nell'Area 13 - Scienze economiche e statistiche. L'Area in cui si rileva il più significativo miglioramento nell'arco considerato è la 06 - Scienze mediche che migliora a 2, mentre era a 1,4 nel 2022.

TABELLA 9

RU - Ricercatori/trici Universitari/e

Area Disciplinare	2022			2025		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	0	0,00	0	0	
02 - Scienze fisiche						
03 - Scienze chimiche						
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	3	6	2,00	1	1	1,00
06 - Scienze mediche	10	14	1,40	4	8	2,00
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	0	0,00	0	0	
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione						
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0	4		0	3	
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1	4	4,00	1	3	3,00
12 - Scienze giuridiche	1	4	4,00	1	2	2,00
13 - Scienze economiche e statistiche	4	3	0,75	3	1	0,33
14 - Scienze politiche e sociali	1	1	1,00	0	1	
Totale	22	36	1,64	10	19	1,90

Diversa è la situazione per ricercatori/trici a tempo determinato dove, nel 2025, le Aree con squilibri di genere sono 6: 01-Scienze matematiche e informatiche (0,38); 13- Scienze economiche e statistiche (0,55); 12-Scienze giuridiche (0,67); 9-Ingegneria industriale e dell'informazione (0,80); 05-Scienze biologiche (0,89); 06-Scienze mediche (0,95).

Risulta invece uno squilibrio favorevole alle donne con un valore di 2,17 nell'Area 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche.

TABELLA 10

RD - Ricercatori/trici T. det

Area Disciplinare	2022			2025		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	6	4	0,67	8	3	0,38
02 - Scienze fisiche	1	1	1,00	1	1	1,00
03 - Scienze chimiche	2	3	1,50	0	3	
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	10	6	0,60	9	8	0,89
06 - Scienze mediche	26	19	0,73	22	21	0,95
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3	7	2,33	2	2	1,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	0,00	0,00	0	0	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	11	2	0,18	5	4	0,80
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	14	17	1,21	6	13	2,17
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	13	10	0,77	6	9	1,50
12 - Scienze giuridiche	7	9	1,29	3	2	0,67
13 - Scienze economiche e statistiche	7	11	1,57	11	6	0,55
14 - Scienze politiche e sociali	1	1	1,00	1	1	1,00
Totale	102	90	0,88	74	73	0,99

Nel ruolo di professore/ssa associato/a il rapporto di femminilità nel 2025 mostra una prevalenza maschile in 8 Aree. Le aree virtuose con un rapporto superiore a 1 sono: 7-Scienze agrarie e veterinarie (1,50); 11-Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche e psicologiche (1,36); 5-Scienze biologiche (1,28); 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (1,03).

TABELLA 11

PA - Professori/esse Associati/e

Area Disciplinare	2022			2025		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	13	8	0,62	12	10	0,83
02 - Scienze fisiche	3	2	0,67	3	2	0,67
03 - Scienze chimiche	4	4	1,00	6	3	0,50
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	14	23	1,64	18	23	1,28
06 - Scienze mediche	70	43	0,61	62	50	0,81
07 - Scienze agrarie e veterinarie	7	9	1,29	8	12	1,50
08 - Ingegneria civile e Architettura				1,00	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	11	3	0,27	13	3	0,23
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	28	28	1,00	30	31	1,03
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	20	25	1,25	22	30	1,36
12 - Scienze giuridiche	21	8	0,38	21	11	0,52
13 - Scienze economiche e statistiche	25	21	0,84	24	21	0,88
14 - Scienze politiche e sociali	4	2	0,50	4	3	0,75
Totale	220	176	0,80	224	199	0,89

Infine, con riferimento al ruolo di professore/ssa ordinario/a si osserva come nel 2025 le aree virtuose con il rapporto pari a 1, sono tre: 02 - Scienze fisiche; 07- Scienze agrarie e veterinarie e 11- Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche e psicologiche.

TABELLA 12

PO - Professori/esse Ordinari/e

Area Disciplinare	2022			2025		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	13	2	0,15	15	4	0,27
02 - Scienze fisiche	0	1		1	1	1,00
03 - Scienze chimiche	1	0	0,00	2	1	0,50
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	14	2	0,14	15	4	0,27
06 - Scienze mediche	50	8	0,16	54	12	0,22
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	3	0,75	4	4	1,00
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	6	1	0,17	7	2	0,29
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	13	12	0,92	20	10	0,50
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	6	5	0,83	8	8	1,00
12 - Scienze giuridiche	13	4	0,31	14	5	0,36
13 - Scienze economiche e statistiche	21	11	0,52	24	13	0,54
14 - Scienze politiche e sociali	1	1	1,00	2	1	0,50
Totale	142	50	0,35	166	65	0,39

Utilizzando un codice di colori si è quindi cercato di sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ($R < 1$), colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco.

LEGENDA

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

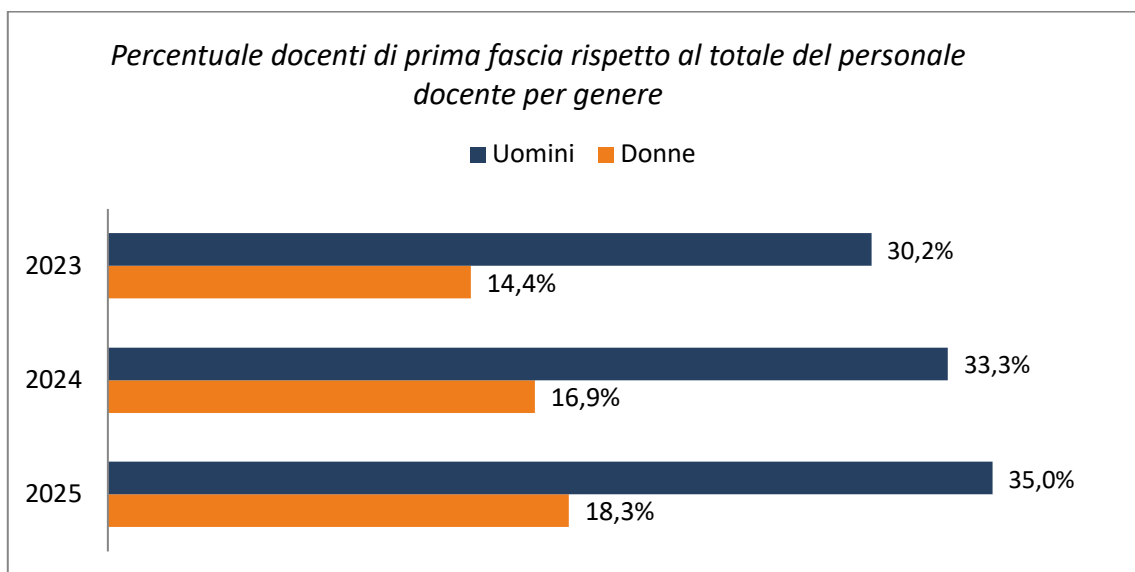
A partire dall'indicatore definito con questo codice di colori è possibile costruire una tabella che consenta un'immediata visualizzazione dell'evoluzione della presenza femminile nei vari ruoli: in colonna i ruoli e gli anni, in riga gli ambiti disciplinari. In questo modo si evidenziano i fenomeni di segregazione orizzontale tra le varie discipline e di segregazione verticale tra i vari ruoli accademici.

Tabella 13	RTD		RU		PA		PO	
	2022	2025	2022	2025	2022	2025	2022	2025
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,67	0,375	0,00	0,00	0,62	0,83	0,15	0,27
02 - Scienze fisiche	1,00	1,00	0,00	0,00	0,67	0,67	N.R.	1,00
03 - Scienze chimiche	1,50	N.R.	0,00	0,00	1,00	0,50	0	0,50
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
05 - Scienze biologiche	0,60	0,89	2,00	1,00	1,64	1,28	0,14	0,27
06 - Scienze mediche	0,73	0,95	1,40	2,00	0,61	0,81	0,16	0,22
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,33	1,00	0,00	0,00	1,29	1,50	0,75	1,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,18	0,80	0,00	0,00	0,27	0,23	0,17	0,29
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,21	2,17	N.R.	N.R.	1,00	1,03	0,92	0,50
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,77	1,50	4,00	3,00	1,25	1,36	0,83	1,00
12 - Scienze giuridiche	1,29	0,67	4,00	2,00	0,38	0,52	0,31	0,36
13 - Scienze economiche e statistiche	1,57	0,55	0,75	0,33	0,84	0,88	0,52	0,54
14 - Scienze politiche e sociali	1,00	1,00	1,00	N.R.	0,50	0,75	1,00	0,50

B. CARRIERE

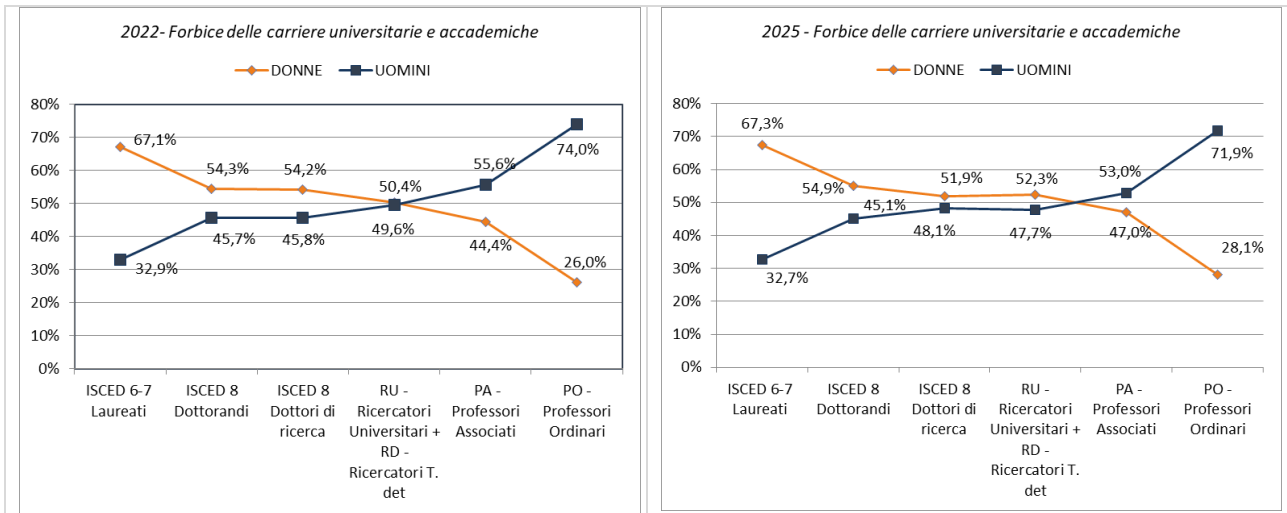
7. Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

L'analisi della composizione del personale docente con riferimento alle carriere mostra innanzitutto come l'incidenza di docenti di prima fascia sul totale di docenti suddivisi per genere si presenti fortemente sbilanciata a favore degli uomini, che nel 2025, nel ruolo di prima fascia, incidono per il 35,0% sul totale di docenti, a fronte di una percentuale di donne pari a 18,3%.

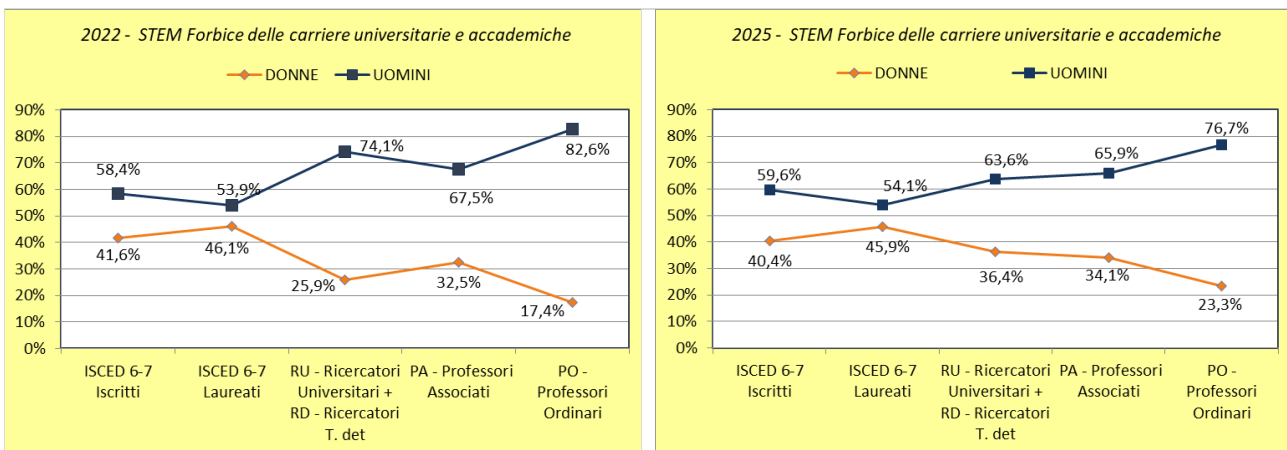


8. Forbice delle carriere universitarie e accademiche

Quando si comparano per genere le carriere del personale docente e ricercatore, quella di dottorandi/e e di dottori/esse di ricerca con quelle della componente studentesca e dei/le laureati/e, emerge come, nel 2025, sia le studentesse iscritte sia quelle laureate presentino percentuali molto superiori agli uomini, confermando una presenza femminile elevata in tutti i livelli dell'istruzione universitaria (iscritte 64% donne contro il 36% uomini), fino ad arrivare al dottorato di ricerca dove la presenza si mantiene superiore anche se di poco (54,9% donne *versus* 45,1% uomini). Questo equilibrio si mantiene fino ai ruoli di ricercatore/trice a tempo indeterminato e determinato, per vedersi fortemente invertito nei ruoli di professori/esse associati/e (47% di donne contro il 53% di uomini), con un andamento uguale più pronunciato la forbice per il ruolo di professori/esse ordinari/e. Questo trend si conferma sostanzialmente invariato confrontando l'anno 2025 con il 2022, dove però la forbice si avvicina nel 2025, sia per il ruolo di I che di II Fascia.



Osservando la forbice delle carriere focalizzandosi sull'area STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) è possibile notare come l'andamento della curva del 2025 veda un miglioramento della percentuale femminile soprattutto nelle categorie dei ricercatori (+10,4 %) e dei professori di prima fascia (+5,9%).



9. Glass Ceiling Index

L'analisi della disparità tra i generi nei ruoli può essere analizzata attraverso il *Glass Ceiling Index* (GCI). L'indice corrisponde alla probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (professori/esse ordinari/e). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche nella forbice temporale 2022-2025.

$$GCI = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \times \frac{(N_{[grade A] donne} + N_{[grade A] uomini})}{N_{[grade A] donne}}$$

Un valore di GCI pari a 1 segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*, mentre un valore dell'indice minore di 1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale e un valore maggiore di 1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate nel ruolo di prima fascia.

La tabella 16 a seguire propone i dati relativi ai singoli ruoli di docenza, distinti per genere, nella forbice temporale 2022 e 2025.

NUMERI ASSOLUTI

Ruolo giuridico	2022		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RU - Ricercatori Universitari	102	90	74	73
RD - Ricercatori Legge T. det.	22	36	10	19
PA - Professori Associati	220	176	224	199
PO - Professori Ordinari	142	50	166	65
Totale	486	352	474	356

Si osserva come l'indice calcolato per il 2022 e per il 2025 mostri come nell'Università di Verona, complessivamente considerata, la sottorappresentazione delle donne in prima fascia sia in leggera attenuazione.

GCI (**)	2022	2025
	1,61	1,52

(**) Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica.

Di fondamentale importanza è analizzare l'indicatore con riferimento alle strutture dipartimentali, da cui emerge la situazione riportata in Tabella 17. Fatta eccezione per i Dipartimenti di Ingegneria e Medicina per l'Innovazione, di recentissima istituzione, dove non è possibile il confronto con il 2022, è possibile rilevare quanto segue:

1. tutti i dipartimenti, a parte quello di Management, presentano ora uno squilibrio a favore degli uomini in termini di prevalenza di professori di prima fascia;
2. nessun dipartimento con totale assenza di effetto Glass Ceiling;
3. sette dipartimenti su dodici, segnatamente Biotecnologie, Scienze Giuridiche, Scienze Economiche, Medicina, Diagnostica e Sanità Pubblica, Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-Infantili, mostrano un trend **migliorativo** nel tempo, in quanto presentano un GCI convergente a 1;
4. due dipartimenti, quelli di Diagnostica e Sanità Pubblica e di Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-Infantili, presentano ancora, nonostante il trend in miglioramento, un indice GCI che evidenzia un'importante sovra-rappresentazione del genere maschile nei ruoli apicali della docenza.

DIPARTIMENTO	GCI	
	2022	2025
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA PER LA MEDICINA DI INNOVAZIONE	-	0,90
DIPARTIMENTO DI MANAGEMENT	1,09	0,98
DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	1,67	1,15
DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	0,93	1,22
DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	1,19	1,28
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	1,59	1,33
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	1,94	1,40

DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	1,57	1,62
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	1,63	1,73
DIPARTIMENTO DI MEDICINA	2,63	1,96
DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	1,63	2,03
DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITÀ PUBBLICA	3,68	3,42
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	4,61	3,47

10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN

Nelle tabelle delle pagine seguenti viene analizzato l'andamento nel tempo (2023, 2024, 2025) del rapporto di femminilità nei passaggi di ruolo PA->PO, RD->PA, RU->PA, sia in valore assoluto che in termini percentuali.

Tabella 18 Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2023

AREA	2023								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche	1		100%		1	0%			
02 - Scienze fisiche									
03 - Scienze chimiche	1	1							
05 - Scienze biologiche	1	1	50%		1	0%			
06 - Scienze mediche	2	4	33%		1	0%			
07 - Scienze agrarie e veterinarie									
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione		2	0%		1	0%			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1	0%	1	1	50%	1	1	0%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1		100%		1	0%			
12 - Scienze giuridiche		2	0%		1	0%	1		100%
13 - Scienze economiche e statistiche		2	0%	1		100%			
14 - Scienze politiche e sociali									
Totale complessivo	6	13	32%	2	7	22%	1	1	50%

Tabella 19 Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2024

AREA	2024								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche		3	0%	3	1	75%			
02 - Scienze fisiche		1	0%		1	0%			
03 - Scienze chimiche									
05 - Scienze biologiche	1	2	33%	1	2	33%	1	2	33%
06 - Scienze mediche	1	5	17%	6	6	50%		1	0%
07 - Scienze agrarie e veterinarie		1	0%	4	1				
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1		100%		2	0%			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2	5	29%	3	6	33%	1		100%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1	1	50%	4	5	44%	1		100%
12 - Scienze giuridiche	1	1	50%	3		100%			
13 - Scienze economiche e statistiche	2	1	67%		5	0%			
14 - Scienze politiche e sociali				1		100%			
Totale complessivo	9	20	31%	25	29	46%	3	3	50%

Tabella 20 Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2025

AREA	2025								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche	1		100%						
02 - Scienze fisiche									
03 - Scienze chimiche					1	0%			
05 - Scienze biologiche	1	1	50%	1	1	50%	1		100%
06 - Scienze mediche	3	4	43%	6	5	55%	4	1	80%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1		100%						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione		1	0%		1	0%			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1	0%						
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche		1	0%	1		100%			
12 - Scienze giuridiche				2	3	40%			
13 - Scienze economiche e statistiche	1	1	50%	4		100%	1		100%
14 - Scienze politiche e sociali		1	0%					1	0%
Totale complessivo	7	10	41%	14	11	56%	6	2	75%

In sintesi, il trend percentuale di *upgrade* del genere femminile nei vari ruoli viene rappresentato dalla successiva Tabella 21 e conferma quanto detto in precedenza, ovvero che nei passaggi di carriera più elevati (da PA a PO) le donne rimangono in minoranza, seppur con un trend in deciso miglioramento; mentre nei passaggi da ricercatore/trice a PA i passaggi che riguardano donne arrivano al 56%.

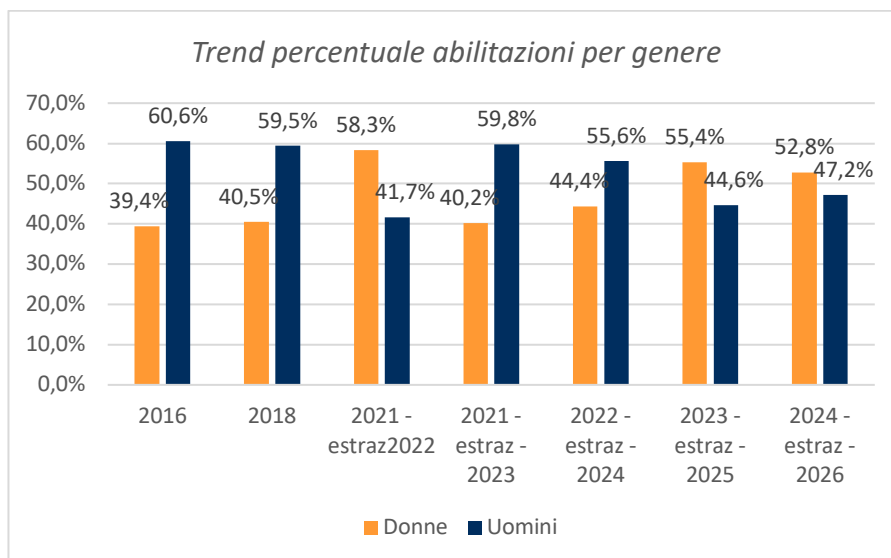
Tabella 21

% DONNE	2023	2024	2025
Passaggi PA->PO	32%	31%	41%
Passaggi RD->PA	22%	46%	56%
Passaggi RU->PA	50%	50%	75%

11. Percentuale abilitazioni per genere

Il rapporto di femminilità proprio dell'Ateneo di Verona è condizionato anche dalla percentuale di donne che in Ateneo hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale nelle tornate più recenti, che nel 2024 (estrazione 2026) vede un leggero calo dei valori al 52,8% del totale degli abilitati

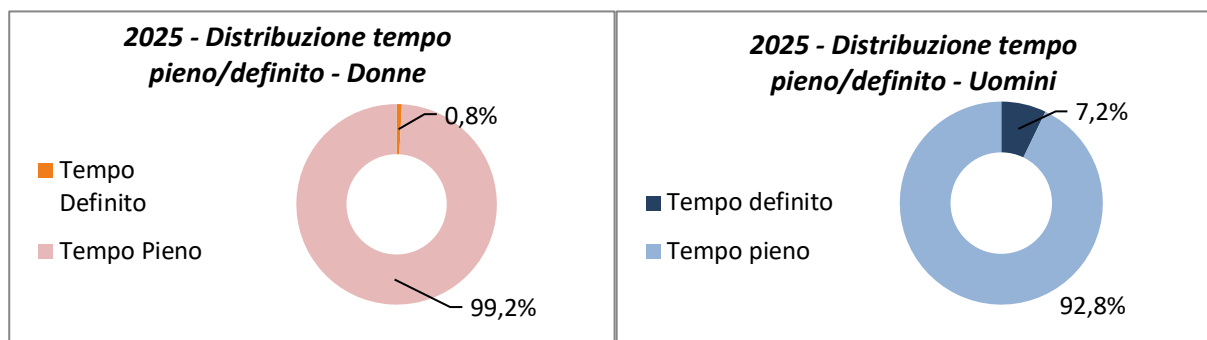
rispetto alla tornata precedente che si attestavano al 55,4%. Il seguente grafico rappresenta la distribuzione di genere nelle tornate in esame.



Fonte dati: CINECA, Abilitazione Scientifica Nazionale (sito ad accesso riservato per operatori autorizzati)

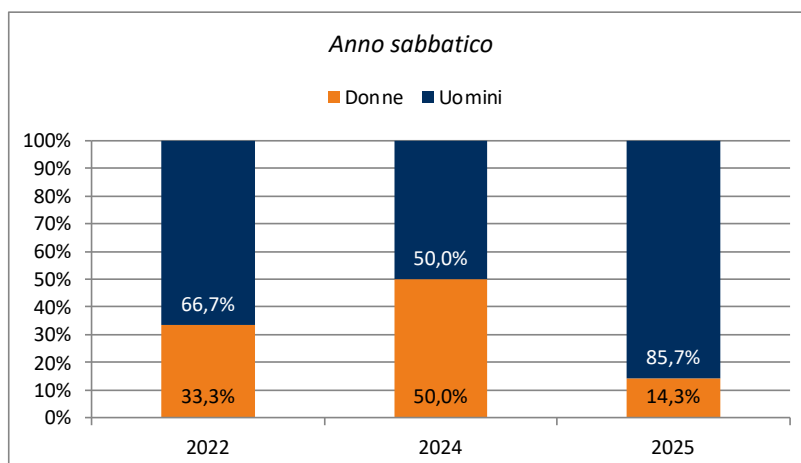
12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere

Un approfondimento riguarda il regime di impegno del personale docente. Alla fine del 2025 la scelta del tempo pieno è stata esercitata dal 99,2% delle donne e dal 92,8% degli uomini. La percentuale di docenti che ha optato per il tempo definito nell'ultimo quadriennio vede aumentare il già significativo divario di genere che si attesta per il 2025 allo 0,8% per le donne e al 7,2% per gli uomini.



13 Fruizione anno sabbatico

La disponibilità del personale docente a cogliere l'opportunità di crescita professionale in termini di ricerca attraverso la fruizione dell'anno sabbatico mostra nel 2025 un maggior disequilibrio rispetto al trend complessivamente a favore degli uomini dei due anni precedenti.



14. Composizione per genere delle commissioni di concorso

Infine, i dati che seguono riportano i risultati della verifica del rispetto della regola della composizione di genere mista nelle commissioni di concorso. Si osserva come nel periodo 2023-2025 la regola risulti rispettata nella quasi totalità dei casi (“ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici”, come raccomandato anche dall’Autorità nazionale anticorruzione, in acronimo ANAC).

Tabella 22

PERCENTUALI

A.S.	2023	2024	2025
Commissioni che rispettano la regola	97,0%	99,0%	99,0%
Commissioni che NON rispettano la regola	3,0%	1,0%	1,0%

C. RICERCA

15. *Principal Investigators* nelle diverse tipologie di progetti per genere e per finanziamento erogato

Nel triennio oggetto di analisi, la tabella sotto riportata rappresenta il numero assoluto e la percentuale di progetti che hanno ottenuto un finanziamento nel triennio 2023-2025, con i relativi importi, anch'essi in termini assoluti e percentuali, distinti in base al genere del "*Principal Investigator*" (PI) e la tipologia di finanziamento.

Preso atto che le donne P.I. sono in minoranza rispetto agli uomini, salvo nei progetti su bandi internazionali, la situazione appare migliore quando si osservi l'entità dei finanziamenti: solo nella Ricerca di base e Fondi di Ateneo i PI uomini gestiscono finanziamenti maggiori. Diversa la situazione nei PRIN e altri Bandi nazionali, dove i finanziamenti gestiti da donne sono superiori.

Tabella 25

2023-2025	RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	7	9	43	58	2	0
Percentuale progetti finanziati	44%	56%	43%	57%	100%	0%
Finanziamenti in €	46.767	86.253	12.872.764	10.459.312	3.344.375	0
Percentuale finanziamenti	35%	65%	55%	45%	100%	0%

16. Finanziamenti PRIN/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI

Le seguenti tabelle rappresentano rispettivamente il numero assoluto e la distribuzione percentuale dei progetti finanziati e il relativo finanziamento ottenuto nel triennio 2023-2025 in base al genere del "*Principal Investigator*" e al settore scientifico ERC (PE = Physical and Engineering, SH = Social Science and Humanities, LS = Life science):

Tabella 26

VALORI ASSOLUTI

Responsabilità del progetto			
Anni finanziamento 2023-2025	Donne	Uomini	Totale
PE	12	27	39
SH	22	17	39
LS	18	23	41
Totale	52	67	119

Importo dei progetti			
Anni finanziamento 2023-2025	Donne	Uomini	Totale
PE	€ 3.810.903	€ 5.352.217	€ 9.163.120
SH	€ 5.464.581	€ 1.877.750	€ 7.342.331

LS	€ 6.988.422	€ 3.315.598	€ 10.304.020
Totale	€ 16.263.906	€ 10.545.565	€ 26.809.471

PERCENTUALI

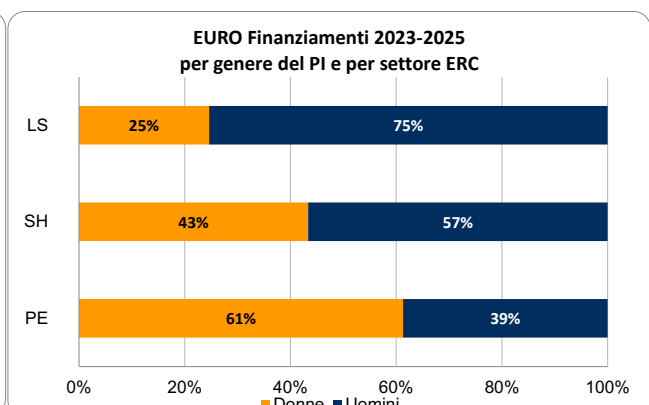
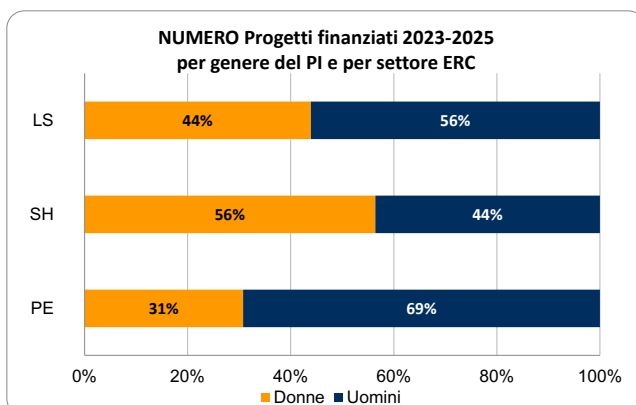
Responsabilità del progetto			
Anni finanziamento 2023-2025	Donne	Uomini	Totale
PE	31%	69%	100%
SH	56%	44%	100%
LS	44%	56%	100%
Totale	44%	56%	100%

Importo dei progetti			
Anni finanziamento 2023-2025	Donne	Uomini	Totale
PE	61%	39%	100%
SH	43%	57%	100%
LS	25%	75%	100%
Totale	43%	57%	100%

Come già evidenziato sopra, in merito alla responsabilità dei progetti, emerge complessivamente la prevalenza della presenza maschile, che si conferma quando si passi ad osservare l'importo complessivo dei finanziamenti ad essi collegati per la Ricerca di Base e Fondi di Ateneo.

Scendendo ad analizzare i singoli settori scientifici separatamente, emergono alcune differenze: resta la costante disparità tra generi a livello di responsabilità, mentre l'entità dei finanziamenti appare variabile a seconda dei diversi settori: nel caso di "Physical and Engineering" (PE), l'entità dei finanziamenti nel periodo 2023-2025 è addirittura prevalentemente in mani femminili (61%).

I due grafici a seguire illustrano la disparità delle proporzioni legate alla responsabilità dei progetti di ricerca e ai relativi finanziamenti.



17. Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere

Nella successiva tabella è rappresentata la media dei finanziamenti pro-capite nel triennio 2023-2025, distintamente per genere e per ruolo del “Principal Investigator”.

Dall’osservazione dei dati riguardanti i fondi per la ricerca di base, emerge una sostanziale preponderanza nella distribuzione dei fondi per gli uomini che detengono oltre due terzi dei finanziamenti rispetto alle donne, soprattutto concentrati nei ruoli di PA.

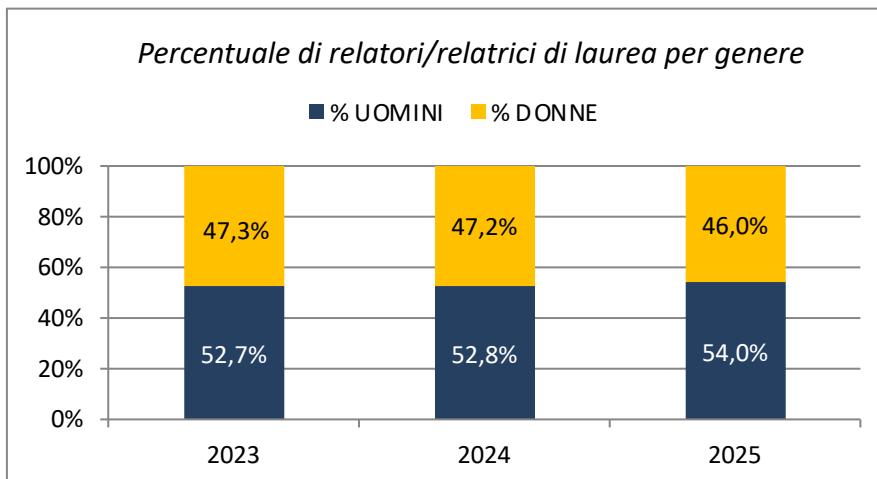
Diversa la situazione per quanto riguarda i Bandi Internazionali in cui risultano solo donne, mentre nei Bandi PRIN e gli altri bandi nazionali i finanziamenti alle donne superano la metà (55%).

Anni di finanziamento 2023-2025	RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO	11.880	19.023	4.296.812	4.553.250	-		4.308.692	4.572.273
PA	34.887	50.490	1.314.078	2.664.875	3.344.375		4.693.340	2.715.365
RTD	-	16.740	6.098.236	2.197.363	-		6.098.236	2.214.103
PE	-	-	1.163.638	-	-		1.163.638	-
Borsista	-	-	-	1.043.824	-		-	1.043.824

D. DIDATTICA

18. Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere

Il grafico a seguire illustra le percentuali degli ultimi tre anni e il trend complessivo del periodo, che tende a raggiungere l'equilibrio tra generi.



1.3 Personale Tecnico Amministrativo

Nel presente capitolo viene proposta un'analisi in ottica di genere di alcune caratteristiche e percorsi professionali del personale tecnico e amministrativo (PTA), dei dirigenti e dei collaboratori ed esperti linguistici (CEL). Se non diversamente indicato, è preso in considerazione solo il personale assunto a tempo indeterminato; il direttore generale è pertanto escluso da tali prospetti.

La fonte dei dati elaborati per l'Ateneo è di norma il data warehouse di Ateneo, salvo diversa indicazione, mentre i dati di benchmark a livello nazionale, laddove presenti, provengono dai portali di USTAT² e del Conto Annuale³.

Al momento della redazione del presente Bilancio, il portale del Conto Annuale risulta avere dati aggiornati solamente al 2023. Ritenendo un confronto tra i dati di Verona del 2025 e nazionali del 2023 statisticamente poco significativo a causa delle diverse modifiche intercorse negli anni (per esempio, sblocco del turn-over, sblocco delle progressioni orizzontali e verticali, sottoscrizione del nuovo CCNL), il raffronto con i dati del Conto Annuale sarà omesso.

Infine, si noti che il CCNL in vigore dal 1° gennaio 2024 ha modificato l'inquadramento del personale tecnico e amministrativo, trasformando le vecchie categorie in "aree". Al fine però di mantenere allineati i nuovi dati con i dati storici, nel presente capitolo il personale è stato conteggiato riportando ancora le vecchie categorie anche per gli anni 2024 e 2025.

L'indagine si suddivide nei seguenti ambiti:

- a. Composizione (segregazione orizzontale e verticale);
- b. Situazione occupazionale;
- c. Assenze;
- d. Turnover;
- e. Retribuzione.

a. Composizione

Gli indicatori dell'ambito A permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), livello di scolarità e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa fotografia ha lo scopo di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale (particolarmente rilevanti in questo senso gli indicatori 2, 4 e 9) e di segregazione orizzontale (in questo senso particolare attenzione deve essere posta all'indicatore 1). Si ricorda che per segregazione verticale si intende la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso alle posizioni e nell'avanzamento di carriera. La segregazione orizzontale rappresenta invece la concentrazione di un particolare genere in un gruppo (e.g. categoria, tipo di contratto).

1. Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

Le tabelle riportate sotto rappresentano, rispettivamente, la consistenza numerica e percentuale del personale TA e dirigente (sono quindi esclusi i collaboratori ed esperti linguistici) per genere per ciascuna area funzionale di impiego nell'arco dell'ultimo triennio (2023-2025). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare. Le aree funzionali sono definite dal CCNL e quella di appartenenza di ciascun dipendente è riportata nel contratto di lavoro del singolo. Si noti che per i dirigenti non è prevista contrattualmente l'appartenenza ad alcuna area

² <http://ustat.miur.it/>

³ <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/>

funzionale, essi sono stati quindi raggruppati nell'area fittizia denominata "Dirigenza amministrativa". Inoltre, le due aree "socio-sanitaria" e "medico-odontoiatrica e socio-sanitaria" sono state raggruppate nell'unica voce "Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria", così come le due aree "Amministrativa" e "Amministrativa-gestionale" sono state raggruppate in "Amministrativa ed Amministrativa-gestionale".

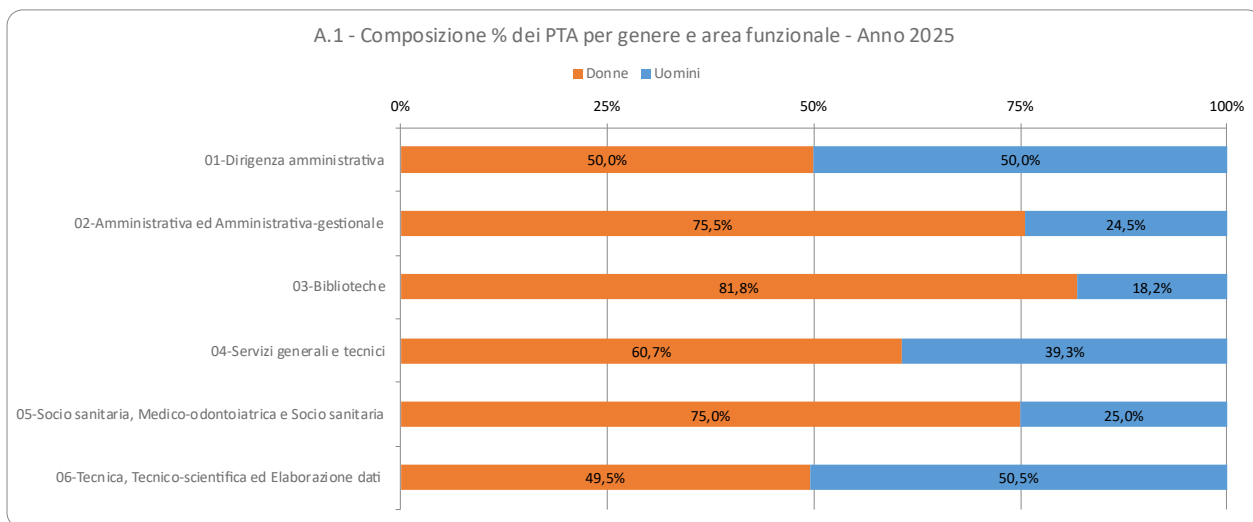
Numeri assoluti

Personale PTA per genere e area d'impiego	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	3	3	6	3	3	6	3	3	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	326	96	422	350	113	463	348	113	461
03-Biblioteche	34	8	42	35	8	43	36	8	44
04-Servizi generali e tecnici	16	19	35	16	12	28	17	11	28
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	16	5	21	16	5	21	15	5	20
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	103	118	221	101	108	209	106	108	214
07-Area non individuata	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Totale	498	249	747	521	249	770	525	248	773

Percentuali

Personale PTA per genere e area d'impiego	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	77,3%	22,7%	100,0%	75,6%	24,4%	100,0%	75,5%	24,5%	100,0%
03-Biblioteche	81,0%	19,0%	100,0%	81,4%	18,6%	100,0%	81,8%	18,2%	100,0%
04-Servizi generali e tecnici	45,7%	54,3%	100,0%	57,1%	42,9%	100,0%	60,7%	39,3%	100,0%
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	76,2%	23,8%	100,0%	76,2%	23,8%	100,0%	75,0%	25,0%	100,0%
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	46,6%	53,4%	100,0%	48,3%	51,7%	100,0%	49,5%	50,5%	100,0%
07-Area non individuata	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	66,7%	33,3%	100,0%	67,7%	32,3%	100,0%	67,9%	32,1%	100,0%

Il grafico successivo illustra la composizione percentuale del personale TA in organico al 31/12/2025, distinto per genere e area funzionale di impiego.



A livello di personale complessivo, l'incidenza media delle donne è stabile intorno ai due terzi del personale in tutti e tre gli anni considerati. Confrontando il dato di Ateneo con quello medio nazionale, pari al 61% per il 2024, si riscontra una maggior presenza femminile nell'Ateneo veronese in tutte le aree funzionali.

2. Forbice delle carriere

Le tabelle di questa sezione rappresentano, rispettivamente, la consistenza numerica e percentuale del personale TA, dirigente e CEL per genere per ciascuna categoria d'inquadramento a distanza di due anni (31/12/2023 e 31/12/2025): esse sono utili per mettere in luce l'evoluzione temporale dei

rapporti di genere. In particolare, è stato considerato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare assunto con contratto a tempo indeterminato.

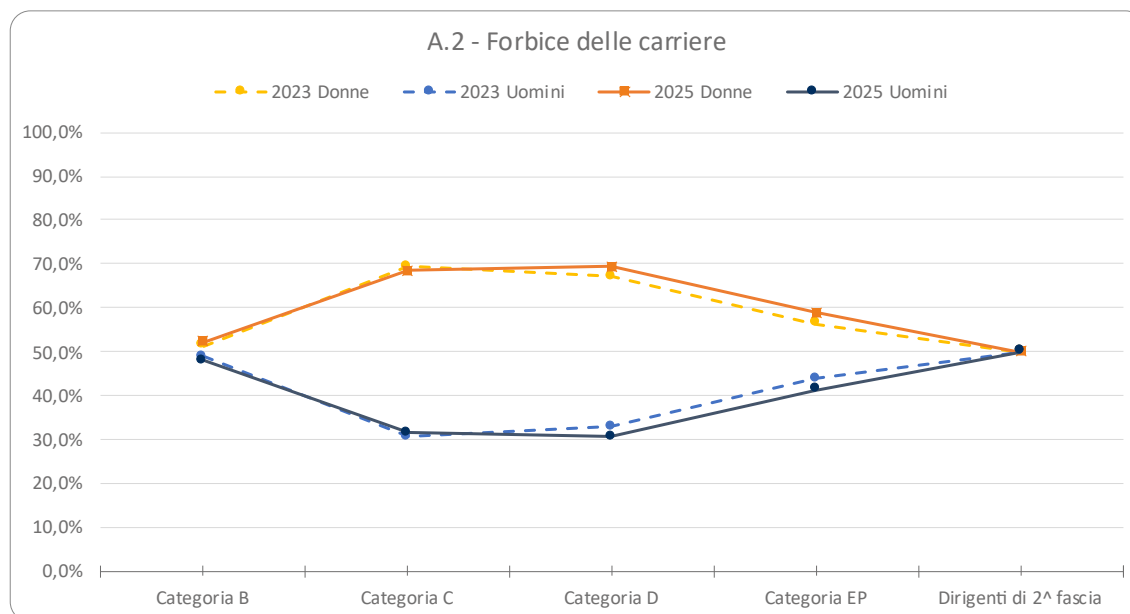
La medesima informazione (ad esclusione del personale CEL, che segue una carriera distinta e non comparabile con quella delle altre categorie) è rappresentata graficamente nel grafico successivo.

Numeri assoluti

Forbice delle carriere	2023			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	25	11	36	27	9	36
CATEGORIA B	21	20	41	12	11	23
CATEGORIA C	225	99	324	231	106	337
CATEGORIA D	231	113	344	259	114	373
CATEGORIA EP	18	14	32	20	14	34
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	3	3	6	3	3	6
Totale	523	260	783	552	257	809

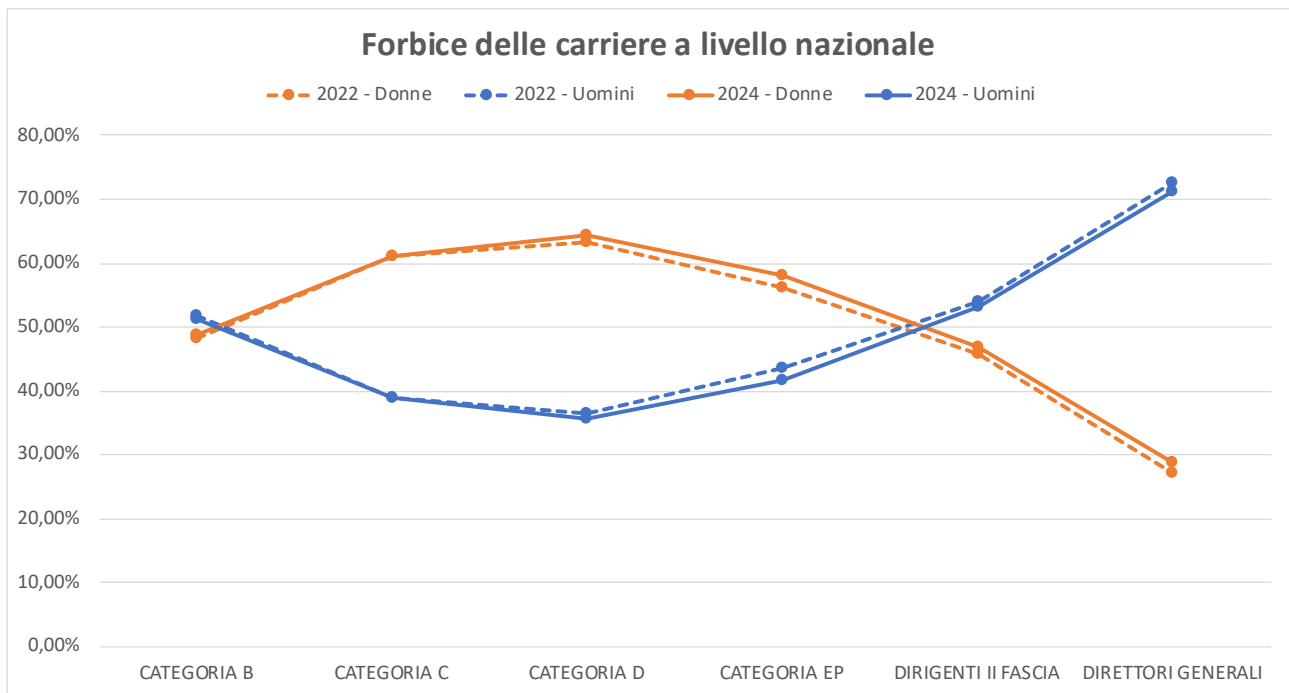
Percentuali

Forbice delle carriere	2023		2025	
	2023 Donne	2023 Uomini	2025 Donne	2025 Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	69,4%	30,6%	75,0%	25,0%
Categoria B	51,2%	48,8%	52,2%	47,8%
Categoria C	69,4%	30,6%	68,5%	31,5%
Categoria D	67,2%	32,8%	69,4%	30,6%
Categoria EP	56,3%	43,8%	58,8%	41,2%
Dirigenti di 2^ fascia	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%



Il grafico evidenzia a colpo d'occhio come la forbice delle carriere sia pressoché stabile tra 2023 e 2025 in tutte le categorie.

La stabilità nella forbice è visibile anche a livello nazionale, con valori medi complessivi per il 2024 poco mossi rispetto al 2022, anche se con una lenta tendenza alla parità nelle categorie dirigenziali.



3. Distribuzione per fascia d'età e genere

In questa sezione viene analizzata la distribuzione del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato per fascia d'età.

La tabella riportata sotto rappresenta la numerosità del personale nell'arco dell'ultimo triennio (2023-2025). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare. Le fasce d'età considerate si basano su finestre quinquennali.

Fasce d'età: numeri assoluti

Numeri assoluti	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
20-24				1	3	4	1	1	2
25-29	9	7	16	12	10	22	13	14	27
30-34	14	25	39	15	23	38	13	22	35
35-39	15	31	46	16	35	51	17	37	54
40-44	28	59	87	26	62	88	23	52	75
45-49	46	111	157	42	108	150	38	99	137
50-54	48	111	159	53	114	167	59	123	182
55-59	57	120	177	56	120	176	51	115	166
60-64	36	53	89	33	64	97	33	73	106
65-67	7	6	13	5	7	12	9	16	25
Totale	260	523	783	259	546	805	257	552	809

Nelle successive due tabelle, i medesimi dati sono rappresentati aggregando le fasce d'età in macrofasce. La consistenza del personale è riportata in questo caso in valore sia assoluto che percentuale. Si noti che le percentuali qui calcolate rappresentano la distribuzione "verticale" per ciascun anno e genere rispetto alla macro-fascia d'età.

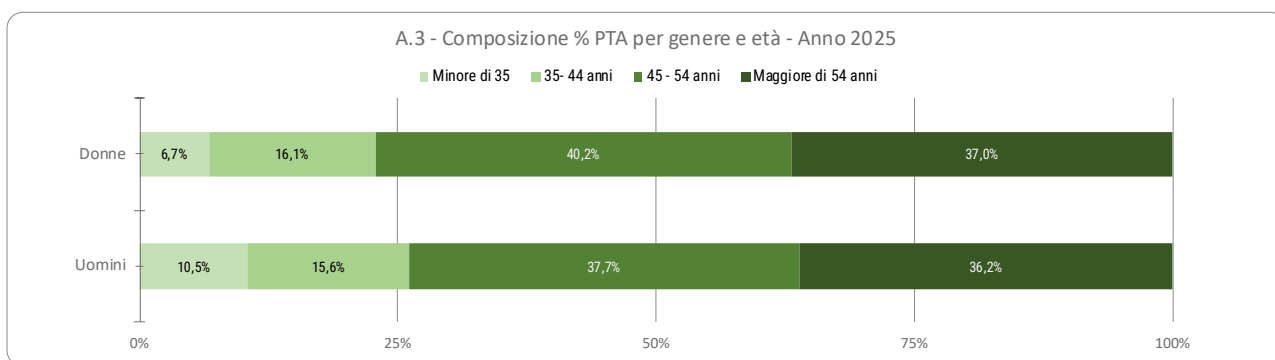
Macro-fasce d'età: numeri assoluti

Numeri assoluti	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	23	32	55	28	36	64	27	37	64
35-44 anni	43	90	133	42	97	139	40	89	129
45-54 anni	94	222	316	95	222	317	97	222	319
Maggiore di 54 anni	100	179	279	94	191	285	93	204	297
Totale	260	523	783	259	546	805	257	552	809

Macro-fasce d'età: percentuali

Percentuali	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	8,8%	6,1%	7,0%	10,8%	6,6%	8,0%	10,5%	6,7%	7,9%
35-44 anni	16,5%	17,2%	17,0%	16,2%	17,8%	17,3%	15,6%	16,1%	15,9%
45-54 anni	36,2%	42,4%	40,4%	36,7%	40,7%	39,4%	37,7%	40,2%	39,4%
Maggiore di 54 anni	38,5%	34,2%	35,6%	36,3%	35,0%	35,4%	36,2%	37,0%	36,7%

Il grafico raffigura la distribuzione al 31/12/2025 del personale in organico a tempo indeterminato per macro-fascia d'età per ciascun genere.



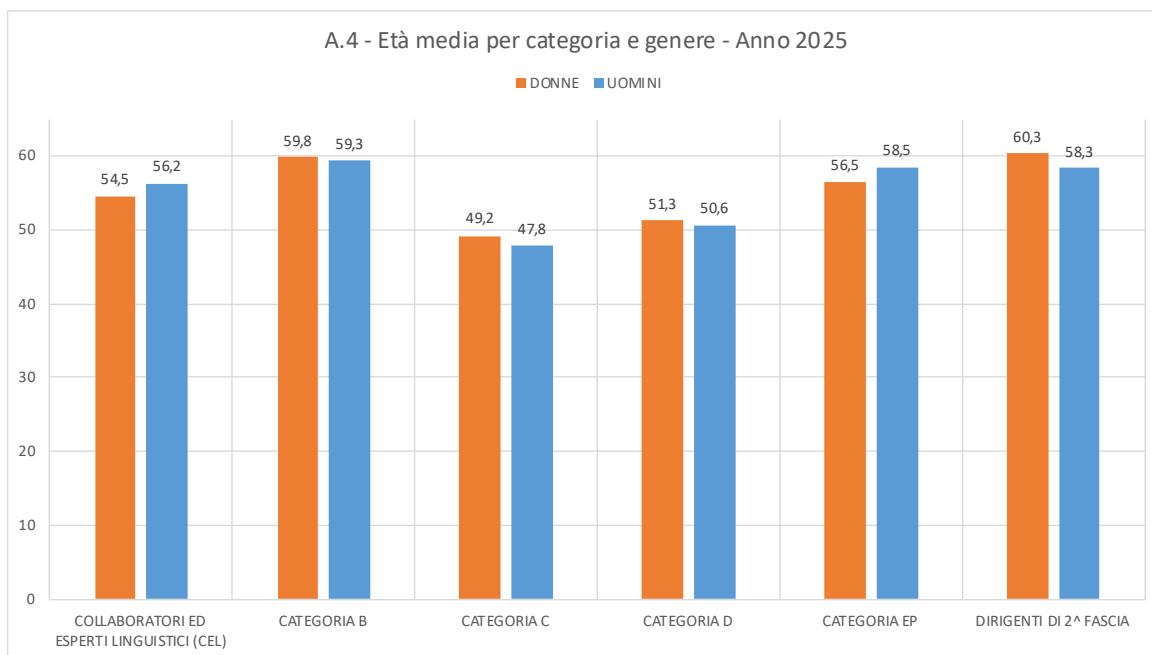
Il confronto con il dato nazionale evidenzia come il personale tecnico, amministrativo, dirigenziale e CEL dell'Ateneo veronese sia mediamente più giovane rispetto alla media degli atenei italiani. Infatti, a livello medio italiano e con riferimento all'ultimo anno disponibile (2024), la fascia più popolata è quella superiore a 54 anni (40%), che è anche la fascia più popolata sia per gli uomini che per le donne, mentre per Verona nello stesso anno la fascia più popolata è quella dei 45-54 anni (39%).

4. Età media per genere e categoria

La tabella riporta, per ciascuna categoria e genere, l'età media del personale in organico al 31/12 degli ultimi tre anni solari (2023-2025).

ETÀ MEDIA	2023		2024		2025	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	53,8	56,3	54,4	56,3	54,5	56,2
CATEGORIA B	57,3	58,2	58,8	58,2	59,8	59,3
CATEGORIA C	48,5	47,4	48,7	47,7	49,2	47,8
CATEGORIA D	50,0	50,3	50,2	49,3	51,3	50,6
CATEGORIA EP	54,4	56,1	55,5	54,7	56,5	58,5
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	58,3	56,3	59,3	57,3	60,3	58,3
Media Ateneo	50,0	50,5	50,2	49,8	51,0	50,6

I medesimi dati, per il solo anno solare 2025, sono rappresentati nel grafico.



Nell'Ateneo scaligero, la distribuzione delle età medie nelle diverse categorie non appare molto differenziata tra uomini e donne. Le categorie mediamente più giovani risultano essere C e D, quelle più anziane sono invece quella dei dirigenti e quella dei B.

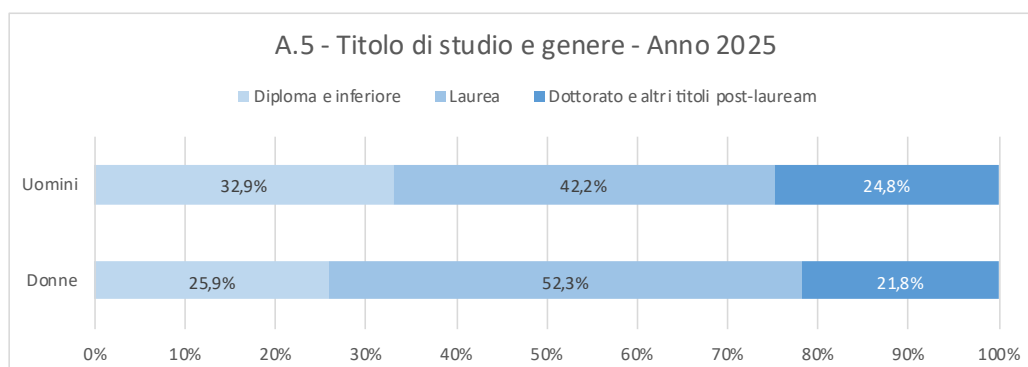
5. Distribuzione per genere e titolo di studio

Fonte dati: Direzione Risorse Umane

La tabella di questa sezione illustra la composizione assoluta del personale in organico al 31/12/2025 in base al titolo di studio più elevato posseduto. Nella categoria "Laurea" sono comprese sia le lauree brevi triennali e specialistiche/magistrali (D.M. 270/2004 e D.M. 509/99), sia le lauree e i diplomi universitari ante riforma. Nella categoria "Dottorato e altri titoli post-lauream" sono conteggiati tutti i titoli post lauream: master (sia di primo che di secondo livello), corsi di specializzazione e di dottorato di ricerca.

	Donne	Uomini	Totale
Diploma e inferiore	138	85	223
Laurea	278	109	387
Dottorato e altri titoli post-lauream	116	64	180
Totale	532	258	790

Il grafico rappresenta la distribuzione percentuale delle donne e degli uomini in organico al 31/12/2025, raggruppati per macro-livello di titolo di studio posseduto.



La maggior parte del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo veronese possiede elevati titoli di studio: il 72% possiede un titolo di laurea e, di questi, il 23% possiede anche un titolo post laurea. Quest'ultimo dato è in crescita rispetto all'anno precedente, evidenziando l'ingresso di nuovo personale altamente qualificato o il raggiungimento di nuovi titoli da parte del personale già in servizio. Osservando tali dati disaggregati per genere, le donne in possesso di titoli di studio elevati sono mediamente più numerose.

b. Situazione occupazionale

Gli indicatori in questo ambito hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini, con particolare riferimento alla tipologia di contratto (indicatore 6) e al regime di impiego (indicatore 7). Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali, in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte dall'Ateneo. Un ulteriore approfondimento delle analisi suggerite può essere fatto segmentando le distribuzioni per anzianità aziendale (indicatori 8 e 9).

6. Distribuzione per genere e tipologia di contratto

Le tabelle riportate sotto rappresentano in valore assoluto e in percentuale la consistenza del personale TA e dirigente (è quindi escluso il personale CEL) per genere e per tipologia di contratto a tempo determinato o indeterminato. È preso in esame l'arco temporale triennale 2023-2025. In particolare, è conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare.

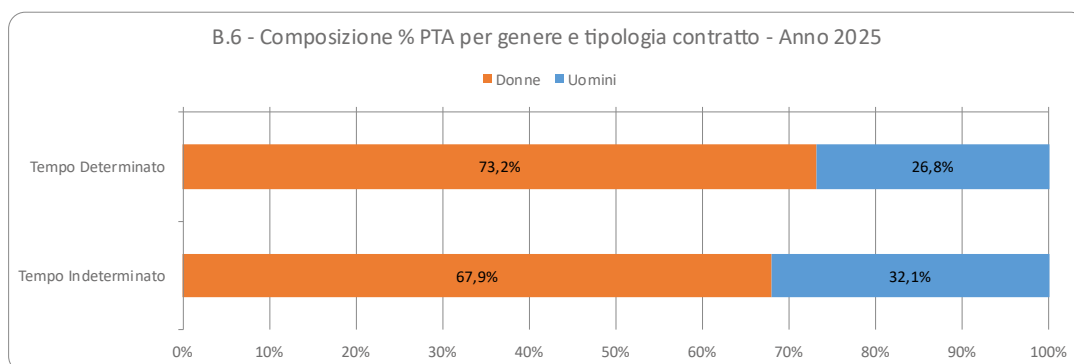
Numeri assoluti

	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato N.	22	9	31	17	7	24	30	11	41
Tempo Indeterminato N.	498	249	747	521	249	770	525	248	773
%	95,8%	96,5%	96,0%	96,8%	97,3%	97,0%	94,6%	95,8%	95,0%
Totale	520	258	778	538	256	794	555	259	814

Percentuali

Percentuali	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	71,0%	29,0%	100,0%	70,8%	29,2%	100,0%	73,2%	26,8%	100,0%
Tempo Indeterminato	66,7%	33,3%	100,0%	67,7%	32,3%	100,0%	67,9%	32,1%	100,0%
Totale	66,8%	33,2%	100,0%	67,8%	32,2%	100,0%	68,2%	31,8%	100,0%

Il grafico successivo rappresenta la distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto del personale TA e dirigente in organico al 31/12/2025.



A livello nazionale, la suddivisione per genere e tipologia di contratto nel 2024 evidenzia un'incidenza delle donne pari al 66% nel tempo determinato (in leggero aumento rispetto al 2023 ma in calo rispetto agli anni precedenti) e del 61% nel tempo indeterminato, in leggero aumento rispetto agli anni precedenti. Nel medesimo anno a Verona, le donne costituivano il 71% del personale a tempo determinato e il 68% del personale a tempo indeterminato. Osservando la percentuale di contratti a tempo indeterminato sul totale, l'Ateneo veronese presenta un'incidenza del 95% nel 2025, in calo rispetto all'anno 2024 e allineandosi, anche se con un anno in ritardo, con la media nazionale (95%).

7. Distribuzione per genere e regime d'impegno

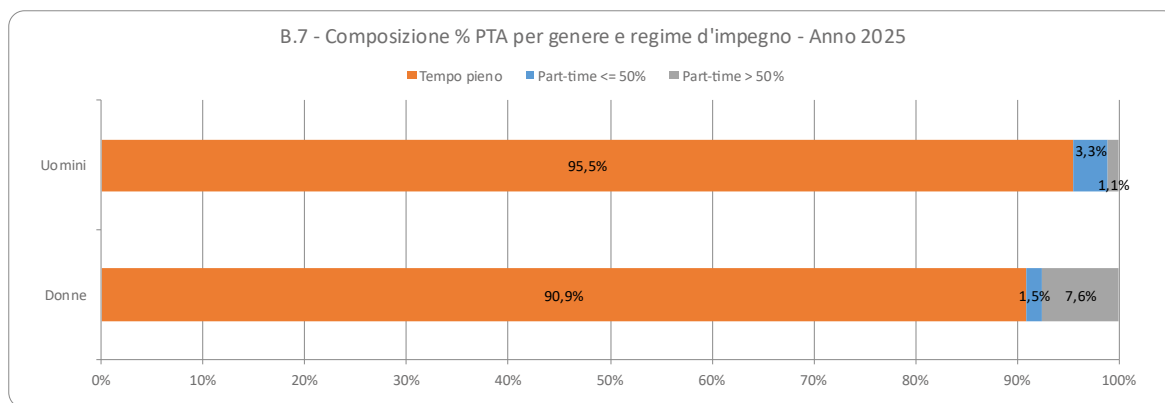
Nei prospetti riportati di seguito viene rappresentato l'andamento triennale (2023-2025) della consistenza, assoluta e percentuale, dei dipendenti TA e dirigenti per genere e regime d'impegno. In particolare, sono state prese in considerazione tre fasce di impegno: tempo pieno (i.e., percentuale di part-time uguale al 100%), part-time tra il 51% e il 99%, part-time fino al 50% incluso. Per ogni anno, viene rappresentata la situazione al 31/12.

Le percentuali, disaggregate per genere, illustrano la scelta effettuata negli anni da donne e uomini rispetto al regime d'impegno.

Numeri assoluti		Donne	Uomini
2023	Tempo pieno	480	257
	Part-time <= 50%	11	11
	Part-time > 50%	54	2
Totale		545	270
2024	Tempo pieno	504	255
	Part-time <= 50%	11	11
	Part-time > 50%	48	2
Totale		563	268
2025	Tempo pieno	529	257
	Part-time <= 50%	9	9
	Part-time > 50%	44	3
Totale		582	269

Percentuali		Donne	Uomini
2023	Tempo pieno	88,1%	95,2%
	Part-time <= 50%	2,0%	4,1%
	Part-time > 50%	9,9%	0,7%
2024	Tempo pieno	89,5%	95,1%
	Part-time <= 50%	2,0%	4,1%
	Part-time > 50%	8,5%	0,7%
2025	Tempo pieno	90,9%	95,5%
	Part-time <= 50%	1,5%	3,3%
	Part-time > 50%	7,6%	1,1%

I dati percentuali dell'ultimo anno solare disponibile sono rappresentati nel grafico sottostante.



L'incidenza del tempo pieno è superiore negli uomini che nelle donne, ma con una differenza che si sta assottigliando negli anni e con le donne che scelgono maggiormente un contratto part-time (9% contro il 4,4% degli uomini). Grande differenza tra generi si riscontra nella scelta della percentuale di part-time: gli uomini scelgono maggiormente un part-time pari o inferiore al 50%, cosa che suggerisce l'esistenza di un'altra occupazione lavorativa, mentre le donne un part-time superiore al 50%. In generale, questi dati indicano una tendenza maggiore delle donne a ridurre l'orario di lavoro per far fronte agli impegni familiari ed è un dato sostanzialmente stabile negli anni.

8. Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

In questa sezione, la consistenza del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato viene analizzata in base al genere e all'anzianità di servizio. L'anzianità considerata è quella maturata a partire dalla prima data di immissione in organico in un qualunque ruolo strutturato. Eventuali progressioni orizzontali o verticali non vanno quindi a inficiare l'anzianità. I prospetti rappresentano l'arco temporale triennale 2023-2025. Come nei prospetti delle sezioni precedenti, sono stati presi in considerazione i dati al 31/12 di ciascun anno solare. L'anzianità del personale è stata raggruppata in cinque fasce.

Numeri assoluti

Fascia anzianità	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
0 - FASCIA 0-5	131	67	198	146	71	217	151	71	222
1 - FASCIA 6-10	31	16	47	43	27	70	55	33	88
2 - FASCIA 11-20	198	87	285	200	86	286	190	83	273
3 - FASCIA 21-30	106	53	159	102	45	147	100	46	146
4 - FASCIA => 31	57	37	94	55	30	85	56	24	80
Totale	523	260	783	546	259	805	552	257	809

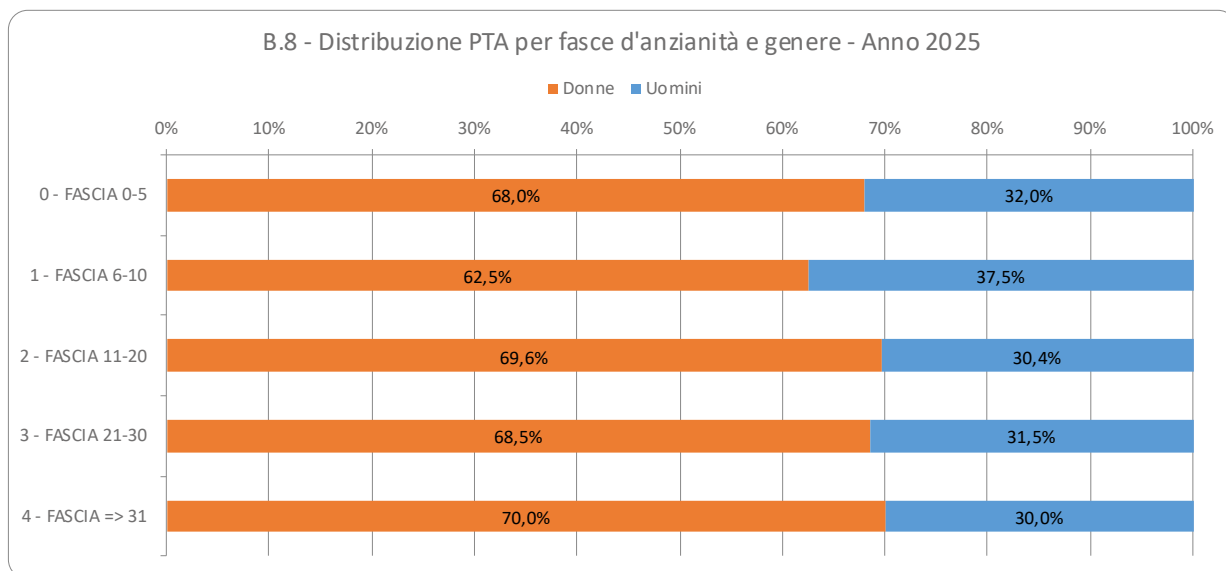
Percentuali

Fascia anzianità	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
0 - FASCIA 0-5	66,2%	33,8%	100,0%	67,3%	32,7%	100,0%	68,0%	32,0%	100,0%
1 - FASCIA 6-10	66,0%	34,0%	100,0%	61,4%	38,6%	100,0%	62,5%	37,5%	100,0%
2 - FASCIA 11-20	69,5%	30,5%	100,0%	69,9%	30,1%	100,0%	69,6%	30,4%	100,0%
3 - FASCIA 21-30	66,7%	33,3%	100,0%	69,4%	30,6%	100,0%	68,5%	31,5%	100,0%
4 - FASCIA => 31	60,6%	39,4%	100,0%	64,7%	35,3%	100,0%	70,0%	30,0%	100,0%
Totale	66,8%	33,2%	100,0%	67,8%	32,2%	100,0%	68,2%	31,8%	100,0%

Nel grafico sottostante viene rappresentata la distribuzione percentuale per l'anno 2025.

La fascia di anzianità più popolata è quella tra 11 e 20 anni di servizio e accoglie quasi il 34% del personale, in leggero calo rispetto al 35,5% dell'anno precedente, soprattutto a favore delle fasce

più giovani: la fascia 0-5 anni, infatti, passa dal 27% del 2024 al 27,4% del 2025 e quella 6-10 anni passa dall'8,7% al 10,9%, a seguito della politica assunzionale proseguita negli ultimi anni. Si noti inoltre come la percentuale di donne nelle diverse fasce sia oltre i due terzi della popolazione e in aumento negli ultimi anni anche tra i neoassunti.

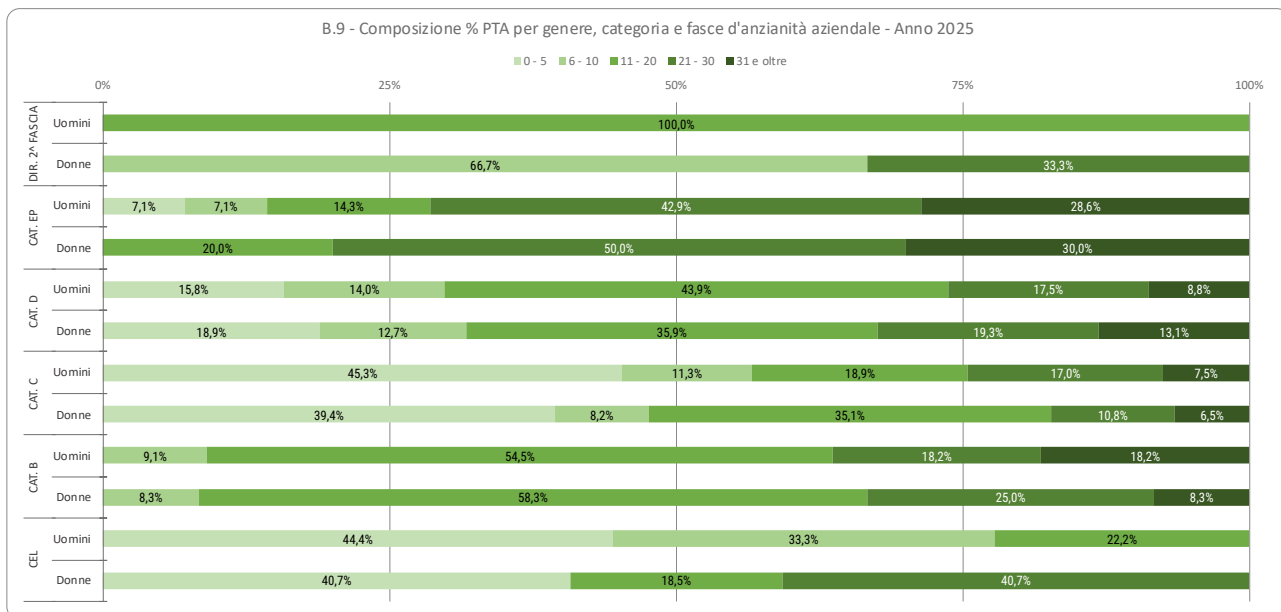


9. Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

Nel seguente prospetto, la distribuzione percentuale del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato per genere e anzianità di servizio già analizzata nella sezione precedente viene ulteriormente disaggregata in base alla categoria. L'arco temporale preso in considerazione è quello del triennio 2023-2025 ed il personale è quello in organico al 31/12 di ciascun anno solare.

Percentuali		2023					2024					2025				
		0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 e oltre	0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 e oltre	0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 e oltre
DIR. 2^ FASCIA	Uomini	0	0	100,0%	0	0	0	0	100,0%	0	0	0	0	100,0%	0	0
	Donne	66,7%	0	33,3%	0	0	33,3%	33,3%	33,3%	0	0	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0
CAT. EP	Uomini	7,1%	0	7,1%	50,0%	35,7%	13,3%	0	13,3%	33,3%	40,0%	7,1%	7,1%	14,3%	42,9%	28,6%
	Donne	0	0	16,7%	72,2%	11,1%	0	0	20,0%	60,0%	20,0%	0	0	20,0%	50,0%	30,0%
CAT. D	Uomini	21,2%	5,3%	38,1%	18,6%	16,8%	17,4%	12,2%	43,5%	17,4%	9,6%	15,8%	14,0%	43,9%	17,5%	8,8%
	Donne	24,2%	4,3%	37,2%	20,3%	13,9%	20,1%	10,6%	37,0%	19,7%	12,6%	18,9%	12,7%	35,9%	19,3%	13,1%
CAT. C	Uomini	36,4%	6,1%	28,3%	19,2%	10,1%	42,7%	9,7%	21,4%	16,5%	9,7%	45,3%	11,3%	18,9%	17,0%	7,5%
	Donne	28,9%	8,0%	40,9%	12,9%	9,3%	36,6%	6,0%	38,4%	11,2%	7,8%	39,4%	8,2%	35,1%	10,8%	6,5%
CAT. B	Uomini	10,0%	5,0%	50,0%	20,0%	15,0%	7,7%	0,0%	53,8%	15,4%	23,1%	0,0%	9,1%	54,5%	18,2%	18,2%
	Donne	0	14,3%	47,6%	28,6%	9,5%	0	8,3%	58,3%	25,0%	8,3%	0	8,3%	58,3%	25,0%	8,3%
CEL	Uomini	36,4%	27,3%	18,2%	18,2%	0	40,0%	30,0%	20,0%	10,0%	0	44,4%	33,3%	22,2%	0,0%	0
	Donne	32,0%	0	24,0%	44,0%	0	36,0%	0	20,0%	44,0%	0	40,7%	0	18,5%	40,7%	0
Totale		25,3%	6,0%	36,4%	20,3%	12,0%	27,0%	8,7%	35,5%	18,3%	10,6%	27,4%	10,9%	33,7%	18,0%	9,9%

La distribuzione percentuale per l'anno 2025 viene rappresentata anche graficamente nel grafico sottostante.



c. Assenze

L'indicatore 10 relativo all'ambito C fornisce ulteriori indicazioni sulla ripartizione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale.

10. Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza

Fonte dati: Data warehouse di ateneo + gestionale timbrature e presenze

Nel seguente prospetto vengono conteggiate le giornate di assenza del personale TA, dirigente e CEL accumulate nel corso del 2025. Le assenze sono raggruppate in sei categorie, tra cui si fanno notare le assenze per maternità e congedo parentale e le assenze relative alla legge 104/92. Tra le categorie considerate, ve ne sono due residuali in cui confluiscono le assenze retribuite e non, che non hanno trovato collocazione nelle altre categorie. Le causali di assenza incluse in queste categorie residuali sono elencate nella seguente tabella.

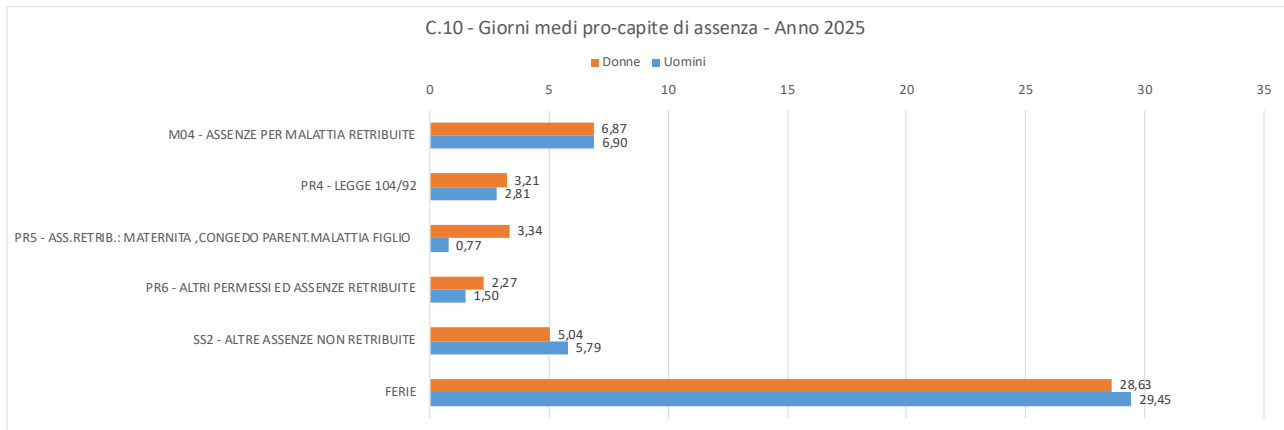
Categoria	Causale assenza	
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	1210 - Cong. parentale DL.34/2020 COVID-19 (entro i 12 anni) - 50%	
	1233 - Congedo 2021 - DL.30/2021 art. 2 COVID-19 - 50%	
	1237 - Congedo parentale SARS CoV-2 art. 9 DL.146/2021 fruizione giornaliera 50%	
	ASSEMBLEA DEL PERSONALE IN ORE	
	ESAMI PRENATALI IN ORE	
	GRAVE INFERMITA' IN GIORNI	
	PERM. CONCORSI IN ORE	
	PERM. DIRITTO ALLO STUDIO IN ORE	
	PERM. GRAVI MOTIVI IN ORE	
	PERMESSO ALLATTAM. IN ORE	
	PERM. CONCORSI IN GIORNI	
	SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	0025 - Assenza ingiustificata
		0189 - Sospensione
		0251 - Congedo per motivi di famiglia Art.32 c.1 CCNL 16.10.08
0252 - Congedo per motivi di studio art.32 c.1 CCNL 16.10.08		
0563 - Sciopero giornaliero Circ. 6/2014		
1017 - Cong.mal.figlio fino 8 anni art.31 c.5 CCNL 16.10.08 (no ass.)		
1119 - Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (s.a.)		
1161 - 1/2 g. Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (s.a.)		
1333 - Cong. parentale DL.34/2020 COVID-19 (12 - 16 anni) - (s.a.)		
1016 - Cong.mal.figlio fino 3 a. Art.47,c.1 D.Lgs.151/01, art. 31 c.5 CCNL 16.10.08 (senza ass.)		
0178 - Aspettativa art. 19 c.6 Dlgs 165/2001 (s.a.)		
0581 - Aspettativa per svolgimento attività presso altri enti art. 23-bis c. 1 D. Lgs. 165/2001 (s.a.)		

Le assenze orarie (cioè che non riguardano un'intera giornata lavorativa) sono state portate su base giornaliera dividendole per 7,2 in quanto la durata media dell'orario di lavoro da contratto è di 7 ore e 12 minuti. Le giornate di assenza sono state poi rapportate al numero di persone in servizio, al fine di ottenere il numero medio pro-capite di giornate di assenza per ciascun genere e tipologia di assenza.

Categoria assenza	Anno solare 2025					
	Giorni assenza		Personale in servizio		Giorni medi assenza	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	3.793	1.774	552	257	6,87	6,90
PR4 - LEGGE 104/92	1.772	722	552	257	3,21	2,81
PR5 - ASS.RETRIB.: MATERNITA ,CONGEDO PARENT.MALATTIA FIGLIO	1.842	197	552	257	3,34	0,77
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	1.251	386	552	257	2,27	1,50
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	2.782	1.488	552	257	5,04	5,79
FERIE	15.802	7.568	552	257	28,63	29,45
Totale complessivo	27.241	12.135	552	257	49,35	47,22

Dalla tabella si evince facilmente come vi sia una parità nei giorni medi di assenza tra uomini e donne, con una ovvia forte differenza nei giorni di assenza per maternità o congedo parentale.

Il seguente grafico rappresenta il numero medio pro-capite di giornate di assenza dal lavoro per genere e categoria di assenza per l'anno 2025.



d. Turnover

Gli indicatori relativi all'ambito D hanno lo scopo di evidenziare se l'entrata di nuovo personale e le uscite abbiano un impatto nella composizione tra i generi nelle diverse categorie e aree funzionali (indicatore 11) e di rappresentare, sempre con riferimento alle diverse categorie e aree funzionali, la situazione occupazionale per genere in conseguenza di assunzioni e dimissioni (indicatore 12). Infine, l'indicatore 13 è particolarmente interessante per verificare in che modo le dinamiche di sviluppo professionale permettano la crescita del personale indipendentemente dal genere.

11. Indice di compensazione per genere e per categoria

In questa sezione viene analizzato il rapporto tra assunti e cessati, disaggregati per genere e categoria del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. Nell'arco temporale triennale 2023-2025 viene conteggiato il numero di nuovi assunti e di cessazioni (senza distinzione di causale) durante ciascun anno solare. Viene quindi calcolato il rapporto tra assunti e cessati al fine di misurare l'indice di compensazione, cioè in quale rapporto le cessazioni sono bilanciate dalle assunzioni nelle diverse categorie e generi. Il dato mancante appare quando non vi sono cessazioni, mentre il valore "zero" indica che non vi sono state assunzioni.

Tipo Ruolo giuridico	2023						2024						2025					
	FEMMINA			MASCHIO			FEMMINA			MASCHIO			FEMMINA			MASCHIO		
	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati
DIRIGENTI DI 2 ^a FASCIA	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	1	2	0,50	0	0	-	1	1	1,00	0	1	0,00	2	0	-	0	1	0
CATEGORIA B	0	0	-	0	1	0,00	0	0	-	0	3	0,00	0	0	-	0	1	0,00
CATEGORIA C	20	15	1,33	5	2	2,50	32	8	4,00	19	4	4,75	17	13	1,31	11	8	1,38
CATEGORIA D	23	7	3,29	13	4	3,25	3	9	0,33	13	11	1,18	4	3	1,33	3	4	0,75
CATEGORIA EP	2	2	1,00	0	2	0	1	1	1,00	2	1	2,00	0	0	-	0	2	0
Totale	46	26	1,77	18	9	2,00	37	19	1,95	34	20	1,70	50	25	2,00	29	18	1,61

Nella successiva tabella viene riassunto il solo indice di compensazione (rapporto assunti-cessati) per categoria, già rappresentato anche nella tabella precedente.

CATEGORIA	2023		2024		2025	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0,50	-	1,00	0,00	-	0,00
CATEGORIA B	-	0,00	-	0,00	-	0,00
CATEGORIA C	1,33	2,50	4,00	4,75	1,31	1,38
CATEGORIA D	3,29	3,25	0,33	1,18	1,33	0,75
CATEGORIA EP	1,00	0,00	1,00	2,00	-	0,00
DIRIGENTI DI 2 ^a FASCIA	-	-	-	-	-	-
Totale	1,77	2,00	1,95	1,70	2,00	1,61

Nel 2025, l'indice di compensazione risulta pressoché in linea tra i due generi nella categoria C, mentre appare più elevato per le donne nella categoria D, con un'inversione rispetto all'anno

precedente. Complessivamente, tra tutte le categorie, l'indice risulta maggiore per le donne ed è in linea con quello del 2024.

12. Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

In questa sezione si analizza l'indice di turnover per genere e categoria del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. L'indice di turnover rappresenta la variazione percentuale tra il numero di dipendenti a fine anno e quello ad inizio anno, dovuta però alle sole assunzioni e cessazioni. Si segnala che non sono prese in considerazione eventuali progressioni (verticali od orizzontali) e altri eventi di carriera. L'orizzonte temporale preso in considerazione è quello del triennio 2023-2025.

Nella seguente tabella sono riportati, per ogni categoria e genere, tutti i valori necessari per il calcolo dell'indice di turnover.

Categoria	Anno	DONNE						UOMINI					
		N. dipendenti inizio anno	Assunti	Cessati	Variazione (Assunti - Cessati)	N. Dipendenti fine anno	Tasso turnover	N. dipendenti inizio anno	Assunti	Cessati	Variazione (Assunti - Cessati)	N. Dipendenti fine anno	Tasso turnover
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	2023	3	0	0	0	3	+0,0%	3	0	0	0	3	+0,0%
	2024	3	0	0	0	3	+0,0%	3	0	0	0	3	+0,0%
	2025	3	0	0	0	3	+0,0%	3	0	0	0	3	+0,0%
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	2023	26	1	2	-1	25	-3,8%	11	0	0	0	11	+0,0%
	2024	25	1	1	0	25	+0,0%	11	0	1	-1	10	-9,1%
	2025	25	2	0	2	27	+8,0%	10	0	1	-1	9	-10,0%
CATEGORIA B	2023	21	0	0	0	21	+0,0%	21	0	1	-1	20	-4,8%
	2024	21	0	0	0	21	+0,0%	20	0	3	-3	17	-15,0%
	2025	12	0	0	0	12	+0,0%	12	0	1	-1	11	-8,3%
CATEGORIA C	2023	220	20	15	5	225	+2,3%	96	5	2	3	99	+3,1%
	2024	225	32	8	24	249	+10,7%	99	19	4	15	114	+15,2%
	2025	235	15	19	-4	231	-1,7%	102	14	10	4	106	+3,9%
CATEGORIA D	2023	215	23	7	16	231	+7,4%	104	13	4	9	113	+8,7%
	2024	231	3	9	-6	225	-2,6%	113	13	11	2	115	+1,8%
	2025	232	33	6	27	259	+11,6%	109	9	4	5	114	+4,6%
CATEGORIA EP	2023	18	2	2	0	18	+0,0%	16	0	2	-2	14	-12,5%
	2024	18	1	1	0	18	+0,0%	14	2	1	1	15	+7,1%
	2025	20	0	0	0	20	+0,0%	10	6	2	4	14	+40,0%
TOTALE	2023	503	46	26	20	523	+4,0%	251	18	9	9	260	+3,6%
	2024	523	37	19	18	541	+3,4%	260	34	20	14	274	+5,4%
	2025	527	50	25	25	552	+4,7%	246	29	18	11	257	+4,5%

Nella seguente tabella viene riassunto il solo indice di turnover per ogni categoria e genere.

CATEGORIA	2023		2024		2025	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	-3,8%	+0,0%	+0,0%	-9,1%	+8,0%	-10,0%
CATEGORIA B	+0,0%	-4,8%	+0,0%	-15,0%	+0,0%	-8,3%
CATEGORIA C	+2,3%	+3,1%	+10,7%	+15,2%	-1,7%	+3,9%
CATEGORIA D	+7,4%	+8,7%	-2,6%	+1,8%	+11,6%	+4,6%
CATEGORIA EP	+0,0%	-12,5%	+0,0%	+7,1%	+0,0%	+40,0%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%
TOTALE	+4,0%	+3,6%	+3,4%	+5,4%	+4,7%	+4,5%

L'Ateneo veronese per il 2025 presenta un turnover negativo per le donne appartenenti alla categoria C, e per gli uomini CEL e della categoria B. Si noti, tuttavia, che a livello complessivo donne e uomini hanno indici positivi nel 2025, ed allineati per donne e uomini. Guardando la tendenza storica, si nota una sostanziale stabilità ad un turn-over positivo negli ultimi tre anni.

13. Progressioni di carriera per genere

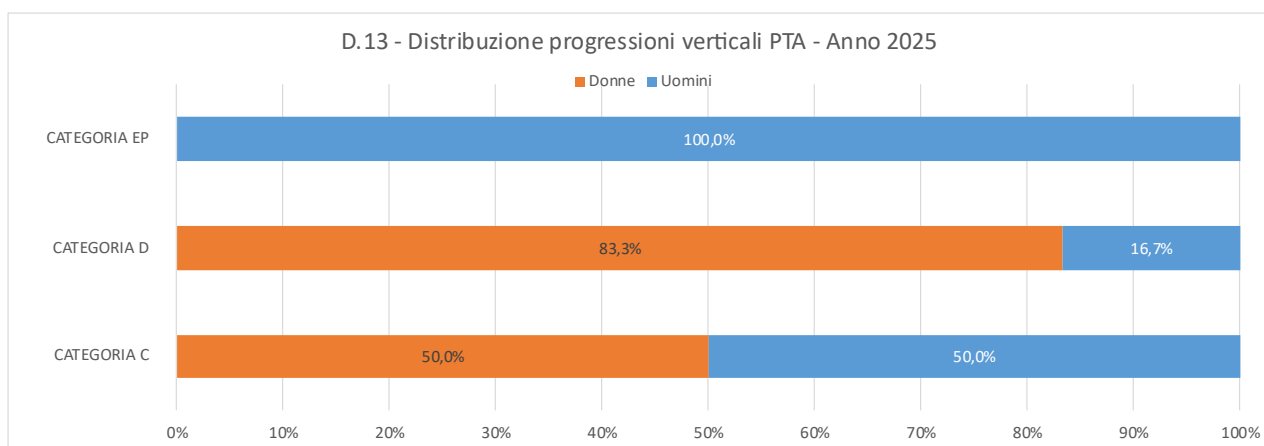
Fonte dati: Direzione Risorse Umane

Nella seguente tabella viene rappresentata la consistenza percentuale delle progressioni del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato, distinto per genere e categoria nel triennio 2023-2025. Le progressioni del personale possono essere orizzontali (PEO) o verticali (PEV). Le prime includono le progressioni di posizione economica all'interno della stessa categoria, mentre le seconde rappresentano gli avanzamenti di categoria. Le progressioni orizzontali e verticali sono riprese a partire dal 2022, secondo un piano annuale di Ateneo con respiro triennale. L'anno 2024 è stato dunque l'ultimo anno di accesso alle PEO secondo il piano in vigore mentre nel 2025 non è

stata prevista alcuna progressione orizzontale. Le distribuzioni delle PEV nell'ultimo triennio e nel 2025 sono rappresentate rispettivamente nella seguente tabella e nel successivo grafico. Da notare come, per quello che riguarda le PEV, la distribuzione vari molto tra le categorie e negli anni. Ciò è dovuto al limitato numero di progressioni che avvengono e quindi all'alta incidenza percentuale di ciascuna.

Progressioni verticali

CATEGORIA	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CATEGORIA B	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CATEGORIA C	100,0%	0,0%	71,4%	28,6%	50,0%	50,0%
CATEGORIA D	62,5%	37,5%	65,7%	34,3%	83,3%	16,7%
CATEGORIA EP	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	71,9%	28,1%	68,6%	31,4%	66,7%	33,3%



e. Retribuzione

Gli indicatori relativi all'ambito E hanno lo scopo di verificare la presenza di un *gender pay gap* (differenziale retributivo collegato al genere) in Ateneo, in particolare per le indennità che spesso derivano da opportunità offerte o da comportamenti attivi delle persone e non sono strettamente collegate alla posizione.

14. Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

In questa sezione si analizza la distribuzione numerica assoluta e percentuale del numero di dipendenti percettori di indennità di responsabilità. L'indennità di responsabilità, disciplinata dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, rappresenta un'indennità accessoria annua e revocabile corrisposta ai dipendenti delle categorie B, C, D che ricoprono posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità. Si noti che nell'Ateneo di Verona sono previste indennità di responsabilità per il solo personale della categoria D.

Nelle tabelle seguenti, il personale percettore di indennità di responsabilità è stato suddiviso per genere e struttura di appartenenza. L'arco temporale preso in considerazione è sempre il triennio 2023-2025.

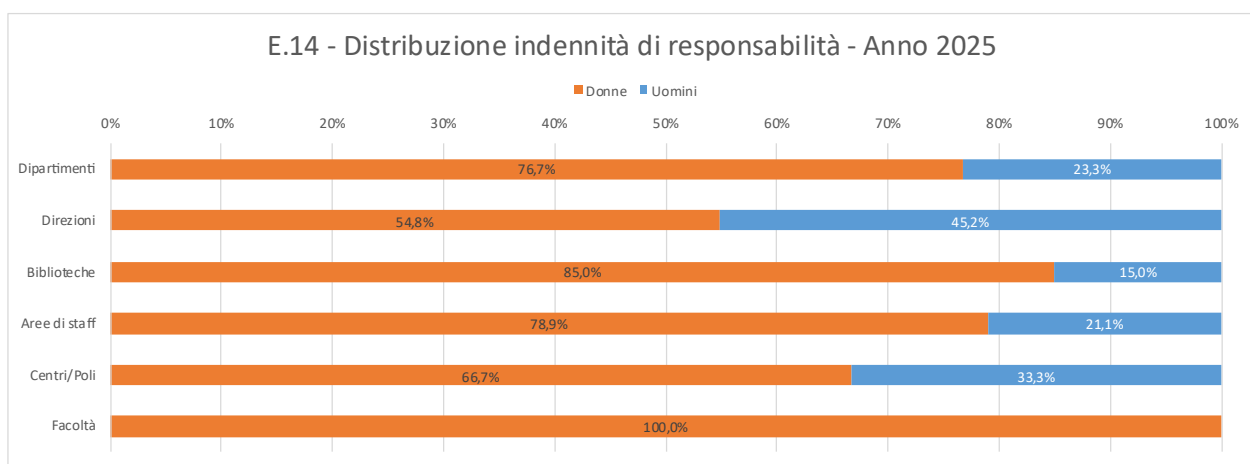
Numeri assoluti

Tipo struttura	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipartimenti	28	13	34	11	33	10
Direzioni	43	31	39	34	40	33
Biblioteche	19	2	18	2	17	3
Aree di staff	13	4	12	4	15	4
Centri/Poli	2	3	5	3	6	3
Facoltà	1		1		1	
Totale	106	53	109	54	112	53

Percentuali

Tipo struttura	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipartimenti	68,3%	31,7%	75,6%	24,4%	76,7%	23,3%
Direzioni	58,1%	41,9%	53,4%	46,6%	54,8%	45,2%
Biblioteche	90,5%	9,5%	90,0%	10,0%	85,0%	15,0%
Aree di staff	76,5%	23,5%	75,0%	25,0%	78,9%	21,1%
Centri/Poli	40,0%	60,0%	62,5%	37,5%	66,7%	33,3%
Facoltà	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Totale	66,7%	33,3%	66,9%	33,1%	67,9%	32,1%

La distribuzione percentuale relativa all'anno 2025 è rappresentata graficamente anche nella successiva immagine.



Dalle tabelle si evince una diffusione totale delle indennità tra il personale in linea con la distribuzione per genere del personale totale, anche se con andamenti diversi in base alla tipologia della struttura.

15. Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

In questa sezione viene analizzata la distribuzione assoluta e percentuale dei dipendenti percettori di indennità di posizione. L'indennità di posizione, disciplinata dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, rappresenta un'indennità corrisposta ai dipendenti della categoria EP che ricoprono incarichi che comportano particolari responsabilità gestionali legate a posizioni organizzative complesse, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrativa.

Nelle successive tabelle, il personale con indennità di posizione nel triennio 2023-2025 è stato classificato per genere e per ammontare annuo lordo dell'indennità, suddivisa in fasce.

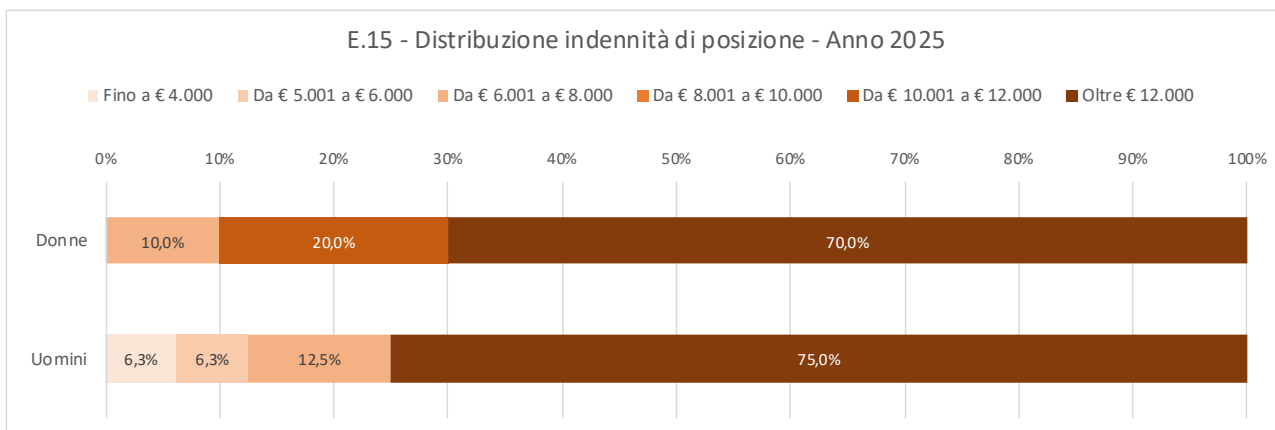
Numeri Assoluti

Fascia	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000	1	1	4	2		1
Da € 5.001 a € 6.000						1
Da € 6.001 a € 8.000	3		1		2	2
Da € 8.001 a € 10.000	2		1			
Da € 10.001 a € 12.000	2	1	2	1	4	
Oltre € 12.000	12	13	13	12	14	12
Totale	20	15	21	15	20	16

Percentuali

Fascia	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000	5,0%	6,7%	19,0%	13,3%	0,0%	6,3%
Da € 5.001 a € 6.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
Da € 6.001 a € 8.000	15,0%	0,0%	4,8%	0,0%	10,0%	12,5%
Da € 8.001 a € 10.000	10,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Da € 10.001 a € 12.000	10,0%	6,7%	9,5%	6,7%	20,0%	0,0%
Oltre € 12.000	60,0%	86,7%	61,9%	80,0%	70,0%	75,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

I dati percentuali per l'anno 2025 sono inoltre rappresentati graficamente nella seguente immagine.



Per entrambi i generi, la fascia maggioritaria di indennità di posizione è quella oltre 12.000 euro; con un andamento nel tempo che evidenzia un annullamento delle due fasce più basse per le donne e delle due medio-alte per gli uomini, creando così uno sbilanciamento retributivo tra i generi che nel 2024 era a favore degli uomini mentre nel 2025 è a favore delle donne.

PIANI STRATEGICI DI GENERE

IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL CUG (2026-2028)

Per il triennio 2026-2028, il CUG individua le seguenti linee di intervento:

- 1) sensibilizzazione, informazione e formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza (PSA: Obiettivo strategico BIS.1; Linea di intervento BIS.1.1);
- 2) iniziative di promozione del benessere, individuale e organizzativo, e dell'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale (PSA: Obiettivo strategico BIS.1; Linea di intervento BIS.1.1);
- 3) iniziative di promozione dei valori di sostenibilità ambientale, sociale, giustizia e inclusività (PSA: Obiettivo strategico VCS.3; Linee di intervento VCS.3.1 e VCS.3.2).

Il CUG, nel perseguire tali linee di intervento, in coordinamento prioritario con la Delegata per il benessere organizzativo della comunità universitaria, con la Referente per l'Inclusione, con il Referente per lo sport e stili di vita attiva e con il Referente per la sostenibilità, indica le seguenti Azioni positive:

Linea di intervento 1):

- a) realizzare e promuovere specifiche attività di Terza Missione e di Public Engagement, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, organizzando e/o concedendo il patrocinio e/o contributi economici a seminari, tavole rotonde e spettacoli per sensibilizzare la comunità universitaria nonché la cittadinanza su tematiche rilevanti per le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e a ogni forma di violenza, in particolare in occasione di ricorrenze con particolare valore simbolico;
- b) collaborare con il/la Consigliere/a di fiducia e sostenere l'offerta di uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico, rivolto sia al personale universitario, in tutte le articolazioni lavorative in cui questo si trova a operare, sia alla comunità studentesca;
- c) promuovere iniziative di formazione rivolte al personale d'Ateneo e alla componente studentesca, particolarmente alle scuole di dottorato e a quelle soggettività più esposte (borsisti, assegnisti, specializzandi), per diffondere la conoscenza delle politiche di genere e di pari opportunità;
- d) promuovere la relazione con il Comitato scientifico per l'inclusione e l'accessibilità di Ateneo e con i Referenti dei Dipartimenti, favorendo l'organizzazione di iniziative di concerto sulle tematiche che intrecciano la competenza dei due organi e attività di sensibilizzazione trasversale che coinvolgano a tutti i livelli la comunità universitaria;

Linea di intervento 2):

- e) sostenere le iniziative volte a monitorare il benessere psico-fisico della comunità studentesca e del personale universitario, in tutte le articolazioni lavorative in cui questo si trova a operare, in particolare mediante la rilevazione delle opinioni delle diverse componenti della comunità universitaria, sottoposte ad analisi in collaborazione con il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo;
- f) sostenere le iniziative volte a salvaguardare il benessere psico-fisico della comunità studentesca e del personale universitario, in tutte le articolazioni lavorative in cui questo si trova ad operare, in particolare tramite l'organizzazione di percorsi strutturati di Mindfulness nonché attraverso il finanziamento della convenzione che consente alle persone dipendenti e studenti (e alla loro prole minorenni) di utilizzare i servizi del CUS-Scienze motorie fruendo di un sostegno economico;
- g) favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale, in particolare tramite il sostegno al nido di infanzia universitario "Baby Ateneo" e la valorizzazione delle modalità di Lavoro Agile;

Linea di intervento 3):

- h) realizzare e promuovere specifiche attività di Terza Missione e di Public Engagement, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, organizzando e/o concedendo il patrocinio e/o contributi economici a seminari, tavole rotonde e spettacoli per sensibilizzare la comunità

universitaria nonché la cittadinanza su tematiche rilevanti per i valori di sostenibilità ambientale, sociale, giustizia e inclusività.

IL GENDER EQUALITY PLAN (GEP 2025-2027)

Con l'adozione del Piano per l'equilibrio di genere per il triennio **2025-2027 - Gender Equality Plan (GEP)** – recentemente aggiornato con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione di aprile 2026, l'Università di Verona ottempera a quanto richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. Il GEP si colloca nella visione globale delle politiche di genere, che vedono un'interrelazione fra il Piano triennale di azioni positive del CUG, il Bilancio di Genere e il Bilancio di Sostenibilità, il Piano strategico di Ateneo e il PIAO.

Il GEP dell'Ateneo di Verona tende a un'equilibrata attenzione per tutte le componenti della comunità universitaria: in particolare, esso è volto a realizzare politiche di *gender balance* fra vita e lavoro e una migliore cultura dell'organizzazione, a promuovere una corretta politica di reclutamento e l'avanzamento nelle progressioni di carriera del personale di ricerca, amministrativo, tecnico, bibliotecario, a evitare la segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio.

Il Piano promuove altresì la rimozione delle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, propone l'integrazione delle variabili di genere nei programmi e nei contenuti di ricerca e di didattica, e realizza attività di formazione mirate alle singole componenti della comunità universitaria, nonché attività di terza missione e di public engagement.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP individua una serie di azioni, integrate in un'unica visione di miglioramento, riguardando non solamente le tradizionali competenze del CUG, ma anche e soprattutto le diverse aree strategiche, al fine di:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.