



# **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024**

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione  
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG

Via Banchi di Sotto 55, Siena  
email: [cug-info@unisi.it](mailto:cug-info@unisi.it)

Il CUG che ha curato il Piano di Azioni Positive 2022/2024 è così composto:

Componente titolare amministrazione universitaria

Sonia Boldrini, Presidentessa

Laura Carletti

Daniele Ferrari, VicePresidente

Elisa Pratali

Alessandra Romano

Maria Cristina Rubegni

Componente titolare organizzazioni sindacali

Paola Barbi

Katia Di Rienzo, Segretaria

Ilaria Donati

Francesco Fusi

Elisabetta Pepi

Anna Pratesi

Componente supplente amministrazione universitaria

Martina Bogi

Ambra Borghi

Barbara Cencioni

Barbara Graziosi

Annalisa Tedeschi

Maria Luisa Valacchi

Componente supplente organizzazioni sindacali

Krystyna Anna Faron

Lucia Longini

Debora Mazzeschi

Daniela Orsi

Cinzia Panti

Francesca Ricci

## PREMESSA

L'Università degli Studi di Siena e il suo Comitato Unico di Garanzia (da qui in avanti CUG), convinti che l'università possa e debba fare la differenza in materia di pari opportunità, inclusione e non discriminazione, confermano il proprio impegno a far emergere e a rimuovere qualsiasi discriminazione basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

L'Università è il luogo in cui i modelli didattici, di relazione e di lavoro trovano, tanto sul piano linguistico che delle buone prassi, il loro riferimento necessario e ineludibile nei valori dell'eguaglianza, della non-discriminazione e del dialogo. È a partire da questi valori che il CUG definisce il proprio significato istituzionale e la propria missione, attraverso concreti strumenti di intervento a garanzia tanto del benessere e della dignità della comunità accademica quanto della promozione quotidiana di un modello di comunità sempre aperta e capace di riflettere. In questa prospettiva, i valori europei e costituzionali non devono restare confinati nei documenti istituzionali, ma divenire pratiche di vita, momenti di riflessione, azioni di tutela e promozione di tutte le parità nonché spazi di riflessione culturale.

Il CUG 2021/2025 dell'Università di Siena<sup>1</sup> è stato nominato, nel giugno 2021, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183. Le sue attività sono regolamentate dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, e dalle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (Direttiva n. 2/2019). Tra i compiti propositivi del CUG è prevista "la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne". Le azioni positive sono da considerarsi misure temporanee strategiche che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

La stesura definitiva del PAP è avvenuta in un contesto ancora emergenziale da COVID-19 ed è stata preceduta da una serie di incontri e confronti con la Consigliera regionale di parità, Dott.ssa Maria Grazia Maestrelli, la Consigliera di fiducia, Avvocata Lucia Ciacci<sup>2</sup>, il Rettore, Prof. Francesco Frati, la Prorettore delegata alla disabilità, Prof.ssa Sonia Carmignani, il Direttore generale, Dott. Emanuele Fidora, il Consiglio studentesco e l'Osservatorio di genere dell'Ateneo<sup>3</sup>. Il PAP 2022/2024 è stato approvato dalla Consigliera provinciale di parità, Avvocata Lucia Secchi Tarugi<sup>4</sup>.

Il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e controe discriminazioni, sentite le Consigliere di parità provinciale e regionale, in attuazione della normativa vigente, ha approvato nella seduta del 13 gennaio 2022 il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2022/2024.

## LO STATO DELL'ARTE

Il CUG che ha ideato il presente Piano di Azioni Positive (PAP) ha potuto contare sull'attività svolta dal precedente Comitato, il primo nominato nell'Ateneo, nel mandato 2018/2021 e sulla esperienza

---

<sup>1</sup> Le informazioni sulla composizione e le attività del CUG sono disponibili alla pagina web <https://www.unisi.it/organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di>.

<sup>2</sup> Le informazioni sul ruolo e l'attività della Consigliera di fiducia dell'Ateneo sono riportate alla pagina web <https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia/consigliera>.

<sup>3</sup> Le informazioni relative all'Osservatorio sono consultabili alla pagina web <https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia>.

<sup>4</sup> Le informazioni relative alla figura delle due Consigliere di parità regionale e provinciale sono reperibili alle pagine web <https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parita>

acquisita dall'Ateneo grazie alle azioni promosse con il PAP 2019/2021. Queste ultime, malgrado gli ultimi due anni del Piano siano stati così fortemente colpiti dall'emergenza pandemica da COVID-19, sono state in larga parte realizzate, eccezion fatta per quelle iniziative che prevedevano un'esclusiva forma di adesione in presenza. Alcune di queste azioni, benché già proposte nel precedente Piano, sono state inserite nel presente PAP per renderle strutturali e consolidarne l'efficacia e la visibilità all'interno dell'Ateneo.

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel triennio 2022/2024 tiene conto di quanto emerso dalle rilevazioni del Benessere organizzativo e di *customer satisfaction* interna, promosse annualmente dall'Ateneo nell'ambito del progetto *Good Practice*, di quanto emerso, nel corso dell'anno, dall'ascolto di colleghe e colleghi e dalle relazioni della Consigliera di fiducia. Il CUG ha, inoltre, tenuto conto delle analisi presentate nel primo Bilancio di genere dell'Ateneo<sup>5</sup>, approvato nel giugno 2021 al termine dei lavori dell'apposito Gruppo di coordinamento. In questo stesso anno l'Ateneo ha anche adottato, grazie all'attività del Tavolo di lavoro per il Linguaggio di Genere inclusivo e con la compartecipazione del CUG, le "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo"<sup>6</sup>, altro importante passo avanti per una declinazione non sessista del linguaggio di lavoro in uso presso l'Amministrazione.

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024**

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico che, in deroga al principio di uguaglianza formale e in linea con i contenuti del Piano strategico di Ateneo e del Piano integrato della Performance, di cui costituisce un allegato, contiene iniziative indirizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Per fare del pensiero un'azione.

Il PAP mira a:

- rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio;
- sostenere la diffusione di culture e pratiche ispirate ai principi formali delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- garantire l'effettiva partecipazione di lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti alla vita dell'Ateneo;
- migliorare il clima lavorativo e di studio;
- favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

Le azioni promosse dal CUG sono estese, in linea di principio e ove possibile, a tutta la comunità universitaria e sono riferite ai tre principali ambiti di intervento previsti dal precedente PAP e dalle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

- 1. Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro**
- 2. Formazione, comunicazione e sensibilizzazione**
- 3. Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività**

---

<sup>5</sup> Il documento è consultabile alla pagina web [https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/RelazioneBilanciodiGenere\\_2021\\_Finale.pdf](https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/RelazioneBilanciodiGenere_2021_Finale.pdf).

<sup>6</sup> Le Linee guida sono consultabili all'indirizzo web <https://www.unisi.it/ateneo/comunicazione/identita-visiva/linee-guida-un-linguaggio-amministrativo-e-istituzionale>.

Il presente PAP presenta le proposte da sviluppare nel triennio 2022/2024 in un'unica scheda riepilogativa, in cui sono identificati anche i soggetti destinatari delle azioni, gli indicatori da utilizzare per la verifica del raggiungimento degli obiettivi che il CUG ha individuato (target), l'analisi dello stato dell'arte e delle precedenti esperienze e le cifre dedicate all'azione nel bilancio di Ateneo. Ad ogni singola azione è poi dedicata una scheda più dettagliata, con riferimento anche, laddove possibile, ai casi nazionali e internazionali meritevoli di maggiore attenzione (buone prassi). Come dichiarato già nel quadro riepilogativo iniziale, alcune delle azioni positive costituiscono il naturale proseguimento di iniziative già intraprese in via sperimentale dall'Ateneo al fine di renderle strutturali e di sistema.

	Obiettivo	N. azioni
1	Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro	6
2	Formazione, comunicazione e sensibilizzazione	6
3	Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività	6

Ob	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Punto di partenza	Target triennio	Budget
1	a. Azioni di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita lavoro (campi estivi, aiuto dom.)	PTA	% fondi utilizzati; % pta beneficiario	Accordo welfare sottoscritto nel 2021	Pieno utilizzo fondi a disposizione; % pta che beneficia delle azioni: tendente al 100%	Fondi welfare Ateneo: € 53.000 anno 2022
	b. Convenzioni trasporti e residenzialità	PTA, personale docente, dottorand*	N. convenzioni stipulate	Convenzioni trasporti stipulate in passato non attive al momento, convenzioni residenzialità già attive	N. convenzioni stipulate =>2	Senza costi aggiuntivi
	c. Monitoraggio forme di lavoro agile e telelavoro	PTA	Cadenza verifiche, monitoraggi e rilevazioni opinione pta	Questionario rilevazione opinione nel 2020	Verifica, monitoraggio e rilevazione annuali opinione pta	Senza costi aggiuntivi
	d. Prevenzione in un'ottica di genere	PTA, comunità studentesca, personale docente	N. azioni promosse e tasso partecipazione	Nessuna iniziativa promossa in Ateneo in precedenza	N. azioni promosse =>2 anno	A valere su fondi Ateneo formazione
	e. Sportello di ascolto psicologico	PTA, personale docente	Gestione di tutti i contatti ricevuti	Iniziativa promossa a partire dal 2021	Ascolto di tutti i contatti ricevuti	€ 5.000 anno 2022
	f. Valutazione della performance	PTA	Revisione processi e sistemi di valutazione e misurazione (SMVP)	Nessuna partecipazione del CUG ai tavoli in materia	Revisione del SMVP con coinvolgimento CUG	Senza costi aggiuntivi

Ob	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Punto di partenza	Target triennio	Budget
2	a. Attività di studio e ricerca	Ateneo	N. partecipazioni a convegni, pubblicazioni; Utilizzo borse di studio disponibili	Attività già in corso	N. partecipazioni a convegni, pubblicazioni, etc, maggiore possibile; Pieno utilizzo borse disponibili	Borse di studio: € 3.000 anno 2022; Rimborso spese iniziative a valere sui fondi CUG e formazione
	b. Collaborazione con comunità studentesca e uRadio	Ateneo	N. collaborazioni e patrocini	Patrocinio 2021 programma uRadio linguaggio inclusivo	N. collaborazione patrocini =>2 annui	Senza costi aggiuntivi
	c. Formazione e didattica sul tema LGBTQI+	Ateneo	N. percorsi ed eventi formativi	Iniziativa già promossa in precedenza	N. 3 convegni, 3 seminari, 1 mostra e inserimento di 2 insegnamenti	Rimborso spese iniziative a valere sui fondi CUG e formazione
	d. Linguaggio inclusivo	Ateneo	N. percorsi formativi dedicati e iniziative	Adozione Linee guida nel 2021	Almeno 1 corso PEO annuo	Senza costi aggiuntivi
	e. Revisione Codici di Ateneo in materia (Codice contro le molestie sessuali, Codice etico, Codice comportamento)	Ateneo	N. proposte revisione Codici presentate agli Organi di governo	Nessuna revisione dopo l'adozione dei Codici	N. proposte => 3	Senza costi aggiuntivi
	f. Servizio di ascolto e inclusione e Carriera Alias	Ateneo	Revisione, adeguamento ed estensione carriera Alias; potenziamento attività servizio	Sportello di ascolto per student* e Carriera alias dal 2018	Estensione Carriera Alias a tutto il personale	Senza costi aggiuntivi

Ob	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Punto di partenza	Target triennio	Budget
	a. Comunicazione strumenti esistenti PTA vittima di violenza	PTA	Azioni di comunicazione intraprese	Nessuna azione	Piena diffusione delle risorse attivabili	Senza costi aggiuntivi
3	b. Equalpanel	Ateneo	Partecipazione al progetto	Avvio lavori Tavolo GEP nel 2021	Adozione del manifesto	Senza costi aggiuntivi
	c. Osservatorio identità di genere e orientamento sessuale	Ateneo	Costituzione Osservatorio	Nessuna azione	Realizzazione entro 2022	A valere su fondi CUG e Ateneo
	d. Percorso sostegno agli studi student* vittime di violenza	Comunità studentesca	Disegno e realizzazione percorso	Nessun percorso disegnato, interventi su singoli casi	Realizzazione percorso	A valere su fondi Ateneo
	e. Rafforzamento ruolo del CUG	Ateneo	Revisione regolamento, acquisizione spazi dedicati, inclusione della comunità studentesca, parità di genere interna	Azioni rendicontate relazioni annuali CUG	Realizzazione di tutte le azioni previste entro il mandato; partecipazione annuale a Bright	A valere su fondi CUG e Ateneo
	f. Università inclusiva	Ateneo	Progettazione e realizzazione dispositivi di ricerca-intervento; aumento livelli di inclusività, con specifico riferimento alle disabilità e ai bisogni speciali	Azioni rivolte alla comunità universitaria	N. iniziative ed eventi => 2 per anno; introduzione di una Carta dei servizi per l'Inclusione del personale	A valere su fondi CUG e Ateneo

## **1. BENESSERE ORGANIZZATIVO, WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO**

Il benessere organizzativo, il welfare e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono temi di pertinenza dei CUG in base a quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 e, più in generale, dalla normativa in materia di pari opportunità. Il benessere organizzativo è lo stato soggettivo di chi opera in uno specifico contesto lavorativo e uno dei fattori che contribuiscono a determinare il benessere complessivo della persona. Il grado di benessere organizzativo raggiunto dal personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Siena è rilevato annualmente tramite il questionario previsto nell'ambito del progetto Good Practice<sup>7</sup>.

Per quanto riguarda il welfare aziendale, strumento fin qui poco utilizzato dall'Ateneo nei confronti dei propri dipendenti, il CUG, nell'avanzare le sue proposte, si è basato anche sugli esiti della rilevazione di cui sopra, constatando, in particolare, come larga parte del personale TA abbia avanzato richieste relative al sostegno alla genitorialità, in particolare per i periodi di chiusura delle strutture scolastiche pubbliche.

Le azioni proposte nel presente PAP ai fini del monitoraggio delle nuove forme di lavoro adottate dalla PA (telelavoro, lavoro agile) mirano, infine, alla verifica della sostenibilità dei tempi di vita e lavoro. Il CUG è, infatti, convinto che quanto appreso in fase di emergenza sanitaria debba essere valorizzato successivamente, anche a garanzia di una migliore gestione dei ritmi di lavoro, in particolare per le persone portatrici di bisogni specifici, temporanei o permanenti. Ed è in questi ambiti che si esplica l'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione che è una delle principali funzioni assegnate ai CUG.

### **Azione 1.a Azioni di sostegno alle genitorialità e alla conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro (campi estivi, aiuto domestico, etc.)**

#### **Obiettivi**

Consentire alla più ampia fascia di personale tecnico-amministrativo l'accesso a forme di welfare integrativo aziendale che garantiscano un sostegno al reddito per accrescere il potere di spesa, la salute e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### **Descrizione**

Contattato dall'Amministrazione per avanzare ipotesi nell'ambito della progettazione di strumenti di welfare e individuare quali fossero i reali bisogni del personale tecnico amministrativo, il CUG, consapevole di quanto emerso dalle rilevazioni del Benessere organizzativo promosse in Ateneo negli ultimi anni, ha segnalato l'esigenza avvertita da molte/i colleghe/i di poter contare su forme di supporto alla genitorialità, in particolare nei periodi di chiusura delle strutture scolastiche, e di aiuto all'assistenza di familiari in situazioni permanenti o temporanee di difficoltà. Il contratto collettivo integrativo (CCI) in materia di welfare in favore del personale tecnico amministrativo nel frattempo adottato, in data 29.11.2021, dall'Ateneo<sup>8</sup>, tiene conto di quanto proposto dal CUG, pur senza prevedere differenziazioni in base all'ISEE, come ipotizzato dal Comitato.

Il CCI sul welfare integrativo trova applicazione a favore di tutto il personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D, EP e CEL, compreso il personale universitario in convenzione con l'AOUS equiparato al Comparto SSN, a tempo indeterminato e a tempo determinato, e prevede che si utilizzi il credito welfare tramite specifica piattaforma in convenzione con un'azienda esterna.

Il CUG intende farsi garante del fatto che la più ampia fascia di personale avente diritto a tali misure

---

<sup>7</sup> I risultati della rilevazione promossa nell'anno 2021 sono consultabili alla pagina web <https://www.unisi.it/indagini/ateneo/good-practice-2020-benessere-organizzativo>.

<sup>8</sup> Il CCI è consultabile alla pagina web <https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/CCI%20definitivo%20Welfare%202021.pdf>.

riesca ad accedervi, con un pieno utilizzo fondi a disposizione, anche attraverso un'adeguata comunicazione interna e sul sito web di Ateneo. Il CUG si propone, infine, di monitorare, tramite le risposte alle annuali rilevazioni del Benessere organizzativo e/o ad altre indagini promosse in tale ambito, la soddisfazione e le eventuali ulteriori necessità che dovessero emergere.

### **Buone prassi**

La rete universitaria Welfare responsabile (<https://www.welfareresponsabile.it/chi-siamo/la-rete-interuniversitaria-wr>)

## **Azione 1.b Convenzioni trasporti e residenzialità**

### **Obiettivi**

Dotare l'Ateneo di convenzioni da stipularsi con strutture ricettive alberghiere, società di trasporti pubblici locali e nazionali e gestori di parcheggi al fine di garantire a tutto il personale dell'Università di Siena non residente nel Comune di Siena, nel Comune di Arezzo o nel Comune di Grosseto tariffe agevolate con riguardo al pernottamento e ai viaggi. Contribuire alla realizzazione di migliori condizioni di lavoro e di studio.

### **Descrizione**

La distanza dal luogo di lavoro e l'esigenza di trovare forme di residenzialità adeguate ai diversi obblighi lavorativi sollecitano una riflessione sull'impatto che queste necessità possono avere sul benessere lavorativo. In questa prospettiva, il CUG vuole promuovere la conclusione di convenzioni o di accordi quadro con le diverse società che gestiscono il trasporto urbano o extra-urbano, le ferrovie, i parcheggi e le strutture ricettive alberghiere o assimilabili per garantire al personale dell'Università di Siena agevolazioni sulle tariffe riguardanti i viaggi e i pernottamenti.

## **Azione 1.c Monitoraggio forme di lavoro agile e telelavoro**

### **Obiettivi**

Verificare che, in un'ottica di miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo e di diritto di accesso agli strumenti previsti dalla legislazione, la più ampia platea possibile di personale tecnico-amministrativo possa avvalersi degli strumenti del lavoro agile e del telelavoro.

Per il Lavoro agile:

- garanzia dell'effettiva possibilità per ciascun/a lavoratore/lavoratrice, compatibilmente con il proprio profilo professionale, di usufruire di tutti i giorni di lavoro agile consentiti dall'attuale normativa (2 giorni a settimana);
- verifica del rispetto di fatto del diritto alla disconnessione;
- invito rivolto all'Amministrazione e ai capi Area a effettuare investimenti in strumenti tecnologici (pc, tablet ed accessori) per poter sostituire, anche temporaneamente, le apparecchiature personali usate dai/dalle lavoratori/lavoratrici per il lavoro agile; sarebbe altresì auspicabile che potesse essere garantita da parte dell'Amministrazione qualche tipo di assistenza tecnica dei dispositivi personali in uso.

Relativamente al Telelavoro:

- garanzia della effettiva possibilità, per il personale che ne ha diritto come da normativa vigente, di poter usufruire il più possibile dello strumento;
- verifica del rispetto di fatto del diritto alle pause di lavoro al di fuori della dovuta reperibilità;
- verifica che la strumentazione messa a disposizione sia effettivamente adeguata alle esigenze lavorative e ben funzionante.

### **Descrizione**

Il CUG intende contribuire alla verifica dell'accesso e delle condizioni di lavoro agile e del telelavoro

tramite il monitoraggio dei dati forniti periodicamente dall'Amministrazione. Sono, inoltre, previste rilevazioni della soddisfazione del personale tecnico amministrativo nei confronti di tale strumento, tramite le già previste rilevazioni annuali del Benessere organizzativo o tramite apposite indagini da promuovere in collaborazione con il Comitato Survey Policy di Ateneo.

Tale monitoraggio potrà consentire l'emersione di eventuali situazioni di mancato accesso agli strumenti di lavoro agile e del telelavoro o situazioni di non corretta gestione degli strumenti di welfare in oggetto.

Per quanto riguarda il Lavoro agile, infatti, si potranno verificare eventuali disagi nella gestione dei giorni agili a disposizione dei lavoratori, che vanno concordati con il/la responsabile nei progetti personali; si intende, quindi, verificare che ci sia equilibrio fra le esigenze del lavoratore e quelle dell'Amministrazione nella distribuzione delle giornate a disposizione, ponendo l'accento sull'importanza del lavoro agile come strumento di benessere lavorativo e di miglioramento qualità della vita per il lavoratore.

Per il telelavoro, gli strumenti di monitoraggio permetteranno in egual modo di far emergere le difficoltà incontrate dai colleghi e dalle colleghe per l'accesso allo strumento. Si potrebbero, infatti, verificare situazioni di disagio lavorativo collegato all'accesso al telelavoro, in quanto questo strumento potrebbe implicare, per sua natura, eventuali assestamenti nella tipologia di lavoro affidato dal/dalla responsabile (con il rischio di demansionamenti o marginalità del lavoro affidato). Come già avvenuto, il CUG intende in questi casi farsi promotore di azioni specifiche a tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

### **Buone prassi**

Università di Ferrara (<http://www.unife.it/it/notizie/2020/vita/lavoro-agile-da-casa-seminari>,  
<http://www.unife.it/it/notizie/2020/persone/telelavoro-a-unife>)

Osservatorio Smart Working nella PA (<https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working-nella-pa>)

## **Azione 1.d Prevenzione in un'ottica di genere**

### **Obiettivi**

Migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro del personale dell'Ateneo promuovendo la consapevolezza di come le differenze fra i sessi non siano legate esclusivamente alle caratteristiche biologiche ma anche a fattori socio-economici ed ambientali che, epidemiologicamente, rappresentano i principali determinanti della salute, cioè quelle condizioni che incidono sull'insorgenza delle malattie, dell'inabilità, degli infortuni, ma anche sull'accesso alle cure, sul loro trattamento e, infine, sulla loro prognosi, e che incidono diversamente in uomini e donne.

### **Descrizione**

La prospettiva di genere è uno strumento necessario per promuovere la partecipazione attiva delle persone nell'adozione di stili di vita sani e nella rimozione di fattori e situazioni di rischio.

Le donne tendono ad essere più informate e attente rispetto alla loro salute, seguono una dieta più sana, ricorrono meno ad abitudini voluttuarie pericolose come fumo ed alcool, pur essendo più sedentarie, ma sono poco informate di come queste abbiano, in loro, effetti diversi che sugli uomini. Per quanto riguarda la loro salute sul posto di lavoro, finora gli studi sono stati rivolti per lo più alla tutela della "madre" e non della donna, e non hanno preso in considerazione né la tipologia delle occupazioni né come queste incidessero su un corpo diverso da quello maschile per tutta la durata della vita.

Da parte loro, gli uomini, a loro volta vittime di uno stereotipo di genere che oggi si identifica nel concetto della "mascolinità tossica", tendono ad impegnarsi di più in attività rischiose, sia nella vita personale che in quella lavorativa, e a ignorare le misure di protezione e di prevenzione.

Nell'ottica di promuovere una prevenzione che tenga conto delle rilevanza del genere come determinante di salute si organizzeranno incontri informativi/formativi, in presenza o a distanza, a

seconda delle condizioni sanitarie legate all'emergenza pandemica, per una durata di tre ore ciascuno, aperti anche ad altre realtà del territorio.

Si prevede di realizzare un apposito questionario da diffondere fra il personale per testare il livello di conoscenza riguardo gli argomenti trattati e di sensibilità alle questioni di genere, da riproporre, al termine degli incontri, per valutare l'impatto dell'iniziativa del CUG.

## **Azione 1.e Sportello di ascolto psicologico**

### **Obiettivi**

Continuare a mettere a disposizione del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo un servizio di ascolto psicologico, dopo l'esperienza promossa nel corso dell'anno 2021 e così come avviene da anni per la comunità studentesca.

Creazione di un osservatorio sul benessere lavorativo per tutto il personale, tenendo conto del fatto che questo lungo periodo di pandemia sta influenzando negativamente le condizioni lavorative, con il rischio di un aumento della conflittualità fra colleghi e colleghe.

### **Descrizione**

L'ascolto e il supporto psicologico possono rivelarsi di fondamentale importanza per il benessere delle/dei singoli lavoratrici/lavoratori e, conseguentemente, per la qualità dell'ambiente di lavoro. Il servizio è progettato per intervenire soprattutto nei casi in cui, per l'impegno economico da affrontare o per la difficoltà a riconoscerne il bisogno, sia più difficile accedere a un servizio di supporto psicologico erogato da professioniste/i esterne/i.

Lo sportello di ascolto psicologico, gestito da personale specializzato selezionato tramite bando pubblico e conseguente contratto di lavoro autonomo, consente a chi ne faccia richiesta di usufruire di consulenza specifica per difficoltà dell'ambito personale, familiare e lavorativo, nel rispetto della privacy.

Gli incontri si terranno in presenza o a distanza, su piattaforma Google Meet, previa compilazione e restituzione del consenso informato, a seconda delle condizioni sanitarie legate all'emergenza pandemica, per una durata di un'ora ciascuno, con la possibilità di due accessi a settimana. Il servizio può essere richiesto dalle/dai dipendenti attraverso e-mail.

Si tratta di un intervento mirato, con un numero circoscritto di incontri, a supportare la persona nell'individuazione delle risorse disponibili per poter raggiungere gli obiettivi desiderati. In alcuni casi, di fronte ad un quadro che dovesse presentarsi patologico, la consulenza psicologica può aver anche la funzione di prima accoglienza e analisi della domanda per poi costruire un invio in terapia, in un setting di cura dove un altro professionista potrà promuovere un intervento psicoterapeutico. In particolare, lo Sportello d'Ascolto è finalizzato a sostenere lo sviluppo di risorse personali utili alla soluzione dei problemi e all'inclusione.

La figura professionale già individuata proseguirà la propria attività fino al mese di aprile del 2022 e, in seguito, anche tenendo conto di quanto emerso dalla rendicontazione delle attività svolte e della domanda rilevata in Ateneo, potranno essere bandite nuove selezioni.

Vi è un'ipotesi di estensione del servizio, tramite convenzione, al personale dell'amministrazione comunale cittadina.

L'azione prevede anche la possibilità di rilevare maggiormente il disagio lavorativo durante le visite mediche della sorveglianza sanitaria che attualmente non sembrano prendere adeguatamente in considerazione questo aspetto. Sfruttando il canale della sorveglianza sanitaria, prevedendo specifiche domande su questo tema, con un investimento minimo, si potrebbe avere un quadro più completo della qualità del lavoro in Ateneo e questa forma di rilevazione potrebbe essere uno strumento utile per raggiungere anche chi non se la sente, per qualsiasi motivo, di ricorrere allo sportello di ascolto.

### **Buone prassi**

Università di Milano (Psi@work, <https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/125678.htm>)

## **Azione 1.f Valutazione della performance**

### **Obiettivi**

Proporre, in linea con gli obiettivi di miglioramento del benessere organizzativo di lavoratrici e lavoratori, miglioramenti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo. Cercare di ridurre l'elevata conflittualità collegata alla valutazione della performance e dei comportamenti organizzativi, in particolare, e che porta a situazioni di disagio e difficoltà spesso segnalate al CUG e alla Consigliera di fiducia in quanto ritenute lesive della dignità lavorativa.

### **Descrizione**

Si rinnova la proposta di un tavolo di lavoro Sindacati - Cug - Amministrazione per poter costruire insieme parametri e strumenti di valutazione della performance equi e condivisi, anche tenendo conto del fatto che la valutazione delle prestazioni individuali (comportamenti organizzativi) ha un peso nell'accesso alle progressioni orizzontali.

Il tentativo è quello di ridurre la discrezionalità nella valutazione della performance, attraverso un sistema condiviso da tutti i valutatori e le valutatrici. Al momento, la disparità di profilo tenuto nelle valutazioni risulta ancora troppo elevata e questo contribuisce ad aumentare il livello di conflittualità.

A tale scopo è auspicabile un approccio alla performance sia top-down che bottom-up (quest'ultimo ora in uso), per lavorare di più sul team-building e sulla performance di struttura.

La proposta prevede anche l'inserimento nella Commissione di Garanzia di un/una componente segnalato/a dal CUG, a garanzia della tutela del benessere lavorativo e delle pari opportunità lungo tutto il processo della valutazione della performance. Il ruolo attuale del CUG nel processo, infatti, consente di intervenire solamente quando la conflittualità legata al processo, arrivato alla sua conclusione, è già emersa ed è, quindi, più difficilmente riparabile.

### **Buone prassi**

Università di Ferrara

## **2. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

La formazione è uno strumento essenziale per realizzare i cambiamenti a cui tendono le azioni positive progettate dai CUG e lo è, in particolar modo, per i Comitati unici di garanzia che operano in ambito universitario. Ideare e realizzare percorsi formativi, didattici e di ricerca sui temi della parità di genere, della inclusività e della non discriminazione è una delle attività principali di questo, come del precedente, Piano di azioni positive. Il CUG potrà contare, su questo fronte, anche sulle ulteriori competenze di cui dispone grazie alla presenza, a partire dall'attuale mandato, di una rappresentanza della componente docente, elemento di novità per l'Ateneo senese.

Continuando a fare rete con i CUG degli altri Atenei toscani e nazionali, il CUG vuole contribuire al dibattito scientifico e culturale dell'Ateneo e del territorio su questi temi. Tali azioni di comunicazione e sensibilizzazione saranno rivolte tanto al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca quanto alla più estesa comunità di riferimento dell'Ateneo, anche tramite la partecipazione ad attività di terza missione.

In particolare, dopo quello della componente docente, il CUG punta a un maggior coinvolgimento della comunità studentesca, con cui intende rafforzare il dialogo, potenziando i servizi di ascolto e supportando le iniziative che le studentesse e gli studenti vorranno promuovere tramite i loro canali (uRadio, spazi social e spazi fisici) anche tramite borse di studio e ricerca.

### **Azione 2.a Attività di studio e ricerca**

#### **Obiettivi**

Promuovere e implementare la riflessione culturale e istituzionale sulle tematiche oggetto del mandato istituzionale del CUG attraverso la partecipazione a eventi scientifici e tavole rotonde, la costruzione di progetti di ricerca, il finanziamento di borse di studio, l'organizzazione di eventi scientifici e di corsi di formazione.

#### **Descrizione**

L'azione intende contribuire all'attuazione della Strategia UE per la parità di genere nel contesto delle specifiche competenze del CUG. In particolare, la promozione di attività di studio e ricerca si pone l'obiettivo di sostenere e attuare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici per promuovere il pieno esercizio dei diritti di lavoratori e lavoratrici, la rimozione degli stereotipi di genere, il contrasto alle discriminazioni e l'equilibrio tra vita professionale e privata. Al fine di perseguire questi risultati, l'azione si realizzerà attraverso: la partecipazione del CUG alla Notte europea delle Ricercatrici e dei Ricercatori in Toscana; il finanziamento di borse di studio; collaborazioni nazionali e internazionali e costruzione di network di ricerca; la partecipazione a bandi competitivi di finanziamento alla ricerca; l'organizzazione di convegni, mostre e seminari.

### **Azione 2.b Collaborazione con comunità studentesca e uRadio**

#### **Obiettivi**

Dialogare con la comunità studentesca, utilizzando anche e soprattutto i suoi canali di comunicazione. Ascoltare le esigenze e le richieste di collaborazione che provengono da studenti e studentesse e costruire insieme eventi, iniziative, programmi sui social media di Ateneo e progetti.

#### **Descrizione**

I temi e le battaglie per l'inclusività, la parità e la non discriminazione vedono la comunità studentesca in prima linea, anche per motivi generazionali, e il dialogo su questi argomenti può costituire un importante stimolo per la comunità universitaria tutta. La collaborazione con l'attuale CUG ha preso il via con il patrocinio del podcast "Ma che gener@ di linguaggio!", scritto e ideato da

Ilenia Costa, componente del Tavolo sul linguaggio di genere di Ateneo e prodotto da uRadio (@uradio\_siena), e la collaborazione alla progettazione del programma “Punti Ciechi”, una serie di dirette social in cui verranno affrontate questioni inerenti alle discriminazioni, con un focus sulle questioni di genere e sociali, che prenderà il via nel 2022, a cura di Manolo Zocco (@manolozocco). L'intento è quello di ampliare la platea delle studentesse e degli studenti coinvolte/i, compresi quelle/i della numerosa comunità internazionale ed Erasmus, e delle collaborazioni, anche per arrivare insieme ad un futuro ampliamento del CUG includendo anche rappresentanti della comunità studentesca (si veda azione 3.e), come già avviene per l'Osservatorio di genere, il Tavolo sul linguaggio di genere, e, più in generale, il Nucleo di valutazione e il Presidio della qualità di Ateneo. Anche in questa ottica il presente PAP è stato condiviso, in fase redazionale, con la Presidentessa del Consiglio studentesco.

### **Buone prassi**

Università di Padova

## **Azione 2.c Formazione e didattica sul tema LGBTQI+**

### **Obiettivi**

Promuovere una riflessione culturale, istituzionale e specifici insegnamenti sul tema LGBTQI+ sul piano della formazione e dell'offerta didattica rivolta a studenti e studentesse.

### **Descrizione**

L'evoluzione, che sul piano istituzionale e giuridico ha garantito progressivamente l'accesso ai diritti umani alle persone LGBTQI+, si è riflessa anche sulle istituzioni universitarie. Infatti, se da un lato il divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale sul luogo di lavoro ha reso necessari percorsi e strumenti istituzionali volti a prevenire e combattere queste forme di discriminazione, dall'altro temi come l'omosessualità o il transessualismo, divenuti oggetto della riflessione scientifica all'interno di diverse discipline, sono oggi affrontati nell'ambito di specifici insegnamenti in alcune università italiane. La finalità dell'azione è quella di promuovere sia una riflessione all'interno della comunità accademica attraverso l'organizzazione di eventi culturali sia l'inserimento di nuovi insegnamenti nell'offerta formativa dei diversi corsi di laurea.

### **Buone prassi**

Università di Torino (Storia dell'omosessualità; Seminario di Diritto LGBTQI+)

Università di Genova (Introduzione agli studi di genere)

Università di Siena (Religione e diversità)

## **Azione 2.d Linguaggio inclusivo**

### **Obiettivi**

Forti dell'esperienza del Tavolo sul linguaggio di genere e delle relative “Linee guida per un Linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo”<sup>9</sup>, adottate dall'Ateneo nel luglio 2021, prevedere una formazione dedicata in Ateneo, agevolare una concreta adozione delle Linee guida nella comunicazione interna ed esterna e ampliare i contesti di applicazione di questo strumento.

### **Descrizione**

Il linguaggio inclusivo rappresenta uno strumento utile per combattere stereotipi e disuguaglianze

---

<sup>9</sup> La relativa documentazione è consultabile alla pagina web <https://www.unisi.it/ateneo/comunicazione/identita-visiva/linee-guida-un-linguaggio-amministrativo-e-istituzionale>.

che costituiscono uno dei molteplici aspetti della discriminazione. Come tale, la sua adozione figurava tra le Azioni Positive del PAP 2019/2021 e il proseguimento di questo percorso sembra oggi di particolare rilevanza per la comunità universitaria. Come il linguaggio, infatti, le Linee Guida non sono uno strumento chiuso e inerte, ma un testo “aperto”, soggetto a future revisioni, aggiustamenti e adeguamenti, in base all’uso delle e degli scriventi e al mutare dei contesti lavorativi.

Un uso più consapevole del linguaggio può, dando un nome a persone e cose finora sottorappresentate, opporre resistenza contro la violenza delle parole, alla ricerca di un modo alternativo per rivolgersi a una moltitudine mista che comprenda donne, uomini e persone non binarie, ossia che non si identificano né con il maschile né con il femminile.

Si tratta di un tema attualmente al centro del dibattito culturale e politico dell’Europa e del mondo occidentale, un dibattito spesso estremamente polarizzato (si pensi ai temi \* e *schwa* e alla recente introduzione nella lingua francese del pronome neutro *iel*), a cui la comunità universitaria può e vuole dare il proprio contributo, con il coinvolgimento attivo di tutte le sue componenti. Utilizzando il linguaggio come una leva di azione e cambiamento, per rimodellare comportamenti, anche involontariamente, discriminatori, e contribuire al cambiamento della realtà.

### **Buone prassi**

Università di Pisa (newsletter del CUG

file:///C:/Users/ricer/Downloads/Newsletter\_CUG\_marzo\_aprile\_2021.pdf; predisposizione di borse di ricerca CUG per la realizzazione del bilancio di genere e altre attività; partecipazione del CUG a progetti con finanziamenti europei)

Università dell’Aquila (formazione per la promozione dello studio delle discipline STEM per le studentesse delle scuole superiori

<https://www.univaq.it/include/utilities/blob.php?item=file&table=allegato&id=3905>)

## **Azione 2.e Revisione Codici di Ateneo in materia (Codice contro le molestie sessuali, Codice etico, Codice di comportamento)**

### **Obiettivi**

Verificare la necessità di adeguamento degli strumenti a disposizione dell’Ateneo per normare i comportamenti della propria comunità in materia di parità, molestie ed etica e collaborare agli eventuali aggiornamenti.

### **Descrizione**

Il “Codice di condotta contro le Molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro dell’Università degli Studi di Siena”<sup>10</sup>, nel quale sono descritti ruolo e compiti della figura della/del Consigliera/e di fiducia, è stato adottato nel 2003. Nel testo si fa ancora riferimento all’allora esistente Comitato per le Pari Opportunità, organismo preesistente al CUG.

Il “Codice etico della Comunità universitaria”<sup>11</sup>, i cui principi generali di comportamento riportati agli artt. 3-11 si applicano a tutti i componenti della comunità universitaria, compresi coloro che si trovano anche temporaneamente in rapporto di servizio o di collaborazione con l’Ateneo, è stato adottato nel 2011.

Il “Codice di comportamento”<sup>12</sup>, che si applica a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici,

---

<sup>10</sup> Il documento è consultabile alla pagina web

[https://www.unisi.it/sites/default/files/albo\\_pretorio/allegati/codice\\_molestie\\_sessuali.pdf](https://www.unisi.it/sites/default/files/albo_pretorio/allegati/codice_molestie_sessuali.pdf).

<sup>11</sup> Il Codice etico è pubblicato alla pagina web

[https://www.unisi.it/sites/default/files/albo\\_pretorio/allegati/Codice\\_Etico\\_0.pdf](https://www.unisi.it/sites/default/files/albo_pretorio/allegati/Codice_Etico_0.pdf).

<sup>12</sup> Il Codice di comportamento è disponibile alla pagina web

[https://www.unisi.it/sites/default/files/albo\\_pretorio/allegati/CODICE\\_DI\\_COMPORAMENTO\\_0.pdf](https://www.unisi.it/sites/default/files/albo_pretorio/allegati/CODICE_DI_COMPORAMENTO_0.pdf).

i tecnologi, i dirigenti e i ricercatori a tempo determinato ex art. 24 L. n. 240/2010, è stato emanato nel 2015.

Per tutti e tre i documenti appena citati, che costituiscono i principali strumenti normativi tramite i quali l'Ateneo interviene in materia, il tempo trascorso dalla prima adozione potrebbe costituire oggi un limite, anche data l'accelerazione che i temi dei diritti civili hanno visto negli ultimi anni nel nostro paese e nel mondo universitario. La stessa Consigliera di Fiducia, nella sua Relazione annuale e negli interventi tenuti in Ateneo, ha segnalato l'opportunità di procedere a una verifica dell'aggiornamento e della tenuta di questi strumenti, anche alla luce delle novità legislative e delle mutazioni della società civile nel frattempo intervenute.

Nell'ottobre 2021 l'Italia, secondo paese in Europa, ha concluso il processo di ratifica della Convenzione OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) 190 del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro<sup>13</sup>, con l'approvazione della legge n.4 del 15/01/2021. Il documento, prima norma internazionale pensata per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, definisce un quadro organico di intervento e richiede agli Stati membri di adottare, in consultazione con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un approccio inclusivo e sensibile al genere attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione.

L'ambito di applicazione delle tutele si estende grazie a un concetto più ampio di luogo di lavoro, che comprenda le trasferte, il tragitto casa-lavoro e viceversa, e soprattutto le dinamiche relazionali che avvengono tramite le tecnologie informatiche. È questa oggi una delle principali zone grigie in cui si verificano violenze e molestie.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) aveva, infine, fornito indicazioni alle Università per l'aggiornamento dei Codici di comportamento già negli anni passati, invitando gli Atenei ad adottare un unico codice che coniugasse le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento.

### **Buone prassi**

Università di Bologna (<https://normateneo.unibo.it/codice-di-comportamento-per-la-prevenzione-delle-molestie-morali-e-sessuali-e-il-loro-contrasto>)

## **Azione 2.f Servizio di ascolto e inclusione per la comunità studentesca e Carriera Alias**

### **Obiettivi**

Garantire alla comunità studentesca dell'Ateneo spazi e tempi di ascolto adeguati ai bisogni. Verificare la necessità di una revisione e di un adeguamento del regolamento per la gestione della Carriera Alias, prevedendone un'estensione anche alle altre componenti della comunità universitaria.

### **Descrizione**

La comunità studentesca dell'Ateneo può contare, dal 2018, su uno sportello di ascolto e inclusione, gratuito e riservato, a cui tutt\* gli studenti e le studentesse possono rivolgersi per tematiche collegate alle differenze di genere, orientamento, origine etnica e culturale<sup>14</sup>. Questo utile strumento potrebbe essere potenziato, come auspicato da studenti e studentesse (si veda l'intervento della loro rappresentante all'Inaugurazione del 781° Anno Accademico), anche grazie all'apporto di associazioni attive sul territorio (Arcigay).

Il "Regolamento per la gestione di una carriera alias per studenti e studentesse in transizione di

---

<sup>13</sup> Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo web [https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_713379/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_713379/lang--it/index.htm).

<sup>14</sup> Maggiori informazioni sul servizio sono disponibili alla pagina web <https://orientarsi.unisi.it/studio/supporto-e-sostegno/consulenza-agli-studenti>.

genere dell'Università di Siena"<sup>15</sup> è stato adottato nel 2018, con lo scopo di garantire alle studentesse e agli studenti in transizione di genere la possibilità di prevedere un'identità differente collegata all'identità anagrafica, valida solo all'interno dell'Ateneo. L'assenza di utenti fin qui fatta registrare, soprattutto se confrontata con i numeri di altri Atenei, rende opportuno un approfondimento della procedura adottata dall'Ateneo per comprendere se questa sia la più adeguata a cogliere le esigenze di studenti e studentesse, se vi sia un reale bisogno di questi o altri strumenti simili e come comunicare al meglio queste opportunità. L'ultimo passo avanti compiuto da alcuni atenei è quello di non richiedere più il certificato medico di verifica.

Questo strumento, attualmente in vigore in 32 atenei su 68, potrebbe, inoltre, essere esteso anche al personale universitario. L'ultima bozza del nuovo contratto del personale statale prevede, infatti, le "identità alias", con l'adozione di un altro nome per posta elettronica, tesserino, targhe sugli uffici e fascicolo personale.

### **Buone prassi**

Università di Padova ([https://www.unipd.it/cariere-](https://www.unipd.it/cariere-alias#:~:text=La%20carriera%20Alias%20viene%20istituita,della%20legge%20164%2F1982)

[alias#:~:text=La%20carriera%20Alias%20viene%20istituita,della%20legge%20164%2F1982](https://www.unipd.it/cariere-alias#:~:text=La%20carriera%20Alias%20viene%20istituita,della%20legge%20164%2F1982))

Università di Pisa per tutto il personale ([https://www.unipi.it/index.php/news/item/17318-](https://www.unipi.it/index.php/news/item/17318-identita-di-genere-approvato-il-nuovo-regolamento-per-l-attivazione-delle-carriere-alias)

[identita-di-genere-approvato-il-nuovo-regolamento-per-l-attivazione-delle-carriere-alias](https://www.unipi.it/index.php/news/item/17318-identita-di-genere-approvato-il-nuovo-regolamento-per-l-attivazione-delle-carriere-alias))

---

<sup>15</sup> Il Regolamento è consultabile alla pagina web  
[https://www.unisi.it/sites/default/files/REGOLAMENTO\\_CARRIERA\\_ALIAS\\_4.pdf](https://www.unisi.it/sites/default/files/REGOLAMENTO_CARRIERA_ALIAS_4.pdf).

### **3. PARI OPPORTUNITÀ, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E INCLUSIVITÀ**

Le azioni che mirano ad assicurare, in ambito lavorativo, parità e pari opportunità e a promuovere il contrasto alle discriminazioni sono il frutto di riflessioni sui dati e sulle informazioni in possesso del CUG e dell'Ateneo in materia, quali la Relazione della Consigliera di fiducia e le richieste di intervento ricevute dal CUG negli anni. Il CUG si propone, con tali azioni, di aiutare a contrastare ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo e di studio. E di ridurre il potenziale impatto di tali violenze, laddove ormai avvenute, sulla vita di lavoratori e lavoratrici e studenti e studentesse, cercando di evitare l'abbandono degli studi e le difficoltà lavorative. Questo cercando di sfruttare a pieno anche agli strumenti che, nel frattempo, le misure governative e i contratti nazionali di lavoro hanno messo e metteranno a disposizione.

L'accessibilità, nella sua più ampia declinazione, trova spazio tra i temi delle azioni per la parità di diritti e di inclusività, tramite un potenziamento delle misure progettate e degli interventi nei confronti di tutte le componenti della comunità universitaria. Il CUG intende promuovere le azioni previste sul tema collaborando con il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, con le strutture, centrali e periferiche, e con tutto il personale che si occupano del tema. Il CUG intende, infine, lavorare con il presente Piano di azioni positive all'aggiornamento della propria regolamentazione e al rafforzamento del proprio ruolo all'interno dell'Ateneo.

#### **Azione 3.a Comunicazione sugli strumenti previsti per PTA vittima di violenza**

##### **Obiettivi**

Far conoscere alla più ampia platea possibile lo strumento del congedo per lavoratrici vittime di violenza, previsto dal Decreto legislativo n. 80 del 2015, e gli altri strumenti utili a disposizione in questi casi (trasformazione tempo parziale, "reddito di libertà"), contribuendo a rafforzare la comunicazione in materia.

##### **Descrizione**

L'articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, prevede che le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, possano avvalersi di un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni. Il congedo indennizzato può essere fruito per un periodo massimo di tre mesi (equivalenti a 90 giorni di astensione effettiva dall'attività lavorativa) entro tre anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato, con domanda da presentare tramite il portale dell'INPS.

Devono essere potenziate la comunicazione e le informazioni tanto su questa misura quanto sulle più recenti in materia di diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e possibilità di trasferimento ad altra amministrazione pubblica in un comune diverso da quello di residenza (ultimo CCNL), "reddito di libertà" (DPCM 17 dicembre 2020).

Il congedo è fruibile in modalità giornaliera o oraria (numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero immediatamente precedente all'inizio del periodo di congedo), in coincidenza di giornate nelle quali è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa, con un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione. Il periodo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresa la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Altri strumenti legislativi consentono alle lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ove disponibile in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà poi essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

## **Buone prassi**

Università di Milano (Osservatorio violenza sulle donne, <https://ovd.unimi.it>)

### **Azione 3.b Equalpanel**

#### **Obiettivi**

Valutare l'opportunità e la volontà dell'Ateneo di aderire al progetto #equalpanel, ideato e promosso dal network internazionale European Women's Management Development (EWMD)<sup>16</sup> per invitare imprese, istituzioni, associazioni, pubbliche amministrazioni ad aderire ad un Patto per la parità di genere nei panel di conferenze, seminari ed eventi scientifici.

#### **Descrizione**

Ci si propone di avviare una riflessione sul tema per verificare la reale volontà di adottare strumenti che mirino a garantire un'effettiva equa rappresentanza di relatrici e relatori di comitati scientifici, eventi culturali e iniziative organizzate e patrocinate dall'Università. L'Ateneo ha recentemente iniziato a riflettere sul Gender Equality Plan (GEP), grazie all'ampliamento della composizione del Tavolo già al lavoro sul Bilancio di genere. Il CUG, già rappresentato nel suddetto Tavolo, intende dare il proprio contributo, anche facendo riferimento a quanto suggerito in materia dalla CRUI, consapevole che si tratta di modelli che possono essere adottati solo con un forte coinvolgimento dei vertici e degli Organi di governo dell'Ateneo.

## **Buone prassi**

Università di Ferrara (Regolamenti elettorali)

### **Azione 3.c Osservatorio su identità di genere e orientamento sessuale**

#### **Obiettivi**

Dotare l'Ateneo di un organismo che sappia rilevare e analizzare, sulla base dei dati raccolti a livello locale e nazionale e di specifiche azioni di monitoraggio e intervento condotte in sinergia con altre componenti dell'ateneo e istituzioni nazionali e internazionali, il diverso impatto che le politiche universitarie e i modelli organizzativi producono sulle persone in base al loro orientamento sessuale e alla loro identità di genere, avuto riguardo al linguaggio istituzionale, alle discriminazioni fondate sull'identità di genere e l'orientamento sessuale, alla promozione dei valori e dei principi promossi dall'Unione europea.

Contribuire alla realizzazione di migliori condizioni di lavoro e di studio e alla promozione di un ambiente accademico dotato di una cultura capace di contrastare i pregiudizi e, segnatamente, fenomeni come l'omofobia o la transfobia.

#### **Descrizione**

Il Parlamento europeo, con la risoluzione dell'11 marzo 2021, ha proclamato l'Unione Europea quale "zona di libertà per le persone LGBTIQ". La necessità di questa proclamazione ha trovato una motivazione importante nella circostanza che "in passato molti Stati membri hanno discriminato e perseguitato le persone LGBTIQ con leggi e politiche discriminatorie; che le persone LGBTIQ arrestate, incarcerate e morte nei campi di concentramento durante la Seconda guerra mondiale sono state migliaia; che, sebbene le persone LGBTIQ in Polonia siano vittime di una discriminazione sistematica, tale problematica è diffusa in tutta l'UE e sono scarsi, se non addirittura inesistenti, i progressi compiuti nell'alleviare le persistenti discriminazioni e molestie perpetrate nei loro

---

<sup>16</sup> Maggiori informazioni sono disponibili alla pagina <https://italy.ewmd.org>.

confronti; che in tutta l'UE le persone LGBTIQ sono ancora vittime di discriminazione pubblica, incitamento all'odio e reati generati dall'odio; che tali attacchi violano i diritti fondamentali delle persone LGBTIQ e che troppo spesso le risposte delle autorità pubbliche rimangono inadeguate; che, in tutti gli Stati membri, le persone LGBTIQ subiscono un livello di discriminazione più elevato in tutti gli ambiti della vita, anche sul lavoro e a scuola, e continuano a dover far fronte a un'elevata incidenza di attacchi fisici, emotivi e sessuali, sia online che offline, il che porta a un preoccupante tasso di suicidi tra i giovani LGBTIQ, in particolare tra i giovani transgender; che vari Stati membri hanno aggiornato la propria legislazione in modo da renderla più inclusiva per le persone LGBTIQ; che vi sono tuttavia diverse lacune normative che richiedono volontà politica e impegno da parte dei legislatori nazionali al fine di garantire una vera uguaglianza alle persone LGBTIQ”.

Declinato rispetto alle specificità dell'ambiente universitario, la realizzazione di uno spazio di libertà per le persone LGBTQI+ coincide con la costruzione della partecipazione di tutte le persone alle attività dell'Università, attraverso la rielaborazione di dati statistici, l'analisi quantitativa e qualitativa dei bisogni, l'elaborazione di processi capaci di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, un lavoro sul linguaggio istituzionale capace di superare stereotipi e forme di omofobia o transfobia, eventi culturali di formazione e di informazione, tutto questo anche per favorire interventi più generali a livello locale, nazionale e internazionale.

#### **Buone prassi**

Università di Cagliari

(<https://www.unica.it/static/resources/cms/documents/91beef5a4f39a3a8758f47dfefbdc762.pdf>)

### **Azione 3.d: Percorso di sostegno agli studi per studentesse/i vittime di violenza**

#### **Obiettivi**

Disegnare e realizzare un percorso dedicato a studentesse e studenti vittime di violenza per offrire loro un sostegno economico per il proseguimento degli studi.

#### **Descrizione**

L'intento è quello di supportare le studentesse e gli studenti vittime di violenza, che abbiano iniziato percorsi di uscita da violenza e protezione, e risultino già iscritte/i a corsi di studio dell'Ateneo o intendano iscriversi, studiando un percorso dedicato, con un supporto economico tale da consentire loro di proseguire o intraprendere gli studi. Rimanere o entrare in contesti di realizzazione personale tramite lo studio e la ricerca e di socialità è, infatti, unanimemente ritenuto un importante strumento di rafforzamento dell'identità personale e di riscatto. La misura potrebbe aiutare anche a contrastare il fenomeno dell'abbandono degli studi, che, come ha mostrato il Bilancio di genere promosso dall'Ateneo nel 2021, risulta più marcato tra le studentesse che tra gli studenti.

Si opererà in analogia a quanto già previsto dal “Fondo straordinario per il sostegno allo studio” di Ateneo e dai percorsi riservati a studentesse/i richiedenti asilo e con protezione internazionale. Si potrà procedere tramite l'esenzione totale o parziale delle tasse di iscrizione o tramite bando, secondo gli esiti dello studio di fattibilità che verrà promosso con gli uffici deputati.

#### **Buone prassi**

Università di Milano (<https://ovd.unimi.it>)

### **Azione 3.e: Rafforzamento del ruolo del CUG**

#### **Obiettivi**

Rafforzare la presenza, l'azione e la visibilità del CUG in Ateneo.

#### **Descrizione**

Giunto al suo secondo mandato, con rinnovata composizione, il CUG di Ateneo ritiene particolarmente utile agire al proprio interno e nei rapporti con gli altri attori della comunità universitaria sistematizzando le proprie procedure, rivedendo il proprio Regolamento anche alla luce delle Linee guida sul linguaggio inclusivo e trovando adeguati spazi, fisici e virtuali. Diventa così importante poter contare su uno spazio dedicato a ricevere e ascoltare le segnalazioni di colleghe/i, studentesse/i e docenti e alla riflessione all'interno del Comitato stesso. Anche le pagine web del Comitato verranno ridisegnate e dotate di una versione in lingua inglese. Quale azione di promozione del ruolo del CUG, ci si propone anche di partecipare alle future edizioni di Bright Night, la Notte delle Ricercatrici e dei Ricercatori, a cui l'Ateneo aderisce, con successo, da tempo.

Il CUG sconta, nella sua composizione attuale come nella precedente, un elemento di disparità tra generi che, come ricordato anche dal Dipartimento della Funzione pubblica, dovrebbe essere rimosso, anche puntando, dall'adozione del presente Piano di Azioni positive al rinnovo dell'organo, a una maggiore informazione e condivisione di compiti e poteri del Comitato. Colleghe e colleghi devono sapere non solo a chi rivolgersi in caso di trattamenti ritenuti discriminatori e vessatori, ma anche quanto possono, a loro volta, essere d'aiuto ad altre/i colleghe/i entrando a fare parte del CUG. La partecipazione, estesa già nell'attuale mandato, anche alla componente docente dell'Ateneo potrebbe essere ulteriormente ampliata prevedendo anche una componente studentesca, come già avviene in altri atenei.

L'adesione al Portale CUG del Dipartimento della Funzione pubblica faciliterà e snellerà la redazione e la trasmissione on line delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità.

### **Azione 3.f: Università inclusiva**

#### **Obiettivi**

Progettazione e realizzazione dei dispositivi di intervento organizzativi per la valorizzazione delle diversità e l'aumento dei livelli di inclusività, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e ai bisogni speciali.

Quest'azione si pone due obiettivi strategici fondamentali:

- a) realizzare interventi organizzativi rivolti al personale e alla comunità studentesca che consolidino e aumentino la percezione dei livelli di inclusività della comunità universitaria;
- b) progettare pratiche di microinnovazione che abbiano effetti a medio-lungo termine sulla percezione dei livelli di inclusività della comunità accademica.

#### **Descrizione**

L'Università degli Studi di Siena riconosce nell'inclusione, nell'accessibilità e nella partecipazione i principi fondanti la sua mission istituzionale. Muovendo dall'assunto che la misura dei livelli di inclusione e accessibilità dell'università impatta il benessere professionale e organizzativo percepito da parte di tutti i componenti della comunità accademica, il CUG si pone l'obiettivo di progettare azioni di sistema e dispositivi di intervento per accrescere la percezione dei livelli di inclusività dell'organizzazione universitaria. Si prevedono in questa direzione la conduzione di una ricerca finalizzata a suggerire traiettorie di microinnovazione attraverso un'analisi dei livelli di inclusività percepita all'interno della comunità universitaria da tutto il personale (indagine con studenti/esse, personale docente, personale tecnico-amministrativo) e l'implementazione di azioni

di sistema e interventi formativi/organizzativi volti a contrastare stereotipi e pregiudizi e a coltivare una cultura organizzativa che individui nell'accessibilità e nell'inclusione due priorità della sua mission.

I/le Destinatari/e di quest'azione sono i docenti, il Personale Tecnico-Amministrativo, gli/le Studenti/esse dell'Università degli Studi di Siena. Gli outcome attesi sono:

a) la realizzazione di un sistema di Inclusive Management che sostiene l'attivazione di azioni formative destinate a figure dirigenziali, di responsabilità e di coordinamento per promuovere pratiche di valorizzazione della diversità e volte a promuovere una gestione di tipo inclusivo e sociocratico;

b) l'implementazione di una Carta dei servizi per l'Inclusione del personale a firma del Comitato Unico di Garanzia, della Delegata alla Disabilità di Ateneo e della Commissione dei Delegati all'Inclusione/Disabilità di Ateneo;

c) l'organizzazione di iniziative ed eventi, in particolare per la Giornata Internazionale per le persone con disabilità (3 dicembre), e per la Giornata della Consapevolezza sull'Autismo (2 aprile).

### **Buone prassi**

Università di Verona (<https://www.univr.it/it/carta-dei-servizi-inclusione-e-accessibilit%C3%A0>)

Università di Ferrara (<http://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/carta-dei-servizi-per-la-comunita-universitaria-con-disabilita-e-dsa>)

Università di Genova

([https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/documents/Carta\\_servizi\\_disabili.pdf](https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/documents/Carta_servizi_disabili.pdf))

Università di Padova (<https://www.unipd.it/en/inclusion>)

## PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Il CUG è istituito ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 e le sue attività sono regolamentate dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011. Il Dipartimento della Funzione pubblica ne ha aggiornato il ruolo con la Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Proponiamo di seguito un sintetico riepilogo della normativa in materia di pari opportunità:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" (ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità")
- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" (Piano di azioni positive)
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (cd. "Collegato Lavoro") (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" (Bilancio di genere)
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"
- Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico E Sociale Europeo e al Comitato Delle Regioni “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”, 05.03.2020
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 dicembre 2020 “Reddito di libertà per le donne vittime di violenza”
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”