



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

CUG - UNIFI

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2018-2020

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora dell'Ateneo fiorentino è stato istituito con Decreto Rettorale n. 97282 (620) nel 2012, sulla base di quanto dettato dall'art. 22 dello Statuto dell'Università degli Studi di Firenze, in attuazione dell'art. 21 della L. 183/2010. Quest'ultimo prevede che in tutte le pubbliche amministrazioni i compiti del vecchio Comitato Pari Opportunità e del vecchio Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing siano unificati in un unico organo: il Comitato Unico di garanzia (CUG), con compiti di consulenza, proposta e verifica ai fini del riequilibrio delle opportunità e della prevenzione alle discriminazioni in funzione del benessere organizzativo.

La successiva Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 ha consentito alle Università un adattamento dell'organizzazione interna del CUG al fine di poter tener conto delle peculiarità del mondo universitario. Sulla base di questa stessa direttiva uno degli adempimenti più significativi spettanti al

CUG è «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne».

Nella stesura del nuovo Piano di azioni positive (PAP) si è tenuto conto delle attività già in corso di realizzazione, inserendo il lavoro dell'attuale CUG in una linea di naturale prosecuzione del lavoro già svolto dal precedente; il nuovo PAP è altresì integrato con nuove proposte che verranno sviluppate dal neo instaurato CUG, nominato per il quadriennio 2018-2020.

Principi ispiratori

Il CUG dell'Università di Firenze si impegna a seguire le migliori prassi sperimentate a livello nazionale e internazionale in materia di promozione dell'equità e valorizzazione della diversità. Considera questo impegno, che assume sia verso la componente studentesca sia verso il proprio personale, come essenziale al fine sia di superare eventuali diseguaglianze strutturali e situazioni di squilibrio e discriminazione esistenti, sia di prevenire l'emergere di nuove diseguaglianze e discriminazioni. Disuguaglianze e discriminazioni sono foriere di malessere lavorativo e di deterioramento della qualità del clima nell'ambiente lavorativo; esse producono nel tempo non solo danni e conseguenze negative sulla salute e la serenità delle persone ma anche impedimenti e ostacoli in vista del perseguimento dei fini fondamentali dell'istituzione.

Il CUG dell'Università di Firenze intende inoltre orientare e ispirare la propria organizzazione al rafforzamento dei valori e degli obiettivi centrali intorno ai quali una comunità universitaria dovrebbe costruire la propria identità e il proprio senso di appartenenza: la libertà della ricerca, il diritto allo studio, lo scambio fondato sulla fiducia e la comunicazione trasparente, la collaborazione e la cooperazione, il gioco di squadra nel perseguimento degli obiettivi di una ricerca e di una didattica

innovativa attenta alle trasformazioni in corso, la garanzia di un tempo di qualità per lo studio e la ricerca e la conciliazione tra vita e lavoro.

Obiettivi e linee guida per la loro attuazione

1) Conoscere per poter intervenire

Al fine di promuovere iniziative volte a correggere ed eliminare tutte quelle situazioni e quei comportamenti che possono risultare lesivi della dignità di coloro che operano all'interno della comunità universitaria è essenziale un'attività di ascolto, indagine e studio volta a comprendere la realtà lavorativa, organizzativa e di relazione all'interno del nostro Ateneo.

Per realizzare questo obiettivo essenziale ai fini delle attività di quest'organo ci si propone di realizzare le seguenti azioni:

a) Rilevazione dei percorsi di carriera e dei problemi relativi alla conciliazione vita/lavoro. Si propone su questo tema un aggiornamento e un ampliamento sulla base dell'introduzione di nuovi indicatori, della ricerca svolta dalle professoresse Silvana Salvini, Alessandra Petrucci ed Elena Pirani, prevista dal precedente PAP (2014-2017), i cui risultati sono stati presentati nel dicembre del 2016.

b) Analisi delle attività volte alla formazione e delle politiche di gestione e valutazione del personale.

c) Riflessione, da realizzare in collaborazione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo, sui risultati ottenuti mediante i passati questionari sul benessere organizzativo che l'Università di Firenze ha somministrato non solo ai tecnici amministrativi, ma nel 2016 anche al personale docente. Sviluppo di un'analisi in termini comparativi con quanto fatto da altri Atenei sia per ottenere una maggiore partecipazione in termini di risposte ai questionari sia per introdurre domande che possano meglio arrivare a fotografare le specificità del contesto fiorentino. In

particolare, si intende guardare a quanto fatto da quegli Atenei che rappresentano dei riferimenti in termini di buone prassi (Trento, Parma, Padova, Milano, Trieste, Udine, Ferrara).

d) Promozione di un'indagine conoscitiva, possibilmente in collaborazione con il Centro di Studio e Ricerca per le Problematiche della Disabilità (CESPD), sulla condizione del personale dell'università che usufruiscono della legge 104/92 al fine di verificare le iniziative attuate dall'Ateneo e quelle che ancora potrebbero essere studiate.

e) Promozione di una ricerca orientata a conoscere le condizioni di svantaggio e i bisogni dei gruppi potenzialmente più deboli all'interno della comunità studentesca (studenti stranieri iscritti al nostro Ateneo, minoranze sessuali, minoranze etniche e religiose). Approfondimento di questioni specifiche come quelle relative all'accesso all'Erasmus degli studenti e delle studentesse con disabilità e la capacità di accoglienza dell'Università di Firenze nei confronti delle persone rifugiate e richiedenti asilo che intendono iscriversi al nostro Ateneo.

2) Comunicare il CUG

Un organo non può svolgere la sua funzione istituzionale se il suo ruolo non viene riconosciuto e se le sue attività e i suoi possibili compiti non sono noti all'interno della comunità cui è destinato. Per questo un obiettivo essenziale che il CUG si propone è farsi conoscere e comunicare la propria esistenza e la sua ragione d'essere.

A tal fine si ritiene siano utili le seguenti azioni:

a) Continuare il lavoro di miglioramento e manutenzione della pagina web del CUG sul sito Unifi.

b) Collaborazione e dialogo con la pro-rettore alla comunicazione e l'ufficio comunicazione.

c) Presenza del CUG fra i punti informativi sui servizi Unifi presenti all'appuntamento di orientamento principale di Unifi, *Un giorno all'Università*, e a *Firenze cum laude*.

3) Contrasto ad azioni di straining e mobbing. Lotta alle molestie e alle discriminazioni

Demansionamento formale o di fatto, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato e molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la dignità della persona sono tra i principali fattori atti a creare un clima organizzativo malato. La prevenzione di questi fenomeni è necessaria per proteggere la salute delle persone vessate, o che si percepiscono come tali, e al tempo stesso per evitare i costi che la loro condizione produce all'interno dell'organizzazione in termini di clima affettivo ed emotivo nell'ambiente di lavoro, di giorni di assenza dal lavoro per malattia, di inefficienza e produttività. Per tutti questi motivi il CUG ha tra i compiti principali quello della diagnosi e della prevenzione, della mediazione e della proposta di azioni atte a ridurre o contrastare fenomeni di deviazione da un clima lavorativo sano e positivo.

In vista della realizzazione di questo obiettivo si propongono le sue seguenti azioni:

a) Promozione di seminari sul tema del mobbing e delle molestie. Nel nuovo piano di formazione del personale tecnico amministrativo per l'anno 2018 sarà organizzato un primo seminario, dal titolo *Tutela del lavoro: mobbing e altre fattispecie lesive del lavoratore*, a cura del prof. Antonio Gorgoni, dedicato in particolare a coloro che hanno responsabilità di coordinamento di uffici e dipartimenti, nella convinzione che spesso i fenomeni in oggetto possano essere il prodotto di una mancanza di conoscenza e di attenzione verso le dinamiche psicologico-relazionali. Si ritiene opportuno che questi seminari siano estesi anche al corpo docente.

b) Promozione di seminari per il potenziamento di capacità di resilienza.

Ogni processo di riorganizzazione comporta inevitabilmente cambiamenti e situazioni di incertezza che possono incidere fortemente sul clima lavorativo, con conseguente stress per i lavoratori. Lo stress viene percepito in maniera tanto più forte quanto più si prolunga in termini temporali il processo di riorganizzazione stesso, il cambiamento di lavoro, di colleghi e di responsabili del coordinamento. In un contesto lavorativo come quello che caratterizza attualmente l'Ateneo, è importante potenziare la capacità dei lavoratori di affrontare con flessibilità ed equilibrio la fase di cambiamento, di comprendere gli obiettivi da raggiungere nell'ambito e le nuove dinamiche create dalla riorganizzazione. Se la disattenzione da parte dei responsabili verso le dinamiche relazionali può produrre disagio nei lavoratori, questi ultimi possono superare meglio le difficoltà se vengono "allenati" a reagire alle situazioni nel modo migliore possibile, considerando la propria condizione in un contesto più ampio e sentendosi parte di una "rete" con un obiettivo comune.

I seminari di potenziamento delle capacità di resilienza sono destinati a tutti i lavoratori che sono stati sottoposti a cambiamenti considerevoli di ambiente e tipo di lavoro, connesso sia alla riorganizzazione delle Aree Centrali, che delle Unità Amministrative Decentrate

c) Istituzione di un punto di primo ascolto gestito dagli stessi membri del CUG. Dal novembre del 2017 il CUG si è dotato di un numero dedicato che può consentire la comunicazione di situazioni problematiche che richiedano una particolare attenzione da parte dell'Ateneo e che, se necessario, saranno affrontate in successivi colloqui presso la sede del CUG in via Capponi, n. 9, previo appuntamento.

d) Creazione di momenti di confronto tra i diversi punti di ascolto esistenti in Ateneo e il Garante per i diritti al fine di istituire una rete che consenta di avere una conoscenza diretta dei fenomeni di molestie, bullismo e discriminazione anche all'interno della componente studentesca.

- e) Produzione di materiale informativo sul tema del mobbing e del malessere organizzativo (pubblicazioni scientifiche, brevi articoli per la newsletter di Ateneo).
- f) Organizzazione di un seminario di studio sul tema aperto a tutta la comunità universitaria.

4) Conciliazione vita-lavoro

Il nodo della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro rimane cruciale sia nell'ambito delle politiche di pari opportunità sia nelle politiche volte più in generale a creare maggiore benessere organizzativo.

Al fine di favorire l'adozione di misure per conciliare la vita familiare con quella professionale ci si propone di mettere in campo le seguenti azioni:

a) Telelavoro e *smart-working*.

La recente Riforma della Pubblica amministrazione (Legge 124 del 2015) prevede, all'art. 14 comma 1, che “Le amministrazioni pubbliche [...] adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”. Il precedente CUG ha dato un contributo fondamentale per arrivare alla proposta d'introduzione del telelavoro nel nostro Ateneo mediante l'opera di sensibilizzazione svolta sul tema, in particolare con il seminario del maggio 2016. L'attuale Comitato ha partecipato a novembre del 2017 ai lavori per arrivare ad un accordo con le forze sindacali al fine dell'introduzione di questa soluzione organizzativa anche nel nostro Ateneo e ha espresso un parere sul regolamento proposto. In linea con il sopraccitato

quadro normativo il CUG intende continuare a sostenere l'introduzione del telelavoro e lo sviluppo incrementale delle postazioni domiciliari così che si possa raggiungere la percentuale indicata del 10% del numero del personale dipendente; sostiene inoltre l'introduzione del lavoro agile o lavoro delocalizzato (*smart-working*).

b) Il Museo di Storia Naturale dell'Università di Firenze organizza nel periodo estivo delle attività come centro estivo. Si ritiene utile verificare la possibilità di ampliare l'offerta, interpellando per esempio il servizio di divulgazione scientifica OpenLab. Si propone, inoltre, all'Amministrazione la possibilità di inserire nel piano di benefici economici agevolazioni in questo specifico ambito.

c) Verificare la possibilità di istituire una rete civica dei CUG anche al fine di favorire la nascita di convenzioni tra l'università di Firenze, nidi e altri servizi utili a sostenere la genitorialità del personale, compresi contrattisti e dottorandi.

d) Fare opera di sensibilizzazione culturale sull'importanza della costituzione del c.d. "monte ore solidale" a favore dei lavoratori in condizione di necessità.

5) Promozione di approcci attenti alle differenze nell'ambito dei curricula formativi, della ricerca e della comunicazione

La valorizzazione delle differenze, in particolare, ma non solo, delle differenze di genere, nella didattica e nella ricerca è un obiettivo da tempo individuato come prioritario nell'ambito delle politiche promosse dall'Unione europea. Si veda, per esempio: *Manual with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators* (2015)¹. La capacità di includere e valorizzare le diversità promuove non solo un clima di tolleranza e di rispetto reciproco, ma anche un ambiente più ricco di stimoli

¹ http://www.gender-net.eu/IMG/pdf/GENDER-NET_D3-11_Manuals_with_guidelines_on_the_integration_of_sex_and_gender_analysis_into_research_web_.pdf

e scambi. Una ricerca e una didattica cieche rispetto alle differenze sono destinate a produrre risultati più poveri e meno innovativi.

Con l'obiettivo di promuovere un'attenzione sul tema delle differenze il CUG si propone di realizzare le seguenti iniziative:

a) Costruire una mappa dei docenti che utilizzano un approccio attento al genere e alla diversità nei loro studi. Il CUG ha chiesto la collaborazione di quanti all'interno della comunità universitaria fiorentina si occupano di temi di sua competenza e intende avvalersi delle competenze di quanti hanno risposto nell'ambito delle proprie attività.

b) Istituire un corso di formazione e aggiornamento interdisciplinare dal titolo *Rappresentazioni della diversità e politiche dell'inclusione sociale*.

Grazie alle offerte di collaborazione giunte al CUG da parte del corpo docente e del personale amministrativo fiorentino, ci si propone di realizzare un corso di formazione e aggiornamento con l'obiettivo di promuovere una più solida cultura anti-discriminatoria, a sostegno della parità tra uomini e donne, e affinché vengano eliminati tutti quegli ostacoli strutturali che impediscono la piena inclusione di immigrati, minoranze etniche, disabili, lavoratori giovani e lavoratori anziani, nonché altre categorie vulnerabili. Il corso vuole essere destinato agli studenti, a tutto il personale dell'Ateneo e ad eventuali soggetti esterni interessati.

L'istituzione di un corso su questi temi dovrebbe contribuire a mettere l'Ateneo fiorentino al passo con le più avanzate istituzioni accademiche europee e internazionali, da tempo attente alla formazione in materia di lotta alle discriminazioni e di politiche anti-discriminatorie – come emerge anche dal fatto che in molte selezioni internazionali (per esempio per accedere ai progetti europei Marie Curie) aver frequentato un corso su queste tematiche è considerato un requisito essenziale.

- c) Promuovere incontri di discussione e confronti con gruppi di ricerca finanziati su questi temi dall'Ue negli ultimi anni, v. GARCIA, TRIGGER, GenderTime, Stages, ecc.
- d) Continuare l'impegno del CUG sul tema della violenza nei confronti delle donne, impegno assunto a partire dal 2016 nell'ambito dell'iniziativa "Contrastare la violenza verso le donne. Un impegno per l'Università".
- e) Adesione e attività di collaborazione nell'ambito dell'iniziativa della Regione, della Commissione regionale pari opportunità e degli Atenei della Toscana che prevede l'attribuzione ogni anno (ancora per i prossimi due anni accademici) di 10 premi di laurea su temi legati al contrasto degli stereotipi di genere.
- f) Adesione e attività di collaborazione con la Conferenza Nazionale dei Comitati per le Pari Opportunità delle Università Italiane. In particolare, un primo momento di cooperazione attiva sarà dato dall'organizzazione a Firenze nell'ottobre del 2018 di una conferenza sul tema "Donne e scienza".
- g) Seminario di formazione sull'uso del linguaggio non discriminatorio, destinato al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università di Firenze e aperto a chi studia nel nostro Ateneo. Le forme di discriminazione linguistica sono diffuse all'interno degli atti burocratico-amministrativi dell'Ateneo, per questo il CUG si pone l'obiettivo di suggerire alcuni interventi correttivi miranti a ristabilire equità di genere e a rimuovere stereotipi sessisti.
- h) Rapporti di collaborazione con le organizzazioni studentesche, con i centri e le unità di ricerca presenti in Ateneo e con le associazioni presenti sul territorio che promuovono un'opera di sensibilizzazione culturale sulle tematiche lgbtq, sui temi della disabilità, delle migrazioni, delle minoranze culturali, linguistiche e religiose.
- l) Organizzazione di eventi per le giornate dedicate alla disabilità (3 dicembre), razzismo (21 marzo), all'omofobia e alla transfobia (17 maggio) e per il contrasto della violenza nei confronti delle donne (25 novembre).

6) Creazione di un clima di maggiore cooperazione e condivisione, attenzione alla relazione tra benessere e sicurezza

Il contrasto dei fenomeni che creano malessere organizzativo non può esaurirsi nelle attività sopra descritte; esso non può mancare di occuparsi anche, da un lato, delle creazioni di momenti di condivisione, scambio e comunicazione, affinché si possano creare condizioni di benessere all'interno della comunità universitaria, e, dall'altro, delle condizioni di sicurezza sul lavoro e in particolare alle condizioni di rischio da stress lavoro-correlato.

A tal fine il CUG promuove le seguenti azioni:

- a)** Seminario sullo *Slow Professor* e la *Slow Academy*, 23 marzo 2018 (si veda su questo la *call for paper* lanciata a dicembre del 2017).
- b)** Azione di stimolo alla creazione nel nostro Ateneo di laboratori didattici e di scrittura, prendendo spunto da simili esperienze diffuse soprattutto all'estero. Tra le attività dei laboratori dovrebbe rientrare l'insegnamento dei valori etici e dei principi cui dovrebbe ispirarsi la correttezza della ricerca e delle pubblicazioni (sull'esempio delle linee guida elaborate dal CNR: https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/doc_istituzional/i/linee-guida-integrita-nella-ricerca-cnr-commissione_etica.pdf?v=1)
- c)** Azione di stimolo a momenti dedicati all'auto-formazione nell'ambito degli uffici e dei dipartimenti. Molti problemi di aggiornamento e di riorganizzazione degli impianti organizzativi del lavoro possono richiedere un tempo dedicato alla cura delle relazioni e allo scambio delle conoscenze all'interno dei luoghi di lavoro.
- d)** Vista la circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le successive integrazioni (v. lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5) sembra auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza, più in particolare con i

responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o da scarsa comunicazione.

e) Creazione di un tavolo di coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo per promuovere in maniera congiunta le attività di tutti gli organi e soggetti che si occupano direttamente e indirettamente di pari opportunità e benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo, per offrire maggiore omogeneità alle strategie attuate nei vari ambiti, rendendole più coerenti ed efficaci.

7) Modifiche del regolamento interno del CUG

E' stato necessario modificare il precedente regolamento del CUG per adeguarlo allo Statuto di Ateneo. A tal fine la modifica introdotta consente ora, da un lato, la possibilità dei membri permanenti di venire sostituiti in caso di assenza dai membri supplenti e, dall'altro, la partecipazione, pur senza diritto di voto, dei membri supplenti a tutte le riunioni del CUG, oltre che ai gruppi di lavoro.