



Aggiornamento al PAP 2018-2020

Le azioni proposte nel Piano di azioni positive sono volte a creare condizioni atte a garantire benessere organizzativo, pari opportunità e promozione delle differenze, prima di tutto attraverso l'eliminazione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e il superamento di tutte le forme di squilibrio esistenti. Esse devono corrispondere ad azioni di miglioramento individuate anche a fronte di eventuali criticità riscontrate e/o emerse da rilevazioni effettuate.

In data 19 giugno 2019 la Direttrice generale, dr.ssa Beatrice Sassi, ha messo a disposizione del CUG i risultati di un'indagine sul benessere organizzativo da lei stessa condotta in relazione alla condizione del personale tecnico-amministrativo. Sulla base delle problematiche emerse da quella rilevazione di opinioni, dei dati emersi dal bilancio di genere 2018 e di ulteriori dati che il CUG ha raccolto in relazione alla componente studentesca della comunità universitaria, si è ritenuto di dover proporre un'integrazione al precedente PAP 2018-2020, già presentata in alcuni dei suoi punti essenziali a giugno 2019 all'attenzione del Rettore e della Direttrice generale, che viene ora sottoposta all'esame e all'approvazione degli organi. Per ogni azione proposta si individuano le aree generali di intervento, gli obiettivi e i destinatari.

Alcune delle azioni qui proposte sono attualmente in discussione nei tavoli di trattativa di novembre e dicembre tra Amministrazione, RSU. e OO.SS.

1) Area di azione: Raccolta e analisi dei dati

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Attori coinvolti nella realizzazione: CUG, Prorettore al Bilancio, Direttore generale, Unità di Processo "Coordinamento delle funzioni direzionali di Programmazione, Organizzazione e Controllo", Area risorse umane, Dipartimenti, Scuole.

La somministrazione di questionari per il benessere organizzativo, anche finalizzati alla rilevazione di analisi su specifiche questioni, o limitati a specifici contesti è uno strumento indispensabile per la stesura di ogni piano di intervento, che necessita di un più ampio impiego. Anche l'elaborazione del bilancio di genere è una fonte di informazioni fondamentali, che dovrà essere potenziata.

Azioni proposte:

- In vista della stesura del **bilancio di genere** del prossimo anno, che dovrebbe estendere e approfondire il lavoro di quest'anno, il CUG ritiene che sarebbe utile la creazione di una **squadra ampliata** che coinvolga membri del CUG interessati a collaborare, la Direttrice generale o un/a suo/a delegato/a e il Prorettore al bilancio di Ateneo o un/a suo/a delegato/a. Si ricorda infatti che la prossima edizione del bilancio di genere non dovrebbe

fermarsi alla redazione di una fotografia dell'esistente e dovrebbe andare ad analizzare in un'ottica di genere le voci di spesa dell'attuale bilancio.

- Sempre in vista della prosecuzione del lavoro sul **bilancio di genere** è necessaria un'**estensione della base informativa** inclusa nel bilancio di genere, al fine di includere dati relativi: 1) alla provenienza geografica del corpo studentesco, del personale tecnico-amministrativo, dei collaboratori e delle collaboratrici linguistiche, del personale docente e ricercatore; 2) alla composizione per genere dei presidenti di corso di laurea e Coordinatori dei corsi di Dottorato; 3) alle caratteristiche socio-demografiche, caratteristiche familiari e fecondità; 4) al numero e al genere degli studenti, dottorandi, assegnisti, ricercatori, docenti, tecnici-amministrativi, collaboratori linguistici con disabilità; 5) al numero di coloro che hanno fatto richiesta della carriera alias.
- Anche al fine di un'analisi il più possibile completa delle caratteristiche dell'intera Comunità e di un quadro completo delle risorse umane effettivamente necessarie per far funzionare l'Ateneo, sarebbe auspicabile disporre di **dati specifici**, anche in termini di genere, relativamente a borsisti di ricerca e assegnisti e al personale in appalto (portierato, prolungamento apertura biblioteche, guardiania ed altro)
- Il nuovo bilancio di genere dovrà adeguarsi alle linee guida proposte dal gruppo di lavoro CRUI in materia. L'adeguamento è necessario in vista della produzione di dati che risultino comparabili con quelli di altri Atenei.
- Il CUG ritiene inoltre che, al fine di realizzare un lavoro più approfondito e più esteso, sarebbe auspicabile poter disporre di un finanziamento per un/a borsista/assegnista di ricerca. Questa esperienza è stata già fatta da altri Atenei e ha portato ad ottimi risultati.
- Oltre alla continuazione del lavoro relativo al bilancio di genere, sarebbe necessario produrre e somministrare **questionari sullo stress lavoro correlato**, possibilmente tagliati sulle caratteristiche delle singole strutture, da sottoporre previa un'adeguata informazione dei soggetti interessati, anche mediante la creazione di focus group.
- La **ricerca** sulla vita della comunità universitaria e su particolari gruppi al suo interno sarebbe estremamente utile non solo per comprendere situazioni di disagio eventualmente presenti, ma anche per migliorare i servizi e renderli più adeguati alla domanda effettiva. A fini illustrativi di quello che si potrebbe fare si può citare la ricerca di Rosa Bellacicco, *Verso una università inclusiva: La voce degli studenti con disabilità* (FrancoAngeli, Milano 2019), che ha

analizzato la condizione degli studenti con disabilità dell'Ateneo torinese cercando di capire come ripensare il sostegno offerto grazie al loro coinvolgimento diretto nel disegno di nuovi interventi o nella ripensamento di quelli esistenti.

- I dati raccolti da ricerche internazionali sulla piaga dell'ansia e della depressione diffusa tra gli studenti italiani a causa dello stress e della competizione in ambito accademico meriterebbero uno studio attento, volto a capire cosa accade nella nostra realtà universitaria e per poter intervenire, se necessario.

2) Area di azione: benessere organizzativo interno

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, collaboratrici e collaboratori linguistici, personale docente e ricercatore, assegniste/i; borsisti/e; dottorandi e studenti.

Attori coinvolti: Direttore generale, Dirigente dell'Area Risorse Umane, Dirigente dell'Area edilizia, Direttori/trici di Dipartimento, Presidenti/esse delle Scuole.

Alla creazione del benessere lavorativo, ovvero del benessere fisico, psicologico e sociale del lavoratore, concorrono una serie di fattori legati ai tempi, alle modalità di lavoro, alla cultura organizzativa, nonché al clima generale che si respira nel luogo di lavoro.

Azioni proposte:

- Una cultura organizzativa volta a coinvolgere i lavoratori nell'analisi delle condizioni di lavoro e nella proposta di azioni di intervento è un elemento importante per il benessere nel luogo di lavoro. Oltre alla somministrazione di questionari sul benessere organizzativo sarebbe opportuno dedicare momenti comuni, almeno un seminario all'anno, alla discussione delle criticità e dei risultati emersi.
- Analisi delle criticità del questionario sul benessere organizzativo e dei questionari sulla *customer satisfaction*, criticità relative sia ai contenuti e alla composizione degli item che alle modalità di somministrazione.
- Per quanto riguarda l'**orario lavorativo**, a partire dalle richieste che vengono dalle rappresentanze sindacali e dalle risposte al questionario somministrato dalla Direttrice generale, si suggerisce di lavorare in due direzioni:

- riformulare l'attuale regolamento sull'orario di lavoro al fine di attenuarne la rigidità in favore di una maggiore flessibilità, compatibilmente con le esigenze organizzative di ogni singola struttura

- riconsiderare periodicamente, alla luce di eventuali necessità o criticità emerse, la casistica elencata nella Circolare n. 6 del 19 febbraio 2019, per la fruizione del permesso retribuito ai sensi Articolo 48 CCNL 19.04.2018 comparto Istruzione e Ricerca - Permessi per particolari motivi personali o familiari.

- Come suggerito dalla Direttiva n. 2 /2019: “promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.” La creazione di una **banca dati dei curricula** dei dipendenti potrebbe essere un utile strumento informativo aggiornabile costantemente da parte del dipendente e a disposizione della gestione delle risorse umane. Per raggiungere questo obiettivo potrebbe essere implementato e modificato l'attuale applicativo per la gestione delle richieste di mobilità del personale, inserendo una parte relativa al curriculum del personale, o creando un più completo applicativo gestionale fruibile on line.
- Estensione del **punto di ascolto** attualmente dedicato agli studenti al personale tecnico-amministrativo, ai collaboratori linguistici e alle collaboratrici linguistiche, al personale docente e ricercatore, agli assegnisti e alle assegniste, alle dottorande e ai dottorandi.
- La creazione in ogni struttura di una **stanza comune**, attrezzata, perché il personale universitario possa fare una pausa o consumare i pasti (portati da casa) con i colleghi, potrebbe offrire momenti di socializzazione, nei quali poter anche scambiare informazioni e condividere idee e progetti in merito alle attività lavorative nelle quali i lavoratori e le lavoratrici sono impegnati. La stanza comune risulta particolarmente utile in quelle sedi dove non c'è disponibilità di servizio mensa, obbligando spesso il personale a consumare i pasti nel proprio ufficio. Per realizzare questa azione sarà prima di tutto necessario verificarne la fattibilità, mediante una mappatura degli spazi effettivamente disponibili e un calcolo dei costi eventualmente necessari al fine di attrezzarli a tale uso.
- In linea con le politiche di sostenibilità promosse dall'Ateneo è necessario estendere la rete dei fontanelli a tutte le strutture.
- Sempre in materia di clima interno al luogo di lavoro, un elemento di criticità al quale prestare attenzione è rappresentato dal forte divario tra generazioni

in termine di formazione e **digital divide**. E' importante coltivare e stimolare il lavoro di gruppo e la collaborazione intergenerazionale con seminari sul tema.

- Al fine di migliorare il benessere fisico e prevenire dolori e contratture di spalle, collo e schiena, frequenti nel lavoro di chi passa molte ore alla scrivania, sarebbe utile l'inserimento nel piano formativo del personale di lezioni con indicazioni pratiche di ginnastica posturale e di modalità di stretching possibilmente seguiti dalla stipula di **convenzioni** con palestre vicine al luogo di lavoro per l'attivazione di tali corsi.

3) Area di azione: misure di welfare

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Attori coinvolti: Direttore generale, Dirigente dell'Area Risorse Umane, Delegato del Rettore al contenzioso e alle relazioni sindacali

Azioni proposte:

- Estendere l'indagine che il gruppo di lavoro "bimbi in Ateneo" sta conducendo sul corpo studentesco al personale tecnico-amministrativo, alle collaboratrici e ai collaboratori linguistici e al personale docente e ricercatore, assegnisti e borsisti, al fine di rilevare i bisogni complessivi della comunità universitaria.
- Valutare la possibilità di convenzioni per **asili nido** rivolti a tutta la comunità universitaria.
- Valutare la possibilità di convenzione per l'accesso a **scuole estive** in particolare dei figli dei/delle dipendenti, di chi lavora in Ateneo come assegnista e di chi è iscritto a un dottorato.
- Estendere la convenzione per la **tessera regionale** per i **trasporti pubblici**, attualmente riservata ai soli studenti, a tutti i dipendenti dell'Ateneo, compresi assegnisti, dottorandi e borsisti, in linea con le politiche di sostenibilità fin qui promosse dall'Ateneo.
- Costituzione di una **banca di ore solidale** alimentata, sulla base di un'adesione volontaria dei lavoratori, dalla cessione a titolo gratuito delle ore lavorate non computabili a fini salariali, da destinare all'assistenza di familiari in situazioni di gravi necessità e urgenza.

4) Area di azione: conciliazione vita-lavoro

Destinatari: personale tecnico-amministrativo

Attori coinvolti: Direttore generale, Dirigente dell'Area delle risorse umane

Azioni proposte:

A seguito delle segnalazioni di diverse criticità emerse nell'applicazione dell'attuale regolamento di Ateneo sul telelavoro (quali, per fare un esempio, la concessione del telelavoro per un solo giorno alla settimana), sarà necessario intervenire al fine di riformarlo. È opportuna una riforma complessiva che vada in direzione della scelta compiuta dall'Ateneo di Venezia, che distingue le seguenti **tipologie di telelavoro**:

“Tipologie di telelavoro

Al fine di rendere l'accesso al telelavoro più flessibile in termini di durata e di rispondere in maniera più efficace alle esigenze di conciliazione vita/lavoro del personale, il telelavoro si può articolare nelle seguenti modalità:

1. telelavoro stabile: rientrano in questa tipologia i progetti di telelavoro attivati in relazione ad esigenze di salute di natura permanente o comunque di lunga durata del/la dipendente, quali ad esempio disabilità psico-fisiche che diano luogo al riconoscimento di situazioni di invalidità ovvero di situazioni di handicap ai sensi della legge 104/1992 o gravi patologie certificate;

2. telelavoro annuale: rientrano prioritariamente in questa tipologia i progetti di telelavoro attivati, in particolare, in relazione ad esigenze familiari o di salute di natura stabile o comunque di lunga durata di un familiare del/la dipendente, quali ad esempio disabilità psico-fisiche o gravi patologie;

3. telelavoro misto o semestrale: rientrano prioritariamente in questa tipologia i progetti di telelavoro attivati in relazione ad esigenze di conciliazione vita-lavoro legate, in particolare, all'organizzazione familiare in specifici periodi dell'anno specialmente se determinate dalla presenza di minori all'interno del nucleo familiare

4. telelavoro breve o smart: rientrano in questa tipologia le forme di telelavoro connesse a documentate esigenze organizzative, familiari o di salute a carattere momentaneo ed imprevedibile, che si presumono di durata inferiore ai tre mesi, quali ad esempio necessità di sottoporsi a cure e terapie riabilitative - proprie o dei propri familiari e conviventi - e di gravidanza (non oltre l'inizio del periodo di astensione obbligatoria), nonché picchi di lavoro coincidenti con periodi di chiusura dell'Ateneo.”

<https://www.unive.it/pag/8294/>

5) Area di azione: prevenzione del fenomeno delle molestie

Attori coinvolti: Direttore generale, Rettore, Prorettore con delega alla Didattica, CUG, Garante, Affari generali.

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Il Comitato segnala all'Amministrazione situazioni di disagio, mobbing, molestie o discriminazioni di cui viene a conoscenza e individua canali e modalità di comunicazione per la prevenzione di questi fenomeni. La prevenzione e l'intervento efficace in questi ambiti fa parte di quella cura delle relazioni che è necessaria per il buon funzionamento dell'organizzazione, per garantire condizioni di studio, di ricerca

e di lavoro adeguate. Il mancato intervento in caso di molestie, come in caso di mobbing, può avere effetti negativi sulla salute delle persone interessate e influire sulla loro motivazione allo studio e al lavoro, portando ad un incremento delle assenze e delle giornate di malattia nel caso dei dipendenti e ad abbandoni del percorso di studio o a ritardi nel suo compimento da parte del corpo studentesco. Per tutti questi motivi l'Ateneo si impegna nell'attività di prevenzione e contrasto delle molestie.

Azioni proposte:

- Introduzione della **Consigliera di fiducia** quale figura di riferimento per l'ascolto e il dialogo in materia di discriminazioni, molestie morali e sessuali.
- Revisione e aggiornamento dei **codici** interni vigenti in tema di molestie e mobbing, anche al fine di omogeneizzare le diverse normative.
- Inserimento di due ore di formazione sulle molestie nel **corso obbligatorio sulla sicurezza** e attuazione di percorsi formativi per vari profili, finalizzati ad offrire informazioni di base su queste tematiche.
- Predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing e molestie e all'esistenza dei regolamenti vigenti (pagine web, brochure, ecc.).
- Nomina di una rappresentante degli studenti nel CUG del nostro Ateneo.
- Rafforzamento dei punti di ascolto dedicati al corpo studentesco, anche attraverso una loro maggiore visibilità.
- Cancellazione di scritte omofobe, sessiste e transfobiche eventualmente presenti all'interno delle aule e in altri spazi.
- Introduzione nel programma dei corsi destinati alla formazione dei docenti per il miglioramento della didattica di qualche ora di lezione dedicata all'illustrazione del codice etico di Ateneo, del codice sulle molestie e al tema del contrasto agli stereotipi e ai pregiudizi. Qualora tali contenuti siano già stati inseriti nei programmi dei corsi, si consiglia di dare visibilità al fatto che c'è un'attenzione anche su questi temi.
- Organizzazione di un seminario a partire dai volumi: *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture and Consequences in Academic Science, Engineering, and Medicine*, di Paula A. Johnson, Sheila E. Widnall, e al. (2018) e *#WeTooInScience - Molestie sessuali nell'università e nelle*

istituzioni di ricerca, a cura di Sveva Avveduto, Silvana Badaloni, Claudine Hermann, Lucia Martinelli, Giuliana Rubbia, Monica Zoppè/
<http://irppsepub.altervista.org/ojs/index.php/mono/article/view/978-88-98822-17-1>

6) Area di azione: creazione di un'università inclusiva

Attori coinvolti: Rettore, Direttore generale, Dirigente dell'area delle risorse; Direttori/trici di Dipartimento

Destinatari: tutta la comunità universitaria

È da tempo riconosciuta l'importanza del riconoscimento e della valorizzazione delle differenze all'interno dei luoghi lavoro, che si tratti di diversità di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche, ecc. - supportando differenti stili di vita e rispondendo alle loro diverse esigenze. L'Università di Firenze si impegna a favorire l'adozione di politiche e misure volte a promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversità, anche nel campo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere con un impegno sempre crescente nell'ambiente di lavoro.

Azioni proposte:

- Implementazione delle pagine web del sito dell'Ateneo attraverso il sistema di **text to speech** o di sintesi vocale, al fine di rendere più facile l'accesso ai loro contenuti alle persone non vedenti.
- In vista di un maggiore riconoscimento delle persone transgender, il CUG chiede all'amministrazione di prendere in considerazione le seguenti modifiche relative alle **carriere alias**:
 - estensione anche al personale docente e tecnico-amministrativo – come attualmente avviene presso gli Atenei di Verona e Macerata.
 - adozione dell'accordo di riservatezza steso dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità che non richiede una certificazione medica che attesti la presenza di una disforia di genere.
- Creazione di **bagni neutri** dove possano essere installati anche dei fasciatoi, dando priorità ai bagni che si trovano nei pressi delle aule dove si svolgono di solito le sedute di laurea (soprattutto in occasioni delle cerimonia di laurea, infatti, si verifica, la presenza di bambini piccoli negli spazi dell'Università). La creazione di bagni neutri o inclusivi, con una segnaletica che indichi che qualsiasi corpo è accetto al loro interno, è particolarmente importante per le persone trans e anche per le persone con disabilità. Basterebbe sostituire una segnaletica neutra rispetto ai diversi corpi che possono entrare nell'attuale bagno dedicato alle persone con disabilità, come quella fornita negli esempi che riportiamo qui di seguito.

- Raccomandare una pulizia particolare dei bagni inclusivi, inserendo nel capitolato delle pulizie un numero superiore di passaggi dell'addetto. La persona con disabilità infatti non può evitare il contatto con i sanitari.



7) Area di azione: Comunicare il CUG

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Attori coinvolti: CUG, Direttore generale, Prorettore con delega alla Didattica, Prorettore alla Comunicazione e al Public engagement, Servizi di comunicazione, Direttori/trici di Dipartimento, Presidente/esse delle Scuole

Azioni proposte:

- Creazione di un **video che illustri gli organi di garanzia** e gli strumenti di tutela offerti dall'Ateneo. La creazione del video potrebbe essere realizzata con la partecipazione di studenti e studentesse dei corsi di comunicazione e media.
- Aggiornamento della sezione del sito web di Ateneo dedicata al CUG per rendere più facilmente accessibili le informazioni relative all'organo e alle azioni positive realizzate dall'Università di Firenze sui temi della cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo. Diffondere le azioni e le iniziative del CUG attraverso gli strumenti di comunicazione interna.
- Inserimento nelle **guide dei corsi di studio** una pagina informativa sul ruolo del Garante e del CUG.
- Partecipazione ai principali eventi di orientamento dell'Università di Firenze per far conoscere alla componente studentesca gli organi di garanzia e gli strumenti di tutela presenti in Ateneo.

8) Area di azione: Formazione

Destinatari: tutta la comunità accademica

Attori coinvolti: Direttore Generale, Delegato al Dottorato di ricerca, Dirigente dell'Area Risorse Umane, Ufficio formazione

Azioni proposte:

- Attivare corsi e occasioni di formazione sui Codici (Etico, di Comportamento, di Comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro) dell'Università i Firenze per le varie componenti della comunità accademica.

- Investire nella formazione come leva per la prevenzione dello stress lavoro correlato e la promozione del benessere organizzativo anche per colmare eventuali divari tra le competenze possedute e quelle richieste nei differenti contesti di lavoro, inserendo nei piani di formazione dell'Ateneo percorsi dedicati ad esempio a temi come la comunicazione interpersonale e gli strumenti di comunicazione; il lavoro di gruppo.
- Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sui temi della mediazione dei conflitti, della valorizzazione di competenze e differenze e del benessere organizzativo.
- Inserire nella Commissione paritetica della formazione un membro delegato del CUG.
- Collaborare con la Delegata al Dottorato di ricerca per la formazione dei dottorandi e delle dottorande sui temi del *gender mainstreaming*, anche nell'ottica delle politiche della Commissione europea per il finanziamento dei progetti di ricerca, in particolare inserendo un seminario formativo nei corsi di *Complementary Skills* obbligatori per i dottorati Unifi.