



Ai vertici dell'Amministrazione
Al Rettore – prof. Pietro Cataldi
Alla Direttrice Generale – dott.ssa Silvia Tonveronchi

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri di Siena

ANNO 2020

Indice

PREMESSA	p. 3
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	p. 4
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	p. 18
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’	p. 20
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	p. 20
SEZIONE 5. PERFORMANCE	p. 23
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL CUG	
A. OPERATIVITA’	p. 25
B. ATTIVITA’	p. 28
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	p. 30

PREMESSA. RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PROCESSO

La Legge 4 novembre 2010 n. 183 prevede all'art. 21 che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Università, garantiscano la parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in sigla CUG), che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” al punto 3.3 dispone che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Più recentemente la Nuova Direttiva “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” (n. 2/2019 del 26 giugno 2019), in ordine alla Relazione annuale dei CUG, ha ridefinito format, modalità di trasmissione e raccolta dei dati. La presente Relazione recepisce e adotta tale direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall'Amministrazione ai sensi del D. lgs. 81/2008.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Le sezioni 1 e 2 della *Prima parte (Analisi dei dati)* si strutturano, così come disposto dalla normativa, in una componente-dati fornita dall'Amministrazione e dai commenti ai dati, che sono a cura del CUG. È pertanto opportuno premettere che i contenuti delle suddette sezioni riflettono la disponibilità dei dati e ciò che è consentito dalla forma in cui questi sono stati forniti: conseguentemente, la struttura del documento segue il format ministeriale con i diversi livelli di esaustività che i dati ricevuti consentono.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Questa sezione è dedicata all'analisi dei dati raccolti sulla composizione del personale dell'Università per Stranieri di Siena. I dati sono stati forniti dagli Uffici dell'Area delle Risorse Umane dell'Ateneo e sono stati divisi per categoria in base a specifici parametri e in un'ottica di Bilancio di genere.

Analizzando le tabelle 1.1a e 1.1b e prendendo in esame la totalità dei dati, è evidente una presenza più elevata del genere femminile nella composizione del personale dell'Ateneo. Considerando i ruoli apicali del personale tecnico-amministrativo e docente notiamo che le donne sono comunque in maggioranza rispetto agli uomini. Tale dato, relativamente al personale docente, è in controtendenza rispetto a quanto accade nelle università italiane, che vedono ad esempio i posti di professore ordinario riservati per lo più al genere maschile¹.

TABELLA 1.1A - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE NON DOCENTE PER GENERE E FASCIA D'ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

I dati disponibili sono riferiti al 31.12. 2019.

Classi età	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot
Dirigente seconda fascia				1							1
Dirigente a contratto (art.19 d.lgs.165/2001)										1	1
Dirigente a contratto (l.240/2010)									1		1
CEL a tempo determinato		2					5	2	3		12
Collaboratori Esperti linguistici			4	3				4	9	2	22
Incaricati esterni										1	1
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato- Livello B		1					4				5
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato- Livello C							1				1

¹ Si rinvia al link http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_2021.pdf, *Focus sulle carriere femminili in ambito accademico* del MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informatico e statistica, del marzo 2021.

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello B		3	6				5	10	7		31
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello C			2	5				7	4	3	21
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello D			1	1	1			1	13	4	21
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello EP			1	3					5	3	12
Totale personale		6	14	12	1		15	24	41	13	126
% sul personale complessivo		4,76%	11,11%	9,52%	0,79%		11,90%	19,05%	32,54%	10,32%	100,00%

TABELLA 1.1B - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E FASCIA D'ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

I dati disponibili sono riferiti al 2019.

Classi età	UOMINI					DONNE					tot
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Professore ordinario			1	3	2			2	3	2	13
Professore associato			3	2	1			8	8		22
Ricercatore universitario				2				2	1		5
Ricercatore a tempo determinato di tipo A		2	3				1				6
Ricercatore a tempo determinato di tipo B		1		1			2	2			6
Docente di lingua italiana					3					4	7
Totale personale		3	7	8	6		3	14	12	6	59
% sul personale complessivo		5,08%	11,86%	13,56%	10,17%		5,08%	23,73%	20,34%	10,17%	100,00%

Prendendo in esame la composizione del personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato e i CEL a tempo determinato e indeterminato si conferma, anche in questo caso, una presenza più elevata di donne con un contratto di lavoro a tempo indeterminato sia per il tempo pieno sia per il part-time.

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE NON DOCENTE PER TIPO DI CONTRATTO E DI PRESENZA LAVORATIVA

I dati disponibili sono riferiti al 2019.

Personale tecnico a tempo indeterminato	UOMINI							DONNE						
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tempo Pieno		3	11	6	1	21	91,30		4	17	29	8	58	93,55
Part Time >50%				2		2	8,70		1		1	2	4	6,45
Part Time <50%														
Totale		3	11	8	1	23	100,00		5	17	30	10	62	100,00
Totale %		13,04	47,83	34,78	4,35	100,00			8,06	27,42	48,39	16,13	100,00	
Personale tecnico a tempo determinato	UOMINI							DONNE						
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tempo Pieno		1				1	100,00	1	4				5	100,00
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale		1				1	100,00	1	4				5	100,00
Totale %		4,35	0,00	0,00	0,00	4,35			6,45	0,00	0,00	0,00	6,45	
CEL a tempo determinato	UOMINI							DONNE						
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tempo Pieno									3	2	1		6	60,00
Part Time >50%		2				2			2		2		4	40,00
Part Time <50%														
Totale		2				2	100,00	0	5	2	3		10	100,00
Totale %		100,00	0,00	0,00	0,00	100,00			50,00	20,00	30,00	0,00	100,00	
CEL a tempo indeterminato	UOMINI							DONNE						
	Classi età	<30					Tot	%	<30					Tot

Tipo Presenza		da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Tempo Pieno			3	3		6			4	9	2		15	100,00
Part Time >50%			1			1								
Part Time <50%														
Totale			4	3		7			4	9	2		15	100,00
Totale %			57,14	42,86		100,00			26,67	60,00	13,33		100,00	

Un ulteriore dato di notevole interesse è quello relativo alla posizione di responsabilità remunerata che il personale tecnico-amministrativo di ogni categoria può avere. Se si osservano le percentuali della tabella 1.3, è possibile apprezzare una presenza del 75%² di donne in possesso di una posizione di responsabilità remunerata a fronte del 25% degli uomini. Ancora più interessante e positiva è la presenza di un numero elevato di donne per le categorie C e D.

TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO, RIPARTITE PER GENERE
Dati in corso di elaborazione: si riportano i dati relativi al 2019

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello B	3	25%	9	75%	12	19%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello C	5	42%	11	69%	16	25%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello D	4	20%	20	83%	24	38%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello EP	4	33%	8	67%	12	19%
Totale personale	16		48		64	
% sul personale complessivo		25%		75%		100%

TABELLA 1.4A – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI DEL PERSONALE NON DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE
Dati in corso di elaborazione: si riportano i dati relativi al 2019

CEL a tempo determinato	UOMINI							DONNE							
	Classi età	<30	da 31 a 40				Tot	%	<30	da 31 a 40			> di 60	Tot	%

² Come specificato di seguito, i dati sono riferiti al 2019.

Superiore a 10 anni														
Totale		1				1							5	
Totale %		100%				100%			100%					100%
Personale tecnico a tempo indeterminato	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni			1			1	4%		3	1	1		5	8%
Tra 3 e 5 anni									4		1		5	8%
Tra 5 e 10 anni		1	2			3	13%				1		1	2%
Superiore a 10 anni		2	7	9	1	19	83%			15	26	10	51	82%
Totale		3	10	9	1	23	100%		7	16	29	10	62	
Totale %		5%	16%	15%	2%	100%			11%					100%

TABELLA 1.4B – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

(Fonte: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - PAP 2021-2023, dati aggiornati al 31.12.2020)

	Uomini	Donne	Uomini	tot										
	da 35 a 39	da 35 a 39	da 40 a 44	da 40 a 44	da 45 a 49	da 45 a 49	da 50 a 54	da 50 a 54	da 55 a 59	da 55 a 59	da 60 a 64	da 60 a 64	da 65 a 70	
Professore Ordinario	0	0	0	0	1	0	3	2	2	1	1	4	1	15
Professore Associato	0	0	1	1	0	2	1	10	2	3	1	1	0	22
Docenti di lingua italiana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7
Ricercatori universitari	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	4
Ricercatori a tempo det.	2	8	3	3	0	0	3	0	0	1	0	0	0	20
TOT DOCENTI	2	8	4	5	1	3	7	12	5	6	2	9	4	68

Nelle due tabelle che seguono (1.5a e 1.5b) si riportano i dati relativi all'inquadramento economico per livello del personale docente e tecnico-amministrativo con la rilevazione del divario economico netto per livello.

Per quanto riguarda i CEL (tab. 1.5a) notiamo che il divario evidenziato nella Relazione CUG del 2019 (che consisteva in uno stipendio netto per gli uomini superiore di circa 1.000,00 euro rispetto a quelle delle donne) è stato superato, giungendo quasi ad una parità di stipendio tra gli uomini e le donne (le quali, nel 2020, hanno mediamente percepito 34,96 euro in più rispetto agli uomini).

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, rispetto al 2019 il personale di genere maschile di categoria B a tempo indeterminato percepisce ancora uno stipendio superiore alle colleghe di genere femminile (registrando un divario di € 465,48).

Nell'ambito della categoria D a tempo indeterminato si è invece invertita la tendenza rispetto all'anno precedente: nel 2020 il personale di genere femminile ha infatti percepito uno stipendio di 577,06 euro in più rispetto ai colleghi uomini.

Rispetto al 2019 si è ridotto notevolmente il divario di retribuzione per la posizione apicale del personale di EP, che segnava una differenza di circa 5.000,00 euro in favore del personale di categoria femminile. Nel 2020 le dipendenti di genere femminile hanno invece percepito soltanto 15,86 euro in più rispetto agli uomini.

Nella tabella 1.5b, relativa al personale docente, si osserva che, diversamente da quanto evidenziavano i dati del 2019, lo stipendio degli uomini è superiore a quello delle donne sia per quanto riguarda il ruolo degli ordinari (4,79% in più in favore degli uomini) sia per quello dei ricercatori (+16,74%) e dei ricercatori a tempo determinato (+4,13%), segnando complessivamente una retribuzione del 5,20% in più in favore dei docenti di genere maschile.

TABELLA 1.5A – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE NON DOCENTE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
CEL a tempo determinato	Dati non raffrontabili			
Collaboratori Esperti linguistici	€ 24.264,39	€ 24.299,35	€ 34,96	0,14
Incaricati esterni	Dati non raffrontabili			
Personale tecnico amministrativo determinato- B	Dati non raffrontabili			
Personale tecnico amministrativo determinato- C	Dati non raffrontabili			
Personale tecnico amministrativo indeterminato- B	€ 20.536,55	€ 20.071,08	€ 465,48	-2,27%
Personale tecnico amministrativo indeterminato- C	€ 21.905,13	€ 22.027,15	€ 122,03	0,56%
Personale tecnico amministrativo indeterminato- D	€ 23.867,37	€ 24.444,43	€ 577,06	2,42%
Personale tecnico amministrativo indeterminato- EP	€ 29.187,08	€ 29.171,22	€ 15,86	-0,05%
Totale personale	€ 119.760,51	€ 120.013,22	€ 252,71	0,21%

TABELLA 1.5B – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Professore ordinario	€ 52.596,22	€ 50.074,29	€ -2.521,93	-4,79%
Professore associato	€ 33.845,77	€ 35.421,53	€ 1.575,76	4,66%
Ricercatore universitario	€ 33.390,99	€ 27.802,53	€ -5.588,46	-16,74%
Ricercatore a tempo determinato	€ 28.418,14	€ 27.243,08	€ -1.175,05	-4,13%
Docente di lingua italiana	€ 23.751,86	€ 23.861,93	€ 110,07	0,46%
Totale personale	€ 148.251,11	€ 140.541,43	€ -7.709,68	-5,20%
% sul personale complessivo				

Nelle tabelle 1.6 e 1.7 sono riportati i dati relativi al personale tecnico-amministrativo dirigenziale e non dirigenziale in relazione ai titoli di studio posseduti.

TABELLA 1.6 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale			2		2	100,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			2		2	100,00
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

CEL A TEMPO DETERMINATO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	3	100%	11	100%	14	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100%	11	100%	14	100%
% sul personale complessivo		21,42%		78,57%		100%
COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			1	7%	1	5%
Laurea magistrale	7	100%	13	87%	20	91%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	7%	1	5%
Totale personale	7	100%	15	100%	22	100%
% sul personale complessivo		32%		68%		100%
INCARICATI ESTERNI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			1	100%	1	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1	100%	1	100%
% sul personale complessivo				100%		100%

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO DETERMINATO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			1	20%	1	17%
Laurea			1	20%	1	17%
Laurea magistrale	1	100%	3	60%	4	67%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100%	5	100%	6	100%
% sul personale complessivo		17%		83%		100%
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO B	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			3	14%	3	10%
Diploma di scuola superiore	5	56%	4	18%	9	29%
Laurea	1	11%	1	5%	2	6%
Laurea magistrale	3	33%	14	64%	17	55%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	9	100%	22	100%	31	100%
% sul personale complessivo		29%		71%		100%
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	14,28%			1	5,55%
Diploma di scuola superiore	4	57,14%	7	66,63%	11	61,11%
Laurea	1	14,28%			1	5,55%
Laurea magistrale	1	14,28%	4	36,36%	5	27,77%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7	100%	11	100%	18	100%

					ti		
Procedure di valutazione comparativa - Prima Fascia							
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia, ai sensi dell'art. 24, comma 6, della Legge 30.12.2010 n. 240, per il S.S.D. L-FIL-LET/13 "Filologia della Letteratura Italiana" – S.C. 10/F3 "Linguistica e Filologia Italiana"	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia, ai sensi dell'art. 18, comma 1, della Legge 30.12.2010 n. 240, per il S.S.D. M-STO/02 "Storia Moderna" – S.C. 11/A2 "Storia Moderna"	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Procedure di valutazione comparativa - Seconda Fascia							
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di seconda fascia, ai sensi dell'art. 18 comma 1 della L. 240/2010 – Piano Straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN di cui al D.M. 11.04.2019 n. 364 – per il Settore Concorsuale 10/N1 Culture del vicino Oriente Antico, del Medio Oriente e dell'Africa, Settore Scientifico Disciplinare L-OR/12 Lingua e Letteratura Araba	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedure di valutazione comparativa - RTD tipo a)							
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) di cui all'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, nell'ambito del progetto di ricerca PRIN 2017 (2017XRCZTM_001) "Atlante della lingua e dei testi della cultura gastronomica italiana dall'età medievale all'Unità (AtLiTeg)" - S.S.D. L-FIL-LET/12 Linguistica Italiana, S.C. 10/F3 Linguistica e Filologia Italiana	0	0	3	100,00	3	100	D
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) di cui all'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, per il Settore Scientifico-Disciplinare: L-OR/22 Lingue e Letterature del Giappone e della Corea, Settore Concorsuale: 10/N3 – Culture dell'Asia Centrale e Orientale	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) di cui all'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, per il Settore Scientifico-Disciplinare: L-LIN/09 Lingua e traduzione - lingue portoghese e brasiliana, Settore Concorsuale: 10/E1 – Filologie e Letterature Medio-latina e Romanze	2	66,67	1	33,33	3	100	U

Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) di cui all'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, per il Settore Scientifico-Disciplinare: L-LIN/07 Lingua e traduzione - lingua spagnola, Settore Concorsuale: 10/I1 – Lingue, Letterature e Culture Spagnola e Ispanoamericane,	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) di cui all'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, per il S.C. 10/M1 Lingue Letterature e Culture Germaniche, S.S.D. L-LIN/14 Lingua e Traduzione – Lingua tedesca	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) di cui all'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, nell'ambito del progetto di ricerca PRIN 2017 (201739KTYX_004) “RENOVO. Rigenerare il corpus OVI: rinnovo e ottimizzazione di metodi, contenuti, strumenti”. Responsabile Scientifico: Prof. Giuseppe Marrani (CUP E64I19002570001), per il S.C. 10/F3 Linguistica e Filologia Italiana – S.S.D. L-FILLET/13 Filologia della Letteratura Italiana	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) di cui all'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, per il Settore Scientifico-Disciplinare: L-LIN/21 Slavistica, Settore Concorsuale: 10/M2 – Slavistica	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedure di valutazione comparativa - Assegni di Ricerca							
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca di tipo a) sul progetto: “IL LEI DIGITALE: Il Lessico Etimologico Italiano su supporto informatico. Attivazione unità redazionale Università per Stranieri di Siena” – Responsabile Scientifica Prof.ssa Laura Ricci (S.S.D. L-FILLET/12)	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto: “Mobilità internazionale e interregionale da e verso il sistema universitario toscano” – Responsabile Scientifica Prof.ssa Carla Bagna (S.S.D. L-LIN/02)	2	66,67	1	33,33	3	100	D

Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del progetto PRIN 2017 dal titolo: "Lingue antiche e sistemi scrittori in contatto: pietra di paragone del mutamento linguistico" (Prot. 2017JBF9H) – Responsabile Scientifica Prof.ssa Marina Benedetti (S.S.D. L-LIN/01)	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca in ambito culturale – Progetti congiunti di alta formazione – POR Regione Toscana FSE 2014/2020 – Asse A – Azione A.2.1.7 – Programma di Intervento: Cultura e lingue per la contemporaneità – acronimo "CLiCo, - progetto "Memorie digitali. L'Archivio del Maggio Fiorentino. D.A.M. Fi (Digital Archives Maggio Fiorentino)"	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca in ambito culturale – Progetti congiunti di alta formazione – POR Regione Toscana FSE 2014/2020 – Asse A – Azione A.2.1.7 – Programma di Intervento: Cultura e lingue per la contemporaneità – acronimo "CLiCo, - progetto "Diari multimediali migranti: lessico della memoria, analisi e diffusione DIMMILEX",	2	50	2	50	4	100	D
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 2 assegni di ricerca in ambito culturale – Progetti congiunti di alta formazione – POR Regione Toscana FSE 2014/2020 – Asse A – Azione A.2.1.7 – Programma di Intervento: Cultura e lingue per la contemporaneità – acronimo "CLiCo, - progetto "Geografia e Geo-tecnologie per l'Innovazione Umanistica Applicata ai Luoghi di Cultura. GEO-IUALC",	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 2 assegni di ricerca in ambito culturale – Progetti congiunti di alta formazione – POR Regione Toscana FSE 2014/2020 – Asse A – Azione A.2.1.7 – Programma di Intervento: Cultura e lingue per la contemporaneità – acronimo "CLiCo, - progetto "Siena per Dante. Documenti di lingua, cultura e letteratura fra medioevo ed età moderna. SIENA 2021"	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca in ambito culturale – Progetti congiunti di alta formazione – POR Regione Toscana FSE 2014/2020 – Asse A – Azione A.2.1.7 – Programma di Intervento: Cultura e lingue per la contemporaneità – acronimo "CLiCo, - progetto "Tessuti SOCIALI (SOCIAL Learning, Allestimenti museali, Lingue, Interazioni): percorsi conoscitivi per il Museo del Tessuto di Prato"	3	75	1	25	4	100	U

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La sezione 2 contiene l'elenco dei dati forniti dall'Area Risorse Umane dell'Ateneo in relazione alla tematica conciliazione vita/lavoro. Le misure di conciliazione adottate dall'Amministrazione e i dati sulla concreta fruizione da parte del personale sono sempre riportati per genere.

Il primo dato da evidenziare è che nel 2020, a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e delle misure governative adottate in ambito di Pubblica Amministrazione, è aumentato sensibilmente il ricorso al lavoro agile (utilizzato dal 91,55% delle donne e dall'88,46% degli uomini).

Le unità di personale che fruiscono di part-time (con diverse percentuali) e di flessibilità oraria sono pochissime ed emerge comunque un sostanziale equilibrio tra gli uomini e le donne. In particolare, 3 uomini e 4 donne hanno usufruito del part-time (con diverse percentuali), mentre 2 donne hanno usufruito della flessibilità oraria.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale 50%				1		1	3,85%							
Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale 83,33%		1		1		2	7,69%		1		1	2	4	5,63%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		4	10	6	3	23	88,46%		9	15	27	14	65	91,55%
Personale che fruisce di orari flessibili									1			1	2	2,82%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		5	10	8	3	26	100,00%		11	15	28	17	71	100,00%
Totale %														

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			1.699,20	22,60%	1.699,20	22,60%

Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			88,53	1,18%	88,53	1,18%	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			5.731,20	76,22%	5.731,20	76,22%	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti							
Totale			7.518,93	100,00%	7.518,93	100,00%	
% sul personale complessivo							

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità ha adottato, con Decreto Rettorale n. 37.21 del 29 gennaio 2021, il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023 (**Allegato 2**). Il PAP rappresenta lo strumento per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e perseguire l'obiettivo di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo nel luogo di lavoro. In sintonia con le più recenti normative in materia, il PAP è volto non solo a tutelare le pari opportunità tra uomini e donne ma anche a promuovere azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Il Piano delle Azioni Positive deve prevenire ogni tentativo di mobbing e assicurare inoltre a tutto il personale un adeguato ambiente di lavoro, in modo tale da garantire pari opportunità, salute, sicurezza, elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza. In un'ottica di coinvolgimento di tutte le componenti, il CUG dell'Università per Stranieri si rivolge a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico amministrativo, studenti.

Dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2018-2020 e, a seguire, nel PAP 2021-2023, nel 2020 il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione del *Piano di formazione e aggiornamento del personale TA* promosso annualmente. Per docenti e studenti ha inoltre organizzato incontri e conferenze aventi per oggetto la cultura di genere. Gli esiti complessivi di tali iniziative sono stati molto positivi sia in ordine al coinvolgimento numerico del personale TA, dei docenti e degli studenti sia in merito alla sensibilizzazione rispetto alle tematiche affrontate o promosse.

Su delega del Rettore sono state inoltre elaborate dalla Delegata alle PO e Presidente del CUG, e in seguito approvate dagli organi, le Linee guida per un linguaggio amministrativo rispettoso del genere (**Linguaggio amministrativo e differenze di genere. Linee guida 2020**), che pongono l'Ateneo all'avanguardia nel panorama italiano tra le Università (attualmente solo il 10% circa) che si sono dotate di uno strumento indispensabile per l'utilizzo di un linguaggio della comunicazione e amministrativo corretto e con cui si intende rendere ragione, operativamente, di una radicata sensibilità e attenzione dell'Ateneo a veicolare i valori di rispetto per le differenze, di eguaglianza, apertura e confronto che da sempre sono alla base del suo operare e che ispirano la sua specifica missione culturale: educare alle differenze e sostenere un'etica delle pari opportunità nel lavoro amministrativo, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere.

La collaborazione con le Università italiane sui temi della cultura di genere è stato garantito dalla partecipazione della Presidente del CUG e Delegata del Rettore alle PO al gruppo di lavoro istituito e attivo anche nel 2020 presso la CRUI, divenuto attualmente una Commissione, e dal rinnovo dell'afferenza del CUG alla *Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane*. Per i dettagli sulle attività si rinvia alle sezioni A e B della Parte seconda della Relazione.

Infine, a seguito dell'analisi della situazione del personale in servizio presso l'Ateneo presentata nelle sezioni precedenti, l'Università per Stranieri di Siena può definirsi un Ateneo virtuoso, in quanto la percentuale di genere non solo viene rispettata, ma la presenza femminile risulta qualificata e valorizzata ad ogni livello e inquadramento di carriera sia per quanto riguarda il personale docente sia per il personale tecnico amministrativo, e questa dimensione di genere ha un impatto a tutti i livelli della vita universitaria: nella ricerca, nella didattica e nell'organizzazione.

La composizione di genere nelle Commissioni di concorso per il personale docente (Allegato 1. Tabella 1.8.b) ha rispettato gli obblighi di legge previsti.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Università per Stranieri di Siena adotta un Codice Etico con D.R. 412 del 02.11.2011 - attuativo dell'art. 2, comma 1, della Legge 240/2010 e dell'art. 34 dello Statuto di Ateneo - modificato con D.R. 139 del

02.05.2019 e un [Codice di Comportamento](#) in attuazione di quanto disposto dall'articolo 54 comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, integrando e specificando i contenuti e le direttive di cui al Regolamento recante *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*, emanato con D.P.R.16/04/2013 n. 62, di seguito denominato “Codice di comportamento nazionale”.

Ai sensi della L. 240/2010, il Codice Etico determina i valori fondamentali della Comunità dell'Università per Stranieri di Siena; promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'Ateneo; detta infine le regole di condotta nell'ambito della Comunità. Le norme mirano a evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale (art.1, co.1, D.R.139.2019).

Le norme individuate nel Codice di Comportamento definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio di tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico e amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici e i docenti di lingua, nonché i dirigenti dell'Università per Stranieri di Siena e si estende anche ai collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell'Ateneo. L'adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione previste dalla Legge n.190 del 06/11/2012.

L'Università per Stranieri, con D.R. 335 del 22.07.2015, si è dotata, inoltre, di un [Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni](#), ai sensi del quale il Comitato promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta attraverso una costante ed efficace collaborazione con gli organi di Ateneo e gli organismi di rappresentanza sindacale, sostenendo la parità effettiva nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione e attuando azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere fisico, psicologico e organizzativo, verificando e monitorando i risultati delle azioni positive sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e promozione del benessere sul lavoro. In linea con i compiti e le funzioni assegnate, e ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dell'Università per Stranieri di Siena che definisce la predisposizione di un [Piano triennale di Azioni Positive](#) (PAP) – adottato per il triennio 2018-2020 con Decreto Rettorale n. 268.18 del 31 luglio 2018, e per il 2021-2023 con Decreto Rettorale n. 37.21 del 29 gennaio 2021 – il CUG ha collaborato anche nel 2020 con l'Amministrazione nell'individuazione delle priorità in tema di benessere del personale, dei docenti e degli studenti dell'Ateneo e nella promozione del monitoraggio del benessere organizzativo attraverso l'analisi dei dati rilevati dalla somministrazione annuale a tutto il personale di un [Questionario sul Benessere Organizzativo](#). Gli esiti dell'indagine erano ancora in fase di elaborazione il 21 dicembre 2020, data in cui si è tenuta la Giornata della Trasparenza, prevista da D.L. 150/2009, e sono stati resi pubblici poco dopo, con pubblicazione sul sito d'Ateneo dei dati rilevati e del loro confronto con il Questionario 2019 (si rinvia [al link https://www.unistrasi.it/public/articoli/2242/Questionario%20sul%20Benessere%20Organizzativo%202019-2020.pdf](https://www.unistrasi.it/public/articoli/2242/Questionario%20sul%20Benessere%20Organizzativo%202019-2020.pdf)). Sempre in occasione della Giornata della trasparenza la Presidente del CUG, in accordo con la Direttrice Generale e il Rettore, ha presentato un resoconto delle attività del CUG svolte nel corso dell'anno. L'analisi dei dati del questionario è inoltre documentata nel [Piano Integrato della Performance e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza 2020-2022](#) pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di Ateneo.

L'indagine 2020, avviata il 27 novembre, si è conclusa il 14 dicembre 2020. Destinatari del questionario sono stati il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, il personale docente e ricercatore e i collaboratori esperti linguistici per un totale complessivo di **174 unità** alle quali l'indagine è stata sottoposta in via informatizzata e con garanzia di anonimato. Al momento della reportistica dei dati è

emerso che **107** persone (ovvero il **61,5%** dei destinatari) hanno compilato il questionario. Dunque, si rileva un aumento di partecipazione rispetto agli anni precedenti, che è da attribuirsi anche alla campagna di sensibilizzazione promossa dall'Ateneo.

Per quanto riguarda le molestie, il questionario ha permesso di rilevare che persiste una diversa percezione tra i generi: d'intesa con il CUG di Ateneo, l'Amministrazione ha ritenuto pertanto opportuno prestare nel questionario un'attenzione specifica alla diversa percezione delle molestie sul lavoro tra uomini e donne.

Dall'analisi dei dati della rilevazione 2020 sembra ci sia nel personale intervistato un leggero miglioramento in tema di percezione di discriminazioni e molestie sul lavoro tra uomini e donne: si abbassa cioè la percentuale di persone che avverte una percezione negativa in merito legata all'ambiente di lavoro.

Nella pagina web appositamente dedicata al Benessere Organizzativo (https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm) sono state pubblicate anche le comparazioni tra i risultati dei Questionari 2018, 2019 e 2020.

A titolo di confronto, nel **2018**, su un totale di n. 169 destinatari, risultavano ritirate n. 139 password e n. 101 compilazioni, ovvero il 60% dei destinatari, mentre n. 38 persone si erano limitate a ritirare la password senza compilare o portare a termine il questionario; ancora a titolo di confronto, nel **2019**, su un totale di 170 destinatari, risultavano ritirate n. 106 password e n. 91 compilazioni, ovvero il 54% dei destinatari, mentre n. 15 persone si sono limitate a ritirare la password senza compilare il questionario o senza portarlo a termine.

In base anche all'analisi dei risultati del monitoraggio e nel condiviso impegno con l'Amministrazione per l'individuazione di strumenti efficaci per migliorare e qualificare il benessere lavorativo e per contribuire a una formazione continua, anche per il 2020 il CUG ha collaborato, limitatamente ai temi di sua pertinenza, alla definizione del Piano di Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo promosso dall'Amministrazione annualmente.

Come indicato nel Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 (Allegato 1) e 2021-2023 (Allegato 2), il CUG propone percorsi di formazione che intervengano sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane attraverso iniziative formative rivolte al personale con compiti di gestione delle risorse umane, direzione e coordinamento strutture e attraverso seminari rivolti a tutto il personale sul tema della conciliazione, del benessere organizzativo e della composizione dei conflitti sul luogo di lavoro. Nell'ambito delle iniziative di contrasto alle discriminazioni e di promozione del benessere dei singoli individui nei diversi aspetti della vita universitaria l'Università per Stranieri ha messo a disposizione anche per il 2020 un servizio di counseling psicologico gratuito volto a sostenere gli studenti nell'affrontare le diverse difficoltà relative ai particolari stati psico-fisici connessi alla quotidianità della vita universitaria. Il servizio – attivo dal 15 novembre 2017 – è gestito da una professionista, psicologa e counselor, che riceve gli studenti un giorno a settimana previo appuntamento concordato via mail scrivendo all'indirizzo didattica@unistrasi.it. Le sedute durano 40 minuti e ogni studente può prenotare un massimo di 6 sedute durante l'anno.

A causa però della difficile situazione connessa alla pandemia da COVID 19 verificatasi a partire dai primi mesi dell'anno e dando seguito ai DPCM governativi e ai Decreti Rettorali, è stato necessario sospendere il servizio a partire dal 5 marzo 2020: i dati forniti per questo anno si riferiscono dunque al periodo 1 gennaio-5 marzo 2020. Nel corso degli ultimi 4 anni gli studenti che hanno usufruito del servizio sono stati 152, di cui 20 nel 2017 (limitatamente al periodo indicato), 70 nel 2018, 54 nel 2019 e 7 nel 2020 (limitatamente al periodo indicato), come si evince dalla tabella che segue:

STUDENTI	2017	2018	2019	2020
Corso di laurea	(dal 15 novembre)			(1 gennaio /4 marzo)
Mediazione linguistica e culturale	17	57	51	6
Scienze linguistiche e comunicazione interculturale (Laurea magistrale)	3	7	1	
Lingua e cultura italiana per l'insegnamento dell'italiano agli stranieri e per la scuola		2	1	1
Competenze testuali per l'editoria, l'insegnamento e la promozione turistica (Laurea magistrale)		4	1	
Corsi di lingua italiana			1	
TOTALE STUDENTI	20	70	55	7

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti di tutti i componenti della comunità accademica prevenendo o rimuovendo situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione. In occasione di situazioni di disagio o rilevazione di criticità manifestate da un membro della comunità, il CUG recepisce le osservazioni (garantendo la massima riservatezza) affinché siano portate all'attenzione della Direzione generale o del Rettore in base all'area di competenza. Per il 2020 non sono pervenute segnalazioni in tal senso.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli obiettivi di pari opportunità inseriti nel piano della performance dell'Ateneo riguardano il raggiungimento di un obiettivo prioritario: creare condizioni di lavoro e di formazione gratificanti per chi studia, chi insegna e chi svolge incarichi tecnico-amministrativi.

Su questo punto l'Ateneo svolge un'accurata azione di monitoraggio che prevede la realizzazione di un questionario annuale sul Benessere Organizzativo del personale attraverso una "valutazione [che] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato" (art. 28 co. 1 D.Lgs. n. 81/2008). I risultati del questionario vengono analizzati e fungono da base per un'azione di contrasto alle eventuali criticità che possono sorgere dalla lettura dei dati.

L'Ateneo, inoltre, ha indicato come proprio obiettivo strategico l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione. È proprio su queste basi che tra i 10 Obiettivi delineati nel Piano Strategico dell'Ateneo 2019 – 2021 l'Obiettivo 2 è focalizzato sulla "Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo" per valorizzarne le professionalità e le competenze. L'analisi dei bisogni formativi, punto di partenza obbligatorio del processo formativo, è stata effettuata tramite schede di rilevazione inviate ai Responsabili delle Aree/Strutture. Sulla base dell'analisi delle schede è stato predisposto un Piano di

Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo per il biennio 2019-2020 e, a seguire, per il triennio 2021-2022-2023, nei quali sono state evidenziate ed accorpate le varie aree tematiche di intervento formativo del personale. Al fine di condividere in maniera sempre più efficace le competenze e le conoscenze acquisite nei percorsi formativi, a partire dall'anno 2017 ciascun partecipante a corsi di formazione è tenuto a redigere una relazione sul corso effettuato da pubblicare sul sito Intranet di Ateneo, insieme ad eventuali materiali acquisiti, in una apposita sezione consultabile da tutto il personale. Informazioni (titolo corso, nome partecipanti, numero di ore, ecc.) in merito all'attuazione del Piano della Formazione 2017-2018 e 2019-2020 sono reperibili sul sito di Ateneo nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente. Questo Piano di formazione è stato concertato anche con il CUG, che ha espresso parere favorevole.

Nel corso del 2020, inoltre, come è già stato segnalato, sono state redatte e approvate le *Linee guida all'uso del genere nel linguaggio amministrativo*. Le Linee guida sono pubblicate sul sito di Ateneo. Infine, nel quadro delle iniziative che confluiscono nelle Giornate della Trasparenza rivolte agli stakeholder dell'Ateneo e a tutto il personale, la Presidente del CUG rendiconta annualmente su tutte le azioni intraprese per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità perseguiti annualmente.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Modalità di nomina del CUG

Statuto dell’Università per Stranieri di Siena - Art. 19 “Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” commi 9 e 10:

9. Il CUG è formato per il 50%, ai sensi della relativa normativa, per nomina sindacale fra il personale interno all’Ateneo.
Per la restante componente, il Rettore nomina un proprio Delegato o Consigliere alla materia, che fa parte di diritto del CUG. La restante parte è eletta fra le diverse categorie di personale docente e ricercatore secondo modalità stabilite nel Regolamento Generale di Ateneo.
10. A tale composizione e a seguito di procedura elettorale stabilita dal Regolamento Generale di Ateneo si aggiunge una rappresentanza studentesca pari al 15% almeno dei componenti il Comitato. I rappresentanti degli studenti partecipano alle riunioni del CUG con pieni diritti, fatta eccezione per le deliberazioni inerenti strettamente il rapporto di lavoro e la sua organizzazione anche in funzione del relativo benessere.

Regolamento Generale di Ateneo - Art. 31 – Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), commi 1, 2 e 3

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è costituito con decreto del Rettore.
2. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da sei membri effettivi e da altrettanti supplenti, di cui:
 - a) tre effettivi e tre supplenti designati fra il personale interno all’Ateneo congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative;
 - b) uno scelto dal Rettore, quale proprio Delegato o Consigliere;
 - c) la restante parte eletta fra le categorie di personale docente cui non appartiene il Delegato / Consigliere scelto dal Rettore. L’elezione avviene con le modalità stabilite nel presente Regolamento;
 - d) a tale composizione paritetica si aggiunge un rappresentante effettivo degli studenti e uno supplente, eletti secondo le modalità stabilite nel presente Regolamento.
3. Al fine di assicurare le pari opportunità tra generi va garantito che almeno il 50% dei soggetti designati appartenga al genere meno rappresentato.

Con Decreto rettorale n. 233 del 3 luglio 2018 è costituito, nella seguente composizione, il CUG dell’Università per Stranieri di Siena per il quadriennio 4/7/2018 – 3/7/2022 (ad eccezione della rappresentanza studentesca il cui mandato dura due anni e la cui conclusione era prevista il 15/04/2020).

Presidente:

Prof.ssa Lucinda Spera – Delegata del Rettore alle Questioni di genere e pari opportunità

Rappresentanti dei Docenti:

Prof. Andrea Villarini Prof. Valentino Baldi

Componenti nominati dalle organizzazioni sindacali

Componenti effettivi:

Dott.ssa Elisabetta Carli
Dott.ssa Elena Carrea
Dott.ssa Tiziana Petreni

Componenti supplenti:

Dott.ssa Paola Calefato
Sig.ra Emanuela Carletti

Rappresentanti degli studenti

Dott.ssa Michela Gonfia – componente effettiva
Dott.ssa Noemi Di Rosa – supplente

A seguito delle direttive nazionali e regionali emanate per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 le elezioni per il rinnovo delle rappresentanze studentesche negli Organi dell'Ateneo, previste per il 24 e 25 marzo 2020, non si sono potute svolgere e con D.R. n. 17 del 9 aprile 2020 il mandato dei rappresentanti in carica è stato prorogato fino alla nomina dei nuovi eletti salvo decadenza per perdita dei requisiti.

La Dott.ssa Michela Gonfia ha fatto quindi parte del CUG fino al conseguimento della laurea il 10 dicembre 2020. Il rinnovo delle rappresentanze studentesche negli Organi collegiali dell'Ateneo è previsto dal Decreto Rettorale n. 55 del 18 febbraio 2021 che indice per i giorni 22, 23 e 24 marzo 2021 le elezioni che si svolgeranno interamente tramite procedura online.

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001

Nel Budget di previsione 2020 sono state previste le seguenti spese del CUG:

- partecipazione componenti del CUG a iniziative nazionali e a convegni: € 1.200,00
- Giornata internazionale della donna e Giornata contro la violenza delle donne 2020: € 700,00
- Adesione Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità e Garanzia Universitari: € 300,00
- pubblicazioni: € 800,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

- I componenti del CUG hanno partecipato al Corso di formazione sulla redazione del Bilancio di Genere nelle Università italiane organizzato e promosso dalla Commissione sulle questioni di genere della CRUI. Il corso è stato esteso anche alle altre strutture dell'Ateneo coinvolte nella predisposizione del Bilancio di Genere.
- La Presidente e alcuni componenti del CUG hanno partecipato ai lavori del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, organizzato in collaborazione con il CUG del Politecnico di Milano, dal titolo *Smart Academia. Valutazione lavoro benessere ed equità nell'Università che cambia*, 3-4 dicembre 2020

Riconoscibilità/visibilità

Il CUG dell'Ateneo ha una pagina del sito istituzionale dedicata:
https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm

Eventi organizzati nel 2020:

- In occasione della Giornata Internazionale per i diritti delle donne, in collaborazione con il cinema Alessandro VII di Siena e l'Istituto Luce-Cinecittà, è stata organizzata per il 9 marzo 2020 la proiezione del film documentario di T. Saccucci "La prima donna". La proiezione, rinviata a seguito della pandemia, ha avuto luogo il 5 ottobre 2020
- Incontro online con Rosy Russo Presidente dell'Associazione "Parole O_stili" in occasione della Giornata contro la violenza sulle donne – 5 novembre 2020
- La Presidente del CUG ha preso parte con un proprio intervento alla Giornata della trasparenza del 21 dicembre 2020

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

- Art. 19 dello Statuto dell'Università per Stranieri di Siena, adottato con D.R. 203 dell'8/05/2012 e pubblicato sulla G.U. n. 117 del 21/05/2012.
- Art. 31 e Art. 46 del Regolamento Generale di Ateneo, emanato con D.R. n. 55 del 31/01/2013.
- Regolamento per il funzionamento del CUG, emanato con D.R. n. 335 del 22/07/2015.

Frequenza e temi della consultazione

Sono stati sottoposti al parere del CUG:

- Piano Integrato della Performance e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza 2020-2022 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute rispettivamente del 22.01.2020 e 29.01.2020)
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università per Stranieri di Siena - Anno 2020 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute rispettivamente del 22.01.2020 e 29.01.2020)
- Proposta di utilizzo del contributo a favore degli studenti diversamente abili (approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 26.02.2020)
- Questionario sul Benessere Organizzativo dell'Ateneo, trasmesso al Personale tecnico amministrativo e ai docenti il 26.11.2020
- Piano della Formazione del personale tecnico-amministrativo 2019-2020 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 29.11.2018 e inserito nella Relazione CUG 2019)
- Piano della Formazione 2021-2022-2023 (approvato dagli Organi il 26.01.2021) (<https://www.unistrasi.it/1/413/3916/Formazione.htm>)
- Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità ALIAS per persone in transizione di genere (approvato dagli organi nelle sedute del 26 febbraio 2021, emanato con D.R. n. 74 del 3 marzo 2021)

Collaborazioni esterne/interne

- Collabora con la Delegata del Rettore alle Questioni di genere e pari opportunità, che è anche la Presidente del CUG
- Collabora con il Delegato del Rettore alla Disabilità facendosi portavoce delle richieste di supporto ricevute da studenti disabili
- Collabora con le RSU negli ambiti di interesse comune
- Partecipa al Tavolo comunale sulle politiche di genere

- Partecipa al Tavolo Regionale sulle politiche di genere
- Collabora con l'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Siena e della Regione Toscana
- Aderisce alla CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE
- La Presidente del CUG fa parte del Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere istituito alla CRUI, recentemente divenuto una COMMISSIONE CRUI
- Aderisce e concede il proprio patrocinio al TOSCANA PRIDE (l'edizione 2020 non si è tenuta per le note restrizioni causate dalla pandemia)

Ha collaborato con l'Ateneo

- per l'ampliamento e il miglioramento di alcuni aspetti della "carriera Alias"
- per la creazione di servizi igienici gender-free
- per l'istituzione di un servizio di counseling psicologico gratuito per gli studenti
- per l'attivazione di forme di lavoro agile per il personale tecnico-amministrativo.

B. ATTIVITÀ

Nel corso del 2020 il CUG si è riunito con una cadenza trimestrale, esclusivamente in modalità telematica alla luce delle necessità imposte dalle restrizioni per ridurre la diffusione pandemica del COVID-19. Le riunioni telematiche hanno consentito al CUG di continuare con le attività di organizzazione e promozione di azioni a sostegno delle tematiche di sua competenza. Tutti i componenti del Comitato hanno partecipato alle riunioni; i casi di assenza sono stati sporadici e notificati con anticipo.

I macro-ambiti su cui si sono concentrate le attività del CUG nel corso del 2020 sono i seguenti: discussione, composizione e valutazione del questionario sul benessere organizzativo, con elaborazione di attività volte ad affrontare le maggiori criticità emerse a seguito della valutazione del questionario; creazione di eventi/reti/programmi volti a promuovere azioni finalizzate a prevenire qualunque forma di violenza fisica e psicologica, a promuovere la parità e le pari opportunità di genere, a intervenire sulla tutela dei lavoratori contro le discriminazioni e il mobbing; infine, l'organizzazione e la promozione di attività della Rete nazionale CUG universitari.

a. Questionario sul benessere organizzativo

Con gli obiettivi di ottenere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti per chi studia, chi insegna e chi svolge funzioni tecnico-amministrative e di effettuare una valutazione che riguardi "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato", l'Ateneo monitora dal 2014-2015 il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo e dal 2016-2017 quello del personale docente attraverso un unico questionario che è somministrato annualmente in modalità informatica (per dati, statistiche e confronti si rinvia a https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm).

Il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione e promozione del *Questionario annuale per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale*, indagine che si è svolta nel corso del 2020. Per i dettagli si rinvia alla **sezione 4** della prima parte della Relazione.

b. Attività a sostegno del benessere organizzativo

Nel corso del 2020 è proseguita l'organizzazione di percorsi di formazione mirati alla conciliazione dei conflitti e alla gestione delle risorse umane attraverso interventi previsti nel Piano di Formazione adottato dall'Amministrazione. L'Università per Stranieri di Siena ritiene infatti di fondamentale importanza la formazione e l'aggiornamento professionale ed è proprio su queste basi che, tra i 10 Obiettivi delineati nel Piano Strategico dell'Ateneo 2019 – 2021, l'Obiettivo 2 è focalizzato sulla “Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo” per valorizzarne le professionalità e le competenze. Ad oggi gli interventi effettuati sono stati in gran parte volti alla riqualificazione del personale attraverso la proposta di corsi di formazione, diversificati in base alle aree di provenienza del personale, oltre che su tematiche di interesse generale e connesse all'attuale situazione di emergenza legata al COVID, in termini di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Dando seguito a quanto indicato nel PAP 2018-2020 e a quanto programmato nel PAP 2021-2023, il CUG ha collaborato dunque con l'Amministrazione per la promozione, la programmazione e la realizzazione delle azioni attraverso cui realizzare gli obiettivi di cui sopra. Per il conseguimento dei risultati prefissati, il CUG è dotato dall'Amministrazione di un budget annuale, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001.

Nel Budget di previsione per il 2020 sono state previste, in particolare, le seguenti spese relative alle due linee principali previste nel PAP 2018-2020:

- La partecipazione dei componenti del CUG a iniziative nazionali e a convegni rivolti principalmente a questioni che attengono il benessere organizzativo, la conciliazione dei conflitti sul luogo di lavoro, la parità rivolta al genere e agli altri ambiti di potenziale discriminazione.
- L'organizzazione della “Giornata internazionale della donna” attraverso spese per convegni/conferenze.
- L'organizzazione della “Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne”, attraverso spese per convegni/conferenze.
- L'adesione alla “Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità e Garanzia Universitari”.
- La cura di pubblicazioni dedicate agli argomenti menzionati sopra.

c. Collaborazioni e attività interne ed esterne all'Ateneo

Oltre a quanto indicato nella **sezione A. Operatività** della seconda parte della Relazione, si segnala che, nell'ottica di un resoconto delle azioni positive poste in essere dall'Ateneo nel corso del 2020, nell'Anno Accademico 2019/2020 è stato raggiunto un obiettivo di primaria importanza: su delega del Rettore sono state infatti elaborate dalla Delegata alle PO e Presidente del CUG e in seguito approvate dagli organi le Linee guida per un linguaggio amministrativo rispettoso del genere (*Linguaggio amministrativo e differenze di genere. Linee guida 2020*), che pongono l'Ateneo all'avanguardia nel panorama italiano tra le Università (attualmente circa il 10%) che si sono dotate di uno strumento indispensabile per l'utilizzo di un linguaggio della comunicazione e amministrativo che intende rendere ragione, operativamente, di una radicata sensibilità e attenzione dell'Ateneo a veicolare i valori di rispetto per le differenze, di eguaglianza, apertura e confronto che da sempre sono alla base del suo operare e che ispirano la sua specifica missione culturale: educare alle differenze e sostenere un'etica delle pari opportunità tra i generi nel lavoro amministrativo, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere. Nell'ambito delle iniziative di contrasto alle discriminazioni e di promozione del benessere dei singoli individui nei diversi aspetti della vita universitaria, l'Ateneo ha messo a disposizione anche nel corso del 2020 – in continuità con gli anni precedenti – un **servizio di counseling psicologico** gratuito volto a

sostenere gli studenti nell'affrontare le difficoltà relative ai particolari stati psico-fisici connessi alla quotidianità della vita universitaria. Nel corso degli ultimi anni gli studenti che hanno usufruito del servizio sono stati 145, con un incremento registrato a partire dal 2019; secondo quanto già segnalato nella sezione 4, la situazione connessa alla pandemia da COVID 19 verificatasi a partire dai primi mesi dell'anno ha reso necessario sospendere il servizio dal 5 marzo 2020.

Per le altre forme di collaborazione con enti e istituzioni si rinvia alla **sezione A. Operatività**.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dai dati presentati e commentati nella presente Relazione è possibile desumere una serie di sintetiche, significative conclusioni. Va innanzitutto rilevato che l'impegno dell'Amministrazione continua a produrre anche per il 2020 risultati apprezzabili, nella composizione del personale dell'Ateneo, in relazione alla presenza delle donne, che costituiscono una maggioranza anche nei ruoli apicali del personale tecnico-amministrativo (nel cui ambito è maggioritaria la percentuale di quante ricoprono una posizione di responsabilità remunerata, pari al 75%); allo stesso modo, è superiore a quella degli uomini la percentuale di donne nei livelli C e D.

Ancora in relazione alla retribuzione, va evidenziato che alcune situazioni di divario economico a svantaggio delle donne registrate nella Relazione 2019 sono evolute positivamente (si rinvia ad esempio alla tabella 1.5a relativa ai CEL); va nella stessa meritoria direzione la maggioranza di donne, tra i CEL, con contratto di lavoro a tempo indeterminato rispetto agli uomini. Nell'ambito del personale docente permane invece il dato di una maggiore retribuzione degli uomini (+ 5,20% rispetto alle donne).

Un ulteriore dato apprezzabile e in controtendenza rispetto ai dati medi relativi agli atenei italiani forniti dal Ministero è la maggioritaria presenza di donne tra il personale docente, anche e soprattutto nei ruoli apicali, ma in generale a tutti i livelli (PO; PA; ricercatore universitario; ricercatore di tipo B, con l'unica eccezione dei ricercatori di tipo A). Di rilievo anche l'attenzione, registrata nella tabella 1.8b, a una equilibrata composizione delle Commissioni di concorso per il personale docente.

Si sottolineano inoltre i risultati di particolare rilievo conseguiti a seguito dell'impegno profuso nella programmazione di iniziative di aggiornamento del personale (Piano della Formazione 2019-2020 e Piano della Formazione 2021-2022-2023) che sono state definite a partire da una attenta analisi dei bisogni formativi del personale.

Sul piano delle linee di indirizzo, si ritiene un passaggio di grande significatività nel 2020 l'adozione delle *Linee guida all'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, a partire dalle quali è stato avviato un aggiornamento e un adeguamento tanto della modulistica interna quanto di quella rivolta a utenti esterni e, più in generale, una maggiore attenzione all'uso del genere nel linguaggio della comunicazione. Ancora, all'inizio del 2021 è giunto a compimento l'iter, avviato nel 2020, relativo all'adozione del *Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità ALLAS per persone in transizione di genere*, col quale l'Università per Stranieri di Siena adotta politiche di rispetto e sensibilità delle differenze che collocano l'Ateneo in posizione di eccellenza nel contesto italiano.

Un ulteriore elemento positivo è rappresentato dall'elevato e proficuo livello di condivisione delle strategie tra i diversi organi dell'Ateneo, che non hanno mancato di coinvolgere il CUG sui temi di sua pertinenza.

La maggiore partecipazione al Questionario sul Benessere organizzativo che ci si auspicava nella Relazione 2019 è in via di positivo incremento, con un'adesione che passa dal 54% al 61,5%: seppure a fronte di un miglioramento, si consiglia in ogni caso di continuare l'azione di sensibilizzazione del personale TA e docente nella direzione intrapresa, al fine di rendere sempre più significativi i dati rilevati. Ancora in relazione al suddetto Questionario 2020, si segnala quale elemento positivo il superamento di alcune ambiguità interpretative nella percezione del concetto di mobbing, anche a seguito di uno specifico

incontro con un'esperta nel corso del 2019.

Nelle conclusioni della Relazione 2019, con riferimento alle tabelle 1.9 e 1.10, si faceva inoltre riferimento all'auspicabile adozione da parte dell'Amministrazione di forme di organizzazione flessibili dell'attività lavorativa: il contesto complessivo di quest'ultimo anno, caratterizzato dalla gravissima emergenza sanitaria che ha colpito a livello mondiale, e i conseguenti Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri hanno purtroppo imposto l'adozione di modalità di lavoro agile e a distanza (tanto del personale TA quanto del personale docente) che in precedenza si sperava potessero rientrare in una diversificazione rispondente a specifiche esigenze di singoli lavoratori e dell'Amministrazione. Secondo quanto rilevato dai dati ISTAT su scala nazionale, tali forme di organizzazione del lavoro non hanno invece mancato di mostrare la loro parziale criticità – in coincidenza coll'aggravarsi del lavoro di cura e della forzata permanenza a casa dei giovani, a causa dell'adozione da parte delle scuole della DAD – soprattutto per quanto riguarda la condizione delle donne lavoratrici. Per questo, alla luce dell'esperienza maturata a livello nazionale, la raccomandazione in oggetto è riformulabile auspicando, in una fase successiva a quella emergenziale, e laddove il servizio erogato lo renda possibile, il mantenimento di una quota, seppur ridotta, di tali forme organizzative del lavoro come risposta a specifiche esigenze, nell'ottica di un costante miglioramento del benessere lavorativo.

Elenco degli allegati alla presente Relazione:
Allegato 1. Piano di Azioni Positive 2018-2020
Allegato 2. Piano di Azioni Positive 2021-2023

Siena, 15 marzo 2021

la Presidente del CUG

prof.ssa Lucinda Spera



Decreto n. 268.18

Prot. n. 11611

IL RETTORE

- Viste le Leggi sull'Istruzione Universitaria;
- Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 57 "Pari opportunità" (come modificato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183);
- Visto il D.Lgs. 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", come modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 e in particolare l'art. 48 che prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo di riferimento;
- Vista la Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011 contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG volta a incentivare, oltre le pari opportunità, anche la valorizzazione del benessere e l'opposizione alle discriminazioni;
- Considerato che, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità di genere. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un contesto lavorativo per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento;
- Visto lo Statuto dell'Università per Stranieri di Siena adottato con D.R. 203.12 dell'8 maggio 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 117 del 21 maggio 2012 e, in particolare, l'art. 19, comma 2, che prevede che la predisposizione del Piano di Azioni Positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell'Università per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Visto il D.R. n. 314.14 del 4.07.2014 con il quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG dell'Ateneo, per il quadriennio 4 luglio 2014 – 3 luglio 2018;
- Visto il Regolamento per il funzionamento del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Università per Stranieri di Siena, emanato con D.R. n. 335.15 del 22.07.2015 con particolare riferimento all'art. 9, comma b);
- Visto il Piano di Azioni Positive dell'Università per Stranieri di Siena predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG ed approvato dallo stesso nella seduta del 21 giugno u.s.;
- Sentita la Consigliera Regionale di Parità della Regione Toscana con nota prot. 10110 del 5 luglio 2018;
- Sentite le OO.SS. e le RSU dell'Ateneo con nota prot. 10111 del 5 luglio 2018;

- Viste le delibere di adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2018-2020 del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 16 e 17 luglio 2018;

DECRETA

è emanato il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2018-2020 DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA nel testo allegato al presente Decreto del quale costituisce parte integrante.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) è reso pubblico mediante pubblicazione all'albo on-line e sul sito internet di Ateneo.

Siena, 31 luglio 2018

IL RETTORE
(f.to Prof. Pietro Cataldi)

Università per Stranieri di Siena

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP)

2018-2020

Premessa e fonti normative

Il D.Lgs. n.198, 11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità”, modificato dal decreto legislativo n.5/2010, prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all’interno del contesto lavorativo di riferimento. Il 4 marzo 2011, inoltre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la Direttiva contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG volta a incentivare, oltre le pari opportunità, anche la valorizzazione del benessere e l’opposizione alle discriminazioni.

Le azioni positive, in base all’art. 42 del citato Decreto n.198, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità di genere. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un contesto lavorativo per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il Piano delle Azioni Positive rappresenta, dunque, lo strumento per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e perseguire l’obiettivo di efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo del luogo di lavoro. In sintonia con le più recenti normative in materia il Piano di Azioni Positive (da ora in poi PAP) è volto non solo a tutelare le pari opportunità tra uomini e donne ma anche a promuovere azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all’età, alla disabilità, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla religione o alla lingua, nell’accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Il Piano delle Azioni Positive deve prevenire ogni tentativo di mobbing e assicurare inoltre a tutto il personale un adeguato ambiente di lavoro, in modo tale da garantire pari opportunità, salute, sicurezza, elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza.

L’Università per Stranieri di Siena, adottando il presente Piano di Azioni Positive, assolve un obbligo di legge e, contemporaneamente, esprime la volontà di dotarsi di uno strumento semplice e operativo per l’applicazione dei suddetti principi, ampiamente condivisi dalla comunità accademica.

Ai sensi dell’art. 19, comma 2, dello Statuto dell’Università per Stranieri di Siena, la predisposizione del Piano di Azioni Positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell’Università per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 9, comma b del Regolamento per il funzionamento del CUG).

Il CUG, previsto per tutte le pubbliche amministrazioni dall’art. 21 della L.183/2010, come novella il D.LGS. n.165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni) è nato dall’idea

di riunire in un unico organo le competenze in precedenza allocate in più organi. Nell'Università per Stranieri è stato istituito con DR. n. 7961 del 4 luglio 2014. Ha recepito le indicazioni della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione pubblica e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011 – Linee guida sui CUG – che ha riservato per le Università uno spazio di autonomia nella composizione dell'organo; il CUG della Stranieri ha previsto, infatti, anche la componente studentesca. Il CUG dell'Università per Stranieri si rivolge quindi a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico amministrativo, studenti.

Lo stato dell'arte

Gli organismi ai quali erano affidate alcune delle attività oggi di pertinenza dei CUG hanno promosso negli anni precedenti progetti e ricerche rilevanti per il presente Piano.

Attività del Comitato Pari Opportunità:

- Attribuzione di borse di studio per la Scuola estiva delle donne *Annarita Buttafuoco* – Certosa di Pontignano
- Organizzazione del I convegno nazionale UNICPO a Siena, in collaborazione con l'Università degli Studi di Siena
- Questionario sul fenomeno del mobbing e del benessere lavorativo – Analisi dei dati
- Promozione di *gender studies*, con convegni, seminari, pubblicazioni e presentazioni di libri.

Tra questi:

- volume realizzato con il contributo del Comitato Pari Opportunità: *Percorsi d'altro genere. Per una riflessione sui canoni storico-letterari*, a c. di L. Spera, con la collab. di M.S. Bruttini, Pacini, Pisa, 2013
- Premio di scrittura *Parole diverse* (due edizioni)
- Collana *Parole diverse* (Pacini Editore, Pisa) attiva dal 2012 a oggi ininterrottamente
- Conferenze di esperti sugli studi di genere e sui contatti interculturali
- Iniziative in collaborazione con enti e istituzioni locali e nazionali (Regione Toscana; Provincia di Siena; Ufficio Scolastico Provinciale; Associazione Donna chiama donna; Centro Mara Meoni; Associazione Proteo Fare Sapere)

Principali attività del CUG:

- Seminario di Formazione *Dai Comitati Pari Opportunità ai Comitati Unici di Garanzia* in collab. con l'UNICPG
- adesione alla mozione *Riparte il futuro*, campagna promossa da Libera e dal Gruppo Abele per l'adozione di una policy che tuteli chi segnala gli illeciti, crei canali di segnalazione certi e garantisca il contatto con l'Autorità nazionale anticorruzione
- collaborazione con l'Ateneo per la definizione della Carriera Alias (doppio libretto) per studenti in via di transizione di genere
- collaborazione con l'Ateneo nell'ambito del Premio per tesi di laurea magistrale e pubblicazioni scientifiche su "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere", finanziato dalla Regione Toscana per il triennio 2017-2019, con l'adesione di tutti gli Atenei toscani
- promozione e organizzazione di conferenze, seminari e convegni. Tra questi: conferenza di C. Robustelli su *Genere, grammatica e linguaggio amministrativo*; seminario sul canone letterario a c. di L. Spera e T. de Rogatis, in collab. col Dottorato in Linguistica storica, Linguistica educativa e italianistica; patrocinio al convegno *Nel nome della madre* (a c. di D. Brogi, T. de Rogatis, C. Franco, L. Spera); convegno "Linguaggio e valori di genere: quale didattica" (gennaio 2017).

Tra le altre iniziative: partecipazione al Tavolo comunale sulle politiche di genere; collaborazione alla staffetta di lettura promossa dall'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione Toscana; patrocinio al Gay Pride e adesione alla campagna contro l'omofobia; collaborazione con l'Ateneo per la promozione di un laboratorio teatrale gestito dagli studenti dell'Ateneo; collaborazione con l'Ateneo per l'attivazione di un servizio di counseling psicologico per gli studenti.

Situazione del personale in servizio presso l'Università per Stranieri di Siena

Per valutare al meglio la pianificazione di azioni positive è necessario partire dall'analisi della situazione esistente attraverso un quadro della distribuzione del personale docente e tecnico amministrativo per genere e ruoli e della componente studentesca per anni e corsi di laurea.

I dati sottostanti sono integrati dai grafici riportati nell'**Allegato A**.

PERSONALE DOCENTE

- Professori Ordinari: 5 donne, 6 uomini
- Professori Associati: 14 donne, 6 uomini
- Docenti a contratto: 7 donne, 8 uomini
- Supplente docente: 1 donna
- Ricercatori universitari: 5 donne, 2 uomini

- Ricercatori tempo determinato: 7 donne, 3 uomini
- Docenti lingua italiana: 6 donne, 4 uomini
- CEL tempo indeterminato: 14 donne, 5 uomini
- CEL tempo determinato: 11 donne, 3 uomini
- Assegnisti: 12 donne, 8 uomini

DIRIGENTI:

- Donne: 2 (a contratto) Uomini: 1 (seconda fascia)

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Numero totale personale a tempo indeterminato al 31.03.2018

- Donne: 64 Uomini: 25

Distribuzione nei diversi livelli:

- Personale di categoria B: 21 donne, 9 uomini
- Personale di categoria C: 15 donne, 8 uomini
- Personale di categoria B: 18 donne, 4 uomini
- Personale di categoria EP: 10 donne, 4 uomini

COMPONENTE STUDENTESCA

Totale studenti: 2041

- Donne: 1640 Uomini: 401

L2-LS	I ANNO	II ANNO	III ANNO	FC	TOTALE
ISCRITTI M	15	4	5	6	30
ISCRITTI F	28	14	25	14	81
TOTALE GENERALE					111

L2-ML	I ANNO	II ANNO	III ANNO	FC	TOTALE
ISCRITTI M	124	91	60	47	322
ISCRITTI F	487	407	335	152	1381
TOTALE GENERALE					1703

LM-CT	I ANNO	II ANNO		FC	TOTALE
ISCRITTI M	9	5		4	18
ISCRITTI F	26	22		9	57
TOTALE GENERALE					75

LM-SL	I ANNO	II ANNO		FC	TOTALE
ISCRITTI M	12	11		8	31
ISCRITTI F	51	55		15	121
TOTALE GENERALE					152

Per quanto riguarda sia il personale docente sia il personale tecnico amministrativo, l'Università per Stranieri di Siena evidenzia una netta maggioranza di presenza femminile.

Esaminando separatamente le due categorie si può però notare come nella docenza gli uomini, in netta minoranza tra gli associati e tra i ricercatori, così come tra i CEL, sono (anche se di una sola unità) in maggioranza tra i professori ordinari, oltretutto tra i professori a contratto.

Il personale tecnico-amministrativo è invece composto in tutte le categorie da un numero nettamente maggiore di donne, con percentuali più o meno simili: 70% nella categoria B, 65% in C, 82% in D (dove si verifica la percentuale maggiore di donne), 71% in EP.

Anche per quanto riguarda la componente studentesca, il rapporto donne /uomini è decisamente a favore delle prime, che rappresentano l'80% del totale. Come si può vedere dai grafici in allegato, questa percentuale generale rimane più o meno costante nei diversi corsi di laurea, con un minimo del 73% nel corso di laurea triennale in Lingua e Cultura Italiana.

Interventi a favore del benessere lavorativo e organizzativo

Con il termine "*benessere organizzativo*" si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza e produttività di una struttura pubblica. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano.

La legge n.183/2010 all'art.21 raccomanda che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione e "*un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*" aprendo così al PAP lo spazio per l'introduzione di misure che non

mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

A questi fini saranno poste in essere le seguenti azioni:

1) Monitoraggio del benessere organizzativo

Si ritiene opportuno avviare un progetto di monitoraggio del benessere organizzativo, analizzando i dati per categorie (distinguendo ad esempio la componente docente dal personale tecnico-amministrativo), per poter attuare interventi mirati. Poiché annualmente l'Ateneo somministra a tutto il personale un questionario che ha una parte rilevante dedicata a questo tema, si propone di stabilire una collaborazione con l'Amministrazione in modo da poter eventualmente contribuire all'elaborazione delle domande e all'analisi dei dati raccolti, per evitare duplicazione di rilevazioni.

2) Formazione per il benessere organizzativo

In base anche all'analisi dei risultati del monitoraggio saranno intrapresi percorsi di formazione che intervengano in particolare sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane attraverso:

- a) corsi di formazione, anche in collaborazione con altre aziende o istituzioni presenti sul territorio, rivolti al personale avente compiti di gestione delle risorse umane, direzione e coordinamento di strutture
- b) seminari rivolti a tutto il personale sul tema della conciliazione, del benessere organizzativo e della composizione dei conflitti sui luoghi di lavoro.

Nell'ambito del condiviso impegno con l'Ateneo per l'individuazione di modi e strumenti efficaci per migliorare e qualificare il benessere lavorativo e per contribuire a una formazione continua sui temi di pertinenza, il CUG manifesta infine la propria disponibilità (per i temi di propria pertinenza) a collaborare in futuro alla definizione del *Piano di formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo* promosso dall'Amministrazione annualmente.

Erogazione di sussidi e benefit economici al personale (ai sensi dell'art. 65 CCNL 2016-2018)

In base all'art. 65 del CCNL 2016-2018 si intende definire i criteri per l'attribuzione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti dell'Ateneo, con particolare attenzione a situazioni di disagio economico, al fine di supportare il personale in relazione a spese di varia natura che deve sostenere per sé e per la propria famiglia (spese mediche, spese per istruzione dei figli, trasporto pubblico) su fondi stanziati stabilmente.

Telelavoro e smart working

Per favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e vita familiare si ritiene ormai indispensabile l'attivazione di modalità lavorative diverse, previste e promosse anche dalla normativa recente per le pubbliche amministrazioni. Tra queste:

- 1) **Telelavoro.** Modalità alternativa di lavoro che consente al dipendente che si trova in particolare situazione di continuare a svolgere l'attività lavorativa da casa, conciliando le esigenze personali con quelle lavorative, con un'organizzazione personale dei tempi di lavoro nell'arco della giornata, senza subire decurtazioni del trattamento economico. Come noto, ai sensi della normativa vigente (L. n. 191/1998, D.P.R. n.70/1999 e Accordo quadro del 23 marzo 2000), l'attivazione del telelavoro è legata principalmente al conseguimento di economie e al miglior utilizzo delle risorse umane.
- 2) **Smart working.** Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordi integrativi, tra dipendente e datore di lavoro e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto utilizzando ad esempio pc portatili, tablet e smartphone. Si tratta di una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, contemporaneamente, favorisce la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella legge n.81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa ma va oltre: in modo strutturato e organico, valorizza l'autonomia del personale e la sua capacità di raggiungere gli obiettivi, innovando l'interazione col responsabile, col team di lavoro e con l'utenza.

Iniziative di ricerca e di formazione

- 1) **Catalogo bibliografico di genere dell'Ateneo.** L'azione mira a portare alla luce e a valorizzare la presenza degli studi di genere all'interno del patrimonio librario dell'Ateneo. Si intende partire con la pubblicazione (anche su supporto informatico) di un repertorio bibliografico che dia conto della consistenza, all'interno della biblioteca dell'Ateneo, della presenza di pubblicazioni sugli studi di genere e sulle pari opportunità.
- 2) **Organizzazione di incontri aventi ad oggetto il ruolo del genere e della cultura di genere nella formazione universitaria delle diverse figure professionali.** Si tratta di iniziative già ampiamente promosse in passato dal CPO e dal CUG, che si intende continuare a promuovere nel

prossimo triennio attraverso inviti tesi a coinvolgere esperte/i in ambito nazionale e internazionale in diversi ambiti disciplinari.

3) Schedatura e monitoraggio delle tesi di laurea e di dottorato, discusse nell'Ateneo negli ultimi dieci anni, che presentino contenuti specifici o un'attinenza con la cultura di genere.

Attraverso tale iniziativa il CUG si propone di recuperare e fornire indicazioni riguardo la presenza e l'attenzione alle tematiche di genere in una fase cruciale come quella dell'elaborazione del lavoro di tesi, in cui trova compimento il singolo percorso di studio e di formazione, nonché di ricerca. L'iniziativa assume un rilievo particolare alla luce della recente istituzione di un Premio per tesi di laurea e per pubblicazioni di dottori di ricerca finanziato dalla Regione Toscana e riservato ai laureati degli Atenei toscani. L'Università per Stranieri di Siena ha il ruolo di ente coordinatore del Premio, che si articola in tre edizioni (la prima si è tenuta nell'a.a. 2017-2018).

4) Promozione di pubblicazioni dedicate agli Studi di genere, all'interno delle quali saranno ospitati scritti di ricerca e atti di convegni e seminari organizzati dal CUG, senza vincoli disciplinari ma in vario modo inerenti il tema della lotta alle discriminazioni, i gender studies e le pari opportunità.

5) Promozione degli studi di genere. Si prevede l'organizzazione di seminari interdisciplinari rivolti agli studenti e alle studentesse, che ci si augura possano rientrare all'interno dei piani di studio a seguito di accordo col Direttore di Dipartimento, con i Coordinatori dei quattro CdS attivi nell'Ateneo e col Consiglio di Dipartimento, così come auspicato dalle *Indicazioni per Azioni positive del MIUR su temi di genere nell'università e nella ricerca*, al paragrafo 7.

6) Attività di collaborazione con enti universitari italiani e stranieri per l'approfondimento, in prospettiva comparata, delle tematiche inerenti le funzioni del CUG.

Interventi per la popolazione studentesca

Gli interventi previsti nel presente documento rappresentano uno strumento di contrasto alle discriminazioni e di promozione del benessere dei singoli individui in diversi aspetti della vita universitaria.

Dal momento della sua istituzione, il CUG si è dimostrato sensibile alle diverse necessità della collettività, impegnandosi nel registrare la necessità di servizi rivolti specificamente alla componente studentesca.

In particolare, il CUG ha collaborato con l'Ateneo in relazione ai seguenti interventi:

1. Un servizio di counseling psicologico gratuito, volto a sostenere gli studenti nell'affrontare le diverse difficoltà relative ai particolari stati psico-fisici connessi alla quotidianità della vita universitaria, non necessariamente legati ad un particolare disturbo psicologico. L'attività di counseling ha quindi come obiettivo quello di promuovere un ambiente di studio sereno, attraverso uno spazio di ascolto e dialogo necessario per il benessere psico-fisico generale di ogni individuo.
2. L'attivazione e la gestione di una "carriera Alias" per persone in transizione di genere, fondamentale per garantire alle studentesse e agli studenti un ambiente privo di discriminazioni, nel pieno rispetto della libertà individuale e del diritto all'esercizio dell'identità di genere come elemento costitutivo del diritto all'identità della persona.

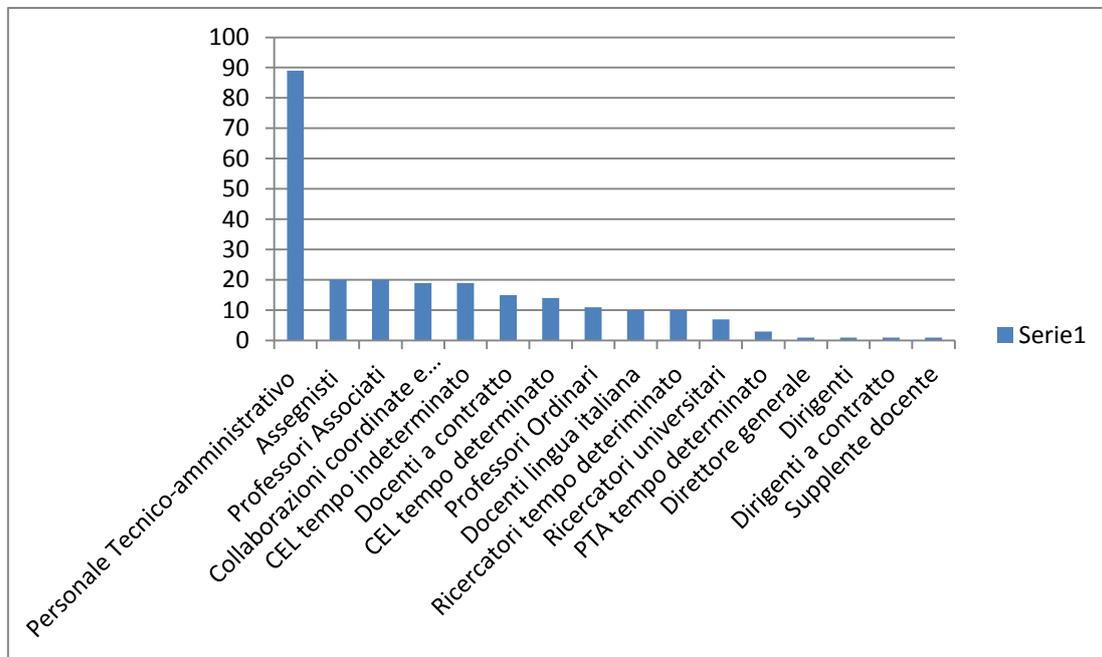
L'Università per Stranieri di Siena è un Ateneo attento alle esigenze della popolazione studentesca e impegnato nell'eliminazione di ogni forma di discriminazione. In questa prospettiva, la promozione di un paritario accesso alla formazione e ai più alti livelli di studio previsti nel nostro paese, eventuale preludio ad un accesso lavorativo corrispondente, deve prevedere e promuovere tutte quelle azioni positive tese a rimuovere le barriere che impediscono una piena realizzazione della persona in ogni sua differenza, uomo o donna, abile o disabile.

Per quanto riguarda gli interventi da poter attivare in futuro, si individuano i seguenti obiettivi:

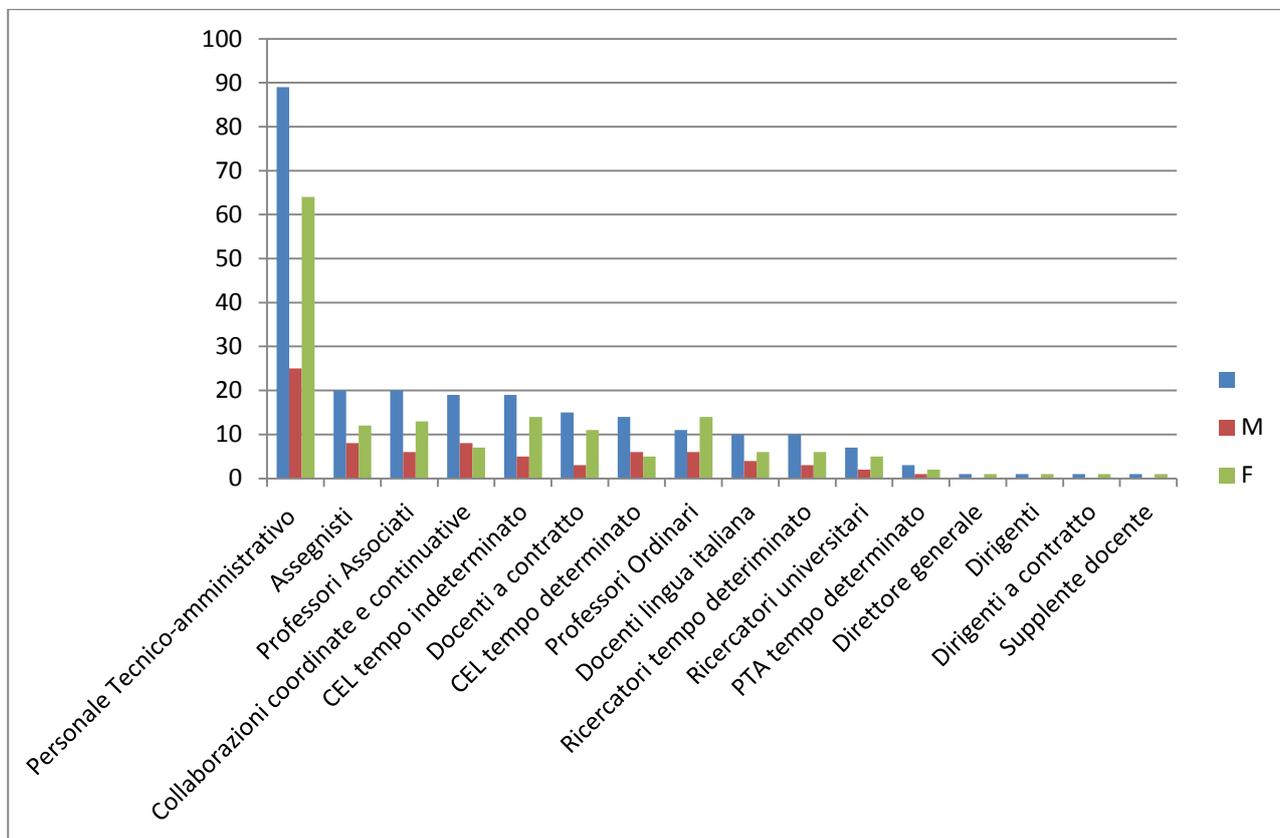
1. Collaborazione con l'Ateneo per l'ampliamento e il miglioramento di alcuni aspetti della "carriera Alias", già attiva nel nostro Ateneo, in modo da ridurre al minimo le criticità e renderla più inclusiva.
2. Collaborazione con l'Ateneo per la creazione di almeno un servizio igienico gender-free, con lo scopo eliminare le discriminazioni basate sul genere e di abbattere la distinzione binaria uomo-donna. La creazione di questo spazio è rivolta a includere le persone in transizione di genere e le identità non binarie, senza andare incontro a discriminazioni e senza che venga minato il diritto di esercitare la propria identità di genere.
3. Collaborazione con l'Ateneo per l'istituzione di una figura professionale che si occupi dell'accoglienza degli studenti con disabilità e con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) quando richiesto specificamente dagli studenti interessati. Questo servizio ha come scopo quello di sostenere gli studenti nell'affrontare le difficoltà che possono incontrare durante il percorso di studio, in modo da garantire l'inclusione e una più attiva partecipazione alla vita universitaria.

ORGANICO PERSONALE UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA

Dati totali



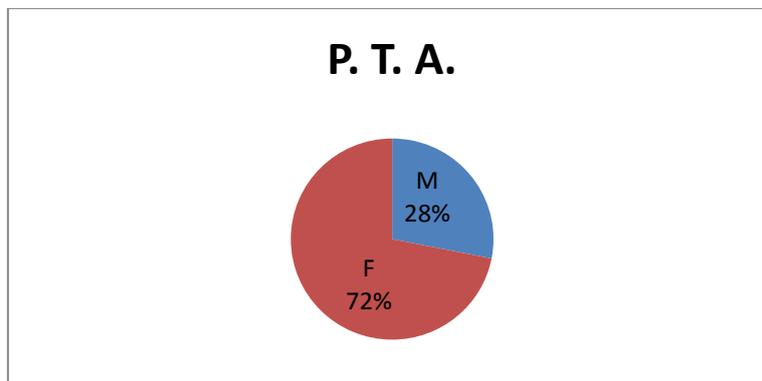
Dati generali suddivisi per genere



PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

NUMERO TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Donne: 64 Uomini: 25

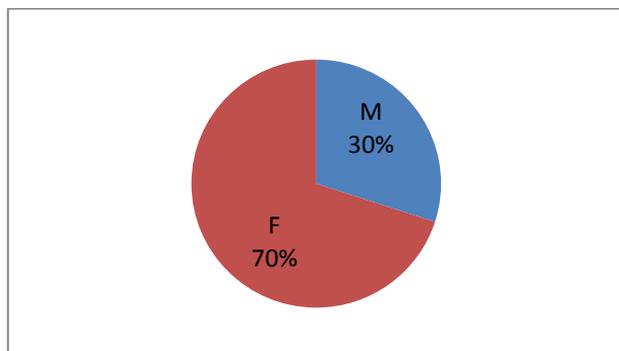


DISTRIBUZIONE NEI DIVERSI LIVELLI:

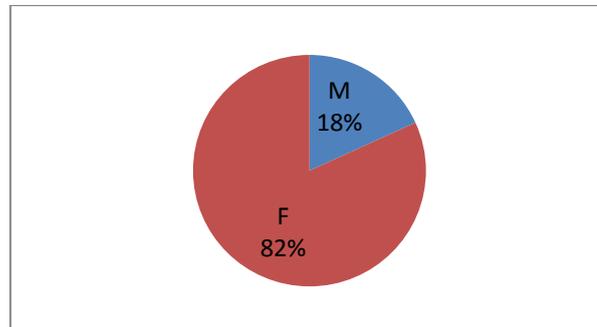
Dirigenti

Donne: 2 (a contratto) Uomini: 1 (seconda fascia)

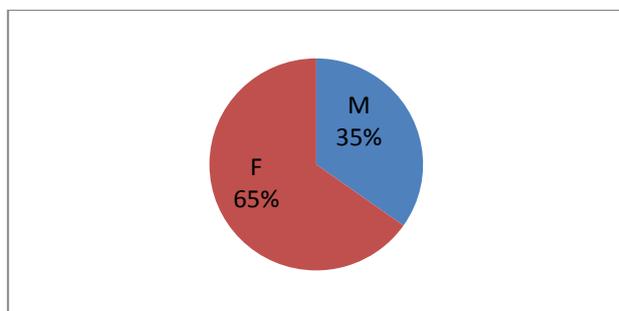
Personale di categoria B: 21 donne, 9 uomini



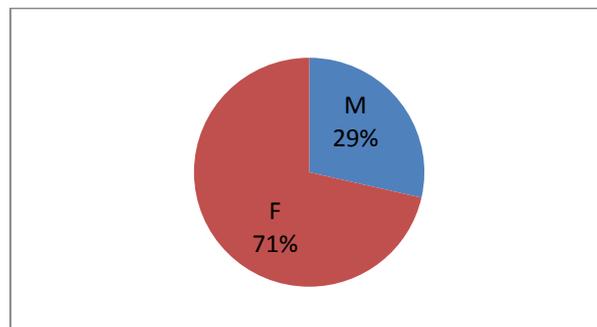
Personale di categoria D: 18 femmine, 4 maschi



Personale di categoria C: 15 femmine, 8 maschi



Personale di categoria EP: 10 femmine, 4 maschi



PERSONALE DOCENTE

Numero totale docenti

Professori Ordinari: 5 donne, 6 uomini

Professori Associati: 14 donne, 6 uomini

Docenti a contratto: 7 donne, 8 uomini

Supplente docente: 1

Ricercatori universitari: 5 donne, 2 uomini

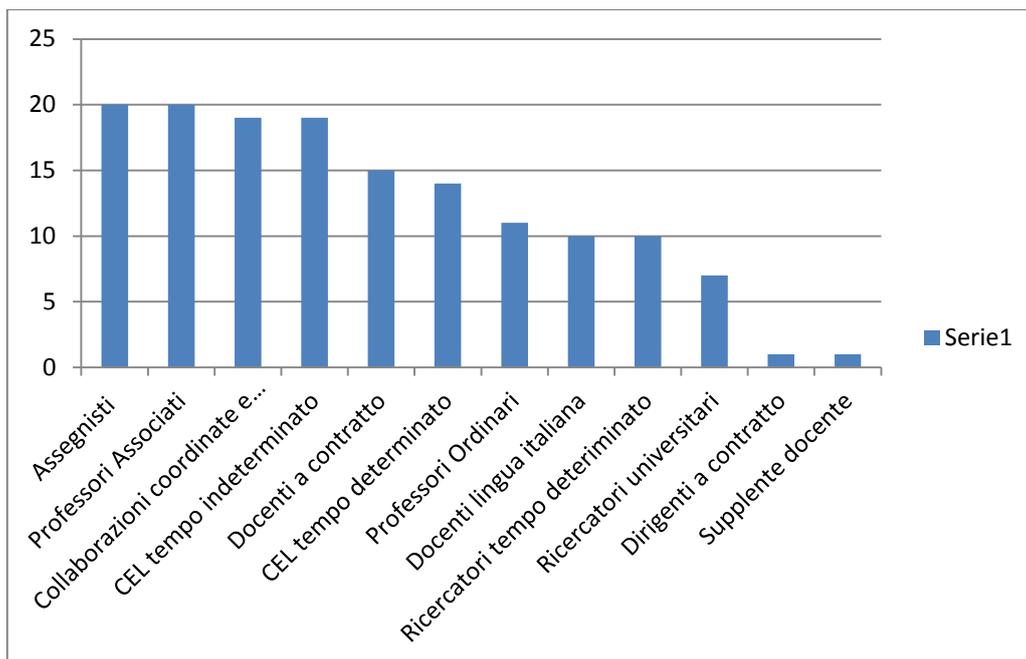
Ricercatori tempo determinato: 7 donne, 3 uomini

Docenti lingua italiana: 6 donne, 4 uomini

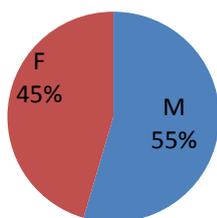
CEL tempo indeterminato: 14 donne, 5 uomini

CEL tempo determinato: 11 donne, 3 uomini

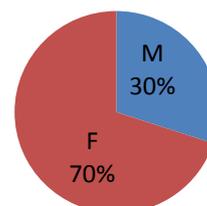
Assegnisti: 12 donne, 8 uomini



Professori Ordinari



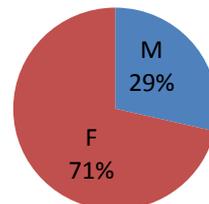
Professori Associati



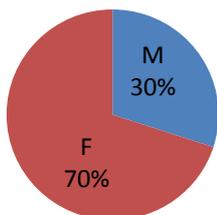
Docenti a contratto



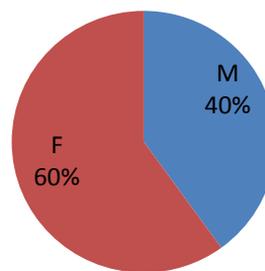
Ricercatori



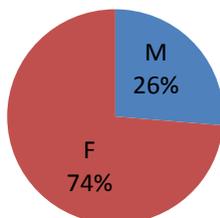
Ricercatori a tempo determinato



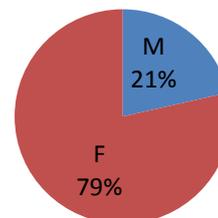
Docenti di lingua



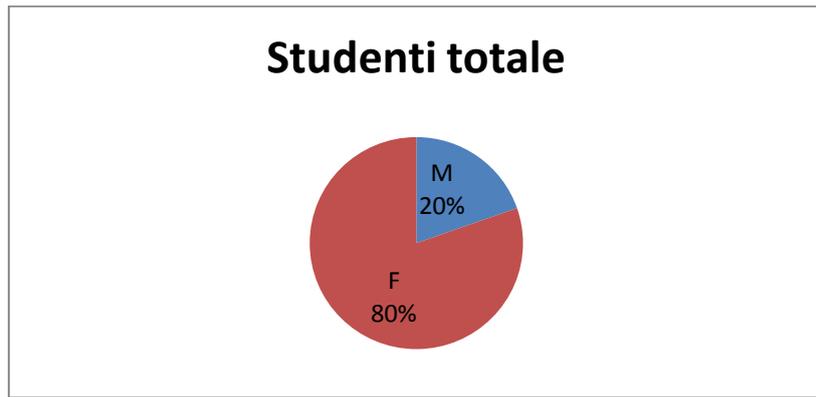
CEL tempo indeterminato



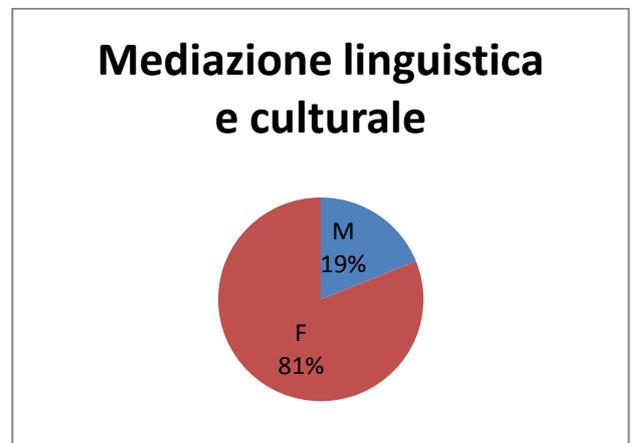
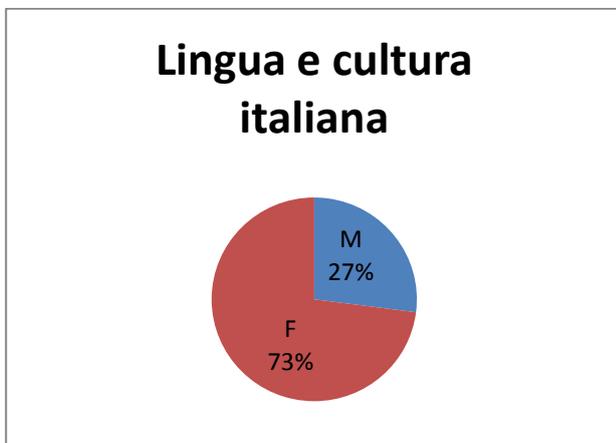
CEL A TEMPO DETERMINATO



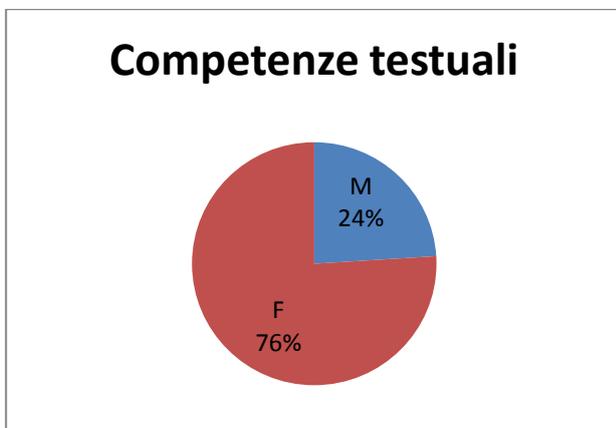
COMPONENTE STUDENTESCA



Laurea triennale



Laurea Magistrale



Decreto n. 37.21

Prot. n. 2777

IL RETTORE

- Viste le Leggi sull'Istruzione Universitaria;
- Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 57 "Pari opportunità" (come modificato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183);
- Visto il D.Lgs. 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", come modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 e in particolare l'art. 48 che prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo di riferimento;
- Vista la Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Vista la Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011 contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG volta a incentivare, oltre le pari opportunità, anche la valorizzazione del benessere e l'opposizione alle discriminazioni;
- Considerato che, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità di genere. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un contesto lavorativo per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento;
- Visto lo Statuto dell'Università per Stranieri di Siena adottato con D.R. 203.12 dell'8 maggio 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 117 del 21 maggio 2012 e, in particolare, l'art. 19, comma 2, che prevede che la predisposizione del Piano di Azioni Positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell'Università per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Visto il D.R. n. 314.14 del 4.07.2014 con il quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG dell'Ateneo, per il quadriennio 4 luglio 2014 – 3 luglio 2018;
- Visto il D.R. n. 233.18 del 3.07.2018 con il quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG dell'Ateneo, per il quadriennio 4 luglio 2018 – 3 luglio 2022;
- Visto il Regolamento per il funzionamento del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Università per Stranieri di Siena, emanato con D.R. n. 335.15 del 22.07.2015 con particolare riferimento all'art. 9, comma b);
- Vista la nuova Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" con la quale sono

state ridefinite le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. 198/2006 di cui sopra;

- Tenuto conto che tale Direttiva sostituisce quella del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla già citata Direttiva del 4 marzo 2001 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Preso atto che la Direttiva n. 2/2019 stabilisce che il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance;
- Visto il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 dell’Università per Stranieri di Siena predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG;
- Considerato che il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 è stato inviato alla Consiglierà Provinciale di Parità della Provincia di Siena con nota prot. 1637 del 18 gennaio 2021 e alla Consiglierà Regionale di Parità della Regione Toscana con nota prot. n. 1638 del 18 gennaio 2021;
- Informate le OO.SS. e le RSU in data 21 gennaio 2021;
- Acquisito il parere favorevole della Consiglierà Provinciale di Parità della Provincia di Siena in data 25 gennaio 2021 (prot. di Ateneo n. 2225 del 25 gennaio 2021);
- Viste le delibere di adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2021-2023 del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26 gennaio 2021;

DECRETA

è emanato il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2021-2023 DELL’UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA nel testo allegato al presente Decreto del quale costituisce parte integrante.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) è reso pubblico mediante pubblicazione all’albo on-line e sul sito internet di Ateneo.

Siena, 29 gennaio 2021

IL RETTORE
(f.to Prof. Pietro Cataldi)*

La compilatrice: Dott.ssa Francesca Bianchi

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell’Amministrazione Digitale e norme ad esso connesse.

Il presente documento è conforme al documento originale ed è prodotto per la pubblicazione sul portale istituzionale nella modalità necessaria affinché risulti fruibile dai software di ausilio, in analogia a quanto previsto dalle norme sull’accessibilità. Il documento originale è a disposizione presso gli uffici della struttura competente.



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

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP)

2021-2023

Indice

Costituzione e composizione del CUG.....	pag. 3
1. Fonti normative e premessa.....	pag. 4
2. Il triennio 2018-2020: principali linee di azione.....	pag. 6
3. Situazione del personale in servizio presso l'Ateneo.....	pag. 8
4. Interventi a favore del benessere lavorativo e organizzativo.....	pag 12
a. Monitoraggio del benessere organizzativo	
b. Formazione per il benessere organizzativo	
5. Erogazione di sussidi e benefit economici al personale.....	pag. 18
6. Telelavoro e lavoro agile.....	pag. 19
7. Iniziative di ricerca e di formazione per la popolazione studentesca	pag. 21
8. Interventi per disabilità e DSA.....	pag. 22

Costituzione e composizione del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da ora in poi CUG) dell'Università per Stranieri di Siena, che ha elaborato il *Piano di Azioni Positive 2021-2023*, è stato costituito con Decreto rettorale n. 233 del 3 luglio 2018 per il quadriennio 4/7/2018 – 3/7/2022 (ad eccezione della rappresentanza studentesca, il cui mandato dura due anni e si è concluso il 15/04/2020) nella seguente composizione:

Presidente

prof.ssa Lucinda Spera - Delegata del Rettore alle Questioni di genere e pari opportunità

Rappresentanti dei Docenti

prof. Andrea Villarini
prof. Valentino Baldi

Componenti nominati dalle organizzazioni sindacali

Componenti effettivi

dott.ssa Elisabetta Carli
dott.ssa Elena Carrea
dott.ssa Tiziana Petreni

Componenti supplenti

dott.ssa Paola Calefato
sig.ra Emanuela Carletti

La rappresentanza degli studenti, sino al 15 aprile 2020 affidata alla studentessa dott.ssa Michela Gonfia (componente effettivo) e alla studentessa dott.ssa Noemi Di Rosa (supplente), è in attesa di rinnovo: l'emergenza da COVID-19 e le misure per la sicurezza e tutela della salute conseguentemente adottate dall'Ateneo (si rinvia ai Decreti rettorali emanati e presenti nel [sito](#)) non hanno infatti permesso lo svolgimento delle elezioni di rinnovo delle cariche. Si attende l'organizzazione di un *election day* a distanza nei primi mesi del 2021.

Personale tecnico-amministrativo

dott.ssa Francesca Bianchi (Segreteria Generale).

1. Fonti normative e premessa

Il D.Lgs. n. 198, 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità", modificato dal decreto legislativo n.5/2010, prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo di riferimento. Il 4 marzo 2011, inoltre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la Direttiva contenente le *Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG* volta a incentivare, oltre le pari opportunità, anche la valorizzazione del benessere e l'opposizione alle discriminazioni. Più recentemente la Nuova Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (n. 2/2019 del 26 giugno 2019) ha ridefinito le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione; la direttiva sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla già citata direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni». In ordine ai Piani triennali di azioni positive, in ragione del loro collegamento con il ciclo della *performance*, la direttiva n. 2/2019 stabilisce che il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*. Il presente Piano di Azioni Positive recepisce e adotta tale direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall'amministrazione ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Le azioni positive, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità di genere. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un contesto lavorativo per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il Piano delle Azioni Positive rappresenta, dunque, lo strumento per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e perseguire l'obiettivo di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo nel luogo di lavoro e di studio.

In sintonia con le più recenti normative in materia, il Piano di Azioni Positive (da ora in poi PAP) è volto non solo a tutelare le pari opportunità tra uomini e donne ma anche a promuovere azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Il PAP deve prevenire ogni tentativo di mobbing e assicurare inoltre a tutto il personale un adeguato ambiente di lavoro, in modo tale da garantire pari opportunità, salute, sicurezza, elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in

termini di produttività e di appartenenza.

L'Università per Stranieri di Siena, adottando il presente Piano di Azioni Positive, assolve un obbligo di legge e, contemporaneamente, esprime la volontà di dotarsi di uno strumento operativo per l'applicazione dei suddetti principi, ampiamente condivisi dalla comunità accademica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, dello Statuto dell'Università per Stranieri di Siena, la predisposizione del Piano di Azioni Positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell'Università per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 9, comma b del Regolamento per il funzionamento del CUG).

Il CUG, previsto per tutte le pubbliche amministrazioni dall'art. 21 della L. 183/2010, come novella il D.Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni) è nato dall'idea di riunire in un unico organo le competenze in precedenza allocate in più organi. Nell'Università per Stranieri è stato istituito con DR. n. 314 del 4 luglio 2014. Recependo le indicazioni della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione pubblica e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011 (Linee guida sui CUG) che ha riservato per le Università uno spazio di autonomia nella composizione dell'organo, il CUG dell'Università per Stranieri ha previsto anche la componente studentesca, dunque esso si rivolge a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico-amministrativo, studenti.

2. Il triennio 2018-2020: principali linee di azione

Dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2018-2020, nel triennio in questione il CUG ha collaborato con l'Ateneo per la promozione di azioni con cui realizzare gli obiettivi indicati nel documento in questione.

Nel rispetto della normativa e nell'ottica di tale proficua collaborazione, sono stati sottoposti al parere del CUG:

- il Regolamento per l'erogazione di sussidi e benefit al personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 67 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018 (emanato con DR 459 del 30.11.2018)
- il Piano della Formazione del personale tecnico-amministrativo 2019-2020 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 29.11.2018)
- il Piano per gli interventi a favore degli studenti diversamente abili (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 29.11.2018)
- il Questionario sul Benessere Organizzativo dell'Ateneo, trasmesso annualmente al personale tecnico amministrativo e ai docenti
- il Piano Strategico dell'Ateneo 2019-2021 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 10.12.2019)

Per quanto riguarda le collaborazioni interne ed esterne, il CUG

ha collaborato

- con la Delegata del Rettore alle Questioni di genere e pari opportunità, che è anche la Presidente del CUG
- con il Delegato del Rettore alla Disabilità
- con il Delegato del Rettore all'Orientamento
- con la Delegata del Rettore alla Terza missione
- con le RSU negli ambiti di interesse comune
- con l'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Siena, della Provincia di Siena e della Regione Toscana

ha partecipato

- al Tavolo comunale sulle politiche di genere
- al Tavolo Regionale sulle politiche di genere
- ai lavori della Commissione sulle tematiche di genere istituito presso la CRUI, nella persona della Presidente

ha aderito

- alla *Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane*
- al *Toscana Pride*, concedendo il proprio patrocinio
- al progetto "Pentesilea", presentato dalla Provincia di Siena a valere sull'Avviso di cui al Decreto Dirigenziale della Regione Toscana n. 4917/2019

Il CUG ha inoltre collaborato con l'Ateneo

- per l'ampliamento e il miglioramento di alcuni aspetti della "carriera

Alias” per gli studenti

- per la creazione di servizi igienici gender-free
- per l’istituzione di un servizio di *counseling* psicologico gratuito per gli studenti.

Nell’ottica di un sintetico resoconto delle azioni positive poste in essere dall’Ateneo nel triennio 2018-2020 va poi evidenziato che nel corso del 2020 è stato raggiunto un obiettivo di primaria importanza: su delega del Rettore sono state infatti elaborate dalla Delegata alle PO e Presidente del CUG e in seguito approvate dagli organi le Linee guida per un linguaggio amministrativo rispettoso del genere (**Linguaggio amministrativo e differenze di genere. Linee guida 2020**), che pongono l’Ateneo all’avanguardia nel panorama italiano tra le Università (attualmente circa il 10%) che si sono dotate di uno strumento indispensabile per l’utilizzo di un linguaggio della comunicazione e amministrativo che intende rendere ragione, operativamente, di una radicata sensibilità e attenzione dell’Ateneo a veicolare i valori di rispetto per le differenze, di eguaglianza, apertura e confronto che da sempre sono alla base del suo operare e che ispirano la sua specifica missione culturale: educare alle differenze e sostenere un’etica delle pari opportunità tra i generi nel lavoro amministrativo, nello studio, nella ricerca e nell’accesso alle carriere.

Nell’ambito delle iniziative di contrasto alle discriminazioni e di promozione del benessere dei singoli individui nei diversi aspetti della vita universitaria, l’Ateneo ha messo a disposizione, nel triennio in questione, un **servizio di counseling psicologico** gratuito volto a sostenere gli studenti nell’affrontare le difficoltà relative ai particolari stati psico-fisici connessi alla quotidianità della vita universitaria. Il servizio - attivo dal 15 novembre 2017 - è gestito da una psicologa e *counselor*, che riceve gli studenti un giorno a settimana previo appuntamento concordato via mail scrivendo all'indirizzo didattica@unistrasi.it. Nel corso degli ultimi 3 anni gli studenti che hanno usufruito del servizio sono stati 145, di cui 55 nel 2019. Il servizio sarà attivo anche nel corso del prossimo triennio.

Il CUG è tenuto a svolgere anche un’azione di tutela nei confronti di tutti i componenti della comunità accademica prevenendo o rimuovendo situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all’interno dell’amministrazione. In occasione di situazioni di disagio o rilevazione di criticità manifestate da un membro della comunità, il CUG ha dunque recepito le osservazioni (garantendo la massima riservatezza) affinché fossero portate all’attenzione della Direzione generale o del Rettore in base all’area di competenza. Per il periodo in questione non sono pervenute segnalazioni in tal senso.

Per maggiori dettagli relativi alle attività promosse dal CUG nell’ultimo triennio si rinvia ai capitoli 3-8 di questo documento e alle *Relazioni annuali 2016-2018* ([https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato Unico di Garanzia - CUG.htm](https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato%20Unico%20di%20Garanzia%20-%20CUG.htm)) e 2019 ([https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/CUG.%20RELAZIONE%202019 -unito.pdf](https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/CUG.%20RELAZIONE%202019-%20unito.pdf)). La *Relazione 2020* sarà presentata agli Organi, secondo quanto previsto dalla normativa, entro il mese di marzo 2021.

3. Situazione del personale in servizio presso l'Ateneo

Le Università sono chiamate ad agire in linea con le politiche internazionali sull'uguaglianza di genere, al fine di pianificare strategie e misure atte a compensare le attuali disuguaglianze, in modo che a uomini e donne sia garantito un accesso a risorse ed esperienze in funzione delle scelte individuali e del merito, non dell'appartenenza al genere.

L'analisi dei dati presentati nella Relazione sull'attività 2019 del CUG, di cui riportiamo le tabelle di interesse in merito, evidenzia una leggera predominanza del genere femminile nelle varie categorie di docenti impegnati in Ateneo, con una percentuale del **59,33%** di donne *versus* una percentuale del **40,67%** di uomini. In particolare si rileva una forbice a favore del genere femminile maggiormente evidente nel ruolo di Professore Associato.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO AL 31/12/2019

Classi età	UOMINI					DONNE					tot
	TOT	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Inquadramento											
Professore ordinario			1	3	2			2	3	2	13
Professore associato			3	2	1			8	8		22
Ricercatore universitario				2				2	1		5
Ricercatore a tempo determinato di tipo A		2	3				1				6
Ricercatore a tempo determinato di tipo B		1		1			2	2			6
Docente di lingua italiana					3					4	7
Totale personale		3	7	8	6		3	14	12	6	59
% sul personale complessivo	40,67%	5,08%	11,86%	13,56%	10,17%	59,33%	5,08%	23,73%	20,34%	10,17%	100,00%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO AL 31.12.2020

L'analisi dei dati più recenti, relativi al personale docente al 31/12/2020, di cui si riporta la tabella di interesse in merito, evidenzia una più importante predominanza del genere femminile nella quasi totalità delle categorie di docenti impegnati in Ateneo, con una percentuale complessiva del **65,85%** di donne (era del 59,33% nel 2019) *versus* una percentuale del **34,15%** di uomini (era del 40,67% nel 2019). Importante e significativa è la presenza di donne tra i Ricercatori universitari (donne **75%**; uomini **25%**). L'unico ruolo in cui la percentuale di uomini supera di poco quella delle donne è tra i professori ordinari, con il **53,33%** di uomini e il **46,67%** di donne. Complessivamente, dunque, anche i dati del 2020 evidenziano una importante presenza di donne nei diversi ruoli del personale docente, con una forbice a favore del genere femminile maggiormente evidente nel ruolo di Professore Associato (donne **77,27%**; uomini **22,73%**).

	Uomini	Donne	Uomini	tot										
	da 35 a 39	da 35 a 39	da 40 a 44	da 40 a 44	da 45 a 49	da 45 a 49	da 50 a 54	da 50 a 54	da 55 a 59	da 55 a 59	da 55 a 59	da 60 a 64	da 60 a 64	
Professore Ordinario	0	0	0	0	1	0	3	2	2	1	1	4	1	15
Professore Associato	0	0	1	1	0	2	1	10	2	3	1	1	0	22
Docenti di lingua italiana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7
Ricercatori universitari	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	4
Ricercatori a tempo det.	2	8	3	3	0	0	3	0	0	1	0	0	0	20
TOT DOCENTI	2	8	4	5	1	3	7	12	5	6	2	9	4	68

	Uomini	Donne	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
Professore Ordinario	8	7	15	53,33	46,67
Professore Associato	5	17	22	22,73	77,27
Docenti di lingua italiana	3	4	7	42,86	57,14
Ricercatori universitari	1	3	4	25,00	75,00
Ricercatori a tempo determinato	8	12	20	40,00	60,00
TOT DOCENTI	25	43	68	34,15	65,85

Collaboratori Esperti Linguistici	UOMINI							DONNE						
	Classi età		da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	tot	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tipo Presenza	tot													
Tempo Pieno			3	3		6			4	9	2		15	100,00
Part Time >50%			1			1								
Part Time <50%														
Totale			4	3		7			4	9	2		15	100,00
Totale %	32%		57,14	42,86		100,00	68%		26,67	60,00	13,33		100,00	

Alla luce dei dati sin qui sinteticamente riportati, l'Università per Stranieri di Siena può definirsi dunque un Ateneo virtuoso, in quanto la percentuale di genere non solo viene rispettata, ma la presenza femminile risulta qualificata e valorizzata ad ogni livello e inquadramento di carriera sia per quanto riguarda il personale docente sia per il personale tecnico amministrativo, e questa dimensione di genere ha un impatto a tutti i livelli della vita universitaria: ricerca, didattica e organizzazione.

Nel corso del triennio 2018-2020 l'Ateneo ha infine garantito che la composizione di genere nelle Commissioni di concorso per il personale TA e per il personale docente rispettasse gli obblighi di legge previsti.

Obiettivi 2021-2023

Non rilevandosi criticità in merito, per il triennio 2021-2023 si ritiene opportuno continuare ad adottare le politiche del triennio precedente; non si ravvisa infatti la necessità di programmare azioni correttive in relazione a questo ambito.

4. Interventi a favore del benessere lavorativo e organizzativo

Con il termine “*benessere organizzativo*” si intende la capacità di un’istituzione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l’organizzazione in cui lavorano. Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza e produttività di una struttura pubblica.

È in questo senso che il PAP si predispone come spazio mirato di analisi, individuazione di obiettivi, monitoraggio degli stessi e introduzione di misure che intervengano a più livelli non solo nella rimozione di possibili discriminazioni tra e nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche, ad un livello più profondo, nel migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Nel corso del triennio 2018-2020 sono state poste in essere le seguenti azioni negli ambiti indicati:

a) Monitoraggio del benessere organizzativo

Con gli obiettivi di ottenere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti per chi studia, chi insegna e chi svolge funzioni tecnico-amministrative e di effettuare una valutazione che riguardi “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato”, l’Ateneo monitora dal 2014-2015 il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo e dal 2016-2017 quello del personale docente attraverso un unico questionario che è somministrato annualmente in modalità informatica (per dati, statistiche e confronti si rinvia al link https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm).

Il CUG ha collaborato con l’Amministrazione alla definizione e promozione del *Questionario annuale per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale* nel triennio 2018-2020.

L’indagine 2018 si è svolta nel mese di ottobre e, per la prima volta, considerata la complessa articolazione del questionario, l’Amministrazione ha ritenuto opportuno procedere ad una somministrazione in via informatizzata, procedendo ad una compilazione on-line.

I destinatari del questionario sono stati il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, il personale docente e ricercatore e i collaboratori esperti linguistici per un totale complessivo di 169 unità. Il questionario era articolato sui seguenti ambiti di indagine:

- i requisiti richiesti dal D.Lgs. 81/2008 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sul vissuto del dipendente all’interno della propria struttura organizzativa;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione adottato dall’Ateneo;
- la valutazione del Responsabile (inteso come Direttrice del CLASS e Direttrice del CLUSS - per i Collaboratori Esperti Linguistici e per i Docenti di Lingua - come Responsabile di Area/Struttura - per il Personale Tecnico Amministrativo).

Per garantire l’anonimato dei compilatori sono state generate delle password monouso successivamente inserite all’interno di buste anonime, che ciascun dipendente ha ritirato, a propria scelta, presso l’Area Risorse Umane. Nel 2018, su un totale di n. **169 destinatari**, risultavano ritirate n. 139 password e n. **101 compilazioni**, ovvero il **60% dei destinatari**, mentre n. 38 persone si erano limitate a ritirare la password senza compilare o portare a termine il questionario.

L’indagine 2019, avviata l’11 novembre 2019 e conclusasi il 25 novembre 2019,

è stata effettuata come l'anno precedente in via informatizzata attraverso la compilazione on-line da parte del personale, al quale è stato garantito l'anonimato. Al fine di rendere più chiare alcune domande, anche su indicazione del CUG, il questionario è stato ulteriormente semplificato rispetto all'anno precedente, soprattutto attraverso quesiti che non permettessero margini di ambiguità interpretativa.

Destinatari del questionario sono stati il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, il personale docente e ricercatore e i collaboratori esperti linguistici per un totale complessivo di **170 unità**. Sono state ritirate n. 106 password di accesso e il questionario è stato compilato da n. **91 persone** (ovvero il **54% dei destinatari**), mentre n. 15 persone si sono limitate a ritirare la password senza compilare il questionario o senza portarlo a termine.

L'indagine 2020 è partita il 27 novembre e si è conclusa il 14 dicembre 2020. Destinatari del questionario sono stati il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, il personale docente e ricercatore e i collaboratori esperti linguistici per un totale complessivo di **174 unità** alle quali è stata sottoposta l'indagine in via informatizzata e in forma anonima. Al momento della reportistica dei dati è emerso che **107** persone (ovvero il **61,5%** dei destinatari) hanno compilato il questionario. Dunque, si rileva un aumento di partecipazione rispetto agli anni precedenti, che è da attribuirsi anche alla campagna di sensibilizzazione promossa dall'Ateneo.

Nella pagina web appositamente dedicata al Benessere Organizzativo (https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm) sono state pubblicate anche le comparazioni tra i risultati dei Questionari 2018, 2019 e 2020. Per quanto riguarda le molestie, il questionario ha permesso di rilevare che persiste una diversa percezione tra i generi: d'intesa con il CUG di Ateneo, l'Amministrazione ha ritenuto pertanto opportuno promuovere per il 2020 un questionario mirato a rilevare proprio la diversa percezione delle molestie sul lavoro tra uomini e donne.

Dall'analisi dei dati della rilevazione 2020 sembra ci sia nel personale intervistato un leggero miglioramento in tema di percezione di discriminazioni e molestie sul lavoro tra uomini e donne. Si abbassa la percentuale di persone che avverte una percezione negativa in merito legata all'ambiente di lavoro.

Obiettivi 2021-2023

Per il triennio 2021-2023 il CUG sta valutando insieme al Rettore e alla Direttrice Generale la possibilità di istituire per il personale uno sportello di ascolto contro il mobbing, oltre ad ulteriori azioni positive specifiche e concrete che rispondano alle criticità emerse dall'analisi del questionario sul benessere organizzativo relativo all'anno 2020. Per il triennio in questione il CUG conferma inoltre la propria disponibilità a collaborare alla annuale messa a punto del Questionario e delle sue aree prioritarie di monitoraggio e a promuovere, d'intesa con l'Amministrazione, una campagna di sensibilizzazione del personale al fine di incrementare la percentuale di quanti rispondono al Questionario, nella convinzione che un ampliamento del rilevamento dei dati potrà permettere all'Ateneo, di anno in anno,

azioni mirate di maggiore efficacia nell'intercettare eventuali criticità.

b) Formazione per il benessere organizzativo

Nel corso del triennio 2018-2020 sono stati intrapresi percorsi di formazione mirati alla conciliazione dei conflitti e alla gestione delle risorse umane attraverso interventi previsti nel Piano di Formazione adottato dall'Amministrazione, come di seguito illustrato. L'Università per Stranieri di Siena ritiene infatti di fondamentale importanza la formazione e l'aggiornamento professionale ed è proprio su queste basi che, tra i 10 Obiettivi delineati nel Piano Strategico dell'Ateneo 2019 – 2021, l'Obiettivo 2 è focalizzato sulla "Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo" per valorizzarne le professionalità e le competenze. Ad oggi gli interventi effettuati sono stati in gran parte volti alla riqualificazione del personale attraverso la proposta di corsi di formazione, diversificati in base alle aree di provenienza del personale, oltre che su tematiche di interesse generale e connesse all'attuale situazione di emergenza legata al COVID, in termini di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2018-2020, il CUG ha collaborato dunque con l'Amministrazione per la promozione, la programmazione e la realizzazione delle azioni attraverso cui realizzare gli obiettivi di cui sopra. Per il conseguimento dei risultati prefissati, il CUG è dotato dall'Amministrazione di un budget annuale, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001.

Nel Budget di previsione per gli anni 2018, 2019, 2020 sono state previste, in particolare, le seguenti spese relative alle due linee principali previste nel PAP 2018-2020:

- a. La partecipazione dei componenti del CUG a iniziative nazionali e a convegni rivolti principalmente a questioni che attengono il benessere organizzativo, la conciliazione dei conflitti sul luogo di lavoro, la parità rivolta al genere e agli altri ambiti di potenziale discriminazione.
- b. L'organizzazione della "Giornata internazionale della donna" attraverso spese per convegni/conferenze.
- c. L'organizzazione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", attraverso spese per convegni/conferenze.
- d. L'adesione alla "Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità e Garanzia Universitari".
- e. La cura di pubblicazioni dedicate agli argomenti menzionati sopra.

Anche al fine di convogliare e comunicare le iniziative intraprese, il CUG è stato

dotato di una pagina istituzionale dedicata del sito dell'Ateneo:
https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm

L'offerta formativa presente nel Piano della Formazione 2019-2020, documento redatto dall'Ateneo per il secondo biennio consecutivo e deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/11/2018, è finalizzata proprio a fornire a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Università per Stranieri di Siena il necessario supporto per lo svolgimento delle attività lavorative necessarie anche alla realizzazione del Piano Strategico dell'Ateneo.

L'analisi dei bisogni formativi, punto di partenza obbligatorio del processo formativo, è stata effettuata tramite schede di rilevazione condivise col CUG e inviate ai Responsabili delle Aree/Strutture; sulla base dell'analisi delle schede è stato predisposto il seguente *Piano di Formazione per il biennio 2019-2020*, nel quale sono state evidenziate ed accorpate le varie aree tematiche di intervento formativo del personale.

PIANO DI FORMAZIONE 2019-2020

Area tematica innovazione organizzativa	
Titolo	Destinatari
Comunicazione interna, Attività di Front Office e capacità di soddisfare gli utenti	Tutte le strutture
Innovazione Organizzativa nel Sistema Universitario e allocazione delle risorse	Area Risorse Umane, Area Management Didattico e URP, Area Risorse Finanziarie, DADR, Coordinamento Amministrativo Centri di Ricerca Servizi
Ciclo della Performance, Assegnazione degli Obiettivi e Indicatori di Risultato	Area Risorse Umane, Area Assicurazione Qualità, Segreteria Generale
Terza Missione nelle Università e negli Enti Pubblici di Ricerca	Area Risorse Umane, Area Management Didattico e URP, DADR, Segreteria Generale
Regole del Corretto Web Editing (posizionamento, tecniche di indicizzazione, parole chiave, costruzione delle pagine, ottimizzazione, accessibilità)	Coordinamento Comunicazione e Relazioni Esterne, Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali
Benessere lavorativo: prevenzione e gestione di conflitti e situazioni di stress correlato	Tutte le strutture
Legislazione sui Rifiuti Speciali	Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici
Area tematica anticorruzione e trasparenza	
Titolo	Destinatari
L'Accesso agli Atti e l'Accesso Civico, Trasparenza	Tutte le strutture
Sistemi di prevenzione della Corruzione: regole, soggetti, strumenti	Tutte le strutture
Area tematica giuridico normativa	
Titolo	Destinatari
Contrattazione collettiva e decentrata, Mobilità, Mansioni, Trattamento assenze	Area Risorse Umane

È attualmente in fase di elaborazione e sarà consultabile a breve al seguente link <https://www.unistrasi.it/1/413/3916/Formazione.htm> il PIANO DI FORMAZIONE 2021-2023.

Per docenti e studenti il CUG ha inoltre organizzato incontri e conferenze aventi per oggetto la cultura di genere. Al fine di valorizzare le tesi di laurea e di dottorato discusse nell'Ateneo aventi attinenza con la cultura di genere e con la rimozione di stereotipi sessisti e per promuovere pubblicazioni dedicate agli stessi temi, il CUG ha poi promosso per il triennio 2017-2019 il Premio finanziato dalla Regione Toscana "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere", che ha premiato laureati e dottori di ricerca anche dell'Università per Stranieri, che è stato Ateneo capofila dell'iniziativa tra le Università toscane. La Presidente del CUG ha inoltre presieduto per l'intero triennio la Commissione di valutazione del Premio. Gli esiti complessivi di tale iniziativa sono stati molto positivi sia in ordine al coinvolgimento numerico del personale TA, dei docenti e degli studenti sia in merito alla sensibilizzazione rispetto alle tematiche affrontate o promosse. Informazioni più specifiche sono reperibili al link

(https://www.unistrasi.it/1/599/4315/Premio_Analisi_e_contrasto_degli_stereotipi_di_genere.htm).

A questo si aggiungono altre iniziative formative, indirizzate al personale docente e tecnico-amministrativo e alle studentesse e agli studenti, direttamente organizzate e proposte dal CUG sui temi del mobbing, delle rappresentazioni di genere e del linguaggio della comunicazione:

- conferenza in occasione della "Giornata Internazionale della Donna 2019" tenuta dalla prof.ssa Patrizia Gabrielli, docente dell'Università degli Studi di Siena e da Barbara Poggio, docente dell'Università degli studi di Trento, intitolata *Elette ed eletti. Rappresentanza e rappresentazioni di genere nell'Italia repubblicana* (27 marzo 2019);
- conferenza sul tema del mobbing tenuta dalla professoressa Lara Lazzeroni, docente di Diritto del Lavoro nella Pubblica Amministrazione e Relazioni Industriali dell'Università di Siena, e coordinata dalla Presidente del CUG (22 gennaio 2020);
- in occasione della Giornata Internazionale della donna, in collaborazione con il cinema Alessandro VII di Siena e l'Istituto Luce-Cinecittà, il CUG e l'Ateneo hanno promosso la proiezione del film documentario di Tony Saccucci "La prima donna", già evento di preapertura della Festa del Cinema di Roma. A causa dell'emergenza COVID-19 l'evento è stato rinviato e si è tenuto nell'ottobre 2020;
- incontro con la Presidente dell'Associazione triestina *Parole O_Stili*, Rosy Russo, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne tenutosi in presenza e in remoto rivolto agli studenti dei Corsi di laurea magistrali in Competenze testuali per l'editoria, l'insegnamento e la promozione turistica e in Scienze linguistiche (corsi di Letteratura italiana e di Sociolinguistica) e aperto anche al personale docente e tecnico-amministrativo, sul tema degli stili comunicativi, soprattutto in rete, con un focus mirato sul Manifesto della Comunicazione non Ostile promosso dalla stessa associazione (5 novembre 2020).

Ancora in tema di benessere e di formazione, con DR 149 del 13 maggio u.s. l'Università per Stranieri di Siena ha aderito al **progetto "Pentesilea"** presentato dalla Provincia di Siena a valere sull'Avviso di cui al Decreto Dirigenziale della Regione Toscana n. 4917/2019 con scadenza 20 maggio 2019. Il Progetto "Pentesilea" ha perseguito l'obiettivo di contrastare gli stereotipi di genere e

valorizzare la presenza delle donne in ambiti tradizionalmente riservati agli uomini attraverso una serie di incontri seminari a carattere formativo e di sensibilizzazione gestiti da esperte/i nelle materie di riferimento. La Presidente del CUG ha partecipato in qualità di referente dell'Ateneo alle fasi di progettazione dell'iniziativa.

Obiettivi 2021-2023

Per il triennio 2021-2023 il CUG conferma la propria disponibilità a collaborare con l'Ateneo alla definizione del *Piano di Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo* promosso dall'Amministrazione annualmente, rendendosi eventualmente disponibile a una consulenza specifica sui temi di interesse (mobbing, conciliazione lavoro-famiglia, parità di genere nelle carriere, etc.) che rispondano in particolare alle criticità rilevate nella fase di monitoraggio del benessere organizzativo e a proporre e organizzare conferenze e incontri relativi alle tematiche di genere rivolti anche al personale docente e agli studenti.

Si intende continuare a incentivare anche l'azione di sensibilizzazione del personale docente e degli studenti in merito ai temi delle Pari opportunità: per il marzo 2021 è già stata programmata, in occasione della Giornata internazionale della donna, una conferenza della prof.ssa Caterina Toschi sul tema *Le donne galleriste nel Novecento*. Non si esclude nel prossimo triennio l'adozione di tali temi all'interno dei programmi dei corsi curriculari, così come attualmente indicato dalla Commissione CRUI Pari Opportunità.

5. Erogazione di sussidi e benefit economici al personale

In base all'art. 67 del CCNL 2016-2018 l'Amministrazione in data 30 novembre 2018 ha emanato il Regolamento per l'erogazione di sussidi e benefit al personale tecnico-amministrativo, che disciplina l'erogazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti con particolare attenzione a situazioni di disagio economico. Questa iniziativa è stata adottata nell'ambito della contrattazione integrativa al fine di supportare il personale in relazione a spese di varia natura da sostenere per sé e per la propria famiglia su fondi stanziati stabilmente, prevedendo la concessione di sussidi ai richiedenti nei limiti di 2.000 euro annui, con una differenziazione in base all'ISEE. Tale significativa scelta dell'amministrazione ha la finalità di valorizzare il lavoro, l'impegno, la dedizione umana e professionale del personale in questi anni di crescita dell'ateneo ed è stata confermata anche per gli anni 2019 e 2020. Secondo il Regolamento i sussidi sono stati messi a disposizione del personale tecnico-amministrativo per spese legate a situazioni di estrema fragilità che riguardino i dipendenti, come il decesso e la perdita di lavoro del coniuge o l'assistenza a persone non autosufficienti e in condizioni di particolare gravità. Gli stessi sussidi hanno finanziato, inoltre, spese legate all'istruzione scolastica e universitaria dei figli e alla formazione continua, configurandosi come un'azione concreta di supporto al personale in difficoltà da parte dell'Amministrazione.

I benefit sono stati, invece, messi a disposizione per tutti i richiedenti sulle spese sostenute nell'anno di competenza del budget fino ad un massimo di 350 euro annui riportati in dichiarazione dei redditi per la quota eventualmente non rimborsata dall'Agenzia delle Entrate. I benefit hanno fornito contributi per spese di trasporto, per la frequenza dei figli fino ai 14 anni di età a centri estivi, asili nido, per spese mediche di tipo specialistico sostenute e per attività sportive, formative e culturali.

Obiettivi 2021-2023

Anche per il triennio 2021-2023 il CUG rinnova la propria disponibilità a collaborare con l'Amministrazione nelle forme che si riterranno più efficaci per la definizione e programmazione delle misure di sostegno ai dipendenti, al fine di mantenere alta l'attenzione e la risposta a eventuali condizioni di disagio economico e per attuare una doverosa valorizzazione del lavoro e dell'impegno professionale del personale tutto nel corso di anni che hanno registrato una significativa crescita dell'Ateneo.

6. Telelavoro e lavoro agile

Obiettivo del PAP 2018-2020 era quello di favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e vita familiare, ritenendo indispensabile l'attivazione di modalità lavorative diverse, previste e promosse anche dalla normativa recente per le pubbliche amministrazioni. A partire dal marzo 2020, a seguito delle conseguenze sanitarie, economiche e sociali della pandemia di COVID-19, questo obiettivo si è trasformato in una necessità improrogabile che ha investito questo Ateneo, come tutti quelli nazionali. Le due principali linee di intervento del PAP 2018-2020 su cui il CUG ha garantito la propria collaborazione agli organi dell'Ateneo sono:

1) Telelavoro. Modalità alternativa di lavoro che consente al dipendente che si trova in particolare situazione di continuare a svolgere l'attività lavorativa da casa, conciliando le esigenze personali con quelle lavorative, con un'organizzazione personale dei tempi di lavoro nell'arco della giornata, senza subire decurtazioni del trattamento economico. Come noto, ai sensi della normativa vigente (L. n. 191/1998, D.P.R. n.70/1999 e Accordo quadro del 23 marzo 2000), l'attivazione del telelavoro è legata principalmente al conseguimento di economie e al miglior utilizzo delle risorse umane.

2) Smart working. Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordi integrativi, tra dipendente e datore di lavoro e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto utilizzando ad esempio pc portatili, tablet e smartphone. Si tratta di una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, contemporaneamente, favorisce la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella legge n.81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa ma va oltre: in modo strutturato e organico, valorizza l'autonomia del personale e la sua capacità di raggiungere gli obiettivi, innovando l'interazione col responsabile, col team di lavoro e con l'utenza.

Entrambe le modalità sono diventate assetto essenziale della vita amministrativa e didattica dell'Ateneo nel corso del 2020. Tenuto conto delle disposizioni normative per questa emergenza sanitaria, il personale tecnico amministrativo che ha prestato attività lavorativa in modalità agile presso il nostro Ateneo, fruendo di dispositivi informatici forniti dall'Amministrazione, dal 17 marzo 2020 è in totale di 85 persone (20 uomini e 65 donne).

Al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi durante il periodo dell'emergenza epidemiologica COVID-19, l'Università per Stranieri di Siena ha adottato soluzioni innovative di tipo tecnico, organizzativo e informatico, effettuando riunioni a distanza sulla piattaforma d'Ateneo. Le medesime soluzioni sono state adottate per la didattica, che è stata svolta a distanza con modalità sincrone e asincrone nel II semestre dell'a.a.2019/2020 e, parzialmente, nel I semestre dell'a.a. 2020/2021.

Obiettivi 2021-2023

Obiettivo del prossimo triennio è promuovere un'adozione mirata del lavoro agile e del telelavoro che – confidando in una rapida risoluzione dell'emergenza sanitaria, ma facendo tesoro delle situazioni e delle criticità che si sono manifestate nel corso dell'ultimo anno – adotti e programmi tali modalità nei casi in cui esse

rappresentino un aiuto nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e risultino parimenti efficaci per una adeguata gestione dei processi.

7. Iniziative di ricerca e di formazione per la popolazione studentesca

Il CUG, nel rispetto della sua azione rivolta al benessere anche nell'ambito dello studio e alla sensibilizzazione su questioni di parità relative a ogni ambito – di genere, sociale, economica, di etnia, di religione, di orientamento sessuale –, si propone di continuare a perseguire e/o realizzare interventi che seguono tre principali iniziative di ricerca, nel rispetto e in continuità con gli obiettivi già individuati nel PAP 2018-2020, secondo quanto indicato di seguito.

Obiettivi 2021-2023

a. Allestimento di un Catalogo bibliografico di genere di Ateneo. L'azione ha l'obiettivo di portare alla luce e valorizzare la presenza degli studi di genere all'interno del patrimonio librario dell'Ateneo. Sfruttando l'inaugurazione della nuova collana di edizioni di Ateneo – Edizioni Università per Stranieri di Siena, e proponendosi di collaborare con la Redazione della casa editrice, si mira ad approntare un repertorio bibliografico che darà conto della presenza di pubblicazioni sugli studi di genere e sulle pari opportunità. L'azione si colloca, inoltre, nel piano di ampliamento e riorganizzazione della Biblioteca di Ateneo.

b. Organizzazione di incontri rivolti prioritariamente agli studenti, ma aperti anche alla partecipazione della cittadinanza, aventi ad oggetto il ruolo del genere e della cultura di genere nella formazione delle diverse figure professionali. Si tratta di iniziative già ampiamente promosse in passato dal CUG, che si intende continuare a proporre nel prossimo triennio attraverso inviti tesi a coinvolgere esperte/i in ambito nazionale e internazionale in diversi ambiti disciplinari.

c. Valorizzazione delle tesi di laurea e di dottorato discusse nell'Ateneo aventi attinenza con la cultura di genere e con la rimozione di stereotipi sessisti e promozione delle pubblicazioni dedicate agli stessi temi, in linea con quanto già realizzato nel corso del triennio precedente (si rinvia al Premio finanziato dalla Regione Toscana "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere"); per il raggiungimento di tale obiettivo si ritiene utile avviare nel prossimo triennio una collaborazione con la nuova collana on-line e in open-access di edizioni di Ateneo – Edizioni Università per Stranieri di Siena.

8. Interventi per disabilità e DSA

Nel PAP 2018-2020 l'offerta di specifici servizi di accoglienza e orientamento per gli studenti con disabilità era indicato come uno degli obiettivi prioritari per il triennio. Per il perseguimento dell'obiettivo in questione l'Ateneo, al fine di garantire un miglior servizio di accoglienza per gli studenti con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), e in linea con le indicazioni ministeriali in materia, ha messo in atto azioni mirate a fornire pari condizioni nel diritto allo studio, intervenendo in particolare per il superamento di ostacoli di ordine didattico e pratico tali da limitare l'inserimento nel mondo universitario.

Per gli studenti disabili sono stati attivati i seguenti servizi:

- orientamento didattico
- supporto per lo svolgimento di pratiche amministrative
- benefici economici
- supporto alla didattica
- supporto negli scambi internazionali

Per gli studenti con DSA sono stati attivati i seguenti servizi:

- orientamento didattico
- supporto per lo svolgimento di pratiche amministrative
- benefici economici
- supporto allo studio

ORIENTAMENTO DIDATTICO

In collaborazione con i servizi di orientamento dell'Ateneo, è attivo un servizio di supporto per le pratiche amministrative (elaborazione piano carriera, prenotazione degli esami ecc.) e per familiarizzare con l'ambiente universitario (es. recuperare informazioni di carattere didattico e/o amministrativo).

BENEFICI ECONOMICI

Con Invalidità Civile (IC) pari o superiore al 66% o certificazione (L. 104) o con riconoscimento di handicap ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 5 febbraio 1992 è previsto l'esonero dalle tasse. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D.P.C.M. 9 aprile 2011 gli studenti con disabilità riconosciuta compresa tra il 50% e il 65% possono essere esonerati dal pagamento anche parziale delle tasse universitarie. Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 68/2012, comma 4, gli studenti costretti ad interrompere gli studi a causa di infermità gravi e prolungate debitamente certificate sono esonerati totalmente dal pagamento di tasse e contributi universitari in tale periodo.

SUPPORTO ALLA DIDATTICA

Secondo quanto indicato dal PAP 2018-2020, è stata attivata la figura del Tutor, su richiesta degli interessati, per un'assistenza personalizzata. Il tutor è un collaboratore individuale, selezionato tra gli studenti dell'Ateneo che hanno fatto domanda per questo servizio e che hanno seguito uno specifico corso di formazione. Materiali didattici accessibili: sulla base delle richieste il servizio di assistenza può aiutare a disporre, ove possibile, testi in formato digitale, materiali didattici in formato digitale (se preventivamente forniti dal docente o se disponibili), fotocopie ingrandite del materiale a supporto della didattica fornito dai docenti a lezione (ad esempio: slides, dispense, appunti...). Esami: è possibile concordare modalità e date di esami che vadano incontro a specifiche esigenze,

come adattamenti alla prova d'esame e tempo aggiuntivo per sostenere la prova. Mediazione con i docenti: è possibile contattare direttamente i docenti per esporre le proprie esigenze o chiedere la mediazione del tutor (che contatta i docenti per presentare la situazione prima del ricevimento, o per rappresentare eventuali esigenze di adattamento per lo svolgimento degli esami o per frequentare le lezioni).

SUPPORTO NEGLI SCAMBI INTERNAZIONALI

L'Ateneo si impegna ad assicurare pari accesso ed opportunità a tutti i partecipanti alla mobilità Erasmus, sia per studio sia per *traineeship*, al di là dalle loro condizioni fisiche, psichiche o, più in generale, di salute. Gli studenti con problematiche non solo possono usufruire del supporto aggiuntivo del Servizio disabilità, ma hanno anche la possibilità, tramite i bandi di mobilità Erasmus, di accedere ai finanziamenti aggiuntivi, messi a disposizione dall'Agenzia Nazionale Erasmus, finalizzati a contribuire agli ulteriori costi sostenuti per aspetti quali il supporto, l'accoglienza e l'accessibilità ai locali, nonché ai servizi di supporto pedagogico e tecnico. Anche gli studenti Erasmus in entrata con disabilità possono beneficiare di tutti servizi di supporto ed assistenza garantiti dall'Ateneo.

Al fine di rendere un prospetto complessivo dell'utenza, si forniscono i dati relativi all'a.a. 2019-2020 degli studenti iscritti ai corsi di laurea con invalidità o disabilità o certificazioni DSA:

studenti che hanno presentato la certificazione prevista dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104: totale n. 7

di cui immatricolati n. 4

di cui in possesso anche di invalidità uguale o superiore al 66% n. 3

di cui in possesso anche di certificato di invalidità inferiore al 66% n. 3

studenti privi di certificazione prevista dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 che hanno certificato attestante invalidità uguale o superiore al 66%: n. 12

studenti che hanno presentato certificazione di cui alla legge 8 ottobre 2010, n. 170: totale n. 7, di cui n. 3 immatricolati.

Obiettivi 2021-2023

Per il prossimo triennio, l'Ateneo intende continuare a promuovere l'adozione di politiche organizzative e di servizi di accoglienza e orientamento per gli studenti con disabilità, secondo la linea già proficuamente adottata nel triennio 2018-2020, nell'ottica di una risposta ancor più mirata ed efficace alle specifiche esigenze che verranno individuate all'interno della popolazione studentesca.