



**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**

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

## 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](mailto: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	
<b>Inquadramento</b>											
<b>Professore ordinario</b>			1	3	2			2	3	2	13
<b>Professore associato</b>			3	2	1			8	8		22
<b>Ricercatore universitario</b>				2				2	1		5
<b>Ricercatore a tempo determinato di tipo A</b>		2	3				1				6
<b>Ricercatore a tempo determinato di tipo B</b>		1		1			2	2			6
<b>Docente di lingua italiana</b>					3					4	7
<b>Totale personale</b>		3	7	8	6		3	14	12	6	<b>59</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>40,67%</b>	5,08%	11,86%	13,56%	10,17%	<b>59,33%</b>	5,08%	23,73%	20,34%	10,17%	<b>100,00%</b>



## 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	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	
<b>Professore Ordinario</b>	0	0	0	0	1	0	3	2	2	1	1	4	1	15
<b>Professore Associato</b>	0	0	1	1	0	2	1	10	2	3	1	1	0	22
<b>Docenti di lingua italiana</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7
<b>Ricercatori universitari</b>	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	4
<b>Ricercatori a tempo det.</b>	2	8	3	3	0	0	3	0	0	1	0	0	0	20
<b>TOT DOCENTI</b>	2	8	4	5	1	3	7	12	5	6	2	9	4	68

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



Collaboratori Esperti Linguistici	UOMINI						DONNE							
	Classi età							Tipo Presenza						
	tot	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	%
Tempo Pieno			3	3		6			4	9	2		15	100,00
Part Time >50%			1			1								
Part Time <50%														
<b>Totale</b>			4	3		7			4	9	2		15	100,00
<b>Totale %</b>	<b>32%</b>		57,14	42,86		100,00	<b>68%</b>		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](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](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](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

<b>Area tematica innovazione organizzativa</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Destinatari</b>
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
<b>Area tematica anticorruzione e trasparenza</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Destinatari</b>
L'Accesso agli Atti e l'Accesso Civico, Trasparenza	Tutte le strutture
Sistemi di prevenzione della Corruzione: regole, soggetti, strumenti	Tutte le strutture
<b>Area tematica giuridico normativa</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Destinatari</b>
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](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 i 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.