



**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)**

**2024-2026**

## Indice

<b>Costituzione e composizione del CUG.....</b>	<b>pag. 3</b>
<b>1. Fonti normative e premessa.....</b>	<b>pag. 4</b>
<b>2. Il triennio 2021-2023: principali linee di azione.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>3. Situazione del personale in servizio presso l'Ateneo.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>4. Interventi a favore del benessere lavorativo e organizzativo.....</b>	<b>pag. 14</b>
<b>a. Monitoraggio del benessere organizzativo</b>	
<b>b. Formazione per il benessere organizzativo</b>	
<b>5. Erogazione di sussidi e benefit economici al personale.....</b>	<b>pag. 21</b>
<b>6. Telelavoro e lavoro agile.....</b>	<b>pag. 22</b>
<b>7. Iniziative di ricerca e di formazione per la popolazione studentesca</b>	<b>pag. 23</b>
<b>8. Interventi per disabilità e DSA.....</b>	<b>pag. 26</b>

## 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 ed è stato rinnovato con DR n. 526 del 20 ottobre 2022 e DR n. 613 del 14 dicembre 2022 nella seguente composizione:

### Presidente

prof.ssa Tiziana de Rogatis, Delegata del Rettore alla Diversità e all'Inclusione (a partire dal 22 dicembre 2022)

prof.ssa Lucinda Spera, Delegata del Rettore alla Parità di genere (fino al 13 dicembre 2022)

### Rappresentanti dei Docenti

prof.ssa Cristiana Franco

prof. Andrea Scibetta

Componenti supplenti

prof. Valentino Baldi

### Componenti nominati dalle organizzazioni sindacali

Componenti effettivi

dott.ssa Luana Bellini

dott.ssa Elisabetta Carli

dott.ssa Elena Carrea

Componenti supplenti

dott. Emanuele Garofalo

dott.ssa Angela Salvini

dott.ssa Susanna Bruni

### Rappresentanti degli studenti

Sig.ra Rebecca del Fiorentino - Rappresentante degli studenti  
fino al 5 aprile 2023

Sig.ra Noemi Myriam Zaccaria - Rappresentante degli studenti  
fino al 5 aprile 2023

### 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 dal D.Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni) e come ribadito dall'art. 21 della L. 183/2010, è nato dall'idea di riunire in un unico organo le competenze in precedenza distribuite tra più organi. Nell'Università per Stranieri di Siena è stato istituito con D.R. 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 di Siena ha previsto anche la componente studentesca, dunque esso si rivolge a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico-amministrativo, studenti. L'attuale CUG di Ateneo è stato costituito ai sensi dell'art. 20 dello Statuto, con DR n. 526 del 20 ottobre 2022, nella composizione riportata anche nella pagina del sito di Ateneo.

## 2. Il triennio 2021-2023: principali linee di azione

Dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2021-2023, 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:

- Regolamento per l'erogazione dei sussidi e benefit al personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 67 del CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, sezione Università e Aziende ospedaliero-universitarie, per gli anni 2019, 2020 e 2021 e il Regolamento per l'erogazione dei sussidi e benefit al personale tecnico amministrativo ai sensi dell'art. 67 del CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, sezione Università e Aziende ospedaliero-universitarie, riferiti a spese sostenute nell'anno 2022 (emanati rispettivamente con D.R. n. 731 del 22.12.2021 e D.R. 748 del 28.12.2023);
- il Piano della Formazione del personale tecnico-amministrativo 2021-2022-2023 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 26.01.2021), il Piano della Formazione del personale tecnico-amministrativo 2022-2023-2024 (approvato nelle sedute degli Organi del 30.05.2022), il Piano della Formazione del personale tecnico-amministrativo 2023-2025 inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2023-2025 dell'Università per Stranieri di Siena (approvato il 26.01.2023) e il Piano della Formazione del personale tecnico-amministrativo 2024-2025-2026 (approvato il 20.12.2023);
- la proposta di utilizzo del contributo a favore degli studenti con disabilità e DSA – FFO 2021 (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28.01.2022) e la proposta di ripartizione dei fondi per le attività di orientamento e sostegno alla disabilità 2022 (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29.04.2022);
- il Questionario sul Benessere Organizzativo dell'Ateneo, trasmesso annualmente al personale tecnico amministrativo e ai docenti;
- il Piano Strategico dell'Ateneo 2022-2024 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 26.09.2022);
- il Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità ALIAS per persone in transizione di genere (emanato con D.R. n. 74 del 3.03.2021) - estensione al personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo;
- il Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera ALIAS per soggetti in transizione di genere (emanato con D.R. n. 401 del 2.08.2023 in sostituzione di quello emanato con D.R. n. 195 del 31.05.2018), rivolto a studenti e studentesse dell'Ateneo;
- il nuovo Codice Etico e Codice di Comportamento (emanato con D.R. n. 546 del 27.10.2022);
- il Bilancio di Genere 2022 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione in data 27.03.2023);
- il Piano di uguaglianza di genere - Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 (approvato dal Senato Accademico in data 30.05.2022 e dal Consiglio di

Amministrazione in data 31.05.2022).

Per quanto riguarda le collaborazioni interne ed esterne, il CUG

ha collaborato

- con la Consigliera di Fiducia
- con la Delegata del Rettore alle Questioni di genere e pari opportunità, che è stata anche Presidente del CUG fino al 13 dicembre 2022
- con la Delegata del Rettore alla Diversità e all'Inclusione, Presidente del CUG a partire dal 22 dicembre 2022
- con il Delegato alla Democrazia accademica e alla Sostenibilità
- con la Delegata del Rettore alla Disabilità
- con il Delegato del Rettore all'Orientamento (e al disorientamento)
- con il Delegato del Rettore alle Politiche studentesche per l'inclusione e la giustizia sociale
- con il Delegato del Rettore alle Relazioni sindacali
- 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
- ai lavori della *Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane*

ha aderito

- alla *Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane*
- al *Toscana Pride*, concedendo il proprio patrocinio
- al Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere istituito alla CRUI, recentemente divenuto una COMMISSIONE CRUI

Il CUG ha inoltre collaborato con l'Ateneo

- per l'ampliamento e il miglioramento di alcuni aspetti della "carriera Alias" per gli studenti e per l'estensione al personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo
- per la creazione di servizi igienici inclusivi e gender-free
- per la stesura del Codice Etico e Codice di Comportamento
- per la selezione della Consigliera di fiducia

Nell'ottica di un resoconto delle azioni positive poste in essere dal CUG e dall'Ateneo nel triennio 2021-2023, si segnala quanto segue:

- a) Ulteriore applicazione delle Linee Guida 2020 in relazione al linguaggio amministrativo e alle differenze di genere. Su delega del Rettore Pietro Cataldi, la Delegata alle PO e Presidente del CUG (fino al 13 dicembre 2022), prof.ssa Lucinda Spera, aveva elaborato le Linee guida per un linguaggio amministrativo rispettoso del genere (Linguaggio amministrativo e differenze di genere. Linee guida 2020), in seguito approvate dagli Organi.

Questo processo è stato poi ulteriormente sviluppato dal Rettore Tomaso Montanari, che - con comunicazione dell'8 novembre 2021 - ha uniformato i ruoli delle docenze alle Linee Guida, introducendo quindi la declinazione al femminile sul sito dell'Ateneo per ricercatrici, associate e ordinarie. Il CUG ha supportato attivamente tale processo attraverso la diffusione e la riflessione su tale importante modifica durante il laboratorio online UnistrasiGenderLab *Le parole per dirlo* (cfr. punto c), patrocinato dal CUG, che in data 15-1-2024 è stato dedicato a *Questioni di genere: femminili di professione e scritture inclusive* (relatrici di Ateneo: prof.sse Felicia Logozzo e Liana Tronci).

- b) Monitoraggio, supporto e approvazione dell'iter (conclusosi all'inizio del 2021) relativo all'estensione del Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità ALIAS per persone in transizione di genere al personale docente e tecnico amministrativo (D.R. n. 74 del 3.03.2021). Monitoraggio, supporto e approvazione di miglioramenti relativi al Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità ALIAS per persone in transizione di genere, nella prospettiva di una ulteriore semplificazione della procedura (emanato con DR n. 401 del 2.08.2023). Grazie all'estensione e al miglioramento delle carriere ALIAS, l'Università per Stranieri di Siena adotta politiche di rispetto e sensibilità delle differenze che collocano l'Ateneo in posizione di avanguardia nel contesto italiano.
- c) Organizzazione di incontri in presenza e da remoto rivolti agli studenti, ma aperti anche alla partecipazione della cittadinanza, sul ruolo della cultura di genere. A partire dalla riunione del 14 giugno 2023, il CUG ha dato il suo patrocinio al Laboratorio online di Ateneo UnistrasiGenderLab *Le parole per dirlo*, organizzato dalla Delegata alla Diversità e all'Inclusione e poi Presidente del CUG (dal 22 dicembre 2022), Tiziana de Rogatis. Il laboratorio, che è alla sua seconda edizione, fornisce gli strumenti per capire le grandi emergenze sociali e politiche della nostra contemporaneità in relazione alle questioni di Genere. Sono questioni che rinviano alle rappresentazioni simboliche del femminile e delle sue differenze, come pure a quelle delle soggettività queer, anche in reciproca intersezione. Il laboratorio UnistrasiGenderLab *Le parole per dirlo* si tiene online il lunedì, tra le 18.00 e le 19.30, tra il primo e il secondo semestre dell'anno accademico, per un totale di 10 incontri. I relatori provengono in parte dall'Ateneo e in parte da un ambito nazionale e internazionale e sono connessi a diversi ambiti disciplinari. Il laboratorio ha creato in tal modo nell'Ateneo un dibattito ed una coesione su questi temi, ma ha anche posto l'Ateneo al centro della ricerca sugli Studi di Genere. Il laboratorio è inoltre frequentato e riconosciuto come attività di tirocinio degli studenti per le 150 ore (per studenti triennali) e per le 75 ore (per studenti magistrali). A partire dall'anno accademico 2023/2024, la prof.ssa de Rogatis co-gestisce il laboratorio con la prof.ssa Silvia Antosa, esperta di Queer Studies, che ha portato quindi il suo importante contributo al programma. Grazie all'iniziativa della prof.ssa Antosa e alla disponibilità della Direttrice generale e della prof.ssa Carla Bagna, il laboratorio è anche frequentabile come attività di formazione dai Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) dell'Ateneo dall'anno accademico 2023/2024. Il calendario degli incontri è visibili sul sito di Ateneo. Gli incontri sono registrati e sono liberamente



consultabili in un archivio apposito all'interno del sito youtube Unistrasi.

- d) Organizzazione di incontri in presenza e da remoto rivolti agli studenti, ma aperti anche alla partecipazione della cittadinanza, sul ruolo della cultura di genere. Attraverso specifici eventi di Ateneo, il CUG ha portato l'attenzione della Comunità universitaria sulla emergenza di genere, che sempre più segna lo scenario nazionale e internazionale. Tra questi eventi, segnaliamo in particolare: il webinar *Abitare l'inclusione*, (13 dicembre 2021, a cura della Delegata alla Diversità e all'Inclusione e del Rettore) aperto agli studenti Unistrasi e finalizzato a celebrare la nascita dei servizi igienici inclusivi e *gender free* nell'Ateneo, voluti dal Rettore; la celebrazione dell'otto marzo 2023 (a cura del Cug e della sua Presidente, in collaborazione con il Rettore e con la prof.ssa Daniela Brogi), dedicato alle donne iraniane e al movimento Donna Vita Libertà.
- e) Per quanto riguarda le azioni tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha introdotto una modifica del Questionario annuale 2023 per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale. D'intesa con la Direttrice generale e con il Dott. Ferretta, il CUG ha infatti avviato e approvato una modifica della domanda A05 sulle molestie ("Nel periodo gennaio 2022-dicembre 2022, ho subito molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro?"). Nella edizione 2023 del Questionario, la domanda A05 rinvia ad una possibilità di ulteriore articolazione della tipologia di molestie con la seguente segnalazione ("Esempio: Si rimanda alla sezione facoltativa in fondo al questionario"). Nella sezione facoltativa in fondo al questionario è stato quindi aggiunto il seguente invito: "Suggerimenti, accorgimenti, annotazioni: "Qualora la risposta A05 sia stata affermativa (più no che sì, più sì che no, decisamente sì) si invita a specificare il contesto e/o la situazione".
- f) Per quanto riguarda le azioni tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha elaborato nuove strategie riflettendo sulle annotazioni ricavate dalla sezione facoltativa connessa alla domanda A05 del Questionario annuale 2023 per il monitoraggio del Benessere organizzativo del personale. Attraverso specifiche sinergie con la Direttrice generale, il CUG ha supportato l'articolazione per link sul sito di Ateneo dell'Organigramma del Personale amministrativo, facendosi interprete di una esigenza espressa in molte annotazioni del Questionario. Tale articolazione è stata avviata dalla Direttrice Generale a fine dicembre 2023 e pubblicata sul sito web dell'Ateneo a gennaio 2024.
- g) Per quanto riguarda le azioni tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, Il CUG ha collaborato con l'Ateneo e con la Direttrice generale alla definizione del Piano di Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo, rendendosi 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. In modo più specifico, per quanto riguarda il Piano di Formazione 2023-2025 e in sinergia con la Direttrice generale, il CUG ha progettato e realizzato una lezione online di due ore per il personale t.a., che è stata tenuta il 3 aprile 2023 dalla Dott.ssa Eleonora Pinzuti sul tema

*Leadership femminile e leadership femminista: due modelli di empowerment.* La lezione ha fatto parte del calendario del laboratorio online UnistrasiGenderLab. Le parole per dirlo (cui cfr. punto c di questo paragrafo 2). Per l'anno accademico 2023/2024 questa sinergia del CUG con il Piano di Formazione e con la Direttrice generale è stata ulteriormente rafforzata attraverso la programmazione di 4 ore di formazione per il personale t.a. all'interno del tirocinio in presenza. La cornice del discorso. *Questioni di genere, disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale* (su cui cfr. par. 4, punto c e par. 7).

- h) Per quanto riguarda le azioni tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha svolto un'azione di tutela nei confronti di tutti i componenti della comunità accademica avendo come proprio obiettivo la prevenzione e rimozione di ogni forma di intolleranza, razzismo e discriminazione come pure di la prevenzione e rimozione di molestie sessuali, molestie morali, abuso di potere, abuso di posizione, appropriazione intellettuale, mobbing (secondo quanto definito e specificato dal nuovo Codice etico dell'Ateneo; articoli 5-9). In occasione di situazioni di disagio o rilevazione di criticità manifestate da un membro della comunità, il CUG e la sua Presidente hanno dunque recepito in modi e forme diverse specifiche osservazioni e bisogni. Garantendo la massima riservatezza, tali osservazioni e bisogni sono stati portati all'attenzione della Direttrice generale e del Rettore, in base all'area di competenza. Anche sotto questo punto di vista, il CUG si è coordinato inoltre con la Consigliera di fiducia, che sempre nello spirito della massima riservatezza e garanzia dell'anonimato, può dare importanti orientamenti per azioni collettive di tipo preventivo.
- i) Collaborazione alla redazione del Gender Equality Plan (2022-2024). Il CUG ha collaborato alla emanazione del Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024, messo a punto dal Gruppo di Lavoro cui ha preso parte la Presidente del CUG (fino al 13 dicembre 2022) prof.ssa Lucinda Spera.
- j) Collaborazione alla redazione del primo Bilancio di Genere dell'Ateneo 2022. Il CUG ha collaborato alla emanazione del Bilancio 2022 di Genere, messo a punto dal Gruppo di Lavoro presieduto dalla Direttrice generale. Al Gruppo ha preso parte la Presidente del CUG (a partire dal 22 dicembre 2022) prof.ssa Tiziana de Rogatis, che ha in particolare introdotto nel Bilancio 2022 un repertorio finale di azioni, obiettivi e risultati conseguiti.

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 2022-2023* (<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/RELAZIONE%20CUG%202021.%20def.pdf>

<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/RelazioneCugDef.pdf> ) La *Relazione 2024* sarà presentata agli Organi, secondo quanto previsto dalla normativa, entro il mese di marzo 2024.

### 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.

Per quanto riguarda la composizione del personale docente, dall'analisi dei dati forniti dall'Area del Personale dell'Università per Stranieri di Siena, di cui riportiamo le tabelle di interesse in merito, emerge complessivamente una predominanza del genere femminile nelle varie categorie di docenti impegnati in Ateneo, con una percentuale del 58,54% di donne versus una percentuale del 41,46% di uomini.

In particolare, si rileva una forbice a favore del genere femminile maggiormente evidente nel ruolo di Professore Associato (18 Professoressa a fronte di 6 Professori) e di Professore Ordinario (11 Professoressa a fronte di 8 Professori), mentre nelle restanti categorie si rileva una sostanziale parità numerica.

#### RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ' NEL RUOLO AL 31/12/2022

(fonte: Area del Personale, rilevazione fornita in data 22/12/2023 – dati al 31/12/2022)

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>	8			5	3	11		1	4	6	19
<b>Professore associato</b>	6	1	1	3	1	18	1	6	10	1	24
<b>Ricercatore universitario</b>	1			1		2		1	1		3
<b>Ricercatore a tempo determinato di tipo A</b>	8	8				5	4	1			13
<b>Ricercatore a tempo determinato di tipo B</b>	10	7	3			9	5	3	1		19
<b>Docente di lingua italiana</b>	1				1	3				3	4
<b>Totale personale</b>	34	16	4	9	5	48	10	12	16	10	
<b>% sul personale complessivo</b>	41,46%	19,51	4,88	10,97	6,10	58,54%	12,20	14,63	19,51	12,20	100,00%

	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	
<b>Professore Ordinario</b>						1	3	3	2	1	6	3	19
<b>Professore Associato</b>	0	1	1	1	1	4	1	8	2	3	1	1	24
<b>Docenti di lingua italiana</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
<b>Ricercatori universitari</b>	0	0	0	1					1	1			3
<b>Ricercatori a tempo det.</b>	10	9	3		3	2	2	2		1			32
<b>TOT DOCENTI</b>	10	10	4	2	4	7	6	13	5	6	10	5	82

	Uomini	Donne	TOTALE
<b>Professore Ordinario</b>	8	11	19
<b>Professore Associato</b>	6	18	24
<b>Docenti di lingua italiana</b>	1	3	4
<b>Ricercatori universitari</b>	1	2	3
<b>Ricercatori a tempo determinato</b>	18	14	32
<b>TOT DOCENTI</b>	34	48	82

Come evidenziato nelle tabelle che seguono, invece, all'interno del personale tecnico-amministrativo e tra i collaboratori esperti linguistici il "diagramma a forbice", che a livello nazionale registra il persistere della disegualianza di genere nelle carriere, nel nostro Ateneo sembra delinarsi al contrario, evidenziando una netta maggioranza di presenza femminile anche a livelli avanzati di carriera universitaria.

### **RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI (PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022)**

(fonte: Area del Personale, rilevazione fornita in data 20/12/2023 - dati al 31/12/2022)

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato			UOMINI							DONNE						
Classi età			da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza	tot	%														
Tempo Pieno	87	96,67	1	5	10	7	1	24	96,00		7	20	24	12	63	96,92
Part Time >50%	2	2,22						0			1		1		2	3,08
Part Time <50%	1	1,11				1		1	4,00						0	
<b>Totale</b>	<b>90</b>	<b>100,00</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>25</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>65</b>	
<b>Totale %</b>			<b>4,00</b>	<b>20,00</b>	<b>40,00</b>	<b>32,00</b>	<b>4,00</b>		<b>100,00</b>		<b>12,31</b>	<b>30,77</b>	<b>38,46</b>	<b>18,46</b>		<b>100,00</b>

Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato			UOMINI							DONNE						
Classi età	tot	%	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza			da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	4	44,44						0			1		2	1	4	50,00
Part Time >50%	5	55,56			1			1		2	1		1		4	50,00
Part Time <50%	0							0							0	
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	
<b>Totale %</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>100,00</b>	<b>25,00</b>	<b>25,00</b>	<b>0,00</b>	<b>37,50</b>	<b>12,50</b>		<b>100,00</b>

CEL a tempo determinato			UOMINI							DONNE						
Classi età	tot	%	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza			da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	3	33,33		1				1	33,33		1		1		2	33,33
Part Time >50%	3	33,33	1	1				2	66,67			1			1	16,67
Part Time <50%	3	33,33						0			2		1		3	50,00
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	
<b>Totale %</b>			<b>33,33</b>	<b>66,67</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>50,00</b>	<b>16,67</b>	<b>33,33</b>	<b>0,00</b>		<b>100,00</b>

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 2021-2023 l'Ateneo ha infine garantito che la composizione di genere nelle Commissioni di concorso per il personale t.a. e per il personale docente rispettasse gli obblighi di legge previsti.

### Obiettivi 2024-2026

Non rilevandosi criticità in merito, per il triennio 2024-2026 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 2021-2023 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 ha monitorato dal 2014-2015 il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo e dal 2016-2017 quello del personale docente attraverso un unico questionario che è stato somministrato annualmente in modalità informatica.

Il CUG ha collaborato con l’Amministrazione alla definizione e promozione del *Questionario annuale per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale*, che, a partire dal 2022-2023 è stato predisposto in due versioni distinte: una riservata al personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici e l’altra al personale docente, ricercatore e docenti di lingua.

- Questionario per il personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici:

<https://www.unistrasi.it/public/articoli/2242/Questionario%20sul%20Benessere%20Organizzativo%20per%20il%20Personale%20Tecnico-Amministrativo%20e%20Collaboratori%20Esperti%20Linguistici%20anno%202022.pdf>;

- Questionario per il personale docente, ricercatori e docenti di lingua:  
<https://www.unistrasi.it/public/articoli/2242/Questionario%20sul%20Benessere%20Organizzativo%20per%20il%20Personale%20Docente%20-%20Ricercatore%20-%20Docenti%20di%20Lingua%20anno%202022.pdf>

È stato inoltre inserito, in accordo tra l’Amministrazione e il CUG, un nuovo campo in relazione al quesito A5 (in entrambi i questionari), che permette al personale di formulare i suggerimenti/accorgimenti/annotazioni ritenuti opportuni.

**L’indagine 2021** è iniziata il 28 marzo 2022 e si è conclusa l’11 aprile 2022.

Considerata la complessa articolazione del questionario, l’Università ha ritenuto opportuno procedere ad una somministrazione dello stesso in via informatizzata, procedendo ad una compilazione online.

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 193 unità. Al momento della reportistica dei dati è emerso che in 146 persone (ovvero il 75,6% dei destinatari) hanno compilato il

questionario.

Il questionario era diviso in 4 macro-sezioni per complessivi 10 ambiti di indagine, ciascuna composta da una differente batteria di domande su cui il dipendente esprimeva il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a quattro livelli (Decisamente no, Più no che sì, Più sì che no, Decisamente sì). Le prime 3 macro-sezioni è servito a rilevare il gradimento dei dipendenti rispetto ai seguenti ambiti di indagine:

- i requisiti richiesti dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. 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, il questionario è stato strutturato in modo tale che le risposte fornite non potessero essere riconducibili alle persone e dunque non si potesse nemmeno risalire all'indirizzo da cui era stato compilato il questionario. A maggiore garanzia, per accedere alla compilazione on-line del questionario, sono state generate massivamente delle password monouso, successivamente inviate in modo random tramite e-mail ai destinatari da parte del Centro Servizi Informatici.

**L'indagine 2022** è partita per entrambi i questionari il 28 agosto 2023 e si è conclusa il 15 settembre 2023.

Considerata la complessa articolazione del questionario, l'Università ha ritenuto opportuno procedere ad una somministrazione dello stesso in via informatizzata, procedendo ad una compilazione on-line.

Per garantire l'anonimato, i due questionari sono stati strutturati in modo tale che le risposte fornite non potessero essere riconducibili alle persone e dunque non si potesse nemmeno risalire all'indirizzo da cui era stato compilato il questionario. A maggiore garanzia, per accedere alla compilazione online del questionario, sono state generate massivamente delle password monouso, successivamente inviate in modo random tramite e-mail ai destinatari da parte del Centro Servizi Informatici.

### **Questionario per il personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici**

Destinatari del questionario sono stati il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e i collaboratori esperti linguistici per un totale complessivo di 118 unità. Al momento della reportistica dei dati è emerso che in 88 persone (ovvero il 74,6% dei destinatari) hanno compilato il questionario.

Il questionario era diviso in 4 macro-sezioni per complessivi 10 ambiti di indagine, ciascuna composta da una differente batteria di domande su cui il dipendente esprimeva il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a quattro livelli (Decisamente no, Più no che sì, Più sì che no, Decisamente sì). Le prime 3 macro-sezioni sono servite a rilevare il gradimento dei dipendenti rispetto ai seguenti ambiti di indagine:

- i requisiti richiesti dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. 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 - come responsabile di Area/Struttura - per il personale tecnico amministrativo).

### **Questionario per il personale docente, ricercatori e docenti di lingua**

Destinatari del questionario sono stati il personale docente, i ricercatori e i docenti di Lingua per un totale complessivo di 83 unità. Al momento della reportistica dei dati è emerso che in 38 persone (ovvero il 45,8% dei destinatari) hanno compilato il questionario.

Il questionario era diviso in 2 macro-sezioni per complessivi 7 ambiti di indagine, ciascuna composta da una differente batteria di domande su cui il personale docente e ricercatore esprimeva il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a quattro livelli (Decisamente no, Più no che sì, Più sì che no, Decisamente sì).

La prima macro-sezione è servita a rilevare il gradimento del personale docente e dei ricercatori rispetto all'ambito di indagine riguardante i requisiti richiesti dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sul vissuto del personale docente e dei ricercatori all'interno della propria struttura organizzativa.

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)) è stato pubblicato il confronto tra i Questionari relativi agli anni 2020 e 2021.

Per quanto riguarda il Questionario annuale 2023 per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale, il CUG ha introdotto una importante modifica d'intesa con la Direttrice generale e con il Dott. Ferretta. Il CUG ha infatti avviato e approvato una modifica della domanda A05 sulle molestie ("Nel periodo gennaio 2022-dicembre 2022, ho subito molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro?"). Nella edizione 2023 del Questionario, la domanda A05 rinvia ad una possibilità di ulteriore articolazione della tipologia di molestie con la seguente segnalazione ("Esempio: Si rimanda alla sezione facoltativa in fondo al questionario"). Nella sezione facoltativa in fondo al questionario è stato quindi aggiunto il seguente invito: "Suggerimenti, accorgimenti, annotazioni: "Qualora la risposta A05 sia stata affermativa (più no che sì, più sì che no, decisamente sì) si invita a specificare il contesto e/o la situazione".

Riflettendo sulle annotazioni effettivamente ricavate dalla sezione facoltativa connessa alla domanda A05 del Questionario annuale 2023 per il monitoraggio del Benessere organizzativo del personale, il CUG ha poi elaborato nuove strategie. Attraverso specifiche sinergie con la Direttrice generale, il CUG ha supportato l'articolazione per link sul sito di Ateneo dell'Organigramma del Personale amministrativo, facendosi interprete di una esigenza espressa in molte annotazioni del Questionario rivolto al personale t.a. Tale articolazione è stata avviata dalla Direttrice Generale a fine dicembre 2023 e pubblicata sul sito web dell'Ateneo a gennaio 2024. D'intesa con la Direttrice Generale, Il CUG continuerà a monitorare il perfezionamento dell'Organigramma e di altri aspetti di visibilità e trasparenza dei ruoli lavorativi (come segnalato nel verbale CUG del 13 dicembre 2023), affidando ad un suo componente questo specifico compito di verifica. Tale aspetto è stato rilevato anche ai punti e ed f del paragrafo 2.

### **Obiettivi 2024-2026**

Per il triennio 2024-2026, il CUG conferma 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. Tale strategia verrà realizzata all'interno del tirocinio *La cornice del discorso. Questioni di genere, disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale*. il questionario che verrà proposto al personale TA alla fine del tirocinio (cfr. punto c di questo paragrafo).

Estensione del servizio di counseling psicologico, già fornito agli studenti, al personale t.a. e ai CEL. Su indicazione della Direttrice generale e in sinergia con la sua azione, il CUG prevede una attivazione dello sportello di counseling anche per il personale t.a. e per i docenti CEL a partire da marzo 2024, con una cadenza

bisettimanale.

### **b) Formazione per il benessere organizzativo: un bilancio del triennio 2021-2023**

Nel corso del triennio 2021-2023 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" e nel Piano Strategico dell'Ateneo 2022 – 2024 l'Obiettivo 2 è focalizzato sulla "Formazione del personale docente e tecnico amministrativo per una maggiore capacità di concorrere ai finanziamenti per la ricerca". 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 su tematiche inerenti la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Dando seguito a quanto indicato e 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 gli anni 2021, 2022, 2023 sono state previste, in particolare, le seguenti spese relative alle due linee principali previste nel PAP 2021-2023:

- a. la partecipazione dei componenti del CUG a iniziative nazionali e a convegni;
- 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 degli Organismi di parità delle università italiane";
- 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)

Il Piano Triennale della Formazione 2021-2023 del personale ([https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/Piano%20Formazione%202021-2023\\_.pdf](https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/Piano%20Formazione%202021-2023_.pdf)), deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26/01/2021, è stato elaborato per supportare e coadiuvare il personale nei continui aggiornamenti normativi e professionali che la realtà lavorativa impone in modo sempre più impellente e costante.

In considerazione della nota n. 212 del 19 gennaio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in cui è stato annunciato un grande piano di formazione dei dipendenti pubblici per consentire alla Pubblica Amministrazione di rinnovarsi e reinterpretarsi alla luce della sfida digitale, amministrativa ed ecologica lanciata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), si è ritenuto necessario rivedere ed aggiornare alcune parti del Piano della Formazione per il personale tecnico-amministrativo dell'Università per Stranieri di Siena ed è quindi stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31/05/2022 il Piano della formazione 2022 - 2024: ([https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/Piano\\_formazione\\_2022-2023-2024.pdf](https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/Piano_formazione_2022-2023-2024.pdf)).

La formazione è una leva rilevante per ripensare la P.A. e renderla il motore dello sviluppo del Paese, in quanto mira a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e a garantire anche l'efficiente attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). In quest'ottica il Piano della Formazione dell'Università per Stranieri di Siena 2023-2024-2025 è stato aggiornato con l'obiettivo di offrire a ciascun dipendente opportunità di investimento sul proprio percorso professionale cercando di creare opportunità di crescita e di miglioramento delle proprie competenze.

È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26/01/2023 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2023-2025 dell'Università per Stranieri di Siena, che racchiude la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione dei dipendenti, alla formazione, alle modalità di prevenzione della corruzione, agli obiettivi di performance e al monitoraggio complessivo delle misure programmate dall'Ateneo, ai fini di una massima semplificazione e del raggiungimento di una visione unitaria e chiara, a favore soprattutto dell'utenza, e che contiene il Piano della Formazione 2023—2025 [https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/Piano\\_della\\_Formazione%202023\\_%201.2.pdf](https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/Piano_della_Formazione%202023_%201.2.pdf)

Nel Piano della formazione 2023 - 2025 sono state evidenziate ed accorpate le seguenti aree tematiche di intervento formativo del personale:

- innovazione organizzativa
- anticorruzione e trasparenza
- giuridico - normativa
- economico - finanziaria
- internazionalizzazione
- didattica, ricerca e terza missione
- amministrazione digitale
- di interesse generale

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 sono stati predisposti i suddetti *Piani di Formazione*.

Per docenti, studenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici il CUG ha inoltre organizzato incontri e conferenze aventi per oggetto la cultura di genere (cfr. par. 2, punto c). 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, segnalate ai punti c, d e g del paragrafo 2.

### **c) Formazione per il benessere organizzativo: obiettivi 2024-2026**

Per il triennio 2024-2026 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.

Riguardo gli obiettivi del CUG per il 2024-2026, il CUG ha progettato in sinergia con la Direttrice Generale un tirocinio di formazione per il personale tecnico amministrativo, che per l'anno accademico 2023-2024 durerà 4 ore. Il tirocinio, che si terrà entro le prime due settimane di maggio 2024, e vedrà coinvolti anche gli studenti dell'Ateneo, si intitola La cornice del discorso. Questioni di genere, disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale. Il tirocinio avrà come obiettivo l'elaborazione di pratiche di consapevolezza sulle questioni di genere, pratiche di assertività e pratiche antidiscriminatorie. Una delle finalità del tirocinio sarà inoltre quella di reimpostare la domanda A05 del Questionario annuale sul Benessere Organizzativo tramite un apposito questionario distribuito al termine del tirocinio. Il tirocinio verrà rinnovato e articolato ulteriormente nel corso del triennio 2024-2026.

Partecipazione della Presidente e/o di altri componenti del CUG al convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Il convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità si tiene in genere all'inizio di dicembre. Il programma del convegno prevede sia panel pragmatici, finalizzati alla composizione dei documenti di pertinenza del CUG, sia panel tematici finalizzati alla formazione su valori e missioni di pertinenza dei CUG. Si auspica quindi anche la eventuale partecipazione al convegno di componenti del CUG appartenenti alla PA dell'Ateneo. I componenti del CUG che parteciperanno al convegno saranno tenuti, durante una specifica riunione del CUG, ad informare e ad aggiornare poi l'intero CUG sulle nozioni acquisite. In tal modo, la composizione dei documenti - che è di competenza dell'intero CUG - verrà aggiornata e migliorata sia dal punto di vista pragmatico sia dal punto di vista ideativo, perché sarà agganciata sia a panel pragmatici sia a panel tematici promossi dal convegno. La partecipazione deve essere approvata dal CUG, previa consultazione del calendario e del programma del convegno, e potrà essere finanziata attraverso l'apposita voce di spesa del CUG.

Si intende continuare a incentivare anche l'azione di sensibilizzazione del personale docente e degli studenti in merito ai temi delle Pari opportunità: per marzo 2024 è già stata programmata, in occasione della Giornata internazionale della donna, una conferenza della scrittrice Maaza Mengiste che inaugurerà le Lezioni magistrali dell'Aula magna Virginia Woolf (una importante iniziativa del Rettore, su cui cfr. par. 7). Non si esclude nel prossimo triennio l'adozione di tali temi all'interno dei programmi dei corsi curricolari, 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 28 dicembre 2023 ha emanato il Regolamento per l'erogazione di sussidi e benefit al personale tecnico-amministrativo riferiti a spese sostenute nell'anno 2022, 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 personali e familiari di varia natura su fondi stanziati stabilmente, prevedendo la concessione di sussidi ai richiedenti nei limiti di 2.000,00 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. 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 750 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 abbonamenti a parcheggi sostenute per raggiungere la sede lavorativa, 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 2024-2026**

Anche per il triennio 2024-2026 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.

## 6. Telelavoro e lavoro agile

Obiettivo del PAP 2021-2023 era quello di promuovere un'adozione mirata del lavoro agile e del telelavoro che – confidando in una rapida risoluzione dell'emergenza sanitaria della pandemia di COVID-19, ma facendo tesoro delle situazioni e delle criticità che si sono manifestate nel corso di quell'anno – adottasse e programmasse modalità che rappresentassero un aiuto nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e risultassero parimenti efficaci per una adeguata gestione dei processi.

Tale obiettivo è stato pienamente raggiunto con l'emanazione del Regolamento in materia di Lavoro Agile" dell'Università per Stranieri di Siena in data 16 marzo 2022. Il Regolamento disciplina la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile del personale tecnico-amministrativo e ne descrive i principi, gli obiettivi e le modalità di adesione.

### **Obiettivi 2024-2026**

Anche per il triennio 2024-2026 il CUG rinnova la propria disponibilità a collaborare con l'Amministrazione per mantenere tale modalità di lavoro.

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

Il CUG promuove il benessere nell'ambito dello studio e sollecita una sensibilizzazione su questioni di parità intese nel senso più ampio e dunque in relazione ad asimmetrie di genere, sociali, economiche, di etnia, di religione, di orientamento sessuale, a sfondo razziale. Da questa prospettiva, il CUG indica qui di seguito alcune linee direttive per le sue iniziative di ricerca e formazione per la popolazione studentesca nel triennio 2024-2026.

Rafforzamento del laboratorio online UnistrasiGenderLab Le parole per dirlo, patrocinato dal CUG e co-gestito dalla Presidente (cfr. par. 2, punto c di questo documento) insieme alla prof.ssa Antosa. In questa ottica, si ipotizza una lezione della Consigliera di fiducia, prof.ssa Vettori, sul nuovo Codice Etico e Codice di Comportamento. D'intesa con la Consigliera di fiducia, si ipotizza inoltre durante questa stessa lezione del laboratorio una sinergia con la Presidente del CUG, che potrà proporre alcuni brani narrativi, tratti da romanzi o autobiografie, attraverso i quali la prof.ssa Vettori potrà mettere in scena e dunque spiegare ancor più concretamente le parole-chiave e formule-chiave definite dal nuovo Codice Etico e Codice di Comportamento. Si ipotizza inoltre un rafforzamento della esperienza cognitiva degli studenti triennali e magistrali di Unistrasi iscritti come tirocinanti al laboratorio attraverso un questionario finale, connesso a parole-chiave o formule-chiave fornite da relatrici e relatori come sintesi conclusiva dei loro interventi. Si ipotizza l'estensione del credito formativo ai dottorandi di Unistrasi e ai dottorandi Pegaso/Unisi. Si ipotizza infine l'adozione del tirocinio da parte della Regione, allo scopo di garantire una formazione di genere nel mondo imprenditoriale toscano: una esigenza espressa da diverse imprenditrici nel corso del Tavolo politiche di Genere indetto il 10 gennaio 2024 dalla Assessora Nardini e seguito anche dalla Presidente del CUG.

Avvio, a partire da metà maggio 2024, del tirocinio annuale *La cornice del discorso. Questioni di Genere, disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale*. Il tirocinio avrà come obiettivo l'elaborazione di pratiche di consapevolezza sulle questioni di genere, su pratiche di assertività e su pratiche antidiscriminatorie. In particolare nelle ore di lezione tenute dalla Dott.ssa Pinzuti – indicata dal CUG come relatrice in virtù del suo contributo 2023 a UnistrasiGenderLab (cfr. par. 2 punto g) per il personale TA e per il suo cv e le sue pubblicazioni fortemente coerenti con il profilo richiesto -, il tirocinio si collegherà esplicitamente alle parole e formule-chiave proposte dal nuovo Codice Etico e Codice di Comportamento di Ateneo. Il tirocinio perseguirà i suoi obiettivi anche attraverso un questionario finale, pensato per rilevare situazioni di disagio connesse a discriminazioni, mobbing, abusi di potere e di posizione, e per rendere visibile il supporto del CUG e della Consigliera di fiducia in tali contesti. Estensione futura del tirocinio a incontri su *empowerment* e assertività nella gestione della ricerca e in generale dei progetti futuri, che risultano da un punto di vista statistico particolarmente indeboliti nelle donne a causa del baby penalty dal dottorato in poi. Estensione futura del tirocinio *La cornice del discorso* a incontri su parole-chiave e formule-chiave connesse al nuovo Codice etico, come "abuso di potere", "abuso di posizione", "appropriazione della ricerca" e "mobbing", anche in collaborazione con la Consigliera di fiducia. Connessione del tirocinio *La cornice del discorso* alla prima presentazione e all'uso annuale articolato del kit didattico multimediale *Stereotipi di genere*. Smontiamoli in classe (a cura di Federico Micali e Serena Mannelli/realizzato con Bando UE CERV-Citizens, Equality, Rights and Values Programme). Prima data di

presentazione a Unistrasi prevista per il 25 novembre 2024 (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), da associare possibilmente al Bando in elaborazione della Regione per le Politiche di Genere.

Istituzione di un coordinamento con le Deleghe di Ateneo maggiormente connesse alla missione del CUG, in modo da ideare e potenziare eventuali iniziative condivise e rendere sempre più visibile e dunque utile per gli studenti la funzione del CUG. Questa visibilità sarà incentivata anche con locandine che segnalino agli studenti le funzioni del CUG e il suo intreccio con le iniziative delle Deleghe connesse alla protezione e al supporto per le differenze, e contro le disuguaglianze e le discriminazioni. Un altro aspetto connesso alla visibilità per gli studenti è la pagina del CUG nel sito di Ateneo, che va aggiornata e migliorata. Questa visibilità diventa infine necessaria anche in relazione al reinsediamento di una rappresentanza studentesca nel CUG, vacante dal 5 aprile 2023 per mancanza di candidature al rinnovo delle elezioni.

Valorizzazione delle tesi di laurea e di dottorato discusse nell'Ateneo che abbiano attinenza non solo con la cultura di genere ma anche con le asimmetrie e disuguaglianze del mondo multiculturale. La promozione delle pubblicazioni dedicate a tali temi è in linea con quanto già indicato nel corso dei due precedenti Piani di azione Positiva. 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. Eventuali tesi candidate alla pubblicazione saranno raccolte attraverso bando del CUG e selezionate da una Commissione appositamente composta, aperta anche ad altri docenti dell'Ateneo. Si ipotizza una eventuale pubblicazione in unico volume di due tesi magistrali selezionate, se di tema affine e di quantità non superiore alle 120 pagine ciascuna. Si ipotizza anche una eventuale pubblicazione in unico volume di tre tesi triennali, se di tema affine e di quantità non superiore alle 50 pagine ciascuna.

Istituzione di un progetto ramificato di patrocinio del CUG alle iniziative culturali dell'Ateneo, connesse alla missione del CUG. I componenti del CUG si impegnano a patrocinare tali iniziative, segnalando alla Presidente e agli altri componenti del CUG la natura dell'eventuale iniziativa, accludendo una breve presentazione e chiedendo l'approvazione del patrocinio. Sulla scorta della approvazione del CUG, tali eventi potranno e dovranno segnalare in locandina il patrocinio del CUG, e potranno ospitare una o un componente del CUG, incaricato di illustrare il nesso esistente tra l'iniziativa e la missione del CUG. Gli eventi sottoposti a patrocinio saranno registrati in un apposito archivio patrocini, che terrà la Presidente del CUG e che verrà reso disponibile ad ogni bilancio delle azioni del CUG. Tra i prossimi eventi patrocinati, si segnala il patrocinio del CUG all'istituzione della Lectio magistralis annuale Virginia Woolf. Questa importante iniziativa del Rettore si terrà ogni anno nell'aula magna di Ateneo intitolata alla scrittrice. La lectio magistralis del 2024 coinciderà con la celebrazione per l'otto marzo, che è di competenza del CUG e per la quale il CUG potrà contribuire anche con una apposita voce di spesa del suo bilancio. La lectio magistralis sarà tenuta tra il 12 e il 13 marzo 2024 da Maaza Mengiste, scrittrice etiope/americana dal rilevante profilo internazionale. Sempre sotto il patrocinio del CUG, si terrà la celebrazione del cinquantenario della Storia di Elsa Morante, che verrà festeggiato dall'Ateneo con un reading e un seminario di studi il 28 e 29 febbraio 2024, su iniziativa della Presidente del CUG.

Istituzione di un fondo potenziale di € 300,00 per la Giornata contro



l'omolesbotransbifobia (17 maggio), per promuovere lectio magistralis o keynote speech, conferenze o eventi tenuti nell'Ateneo e connessi a tale tema. Se non potranno coincidere con la giornata in questione, le lectio magistralis, keynote o conferenze potranno essere registrate e caricate sul sito di Ateneo, con supporto e promozione da parte dei social di Ateneo. Una prima tappa di questa sperimentazione si avrà il 17 maggio 2024, che verrà celebrato con il caricamento sul sito della keynote della prof.ssa Vallorani nell'ambito del convegno a cura della prof.ssa Antosa *Queer Kinship Affects Families Bonds* (9-10 aprile 2024). D'intesa con la Direttrice generale e tramite specifica procedura, il CUG potrà finanziare con il nuovo fondo parte dei costi legati alla presenza a Unistrasi della prof.ssa Vallorani. Il contributo del CUG sarà riconosciuto anche nella forma del patrocinio al convegno.

Uso dell'apposito fondo del Bilancio CUG per pubblicazioni come eventuale contributo per la pubblicazione delle Lectio Magistralis Virginia Woolf.

## 8. Interventi per disabilità e DSA

In continuità con il PAP 2021-2023, nonché con il precedente, anche nel triennio 2024-2026 si attribuisce un ruolo centrale all'offerta di specifici servizi di accoglienza e orientamento per gli studenti con disabilità e con DSA. 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 già messo in atto negli anni passati 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.

Nello specifico, 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 permettere di familiarizzare in modo più efficace 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 2021-2023, nonché dal precedente, 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 percorso di formazione. Materiali didattici accessibili: sulla base delle richieste, il servizio di assistenza può aiutare a predisporre, 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...), nonché strumenti compensativi e misure dispensative di varia tipologia, a seconda

della necessità di chi ne fa richiesta, secondo un'ottica di personalizzazione degli interventi didattici e dei materiali. Esami: è possibile concordare modalità e date di esami che vadano incontro a specifiche esigenze, come adattamenti alla prova d'esame, tempo aggiuntivo per sostenere la prova, eventuale uso di strumenti compensativi e di misure dispensative ecc.

Mediazione con i docenti: è possibile contattare direttamente i docenti per esporre le proprie esigenze o chiedere la mediazione del tutor, che può provvedere a contattare i docenti per presentare la situazione prima di un ricevimento, 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 internazionale, sia per motivi di studio sia per motivi di *traineeship*, al di là dalle loro condizioni fisiche, psichiche o, più in generale, di salute. Gli studenti con specifici bisogni o necessità non solo possono usufruire del supporto aggiuntivo del Servizio disabilità, ma hanno anche la possibilità, attraverso la partecipazione ai bandi di mobilità Erasmus e ai bandi per la mobilità extra-UE, di accedere ai finanziamenti aggiuntivi, messi a disposizione dall'Agenzia Nazionale Erasmus e da altri soggetti, finalizzati a contribuire agli ulteriori costi sostenuti per aspetti quali il supporto, l'accoglienza e l'accessibilità ai locali, nonché ai servizi di sostegno pedagogico e tecnico. Anche gli studenti Erasmus e gli studenti internazionali extra-UE 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. 2022-2023 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. 13

di cui immatricolati n. 3

di cui in possesso anche di invalidità uguale o superiore al 66% n. 7

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. 14

studenti che hanno presentato certificazione di cui alla legge 8 ottobre 2010, n. 170: totale n. 22, di cui n. 8 immatricolati.

#### **Obiettivi 2024-2026**

Nell'arco del 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 2021-2023, nell'ottica di una risposta ancor più mirata ed efficace alle specifiche esigenze che verranno individuate all'interno della popolazione studentesca.

L'Ateneo si impegna altresì a promuovere iniziative di formazione volte a sensibilizzare studenti e personale docente e amministrativo sui temi dell'accoglienza di persone con disabilità, bisogni speciali o DSA, nell'ottica di un miglioramento complessivo dei servizi offerti.

Nello specifico, si segnala che due lezioni del Tirocinio "La cornice del discorso. Questioni di genere, Disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale" (cfr.

par. 7) saranno dedicate alle questioni sopra citate: si ipotizza di invitare la Prof.ssa Valentina Bianchi (UNIPPI) e il Prof. Michele Daloiso (UNIPR) quali relatori esperti delle tematiche da affrontare. Verranno infine avviate riflessioni sulla possibilità di elaborare documenti, come piani educativi personalizzati a tutela di studenti con disabilità, BES o DSA.