

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018-2020

Nota: nel presente documento il genere femminile è utilizzato in senso neutro, a ricomprendere sia la declinazione maschile sia quella femminile dei relativi termini.

PREMESSE NORMATIVE

L'art. 7 del decreto legislativo n. 196/2000 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive (PAP) volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno del contesto lavorativo di riferimento.

Le azioni positive, nel senso utilizzato dalla disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, c. 1, Costituzione), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, c. 2, Costituzione), mirino a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini.

Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, c. 2, della Costituzione. Il diritto dell'Unione Europea ha aperto la strada ad una più forte considerazione della necessità di promuovere l'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze anche nelle politiche per il lavoro, e relative ai lavoratori e alle lavoratrici.

Il riferimento va in particolare alla direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE, ove si sottolinea l'importanza dello stimolo che le Pubbliche Amministrazioni possono (e debbono) fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e la concreta realizzazione dei principi di pari opportunità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tale direttiva rappresenta un vero e proprio "testo unico" comunitario: essa infatti fa confluire in un unico testo la disciplina comunitaria relativa alla parità retributiva (dir. 75/117), alla parità nelle condizioni di lavoro (dir. 76/207), alla parità nei regimi professionali e sulla sicurezza sociale (dir.86/378, modificata nel 1996), e all'onere della prova nelle discriminazioni (dir. 97/80).

La direttiva è attuata in Italia con il d.lgs. n. 5/2010.

Nel diritto interno, le azioni positive sono introdotte con la l. n. 125/1991, per poi ottenere un definitivo riconoscimento nel c.d. Codice delle pari opportunità, adottato con il decreto legislativo n. 198/2006, e modificato dal decreto legislativo n. 5/2010.

Il "Codice" offre una definizione di azioni positive, all'art. 42, dove si precisa che esse devono essere intese come misure dirette a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Nel diritto italiano i modelli di azioni positive sono diversificati a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato oppure nel settore pubblico (ciò che non accade in tutti i Paesi europei).

Proprio il d.lgs. n. 198/2006 impone a tutte le pubbliche amministrazioni di adottare un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità (art. 48, di seguito PAP).

L'Università di Pisa, tenuto conto della propria peculiarità istituzionale, ritiene opportuno conformarsi ai principi di tale normativa dotandosi di un piano di azioni positive che risponda alle necessità di tutte le componenti della propria comunità.

Indicazioni sui contenuti dei PAP provengono in parte già dal decreto del 2006.

Essi infatti debbono prevedere che le pubbliche amministrazioni:

- riservino alle donne almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso;
- adottino propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro;

- garantiscano la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità (ciò che peraltro era già previsto dall'art. 57 del testo unico sul pubblico impiego del 2001).

Alcune specificazioni per quanto attiene la redazione del PAP provengono dalla direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità.

Essa sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. La direttiva a tal fine individua precisi strumenti quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Inoltre, la direttiva del 4 marzo 2011, all'art. 3.2 in materia di *Compiti* del CUG, stabilisce, tra quelli propositivi, che esso predisponga "piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne".

Fondamento normativo di tale provvedimento è l'art. 21 della legge n. 183/2010, che ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche.

In particolare, si è previsto l'ampliamento (sia in termini soggettivi che oggettivi) del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie: (soggettivamente) ad ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio ben presenti e affrontati nel diritto dell'Unione europea, cioè età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua; (oggettivamente) a diversi ambiti rilevanti quali l'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni in carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro.

Va sottolineato che attualmente il decreto del 2001, proprio a seguito della modifica operata nel 2010, prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", aprendo così lo spazio, anche per il PAP, all'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

L'art. 57 della l. n. 183/2010 attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in avanti CUG).

E' il CUG che, dal punto di vista dell'adozione delle azioni positive, operando in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento, è chiamato, tra l'altro, a predisporre i piani di azioni positive.

In tal senso lo Statuto dell'Università di Pisa, emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012, all'art. 19, interviene istituendo il CUG e attribuendogli, tra le altre, le seguenti funzioni:

a) promozione delle pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età;

- b) promozione della parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisposizione di piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni per l'effettiva parità di genere;
- c) promozione della diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
- d) promozione di azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;
- e) partecipazione all'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- f) assunzione, nell'ambito di sua competenza, di compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio.

Tale previsione è peraltro recepita dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa, emanato con D.R. del 28 gennaio 2013, n. 3551, in particolare dall'art. 9, c. 1, lett. b).

PIANO TRIENNALE 2018/2020 DI AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PISA: OBIETTIVI E INTERVENTI

1. LO STATO DELL'ARTE

Il CUG che ha operato nel quadriennio 2013-2017 ha realizzato diversi obiettivi, con particolare riguardo alla realizzazione del primo bilancio di genere dell'Università di Pisa, agli interventi di conciliazione tra vita personale e vita lavorativa (attraverso la sottoscrizione di convenzioni e l'erogazione di contributi per la partecipazione a campi solari, natalizi e pasquali), alla realizzazione di numerose attività di formazione per il personale nell'ambito della promozione del benessere lavorativo, all'istituzione del c.d. "doppio libretto" per le studenti in transizione, all'organizzazione di numerosi eventi di riflessione scientifica sulle tematiche del genere, dell'intersezione tra genere e formazione, delle pari opportunità, all'istituzione di uno sportello di primo ascolto rivolto a tutte le componenti della comunità universitaria, alla schedatura delle tesi di laurea e di dottorato sulle tematiche di genere, all'avvio di una collana editoriale ("Genere, soggettività, diritti") con la Pisa University Press. Sono stati inoltre elaborati e somministrati questionari rivolti al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, e a studenti, dottorande, perfezionande, e assegniste. L'analisi di tali dati ha guidato l'ideazione di alcune delle azioni sopra citate, nonché di altre appena intraprese o in fase di elaborazione.

Il CUG insediatosi il 17 maggio 2017 ha infatti immediatamente avviato un serie di azioni e iniziative che rappresentano la premessa e il segnale delle direzioni che esso intende intraprendere e, soprattutto, indicare all'Ateneo, per lo sviluppo delle politiche di genere, di contrasto alle discriminazioni, e di promozione del benessere lavorativo, nel triennio coperto dal presente PAP.

In particolare:

- sono state finanziate misure di conciliazione consistenti nel rimborso dei campi solari svolti dalle bambine nell'estate 2017, con un aumento del livello del contributo previsto rispetto agli anni precedenti;
- sono stati finanziati interventi di solidarietà consistenti nell'attribuzione di un contributo per la cura delle anziane per l'estate 2017, rivolto a tutte le componenti della comunità universitaria aventi genitori anziani bisognosi di assistenza;

- è stata finanziata una classe di formazione rivolta alle donne dell'Ateneo (appartenenti a tutte le componenti della comunità) sul tema del pensiero della differenza applicato alla ricerca e all'apprendimento (periodo di svolgimento: novembre e dicembre 2017);
- sono state finanziate quattro borse di studio per la partecipazione di studenti o neolaureate dell'Ateneo a due scuole estive 2017 su tematiche attinenti il diritto delle persone straniere, le migrazioni, le discriminazioni;
- è stata istituita, a seguito di proposta del CUG, la figura del/della consigliere/a di fiducia dell'Ateneo, quale soggetto chiamato a prestare assistenza e ascolto a tutela di chi, all'interno della comunità universitaria, si ritenga vittima di una condotta discriminatoria o comunque lesiva dei principi che stanno a fondamento della vita della comunità, e con il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio attraverso un'attività di rilevazione dei disagi;
- è stata approvata, a seguito di proposta e di istruttoria avviata già dal CUG del quadriennio 2013-2017, una convenzione tra l'Ateneo e l'Azienda Ospedaliera Universitaria pisana con la quale disciplinare la condivisione del percorso di ascolto e assistenza di primo livello (consigliera di fiducia) e istituire un secondo livello comune e reciproco di assistenza per i casi di disagio all'interno della comunità necessitanti di un supporto psicologico e/o medico;
- è stata approvata dal CUG una mozione di sostegno nei confronti dell'iniziativa politica del Toscana Pride, in considerazione dei temi delle iniziative contenute nel Pride e dei valori e delle aspirazioni ideali che ne stanno a fondamento; tale sostegno si pone in linea con le finalità istituzionali dell'organo che hanno al centro il contrasto alle discriminazioni e la promozione di una cultura delle differenze;
- è stato presentato il CUG e le attività di ricerca e azioni in materia di genere in occasione dell'iniziativa "Bright - La notte dei ricercatori", promossa dalla Commissione europea in tutti i Paesi europei, con l'organizzazione da parte del CUG di un aperitivo della ricerca, al fine di sviluppare le attività di disseminazione dell'organo e dell'Ateneo sulle tematiche oggetto del presente Piano;
- sono state proposte dal CUG due azioni positive aventi ad oggetto in particolare: 1. l'adozione da parte di tutte le commissioni scientifiche d'area di un indicatore volto a riconoscere l'incidenza dell'astensione obbligatoria per maternità sulla produzione scientifica del quadriennio nel quale la maternità si colloca, nonché un'azione di sensibilizzazione nei confronti delle direttrici di dipartimento affinché tengano conto dei periodi di congedo obbligatorio nella valutazione della *performance*; 2. la previsione, in sede di modifica statutaria, della riapertura dei termini per la presentazione delle candidature in Consiglio di Amministrazione qualora in occasione della prima presentazione tutte le candidature appartengano allo stesso genere.

2. GENERE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In questa sezione si presenta la programmazione delle azioni che in vario modo incidono sull'organizzazione del lavoro nell'Università, sulle carriere, sulla gestione dei concorsi e la definizione dell'organigramma dell'Ateneo.

Finalità generale è l'incremento della presenza femminile a tutti i livelli della carriera universitaria, con particolare riferimento alla docenza, alle funzioni dirigenziali del personale tecnico-amministrativo, alla composizione degli organi di Ateneo e all'assunzione di incarichi direttivi all'interno dello stesso.

Gli interventi di promozione e sostegno alle differenze possono e devono essere inseriti nel contesto del cambiamento strutturale e demografico in atto nelle università con la consapevolezza che l'ineguaglianza di opportunità è un problema che non si risolve *automaticamente* nel tempo, ma richiede interventi concreti e mirati.

Occorre dunque orientarsi verso la combinazione di attività a breve termine, quali l'istituzione di premi che promuovano le attività in materia di genere o

l'organizzazione di incontri e convegni sulle relative tematiche, con attività sistematiche di sensibilizzazione, *empowerment*, e concreta rimozione degli ostacoli, in grado di incidere più profondamente sulle rappresentazioni e sulle pratiche e – nel medio periodo - sull'organizzazione.

A questi fini paiono necessari interventi di responsabilizzazione del management d'Ateneo e di tutta la componente universitaria.

Infatti, i meccanismi di segregazione e di *leaking* presenti in Ateneo, messi in luce e approfonditi tra l'altro grazie al progetto europeo TRIGGER, finanziato all'Ateneo e in chiusura, ci invitano a costruire le condizioni affinché le donne non siano più viste come *outsiders* in un ambiente accademico caratterizzato da un alto livello di individualismo e competitività che riconosce ma depotenzia caratteristiche più 'femminili' quali minore egoismo, maggiori capacità collaborative e comunicative, maggiore precisione e analiticità, ecc.

I risultati di TRIGGER, e il piano di sostenibilità che da esso deve svilupparsi, ci impongono di riflettere su come costruire e promuovere una cultura del lavoro *women friendly* che non passi solo per la *conciliazione* dei tempi (di padri e madri, *care givers*, ecc., comunque necessaria, v. punto 4 del PAP) o per il *sostegno alle carriere o alle posizioni direttive*, ma anche attraverso il *riconoscimento* e la *valorizzazione* del lavoro investito non solo nei singoli segmenti produttivi (articoli, esperimenti, ecc.) ma nel *funzionamento complessivo*: nella 'cura' e nella riproduzione del sistema ricerca o dei suoi singoli sotto-sistemi.

Insomma, obiettivo di questo Piano, del CUG, e dell'Ateneo nel prossimo triennio è porre le basi per una nuova politica di uguaglianza che passi attraverso la promozione di una 'nuova cultura della valutazione' che guardi non solo al passato (ciò che si è fatto) ma al potenziale di ricerca (per ricercatrici e docenti) e di lavoro tecnico e amministrativo (per tecniche e amministrative) a lungo termine. Questo consentirebbe alle giovani donne di non competere ad armi impari nella prima fase della carriera e all'università di fare 'investimenti' strategici in risorse umane di successo (v. punto 5 del PAP).

Anche per queste ragioni il PAP si pone in continuità con le azioni già realizzate in Ateneo in attuazione del progetto TRIGGER, finanziato dalla Commissione europea e concluso nelle settimane in cui si approva il presente PAP, al fine di contribuire alla piena implementazione del suo Piano di Sostenibilità. Tale continuità emerge in particolare in relazione ai seguenti aspetti:

- in relazione all'attività di monitoraggio per la rilevazione dei bisogni di conciliazione del personale di Ateneo, nella quale saranno recepite le indicazioni metodologiche ricavabili dal progetto (azione 1.2.1 di TRIGGER), in particolare orientando gli strumenti di rilevazione alle effettive modalità di gestione delle responsabilità di cura adottate dal personale di Ateneo, al fine di poter decostruire i ruoli di genere e l'attribuzione stereotipica delle diverse obbligazioni (pubbliche e private), al contrario di quanto è possibile fare quando si chiede all'interessata/o di esplicitare i propri bisogni;
- in relazione al Data Base dedicato al monitoraggio delle carriere (femminili e maschili; azione 1.6.1 di TRIGGER; <http://trigger.isti.cnr.it/>). L'Ateneo si impegna infatti, vista anche l'utilità del primo monitoraggio realizzato dal progetto TRIGGER, ad acquisirlo come strumento stabile di monitoraggio, estendendo la sua copertura, attualmente limitata ai 6 dipartimenti target del progetto TRIGGER, a tutti i Dipartimenti dell'Ateneo di Pisa. L'adozione di tale strumento risulterà essenziale per la redazione del Bilancio di Genere che si intende assumere quale strumento di monitoraggio costante. L'implementazione del database realizzata a livello di Ateneo lo renderà

- infatti uno strumento sempre più idoneo a rilevare tutte le aree che presenteranno criticità o che si riterrà opportuno rilevare.
- in relazione alla realizzazione di attività di formazione in merito all'uso corretto del linguaggio da parte dell'amministrazione nella sua comunicazione esterna e interna. Si progetta infatti di inserire all'interno della formazione obbligatoria del personale amministrativo un modulo dedicato al corretto uso del linguaggio, in modo da recepire in modo sistematico quanto realizzato grazie all'azione 1.4.2 del progetto TRIGGER e il relativo Toolkit (D1.7);
 - in relazione all'organizzazione di almeno un seminario dedicato alla gestione delle responsabilità genitoriali all'interno della coppia (secondo quanto previsto dall'azione 1.2.2 del progetto TRIGGER), in particolare allo scopo di aumentare la consapevolezza sugli stereotipi di genere in S & T, concentrandosi sull'importanza della vita privata nel sostenere il successo delle carriere delle donne nella scienza, e sugli effetti indesiderati di ruoli di genere in relazione ai ruoli genitoriali;
 - in relazione all'incentivazione della genderizzazione dei contenuti e dei metodi della ricerca, anche in linea con le indicazioni e le premialità previste dalla Commissione Europea (Horizon 2020), attraverso l'inserimento all'interno di eventuali campagne interne di finanziamento alla ricerca (es. PRA) di analoghe premialità, volte a sostenere lo sviluppo di pratiche di ricerca *gender related* (in continuità con l'azione 1.5.2 del progetto TRIGGER), nonché attraverso l'istituzione di premi di laurea per tesi magistrali/specialistiche o a ciclo unico, e dottorali.

A. TRASPARENZA

L'obiettivo della trasparenza si realizza attraverso azioni positive che mirino a rimuovere le discriminazioni nell'accesso e nella progressione nelle carriere, promuovendo l'effettiva realizzazione di pari opportunità, anche nelle situazioni e nelle deliberazioni che, pur essendo apparentemente neutrali, si configurano, di fatto, come discriminatorie rispetto ad un genere.

Le azioni positive devono fondarsi su una visione e un'analisi trasparente dell'organizzazione del personale e della sua composizione. Strumentale all'analisi è la raccolta di dati per soggetti o target tematici sia specifici che generali, costantemente aggiornati, e organizzati coerentemente rispetto al tipo di rilevazione che da questi si intende trarre.

Per questa ragione il CUG operante nel quadriennio precedente a questo ha proposto all'Ateneo l'elaborazione di un bilancio di genere, che è stato realizzato e presentato nel Marzo 2016, e che è pubblicato nella pagina del CUG.

Il lavoro di raccolta dati e monitoraggio della composizione per genere e generazione sia della componente ricerca/docenza che del personale tecnico e amministrativo risulta indispensabile alla corretta programmazione e realizzazione delle azioni, e particolare attenzione deve essere posta:

- alla segregazione verticale e orizzontale in atto;
- al *leaking* in alcuni settori più accentuato che in altri, anche rapportando i dati dell'Ateneo coi dati nazionali;
- più in generale, alle dinamiche dell'abbandono della carriera universitaria rispetto al genere delle coorti più giovani (dottorande, post-doc, assegniste di ricerca, ricercatrici a tempo determinato, ecc.).

Il bilancio di genere rappresenterà un appuntamento periodico per l'Ateneo, attraverso il quale saranno raccolti e aggiornati dati specifici dell'Università di Pisa estrapolati sia dalle banche dati interne all'Ateneo sia dal sito del MIUR. Da quest'ultima fonte

saranno estrapolati anche dati nazionali utili per un confronto. Gli indicatori saranno individuati e registrati per diverse categorie oggetto di analisi:

1. Per il personale docente: suddivisione di genere per fascia, per Dipartimenti o aree o settori concorsuali, per anzianità di servizio, per età di ingressi in carriera o avanzamenti o pensionamenti.
2. Per il personale tecnico amministrativo: suddivisione di genere per categoria e fasce di età, per aree funzionali, per sedi di servizio, per status di tele-lavoro o part-time, per assunzioni a tempo determinato e non, e per avanzamenti di carriera.

B. MONITORAGGIO

Una costante attività di monitoraggio dell'evoluzione interna all'Ateneo sarà condotta per verificare che negli atti regolamentari e amministrativi non si manifestino situazioni suscettibili di determinare differenze di genere e discriminazioni; in particolare tale attività dovrà riguardare i seguenti aspetti, evidenziando all'interno di ciascuno l'incidenza rappresentata dalla differenza di genere:

- a) *progressione delle carriere* (anche sul personale TA, che non è al momento preso in considerazione nel database del progetto TRIGGER, ed anche al fine di verificare e analizzare il tempo di attesa nel ruolo e la distribuzione delle chiamate per genere a seguito delle diverse tornate dell'Abilitazione Scientifica Nazionale);
- b) *applicazione della normativa nazionale sulla composizione delle commissioni di concorso* (d.lgs. n. 198/2006);
- c) *destinatari della formazione* (il d.lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni garantiscano la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione in misura proporzionale alla presenza all'interno degli uffici che compongono l'amministrazione);
- d) *composizione degli organi di governo* (al fine di verificare che ai vari livelli sia garantita la clausola che gli organi istituzionali siano costituiti con la presenza di almeno un terzo di genere femminile, e di verificare la presenza di genere nei luoghi e momenti decisionali compresi quelli delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio e delle rappresentanze dell'Ateneo negli organismi di amministrazione e di controllo dallo stesso controllati o comunque partecipati).

Il monitoraggio sarà realizzato grazie in particolare al database di cui all'introduzione del punto 2.

Un'ulteriore azione di monitoraggio riguarderà i *diritti contrattuali delle lavoratrici* che fanno parti di nuclei familiari omosessuali, con particolare attenzione a chi abbia contratto un'unione civile.

C. TELELAVORO E SMART WORKING

Il contratto collettivo integrativo in materia di telelavoro è stato sottoscritto dall'Università di Pisa in data 19 aprile 2005.

In esso è previsto all'art. 1, c. 8, che possono essere ammessi al telelavoro, previa presentazione di apposita istanza, i dipendenti inquadrati in ciascuna delle categorie previste dal CCNL, con regime di orario a tempo pieno o parziale e rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, che siano titolari di contratto pari alla durata di almeno un anno dalla data di attivazione delle postazioni. E' altresì necessario che essi svolgano attività giudicate telelavorabili sulla base dei parametri illustrati nell'allegato A1 del contratto e che il responsabile della loro struttura di appartenenza individui obiettivi conseguibili con lo svolgimento di dette attività.

L'attività di telelavoro si svolge a norma della art. 1 c.1 CCI, sulla base di progetti predisposti dal responsabile della struttura di appartenenza dei dipendenti richiedenti, approvati dal Direttore Generale e per un numero di postazioni deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Con deliberazione n° 17/2017 del 26.01.2017 il CDA ha autorizzato, per il biennio 2017-2019, un incremento delle risorse destinate al telelavoro portando a 20 il numero delle postazioni telelavorabili attivabili.

Il numero delle richieste per l'ammissione allo svolgimento del telelavoro è risultato, tuttavia, superiore alle 20 postazioni previste nella deliberazione del CDA e, pertanto, in data 12/04/2017 la Direzione del Personale ha pubblicato la graduatoria delle potenziali aventi diritto.

In tale ambito, il CUG può intervenire su vari aspetti relativi al telelavoro presi in considerazione evidenziati nella direttiva n°3/2017 (linee guida):

- INDIVIDUAZIONE DELLE DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL TELELAVORO – nessuna categoria di lavoratrice deve essere aprioristicamente esclusa: si intende predisporre una sperimentazione del telelavoro anche per il personale docente e ricercatore, sia come strumento alternativo alla fruizione dei congedi parentali diversi dall'astensione obbligatoria, sia come strumento utilizzabile in presenza di patologie lunghe e disabilitanti. Per tale personale, il telelavoro comprenderebbe la possibilità dello svolgimento di lezioni a distanza, attraverso un'apposita piattaforma di *e-learning*, nonché la possibilità di partecipare tramite sistemi di teleconferenza alle riunioni degli organi rappresentativi dipartimentali e dei corsi di laurea e di dottorato;
- ADESIONE DELLE DIPENDENTI ALLE MODALITA' DI TELELAVORO – non deve comportare rischi di discriminazione e penalizzazione in materia di sviluppo e riconoscimento delle professionalità e progressione di carriera; si intende promuovere percorsi formativi e informativi che coinvolgano nello specifico le telelavoratrici e prevedere concrete modalità di coinvolgimento delle medesime nei processi d'innovazione in atto e nelle opportunità professionali;
- ATTIVITA' TELELAVORABILI – un ostacolo alla fruizione del telelavoro è la difficoltà per il personale, che pure avrebbe i requisiti, di analizzare se le attività che è chiamato a svolgere possano essere telelavorabili (nonostante l'elenco esemplificativo fornito dalla circolare di Ateneo sul telelavoro); si intende creare sul sito dell'Ateneo una sezione nella quale vengono archiviati i progetti di telelavoro proposti dal personale negli anni precedenti e che sono stati approvati. Questo sarebbe di ausilio al personale stesso in quanto costituirebbe una mappatura delle attività telelavorabili; inoltre, deve essere studiata la possibilità di poter ampliare l'applicazione del telelavoro all'esercizio di mansioni tipiche del personale tecnico amministrativo impegnato in procedure di front-office a favore delle studentesse;
- POSTAZIONI DI LAVORO – l'installazione delle postazioni di telelavoro presso la residenza della lavoratrice spesso avviene in tempi non brevi; si intende avviare una riflessione sulla predisposizione di procedure d'installazione più celeri prevedendo l'utilizzo di tecnologie avanzate con conseguente riduzione dei costi e miglioramento del servizio.

In ogni caso, per rispondere all'evidente inadeguatezza anche meramente numerica delle postazioni attualmente operative, nell'ottica di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale per il personale tecnico-amministrativo, e in ottemperanza alla Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, ci si propone l'attivazione dei seguenti progetti:

- Attivazione di 10 postazioni di telelavoro messe a disposizione annualmente, per le dipendenti (da fruire, in maniera alternata, dalla madre o dal padre) con almeno una figlia di età inferiore ai 3 anni.

Poiché questo tipo di intervento si sovrapporrebbe, *rebus sic stantibus*, al bando di telelavoro biennale di Ateneo attualmente attivo, il quale prevede la redazione di una graduatoria delle richiedenti il telelavoro sulla base del soddisfacimento di una serie di criteri, tra cui quello di avere una figlia di età inferiore ad anni 3, potrebbe essere, al riguardo, eliminato tale parametro dal bando di telelavoro di durata biennale.

Per l'attivazione delle 10 postazioni di telelavoro si propone di prendere in considerazione anche la possibilità di utilizzare la strumentazione telematica resa disponibile dalla dipendente.

- Attivazione di 5 postazioni annuali di telelavoro, da fruire anche in maniera frazionata (mesi), per impreviste necessità di particolari cure e terapie, proprie e dei propri familiari anche non conviventi, e di gravidanza (non oltre l'inizio di astensione obbligatoria pre-parto).

In particolare, la valutazione dei singoli casi che di volta in volta vengono presentati è rimessa al CUG che, in accordo con l'Amministrazione, si riserva di autorizzare la richiesta pervenuta sulla base delle motivazioni presentate e della disponibilità della strumentazione telematica, eventualmente anche propria del dipendente.

Si intende infine avviare uno studio, un'analisi di fattibilità e, a seconda degli esiti, promuovere la conseguente attivazione di un progetto di sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Modalità concettualmente riconducibili al lavoro agile o *smart working*.

In particolare, la legge 124/2015, per questa nuova e particolare forma di lavoro a distanza, pone l'obiettivo di permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento delle dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tale modalità, promuovendo una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità delle lavoratrici e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Anche in questo caso, come per l'attivazione di nuove postazioni di telelavoro, è auspicabile che non debba sussistere l'obbligo per l'Amministrazione di fornire la strumentazione necessaria. Con riguardo a questo progetto il CUG, nell'ambito delle sue attività di monitoraggio, dovrebbe partecipare alla costituzione di un gruppo di lavoro che elabori un piano di obiettivi prestazionali specifici per ogni categoria di dipendenti con il duplice scopo di sensibilizzare le stesse rispetto alla *mission* istituzionale e di valutare la prestazione lavorativa anche quando svolta con attuazione dello *smart working*, essere coinvolto nell'individuazione di criteri di valutazione specifici per lo *smart working* nell'ambito della revisione del piano della *performance* che questo comporterebbe. Inoltre, il CUG dovrebbe coordinare le attività di diffusione e di formazione sulle nuove modalità del lavoro agile.

D. OBBLIGO DI MOTIVAZIONE

In attuazione dell'art. 7, c. 5, della l. n. 196/2000 in materia di Consigliera di parità e disposizioni in materia di azioni positive, ove è previsto che "*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione*", appare opportuno che tale procedura sia garantita per tutte le procedure di assunzione di personale docente, ricercatore, e tecnico-amministrativo, nonché per tutte le procedure di promozione del personale tecnico-amministrativo, e di chiamata del personale docente effettuata ai sensi sia dell'art. 18 sia dell'art. 24 della l. n. 240/2010.

3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con il termine "*benessere organizzativo*" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora (art. 21

della legge n. 183/2010) mantenendo, migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

In questa sezione si inseriscono gli interventi che mirano alla creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità di lavoro, all'assenza di discriminazioni, e all'effettiva realizzazione della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, coerentemente con quanto disposto dalla l. n. 183/2010 che, modificando alcune disposizioni del testo unico sul pubblico impiego, ha previsto che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, aprendo così al PAP lo spazio per l'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

A questi fini, saranno poste in essere le seguenti azioni:

A. Istituzione di un TAVOLO TECNICO fra il delegato del Rettore per la sicurezza, il Nucleo di valutazione di Ateneo, il Servizio Prevenzione e Protezione, il CUG, e l'Unità formazione e welfare, al fine di porre in essere interventi comuni. I risultati di questa azione concertata riguarderanno la formazione, attraverso l'istituzione di appositi corsi, e il monitoraggio del benessere lavorativo attraverso l'analisi dei questionari già svolti, diffondendone i risultati.

B. Realizzazione e somministrazione di NUOVI QUESTIONARI rivolti a tutto il personale di Ateneo, a cadenza biennale, elaborati nella sede del tavolo tecnico congiunto, mirate ad evidenziare situazioni di stress lavorativo. I risultati di questa azione di monitoraggio forniranno gli elementi necessari per incentivare le azioni positive che porteranno ad un miglioramento del benessere lavorativo o a correggere le eventuali situazioni di stress lavorativo emerse. Inoltre i dati, messi a disposizione della Consigliera di fiducia e del team di esperti di cui alla Convenzione Unipi-AOUP, forniranno informazioni utili allo svolgimento della loro funzioni previste nel primo e nel secondo *step* della relativa convenzione.

Tale indagine conoscitiva mirerà inoltre a:

- conoscere con distinzione di genere le assenze dal lavoro (espresse in giorni e confrontate fra anni consecutivi) ed il numero dei certificati prodotti;
- richiedere alla medica competente lo svolgimento, con cadenza almeno biennale, di una visita sullo stato di salute psico/fisica abbinata alla consueta visita periodica annuale;
- realizzare corsi di formazione comuni anche ad altri Enti quali l'Azienda ospedaliera pisana, la Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna, e la Scuola Normale Superiore, attraverso il coordinamento dei CUG della città di Pisa, con la partecipazione di dirigenti, direttrici di dipartimento e dei centri interdipartimentali;
- inserire nei questionari delle studenti domande relative a questo ambito al fine di ampliare il raggio della loro valutazione.

C. FORMAZIONE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il miglioramento del benessere organizzativo sarà perseguito anche attraverso attività di formazione che intervengano in particolare sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane. In particolare, saranno organizzati:

- a) *corsi di formazione rivolti al personale docente e tecnico-amministrativo sul tema della gestione creativa e nonviolenta dei conflitti;*
- b) *corsi di formazione rivolti al personale docente e tecnico-amministrativo sul tema del benessere lavorativo e della gestione delle emozioni;*
- c) *almeno un seminario rivolto specificamente ai direttori di Dipartimento sul tema del benessere organizzativo, organizzato nell'ambito del Tavolo tecnico congiunto.*

I cicli di seminari e i corsi di formazione si avvarranno in particolare di esperte interne all'Università, grazie in particolare alla collaborazione in essere con il CISP, nonché di esperte esterne all'Università, con lo scopo di avere una formazione eterogenea.

Il CUG ritiene che il benessere sul luogo di lavoro non possa raggiungersi là dove si verificano pratiche discriminatorie, e in presenza di fenomeni di mobbing, sia esso opera di singole che di gruppi. Anche a questi fini, e coerentemente con l'avvenuta introduzione della carriera *alias* per le studenti in transizione, si propone l'introduzione di documenti rispettosi dell'identità elettiva per dipendenti in transizione.

Infine, nell'arco temporale di applicazione del piano, il CUG e l'Ateneo si impegnano, dunque, ad individuare i modi e gli strumenti più efficaci per migliorare la conoscenza dei fenomeni di discriminazione e di mobbing, e per intervenire, in collaborazione col CUG medesimo e con gli altri organismi d'Ateneo- la Consigliera di fiducia e la Commissione etica quando si renda necessario- a tutela delle singole per la piena realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro e la rimozione di ogni forma di discriminazione.

4. CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/VITA LAVORATIVA

Il presente PAP assegna un ruolo rilevante alle azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare e carico lavorativo.

In ogni caso, il presente PAP individua alcune linee d'intervento, già in parte perseguite o tentate nell'attività svolta dal CUG nel quadriennio precedente, riservando al CUG, in sede di attuazione, una definizione più precisa delle specifiche azioni.

A. PROGETTO NIDO UNIVERSITARIO

Apertura di un'istruttoria pubblica, con il coinvolgimento delle diverse componenti del personale dell'Ateneo, al fine di valutare la fattibilità economica e logistica, e l'effettiva rispondenza ai bisogni, di una struttura unitaria di "nido universitario", idonea ad ospitare bambine dai 3 mesi ai 3 anni.

L'istruttoria comprenderà una valutazione circa la possibilità di una gestione associata della struttura con altri enti ed aziende pubbliche presenti sul territorio, da valutare anche attraverso strumenti di rilevazione congiunta approvati in sede di tavolo di coordinamento tra i CUG dell'Università di Pisa, della Scuola Normale e della Scuola Superiore Sant'Anna.

Il nido sarà utilizzato nel periodo estivo anche per l'organizzazione di campi solari riservati alle bambine della comunità universitaria comprese nella fascia di età tra i 3 e i 6 anni, anche in coerenza con la nuova logica di programmazione educativa 0-6 promossa dal legislatore.

I servizi del nido saranno rivolti anche a chi non è strutturata nell'Università oppure, cittadina italiana o straniera, si trova nella città per scopi di ricerca e studio collegati alle attività dell'Università di Pisa.

Sarà compito del CUG monitorare la realizzazione di questo progetto con compito di "facilitatore" della realizzazione, anche concordata tra i diversi enti menzionati.

B. INCONTRI E ATTIVITA' RICREATIVE PER LE BAMBINE

Si propone una maggiore istituzionalizzazione, nonché promozione attraverso il CUG e l'Unità formazione e welfare, dei cicli di incontri, da svolgersi prevalentemente nei pomeriggi dei giorni feriali e il sabato mattina, diversificati sulla base dell'età delle

bambine partecipanti, che già si svolgono presso la ludoteca scientifica, l'orto botanico, la gipsoteca, il museo di Calci, il museo della Grafica, e le altre strutture che operano integrate e a fianco dell'Ateneo.

C. SERVIZIO BABYSITTING E ASSISTENZA ALLE ANZIANE E ALLE DISABILI

In coerenza con quanto già fatto dal CUG nei primi mesi del suo operato, si prevede l'attivazione di interventi di sostegno a copertura parziale del costo dei servizi relativi al babysitteraggio e all'assistenza e accudimento di genitori anziani e di genitori e figlie disabili.

Accanto alla possibilità per la comunità di Ateneo di utilizzare i servizi erogati da cooperative scelte dalle interessate tra quelle con le quali l'Ateneo e il CUG hanno concluso apposita convenzione, si propone l'attivazione di un sistema di "banca ore", da prevedere in aggiunta e non in alternativa alle convenzioni, in essere e future, con cooperative e associazioni operanti sul territorio.

Il sistema della "banca ore" consentirebbe di finanziare non solo il babysitteraggio ma un contributo al costo orario/mensile delle badanti. In particolare, l'Ateneo contribuirebbe, per le richiedenti che presentino adeguata certificazione delle proprie spese, alla copertura di una parte dei costi dei servizi di cui si avvalgono per i lavori di cura, fino al conseguimento di un determinato tetto orario stabilito annualmente.

Il criterio generale di selezione per usufruire di tale sostegno è determinato dall'indicatore ISEE, con ordine di priorità nell'assegnazione per i nuclei familiari con ISEE di valore inferiore.

5. UNA NUOVA VALUTAZIONE IN ATENEIO: PROGETTO ESPLORATIVO

Alla luce del sistema, o meglio dei sistemi, attualmente esistenti per la valutazione della produttività e del merito scientifico, a livello nazionale, europeo e internazionale, si propone che il CUG istituisca un gruppo di studio, avvalendosi di risorse interne ed esterne all'Ateneo, finalizzato ad istruire un'attività di elaborazione di nuovi criteri di valutazione.

Tali criteri dovrebbero essere proposti all'Ateneo per l'utilizzo ai fini dell'attribuzione del *rating* di Ateneo, nonché eventualmente di incentivi e premialità, per il personale docente, e per la predisposizione di progetti di performance innovativi, legati a nuove organizzazioni del lavoro e alle tematiche di genere, per quanto attiene il personale tecnico-amministrativo.

L'attività di studio sarà orientata alla elaborazione di criteri che tentino di rispondere alle esigenze di costruzione di un sistema improntato alla valorizzazione delle differenze e alla costruzione del benessere lavorativo.

6. INIZIATIVE DI RICERCA E DI FORMAZIONE

1) *Medicina di genere*

L'azione consiste nell'organizzazione di incontri di formazione teorica sulla Medicina di Genere mediante l'ausilio ed il coinvolgimento delle strutture sanitarie interessate (Scuola di Medicina e chirurgia, ASL, Medico competente, INAIL). La Medicina di genere non riguarda le malattie che colpiscono prevalentemente le donne rispetto agli uomini, ma è la scienza che studia l'influenza del sesso (nell'accezione biologica) e del genere (nell'accezione sociale) sulla fisiologia, la fisiopatologia e la clinica di tutte le

malattie, al fine di giungere a decisioni terapeutiche basate sull'evidenza sia nell'uomo che nella donna.

Più in generale la riflessione sul rapporto tra genere e salute realizzata nell'ambito del Progetto TRIGGER sarà implementata, anche attraverso il sostegno delle ricercatrici del progetto, con incontri interni e pubblici sulle relative tematiche.

2) *Didattica di genere*

Si prevede l'avvio, nel corso del triennio interessato dal presente PAP, di un insegnamento di "*Gender Studies*" a carattere trasversale e da inserire in tutti i corsi di laurea attivati dall'Università di Pisa con la possibilità per tutte le studenti di sostenerlo come esame a libera scelta, con il conseguente riconoscimento dei relativi crediti formativi universitari. L'insegnamento sarà impartito anno per anno da ricercatrici o docenti dell'Università di Pisa che segnalino la propria disponibilità al CUG, e comunque a seguito di apposito interpello. In assenza di personale interno all'Università disponibile, il corso potrà essere assegnato a contratto, a spese del CUG.

3) Collana del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa.

Si intende proseguire l'attività scientifica relativa alla Collana realizzata per i tipi di Pisa University Press, e purtroppo sfociata ad oggi soltanto nella pubblicazione del censimento realizzato sulle tesi di laurea e di dottorato in materie attinenti al genere.

L'obiettivo è quello di valorizzare la collana pubblicizzandola anche al di fuori dell'Ateneo pisano e promuovendola come sede idonea alla collocazione di monografie di ricerca sui *gender studies* nonché come luogo adatto ad ospitare i risultati del corso di cui al punto 2) realizzati sia da parte delle docenti incaricate sia, eventualmente, da parte delle studenti coinvolte nella didattica attraverso l'elaborazione di presentazioni e *paper*.

4) *Fund raising*

Il CUG, al fine di proseguire i progetti avviati e per l'attuazione degli obiettivi inseriti nel

presente PAP, si potrà avvalere di un gruppo di lavoro per monitorare e reperire fonti di

finanziamento anche aggiuntive al bilancio di Ateneo, in grado di permettere una pianificazione di attività mirate e continue, unitamente all'organizzazione, alla gestione e alla realizzazione di tutte le iniziative previste.

Una particolare attenzione sarà rivolta alle fonti di finanziamento europeo, anche in considerazione della coerenza degli obiettivi di azione del CUG con le finalità e le prospettive del programma Horizon 2020.

Tale gruppo di studio farà riferimento al lavoro svolto e alle reti create dal progetto TRIGGER, impegnandosi per la prosecuzione di questa esperienza progettuale.

7. INTERVENTI PER LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

Gli interventi previsti nel presente PAP sono, direttamente o indirettamente, rivolti alla componente studentesca; garantire a tale componente centralità nelle finalità e nelle attività dell'Ateneo, rappresenta di per sé un'azione positiva nonché strumento indiretto di contrasto alle discriminazioni e di promozione della qualità e trasparenza complessiva dell'ente.

Sugli interventi più specificamente rivolti alla popolazione studentesca, si individuano le seguenti misure:

1. Potenziamento dei canali di comunicazione

Per promuovere l'operato dell'organo e per riuscire ad intercettare in maniera più puntuale le esigenze della popolazione studentesca, il CUG si impegna a potenziare la propria comunicazione esterna, eventualmente valutando l'implementazione di nuovi canali comunicativi, anche in concerto con i già funzionanti canali di comunicazione

dell'Ateneo.

2. Promozione di eventi formativi e informativi

Il CUG si propone di organizzare momenti di formazione e informazione (seminari, conferenze, workshop, ecc.) sulle tematiche di interesse dell'organo specificamente rivolti alla popolazione studentesca, al fine di promuovere, anche all'interno della stessa, cultura delle differenze e atteggiamenti antidiscriminatori.

3. Benessere

Al fine di garantire e promuovere il benessere delle studenti dell'ateneo, il CUG si impegna a studiare e realizzare specifiche azioni che contribuiscano al miglioramento della loro vita universitaria. Fra le altre, il CUG intende:

- a) Favorire la realizzazione di incontri e/o momenti di informazione e di confronto sui principali rischi ed effetti legati a situazioni di stress accademico (ansia, stati depressivi, difficoltà di apprendimento, ecc.) con il fine di promuovere l'autoconsapevolezza dei soggetti in formazione, orientare la studente ai possibili servizi offerti dall'università e fornire strumenti pratici per la riduzione dello stress (corsi di *public speech*, supporto per la ricerca di un metodo di studio, ecc.), così da incentivare percorsi di crescita personale e professionale;
- b) Incoraggiare politiche di supporto alle studenti con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), agendo sia attraverso il monitoraggio dell'effettiva applicazione delle regolamentazioni che interessano studenti con DSA sia attraverso l'istituzione di momenti formativi e/o servizi di supporto alle docenti interessate;
- c) Promuovere anche all'interno del DSU Toscana (Azienda della Regione Toscana per il Diritto allo Studio Universitario), attraverso momenti di confronto e tramite la condivisione dell'esperienza dell'Ateneo, l'adozione della *carriera alias* per studenti in transizione;
- d) Promuovere all'interno di tutte le strutture dell'Università l'istituzione di almeno un servizio igienico non distinto in base al genere, così da aumentare il benessere delle persone transgender e non binarie, per cui l'uso dei servizi igienici divisi per genere è spesso fonte di disagio e malessere;
- e) Garantire il corretto uso del linguaggio di genere nelle certificazioni rilasciate alle studenti da parte dell'Ateneo nonché nelle proclamazioni di laurea.

4. Istituzione di convenzioni

Con la convinzione che l'esperienza universitaria non possa essere relegata ai soli momenti di apprendimento formale, il CUG intende valorizzare l'apprendimento anche attraverso momenti di formazione esterni alle aule valutando l'opportunità di nuove e/o rinnovate convenzioni tra l'Università di Pisa ed enti culturali (musei, cinema, ecc.).

Il CUG intende inoltre favorire la conclusione di ulteriori accordi e convenzioni tra Università e servizi cittadini (trasporti, soluzioni abitative, supporto medico di base, ecc.) con particolare attenzione alle studenti con un basso reddito.

5. Monitoraggio e rilevazione dei bisogni e dei problemi

Nell'ottica di intercettare i reali bisogni della comunità studentesca, il CUG si propone di valutare la possibilità di somministrare questionari o altre forme di rilevazione dirette alle studenti che siano finalizzate alla valutazione dei servizi o alla segnalazione di ostacoli ad una serena vita universitaria e che permettano al CUG di effettuare azioni correttive il più puntuali e strutturate possibile. Con il medesimo fine, il CUG si pone l'obiettivo di aumentare il dialogo con i vari organi e i vari settori dell'Ateneo, promuovendo anche la realizzazione di percorsi comuni tra gli stessi.