

Il sostegno all'attività di studio e di ricerca da parte del CUG dell'Università di Trieste

ALESSANDRA FERLUGA*, CARLA SAVASTANO**

La Direttiva della Funzione Pubblica n.2 del 2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, integrando la precedente Direttiva del 4 marzo 2011 sul ruolo dei Comitati Unici di Garanzia ha posto in risalto l'unicità del ruolo dei Comitati all'interno delle Pubbliche Amministrazioni nel loro rapporto con gli altri Organi, oltre ad aver contribuito a dare organicità a tutti gli interventi normativi intervenuti negli anni in materia. Essa ha definito con maggior chiarezza la funzione degli Organi di garanzia delle Pubbliche Amministrazioni ed il compito dei Comitati nell'adoperarsi all'interno di esse, perché siano offerte a tutti i lavoratori le stesse opportunità, perché sia rafforzata la loro tutela, perché sia contrastata la violenza sotto ogni forma; ha orientato gli interventi sul complesso della macchina amministrativa, per una sua maggiore razionalizzazione, efficienza ed incisività, con conseguente riduzione dei costi di gestione, ponendosi come obiettivo il miglioramento del clima lavorativo affinché questo possa incidere positivamente sul rendimento del lavoratore e sulla sua prestazione lavorativa.

Implicitamente si dava anche mandato alle Amministrazioni di organizzarsi al proprio interno creando un'organizzazione che fosse funzionale anche all'o-

*Componente del CUG dell'Università di Trieste.

** Componente del CUG dell'Università di Trieste.

perato dei CUG. Già con il Decreto Legislativo n. 150/2009 il legislatore aveva operato una serie di interventi volti al miglioramento dell'efficienza organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni come presupposto per l'innalzamento del rendimento del singolo lavoratore; con la Direttiva 2/2019 il ruolo dei CUG viene ad assumere maggiore risalto all'interno delle Organizzazioni.

Il CUG dell'Università di Trieste promuove e tutela le pari opportunità; propone azioni atte a contrastare le discriminazioni fondate sul genere, sull'orientamento sessuale, su pregiudizi di carattere razziale e/o di origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età; propone altresì azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, favorendo anche l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; sostiene azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e di contrasto al fenomeno del mobbing.

Tra tutti i temi di pertinenza del CUG, quello relativo alle problematiche di genere è senz'altro uno dei più importanti ed attuali, per le tante implicazioni che riveste nella società, nell'economia, nella stessa accademia. Il nostro tempo è caratterizzato da un'attenzione molto alta sui temi di genere, di cui si parla molto, talvolta anche portandone le rivendicazioni fino ad esiti esasperati.

Le Istituzioni sono state coinvolte e hanno risposto producendo linee guida e testi destinati alle Pubbliche Amministrazioni, volti ad orientare comportamenti rispettosi delle differenze di genere, e più in generale delle diversità, nei vari campi della vita lavorativa e dei rapporti con la cittadinanza e con l'utenza.

Dal canto suo la Commissione Europea, attraverso la strategia dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025, ha promosso linee guida e buone pratiche affinché tutte le Amministrazioni, Enti ed Organismi dell'Unione Europea si allineassero su condotte "*gender fair*". Tra queste, vale la pena di ricordare la raccomandazione ad adottare i Piani di Uguaglianza di Genere - i cosiddetti GEP - che in alcuni casi sono diventati requisiti necessari per poter accedere a determinati strumenti di finanziamento. Ad esempio, dal 2022 l'adozione del GEP è requisito indispensabile per poter accedere ai finanziamenti europei del Programma "Horizon Europe", e già in fase di presentazione delle proposte progettuali viene richiesta una dichiarazione sull'adozione del documento da parte dell'ente di afferenza. Questo testimonia una volontà politica molto chiara da parte della Commissione nel potenziare tutti gli strumenti che possano garantire un approccio paritario alla ricerca e alle carriere accademiche.

Naturalmente anche l'Università di Trieste si è dotata di un Piano di Uguaglianza di Genere, che è stato formalmente adottato a gennaio 2022 e che ha visto il CUG partecipare attivamente ai lavori di stesura del documento. Il Piano riprende i principi generali per cui la valorizzazione della diversità, e in particolare le posizioni delle donne e di altri gruppi sottorappresentati, è elemento cruciale per costruire una società giusta e inclusiva, in ogni ambito; il ruolo delle istituzioni accademiche è fondamentale in tutto questo processo per l'im-

portanza che la ricerca e il modello delle buone pratiche adottate possono rivestire per tutta la società.

Calato nella realtà particolare dell'Università di Trieste, il GEP è un documento che integra il Piano Strategico di Ateneo e va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP), già previsto dalla normativa italiana, definendo in tal modo la strategia dell'ateneo verso l'inclusione di una prospettiva di genere nell'intero arco delle sue attività.

Attraverso l'adozione del GEP e grazie al ruolo sinergico e di supporto svolto dalla Governance di Ateneo e dal CUG di Ateneo, l'Università degli Studi di Trieste intende rivestire un ruolo strategico nella promozione e implementazione della parità di genere, allo scopo di contribuire al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità attraverso un'organizzazione lavorativa in grado di valorizzare le diversità e di favorire eque opportunità nella distribuzione delle posizioni, nella progressione dei percorsi professionali, nella didattica e nella ricerca.

L'attività del CUG si traduce non solo in una serie di azioni positive da mettere in atto nell'ambito della programmazione strategica (le azioni positive, va detto, sono parte integrante del Piano Strategico) ma anche in un approccio conoscitivo e di ricerca, volto all'ampliamento della conoscenza sui temi del suo mandato. In questo senso va letto anche il contributo dei premi di laurea istituiti dal CUG e l'attività di divulgazione che si intende portare avanti con questo volume; si ritiene che sia molto importante riuscire a diffondere quanto più possibile le ricerche, gli studi e gli approfondimenti, svolti a vari livelli e in vari contesti.

Gli articoli estratti dalle tesi di laurea premiate, che costituiscono il cuore di questo volume ed il contributo scientifico da valorizzare, sono un elemento di un quadro più ampio che vede anche la recente creazione (nel 2021) presso l'Università di Trieste del Centro Interdipartimentale di ricerca per gli Studi di Genere.

Il Centro si propone di adottare le questioni di genere o l'identità femminile come chiave di lettura e strumento di azione in ricerche e pratiche a carattere interdisciplinare, coinvolgendo diverse aree (economica, giuridica, politica, psicologica, scientifica, sociale, storica, filosofica, letteraria, artistica) con l'intento di promuovere una riflessione culturale di ampio respiro su saperi, esperienze e lavoro delle donne all'interno dell'Università, in forte collegamento con il territorio e altri ambiti lavorativi. Inoltre, mira a diffondere la cultura di genere attraverso molteplici iniziative, quali scambi culturali, dibattiti scientifici e collaborazioni nazionali ed internazionali, mettendo a disposizione di soggetti e istituzioni le competenze acquisite. Negli anni, la presenza di centri di ricerca e studi dedicati a questi temi presso diversi atenei ha inoltre riconosciuto grande importanza alla formazione post laurea e alla formazione permanente (es. Master in Politiche di Genere nel Mondo del Lavoro, Corsi di Studi di Genere e Intercultura, Corso Donne, Politica ed Istituzioni), all'organizzazione di seminari e convegni e alla fattiva partecipazione a progetti di ricerca locali, nazionali e internazionali.

Si tratta di una strada tracciata da molto tempo – i primi Centri Interdisciplinari di Ricerche e Studi risalgono a circa trent'anni fa – sulla quale il recente Centro interdipartimentale dell'Università di Trieste conta di poter dare un fattivo contributo, anche con il sostegno ed il concreto supporto del CUG. L'istituzione dei premi di laurea va appunto in questo senso.

Il CUG dell'Università di Trieste si è interrogato su come portare la comunità accademica ad accostarsi più da vicino alle tematiche di sua competenza, non solo attraverso un'azione informativa o formativa, ma con il coinvolgimento attivo delle nuove generazioni dalle quali auspica di ricevere un punto di vista importante, in quanto costruttori della società di domani. Si è ritenuto quindi di proporre l'emanazione di una procedura selettiva per premiare quelle tesi di laurea che potessero portare un contributo originale ed innovativo sulle tematiche di pertinenza del CUG; il bando è stato costruito in modo da mantenere la partecipazione più ampia possibile, non limitandola quindi a determinati corsi di studio, al fine di garantire la massima partecipazione a tutti i laureati e laureate, puntando sulla interdisciplinarietà delle tematiche. In questo modo il CUG si proponeva per un verso di sensibilizzare l'intera comunità accademica verso questi temi e, nel contempo, di incrementare la conoscenza del ruolo del CUG anche presso la comunità studentesca.

A novembre 2018 il CUG approvava l'istituzione dei premi di laurea con lo scopo di raggiungere alcuni obiettivi: far emergere il ruolo che svolgono i CUG all'interno delle Pubbliche Amministrazioni contribuendo così ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori circa il suo ruolo; incrementare la conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG presso la componente studentesca; acquisire elementi utili su cui riflettere e su cui articolare il proprio intervento, coinvolgendo tutte le componenti della comunità universitaria.

Nel luglio 2019 veniva quindi avviata la selezione per l'assegnazione di quattro premi di laurea (poi portati a sei) destinati a due (poi tre) tesi di laurea triennale e due (poi tre) tesi di laurea magistrale e/o a ciclo unico, discusse entro l'a.a. 2018/2019.

La stessa Commissione giudicatrice poteva vantare una composizione variegata, tra la componente docente - di cui una era la Presidente del CUG - e la componente tecnica e amministrativa, e ciò a dare maggior forza al concetto di trasversalità dell'operato del CUG, anche in ambiti solitamente riservati alla componente docente.

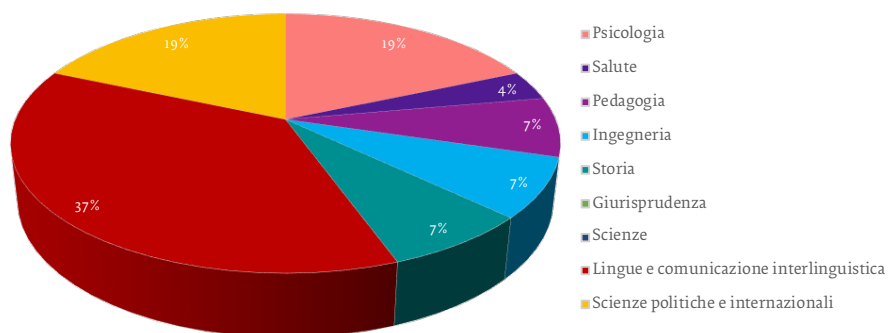
L'iniziativa ha riscosso un buon successo, tanto che alla scadenza del bando risultavano presentate 44 domande corrispondenti a 27 tesi triennali e 17 tesi magistrali, così suddivise in base agli ambiti di laurea¹:

¹ Le classi di laurea sono state accorpate per ambiti disciplinari, al fine di rendere più fruibili le informazioni.

Ambito di laurea	L	LM	Totale
Psicologia	5	4	9
Salute	1	1	2
Pedagogia	2		2
Ingegneria	2		2
Storia	2	2	4
Giurisprudenza		2	2
Scienze		2	2
Lingue e comunicazione interlinguistica	10	3	13
Scienze politiche e internazionali	5	3	8
Totale	27	17	44

Il maggior numero di tesi presentate per il premio, considerando il totale dei lavori, si concentra negli ambiti di Lingue e comunicazione interlinguistica (30%), Psicologia (20%) e Scienze politiche e internazionali (18%), coprendo con questi tre ambiti disciplinari il 68% dei lavori presentati:

DISTRIBUZIONE PER I TIPI DI LAUREA



Va detto che un alto numero di lavori presentati sono apparsi da subito poco o per nulla pertinenti ai temi rilevanti per il CUG, e questo ha determinato l'attribuzione di punteggi molto bassi sul criterio "*capacità di apporto di significativi strumenti di approfondimento utili per il raggiungimento dei fini istituzionali del Comitato*", determinando inevitabilmente l'esclusione dalla possibilità di essere premiati, a prescindere dal valore intrinseco delle tesi.

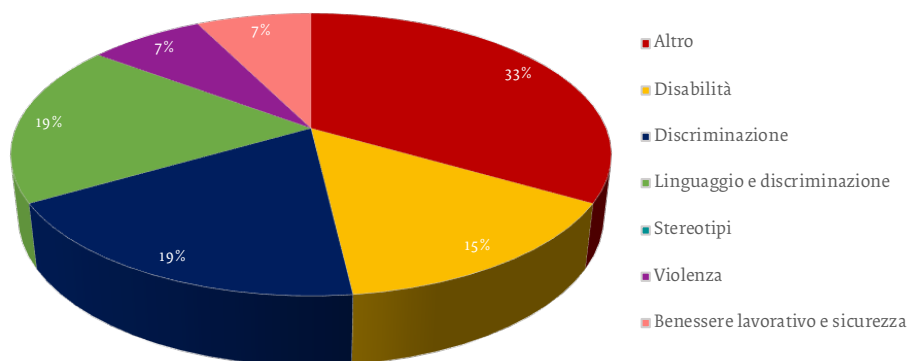
Venendo alle tematiche trattate, nell'ottica dei vari ambiti e contesti disciplinari, la distribuzione può essere così rappresentata:

Tema	L	LM	Totale
Altro	9	6	15
Disabilità	4		4
Discriminazione	5	3	8
Linguaggio e discriminazione	5		5
Stereotipi		2	2
Violenza	2	4	6
Benessere lavorativo e sicurezza	2	2	4
Totale	27	17	44

L'elevato numero di lavori classificati come "altro" (34%) rappresenta, come sopra evidenziato, le tesi non pertinenti ai temi trattati dal CUG.

La parte rimanente vede un 29% di lavori incentrati sui temi legati alla discriminazione in generale (18%) ed alla discriminazione legata al linguaggio più in particolare (11%); un 14% dei lavori tratta il tema della violenza; sotto il 10% si collocano i lavori che trattano i temi della disabilità, del benessere organizzativo e sicurezza sui luoghi di lavoro, degli stereotipi in senso lato.

DISTRIBUZIONE PER TEMI



L'individuazione delle tesi premiate deriva dalla combinazione dei punteggi attribuiti per ciascuno dei criteri definiti dalla Commissione:

a) chiarezza ed efficacia dell'esposizione dell'elaborato - fino a un massimo di 25 punti

b) originalità, innovatività nell'approccio al tema trattato, fino a un massimo di 35 punti;

c) capacità di apporto di significativi strumenti di approfondimento utili per il raggiungimento dei fini istituzionali del Comitato- fino a un massimo di 40 punti.

I premi assegnati sono stati sei nel complesso; tuttavia, anche le tesi classificate immediatamente a ridosso di quelle premiate potevano considerarsi di pregevole fattura, in quanto ad interessanti spunti di riflessione offerti al CUG.

Alcune, per il fatto di essere molto geo-localizzate ad alcune aree geografiche del mondo come argomenti sviluppati, sono forse risultate lontane; tuttavia alcuni temi trattati, alcuni accenti posti su certi passaggi hanno comunque offerto elementi utili da tenere in considerazione, per un Comitato che ha la sua sfera d'azione all'interno di una Università, ma che tuttavia può influire su processi e approcci dell'intera comunità territoriale.

Parlare della violenza di genere e delle molte facce della violenza assistita, degli strumenti di prevenzione nella gestione del rischio aziendale, di atteggiamento nella percezione individuale del rischio e del benessere; analizzare le figure tecniche che supportano le famiglie nei casi di violenza post- separazione, ma che spesso mancano di adeguata formazione; approfondire l'uso diffuso di un linguaggio sessista, che si utilizza nelle conversazioni a vari livelli; parlare di xenofobia e razzismo, solo per fare alcuni esempi, sono comunque utili argomenti emersi dalle tesi non premiate, che il CUG può comunque fare propri per tracciare delle linee di intervento per l'Amministrazione.

Sono molti i lavori che si sono rivelati interessanti, e che hanno offerto utili spunti di riflessione. La lettura delle tante tesi si è rivelata una occasione per esplorare i temi della discriminazione, della violenza, della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere lavorativo da diversi punti di vista, offrendo di volta in volta prospettive nuove e diverse chiavi di lettura. Tutto questo ha confermato che l'approccio multidisciplinare è quello che garantisce la possibilità di cogliere le tante esperienze, i diversi approcci.

Nell'ottica di proseguire la linea già tracciata, il CUG ha ritenuto di emanare un nuovo bando per la premiazione di tesi di laurea triennale, magistrale e/o a ciclo unico discusse entro la sessione straordinaria dell'a.a. 2020-21, allargando però alla sessione estiva dell'a.a. 2021-22; il nuovo bando istituisce anche un premio per tesi di dottorato discusse entro il 31 luglio 2022. Alla luce della precedente esperienza, e dell'elevato numero di lavori non pertinenti, si è ritenuto tuttavia di introdurre un criterio di ammissione alla valutazione, ossia l'aderenza delle tesi ad alcuni temi specifici che saranno definiti nel bando. L'auspicio è che anche questo secondo bando possa contare su una buona risposta da parte dei neo-laureati e neo-dottorati.