



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Programma strategico per l'inclusione



attuazione
della UNI/PdR
159:2024



I. PREMESSA E FINALITÀ

L'Università degli Studi di Firenze, in coerenza con i principi costituzionali di uguaglianza sostanziale, pari dignità sociale e piena partecipazione alla vita della comunità, assume l'inclusione e l'accessibilità quali elementi strutturali della propria organizzazione e della propria missione istituzionale. L'Ateneo riconosce che la piena partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa, scientifica, formativa e relazionale della comunità universitaria costituisce non soltanto un obbligo giuridico derivante dal quadro normativo nazionale ed europeo, ma anche un fattore di qualità organizzativa, innovazione istituzionale e sviluppo della persona.

In tale prospettiva, l'Università assume la Prassi di Riferimento UNI/PdR 159:2024 "*Lavoro inclusivo delle persone con disabilità – Indirizzi operativi*" quale quadro metodologico di riferimento per la definizione, il consolidamento e il monitoraggio delle proprie politiche di inclusione lavorativa.

L'adozione della Prassi viene tuttavia sviluppata tenendo conto della specificità del contesto universitario, caratterizzato dalla compresenza di funzioni e servizi diversi che coprono l'area del lavoro ma anche quella della ricerca, della didattica, delle relazioni istituzionali. L'Università costituisce, infatti, un ambiente complesso nel quale la dimensione dell'inclusione non riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro, ma investe l'intera esperienza di partecipazione alla vita accademica, coinvolgendo personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e collaboratori esperti linguistici, figure in formazione, studenti e studentesse, nonché tutti i soggetti che, a diverso titolo, operano all'interno della comunità universitaria.

Il presente Programma strategico triennale definisce pertanto un sistema integrato di azioni finalizzato a promuovere una cultura organizzativa orientata all'inclusione e, al contempo, rafforzare le condizioni di accessibilità fisica, digitale, organizzativa e relazionale sì da favorire il benessere lavorativo e la piena partecipazione delle persone con disabilità. Il Programma si pone in continuità con le azioni già sviluppate dall'Università degli Studi di Firenze in materia di inclusione, accessibilità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità, valorizzando le esperienze maturate nei servizi di Ateneo, nei progetti istituzionali, nelle attività di ricerca e nelle iniziative di sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'inclusione.

II. QUADRO NORMATIVO E PROGRAMMATARIO DI RIFERIMENTO

Il presente Programma strategico si inserisce nel quadro dei principi costituzionali, della normativa nazionale ed europea in materia di inclusione, accessibilità, tutela della dignità della persona e pari opportunità, nonché nel sistema di programmazione e organizzazione adottato dall'Università degli Studi di Firenze.

L'impianto del Programma si fonda, in particolare, sui principi di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 della Costituzione, sul diritto al lavoro e alla piena partecipazione alla vita sociale e professionale delle persone con disabilità, nonché sui principi di buon andamento e organizzazione efficiente delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 97 della Costituzione.

Assumono inoltre rilievo:

- a) la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18;
- b) la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", con specifico riguardo agli strumenti del collocamento mirato e della permanenza nel lavoro;
- c) il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, in materia di parità di trattamento in ambito lavorativo e contrasto alle discriminazioni fondate sulla disabilità;
- d) il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che impone la considerazione delle condizioni delle persone con disabilità nell'ambito della valutazione dei rischi, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle emergenze;
- e) il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 - Codice dell'Amministrazione Digitale;
- f) il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62, recante disposizioni in materia di disabilità, valutazione multidimensionale, accomodamento ragionevole e progetto di vita;
- g) il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riferimento ai principi di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, valorizzazione delle risorse umane e benessere organizzativo;
- h) il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità, nella parte in cui promuove il contrasto alle discriminazioni e le azioni positive nei contesti organizzativi.

Il Programma assume inoltre come quadro metodologico di riferimento oltre la UNI/PdR 159:2024 "Lavoro inclusivo delle persone con disabilità – Indirizzi operativi" anche:

- i principi di progettazione universale ("universal design") e accessibilità integrata richiamati dalla Convenzione ONU;

- i principi di sostenibilità sociale e responsabilità organizzativa richiamati dai criteri ESG e dagli standard europei di rendicontazione sociale.

Il presente Programma si coordina altresì con gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ateneo e, in particolare:

- con il Piano Strategico di Ateneo;
- con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- con il Gender Equality Plan (GEP);
- con gli strumenti di pianificazione in materia di benessere organizzativo, salute e sicurezza;
- con le politiche di accessibilità e transizione digitale;
- con le azioni e i servizi già attivi in materia di inclusione e supporto alla comunità universitaria.

L'adozione del presente Programma è finalizzata non soltanto al rispetto degli obblighi normativi vigenti, ma alla progressiva costruzione di un modello organizzativo orientato alla piena accessibilità, alla prevenzione delle discriminazioni, alla valorizzazione delle differenze e alla partecipazione effettiva delle persone con disabilità alla vita della comunità universitaria.

III. PRINCIPI GENERALI E MODELLO DI INTERVENTO

L'Università degli Studi di Firenze assume l'inclusione quale principio trasversale dell'organizzazione, orientato a garantire la piena partecipazione delle persone alla vita lavorativa e comunitaria dell'Ateneo, nel rispetto della dignità individuale, delle differenze e delle specifiche esigenze di accessibilità. L'Ateneo riconosce infatti che la condizione di disabilità non può essere considerata esclusivamente quale caratteristica individuale della persona, ma deve essere letta anche in relazione all'interazione con l'ambiente organizzativo, tecnologico, relazionale e lavorativo nel quale la persona stessa opera.

In tale prospettiva, il presente Programma promuove una progressiva evoluzione del modello organizzativo dell'Ateneo, attraverso l'integrazione sistematica delle politiche di inclusione nei processi di gestione delle risorse umane; di organizzazione del lavoro; di formazione; di pianificazione degli spazi; di accessibilità digitale; di salute e sicurezza; di comunicazione interna ed esterna; di benessere organizzativo.

L'Università assume pertanto un modello di intervento fondato sui seguenti principi:

- a) **Centralità della persona.** Le politiche di inclusione devono essere orientate alla valorizzazione della persona nella sua individualità, tenendo conto delle specifiche esigenze, competenze, aspirazioni professionali e condizioni di contesto.
- b) **Partecipazione.** L'Ateneo favorisce, ove opportuno, forme di ascolto e confronto sui temi dell'inclusione e dell'accessibilità, anche attraverso strumenti di partecipazione e rilevazione organizzativa.
- c) **Accessibilità integrata.** L'Ateneo considera l'accessibilità come un principio trasversale che riguarda gli spazi, i servizi, gli strumenti digitali, la comunicazione e l'organizzazione del lavoro. In tale prospettiva, l'Università promuove un approccio progressivamente orientato al miglioramento delle condizioni di accessibilità e alla riduzione delle barriere che possono limitare la piena partecipazione alla vita della comunità universitaria.
- d) **Accomodamento ragionevole e progettazione universale.** L'Ateneo promuove, nei limiti delle proprie possibilità organizzative e nel rispetto del quadro normativo vigente, l'adozione di misure e soluzioni orientate a favorire la piena partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa e organizzativa della comunità universitaria. In tale prospettiva, l'Università valorizza approcci progettuali e organizzativi attenti all'accessibilità e alla fruibilità degli ambienti, dei servizi e degli strumenti utilizzati nella vita di Ateneo.
- e) **Responsabilità organizzativa e governance.** Le politiche di inclusione costituiscono parte integrante della governance dell'Ateneo e richiedono il coinvolgimento coordinato delle strutture amministrative, tecniche, dirigenziali e accademiche competenti. L'inclusione viene pertanto considerata un obiettivo organizzativo trasversale e non un ambito separato o residuale dell'azione amministrativa.
- f) **Monitoraggio e miglioramento continuo.** L'Ateneo adotta un approccio orientato al monitoraggio periodico delle azioni intraprese, alla valutazione dei risultati raggiunti e al progressivo miglioramento delle politiche di inclusione e accessibilità, anche mediante l'utilizzo di indicatori qualitativi e quantitativi. Il presente Programma si sviluppa pertanto secondo una logica di programmazione progressiva, revisione periodica e aggiornamento continuo delle misure adottate.

2. Cabina di regia per l'inclusione e l'accessibilità

Le funzioni di indirizzo strategico, coordinamento e monitoraggio del presente Programma sono svolte nell'ambito della Cabina di regia di Ateneo di cui al Decreto Rettorale 1207/2024 competente in materia di benessere organizzativo, inclusione e qualità della vita della comunità universitaria.



La Cabina di regia opera quale sede di coordinamento interfunzionale delle politiche di inclusione e accessibilità dell'Ateneo, favorendo l'integrazione tra le diverse competenze organizzative coinvolte.

In relazione agli specifici temi trattati e agli obiettivi del Programma, la composizione della Cabina di regia può essere integrata, anche in via permanente o temporanea, con ulteriori figure aventi competenze tecniche, organizzative, sanitarie, informatiche, formative o specialistiche rilevanti ai fini dell'attuazione delle azioni previste.

Possono essere coinvolti, a titolo esemplificativo dirigenti e responsabili delle strutture interessate; il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP); il medico competente; i rappresentanti del CUG; le figure con competenze in materia di disability management e accomodamenti ragionevoli; referenti dei servizi di inclusione; ulteriori soggetti interni o esterni all'Ateneo individuati in relazione alle specifiche esigenze organizzative.

La Cabina di regia favorisce inoltre il raccordo con i servizi territoriali; gli enti del terzo settore; l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi; ulteriori soggetti istituzionali e scientifici coinvolti nei processi di inclusione e accessibilità.

Al fine di garantire l'efficacia operativa delle azioni previste, l'Ateneo istituisce la figura del Responsabile dell'Inclusione delle Persone con Disabilità (RESPID / Disability Manager). Il RESPID opera in stretta sinergia con la Cabina di regia, della quale fa parte come membro permanente, e funge da figura chiave di raccordo tra le persone con disabilità, i responsabili delle strutture, il Medico Competente e il Servizio di Prevenzione e Protezione per l'attuazione degli accomodamenti ragionevoli e il monitoraggio del benessere lavorativo

V. SISTEMA DI AUTOVALUTAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'Università degli Studi di Firenze promuove attività di analisi e autovalutazione orientate a supportare lo sviluppo delle politiche di inclusione e accessibilità e ad accompagnare il progressivo miglioramento delle pratiche organizzative dell'Ateneo. Le attività di autovalutazione sono finalizzate a favorire una maggiore conoscenza del contesto organizzativo, delle esperienze già presenti e delle possibili aree di sviluppo, anche nell'ambito del monitoraggio delle azioni previste dal presente Programma.

L'analisi viene svolta assumendo quale riferimento metodologico la *checklist* prevista dalla UNI/PdR 159:2024, opportunamente adattata alle caratteristiche e alla complessità del contesto universitario.

2. Ambiti di analisi e autovalutazione

Accessibilità fisica degli ambienti
Accessibilità digitale e tecnologica
Organizzazione del lavoro
Accomodamenti ragionevoli
Formazione
Benessere organizzativo
Comunicazione
Processi di inserimento e mantenimento lavorativo
Cultura dell'inclusione
Governance e monitoraggio
Accessibilità delle procedure e dei servizi
Valorizzazione professionale e sviluppo delle competenze

3. Modello di valutazione

Ai fini dell'autovalutazione, l'Ateneo adotta un sistema di analisi articolato secondo livelli progressivi di maturità organizzativa. Per ciascun ambito di valutazione viene rilevato il livello di sviluppo delle politiche e delle pratiche inclusive secondo la seguente scala:

Livello	Descrizione
1	Presenza assente o episodica
2	Presenza parziale o non strutturata
3	Presenza strutturata ma non uniforme
4	Sistema consolidato e monitorato
5	Sistema integrato e orientato al miglioramento continuo

L'autovalutazione può essere accompagnata da annotazioni qualitative; dall'individuazione delle criticità rilevate; dalla definizione delle priorità di intervento; dall'indicazione delle strutture coinvolte; dalla rilevazione di eventuali rischi organizzativi o situazioni di particolare impatto. L'Ateneo utilizzerà la griglia dei livelli di maturità (da 1 a 5) per produrre un Report Annuale sull'Inclusione lavorativa a cura della Cabina di regia.

4. Fonti informative e strumenti di rilevazione

L'analisi del contesto organizzativo può essere sviluppata mediante i seguenti strumenti/procedure:

raccolta di dati organizzativi;
rilevazioni interne;
questionari anonimi;
focus group;
audit organizzativi;
segnalazioni e richieste di accomodamento;
monitoraggio delle condizioni di accessibilità;
analisi dei processi organizzativi e delle procedure interne;
confronto con le strutture competenti e con i soggetti coinvolti.

5. Utilizzo dei risultati dell'autovalutazione

Gli esiti dell'autovalutazione costituiscono base conoscitiva per la definizione degli obiettivi strategici; la programmazione delle azioni; l'individuazione delle priorità di intervento; la pianificazione delle attività formative; la programmazione degli interventi di accessibilità; il monitoraggio periodico del Programma.

I risultati dell'analisi possono inoltre essere utilizzati ai fini diversi che vanno dalla integrazione con il PIAO e gli altri strumenti di programmazione dell'Ateneo; allo sviluppo delle politiche di benessere organizzativo; alla promozione di azioni positive e misure di prevenzione delle discriminazioni fino alla diffusione della cultura dell'inclusione e dell'accessibilità nella comunità universitaria.

In sede di prima applicazione del presente Programma, l'Ateneo ha effettuato una attività iniziale di autovalutazione mediante la checklist prevista dalla UNI/PdR 159:2024, i cui esiti sintetici sono riportati nel successivo capitolo dedicato all'analisi del contesto organizzativo

VI. ANALISI DEL CONTESTO E PRINCIPALI AREE DI MIGLIORAMENTO

L'attività preliminare di autovalutazione è stata svolta utilizzando come riferimento metodologico la checklist prevista dalla UNI/PdR 159:2024 ed è stata integrata con l'analisi dei



principali documenti di programmazione, monitoraggio e rendicontazione dell'Università degli Studi di Firenze.

Sono stati presi in considerazione, in particolare, il Bilancio Sociale e di Sostenibilità, il Bilancio di Genere, il Gender Equality Plan, la documentazione relativa all'accessibilità fisica e digitale, le attività della Cabina di Regia per il Benessere, nonché la documentazione relativa ai servizi e alle iniziative sviluppate dall'Ateneo in materia di inclusione, pari opportunità, accessibilità e benessere organizzativo.

L'analisi evidenzia come l'Università degli Studi di Firenze disponga già di un articolato sistema di politiche, servizi e strumenti finalizzati alla promozione dell'inclusione, dell'accessibilità e della partecipazione alla vita universitaria.

Occorre tuttavia precisare che una parte significativa delle evidenze documentali disponibili riguarda i servizi rivolti alla popolazione studentesca e le politiche di inclusione sviluppate nell'ambito del diritto allo studio. Tali esperienze non possono essere automaticamente sovrapposte agli strumenti di inclusione lavorativa del personale, ai quali è specificamente riferita la UNI/PdR 159:2024.

Esse rappresentano tuttavia un elemento rilevante ai fini dell'analisi del contesto organizzativo, in quanto testimoniano la presenza di competenze, modelli organizzativi, reti di collaborazione e pratiche operative già consolidate nei settori dell'accessibilità, della personalizzazione degli interventi, della presa in carico delle situazioni complesse e della promozione delle pari opportunità.

Dall'esame della documentazione emerge inoltre la presenza di organismi e strutture istituzionali impegnati sui temi dell'inclusione e del benessere organizzativo, tra cui la Delegata all'Inclusione e Diversità, il Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di Fiducia, il Garante degli studenti e la Cabina di Regia per il Benessere, nonché l'esistenza di attività periodiche di monitoraggio e rendicontazione delle politiche inclusive.

Sono inoltre presenti strumenti di programmazione e monitoraggio dell'accessibilità fisica e digitale, iniziative di formazione e sensibilizzazione, rapporti consolidati con il sistema sanitario, con i servizi territoriali e con il terzo settore, nonché esperienze significative nella predisposizione di interventi personalizzati e accomodamenti ragionevoli.

Allo stesso tempo, l'analisi evidenzia la necessità di sviluppare ulteriormente alcuni strumenti specificamente riferiti all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, in coerenza con quanto previsto dalla UNI/PdR 159:2024.

In particolare, le principali aree di miglioramento riguardano:

- a) la formalizzazione di una figura dedicata al coordinamento delle politiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità;
- b) il consolidamento del sistema di monitoraggio e valutazione delle politiche inclusive riferite al personale;
- c) l'integrazione delle informazioni provenienti dai diversi sistemi di rilevazione e monitoraggio dell'Ateneo;
- d) il rafforzamento delle attività formative rivolte al personale sui temi dell'inclusione, dell'accessibilità e degli accomodamenti ragionevoli;
- e) il consolidamento delle misure organizzative dedicate alla sicurezza e alla gestione delle emergenze in presenza di lavoratrici e lavoratori con disabilità;
- f) il progressivo inserimento degli obiettivi di inclusione e accessibilità nei processi ordinari di programmazione, monitoraggio e valutazione dell'Ateneo.

Le risultanze dell'autovalutazione evidenziano pertanto un contesto caratterizzato dalla presenza di numerose esperienze e pratiche inclusive già consolidate, che costituiscono una base favorevole per lo sviluppo di un sistema sempre più strutturato e integrato di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Tabella di autovalutazione – UNI/PdR 159:2024

Criterio UNI/PdR 159:2024	Esito	Fonte	Note
1. Adeguatezza della postazione di lavoro delle persone con disabilità inserite nell'organizzazione	DA APPROFONDIRE	Nessuna evidenza documentale specifica esaminata	Necessaria verifica con SPP, Medico competente e Direzione Risorse Umane
2. Accesso a benefit economici/retributivi, in condizione di parità con il resto del personale	DA APPROFONDIRE	Regolamenti generali del personale	Necessaria verifica specifica riferita al personale con disabilità
3. Pianificazione e partecipazione a corsi di formazione in itinere accessibili e fruibili per tutti/e	SI	Bilancio Sociale; attività formative di Ateneo	Presenza di un sistema strutturato di formazione del personale;

Criterio UNI/PdR 159:2024	Esito	Fonte	Note
			opportuno sviluppare moduli specifici sull'inclusione
4. Accesso al welfare dell'organizzazione in condizione di parità con il resto del personale	SI	Bilancio Sociale; politiche di benessere organizzativo	Sistema di welfare e benessere organizzativo già presente
5. Preparazione/coinvolgimento dei colleghi, delle colleghe e del team di lavoro	IN PARTE	Attività di sensibilizzazione, benessere organizzativo e inclusione	Manca un percorso sistematico specificamente dedicato all'inclusione lavorativa della disabilità
6. Contatti con la rete dei servizi (servizi sociali, Collocamento Mirato, CPI, mediazione lavoro)	SI	Collaborazioni con AOU Careggi, CRCR, servizi territoriali e istituzioni	Rete istituzionale consolidata
7. Gestione flessibile dell'orario, dei ritmi di lavoro, della ripartizione dei compiti e dell'organizzazione lavorativa	DA APPROFONDIRE	Normativa generale e strumenti organizzativi di Ateneo	Verifica da effettuare con Direzione Risorse Umane
8. Assenza di barriere architettoniche, senso-percettive e digitali in tutti gli ambienti dell'organizzazione	IN PARTE	Piano Accessibilità Ateneo; PEBA Sistema Museale; politiche di accessibilità web	Presenti monitoraggio e interventi di miglioramento; non è possibile affermare l'assenza totale di barriere

Criterio UNI/PdR 159:2024	Esito	Fonte	Note
9. Presenza nell'organizzazione di un piano di accessibilità	SI	Piano Accessibilità Ateneo; PEBA Sistema Museale; accessibilità web UNIFI	Evidenza documentale presente
10. Contatti con la rete territoriale terzo e quarto settore (volontariato, famiglie, terzo settore, sociale)	SI	Collaborazioni territoriali e istituzionali documentate nel Rapporto UNIFI Include	Sistema di relazioni consolidato
11. Presenza di un/una referente da affiancare alla persona con disabilità	IN PARTE	Presenza di servizi specialistici, tutoraggio e presa in carico	Per prassi il referente è individuato nel responsabile della struttura; sarebbe opportuno definire le modalità di formalizzazione della nomina.
12. Attenzione alle esigenze di comunicazione in relazione alle diverse tipologie di disabilità	SI	Politiche di accessibilità web; strumenti di accessibilità e comunicazione inclusiva previsti nei progetti di accessibilità	Evidenza documentale presente
13. Rilevazione della percezione sul livello di inclusione e accessibilità	IN PARTE	Rilevazioni sul benessere organizzativo e attività di ascolto	Opportuno integrare indicatori specifici sull'inclusione lavorativa delle

Criterio UNI/PdR 159:2024	Esito	Fonte	Note
			persone con disabilità
14. Avanzamenti di carriera in base alle competenze o incrementi retributivi a parità di condizioni con il resto del personale	DA APPROFONDIRE	Disciplina generale del pubblico impiego e regolamenti di Ateneo	Necessaria verifica specifica
15. Persone con disabilità assunte oltre l'obbligo	DA APPROFONDIRE	Dato non disponibile nella documentazione esaminata	Richiesta verifica Direzione Risorse Umane
16. Presenza di pluridisabilità nell'organizzazione	DA APPROFONDIRE	Dato non disponibile nella documentazione esaminata	Informazione disponibile solo in forma aggregata interna
17. Presenza di disability manager o di diversity manager nell'organizzazione	NO	Non risulta formalmente istituita la figura	Area prioritaria di miglioramento del Programma
18. Definizione di un budget dedicato alle politiche inclusive (formazione, inserimenti, sensibilizzazione ecc.)	SI	Sistema UNIFI Include e servizi di inclusione strutturati	Evidente presenza di risorse dedicate a politiche inclusive
19. Persone con disabilità con ruoli apicali nell'organizzazione	DA APPROFONDIRE	Dato non disponibile nella documentazione esaminata	Necessaria verifica HR
20. Coinvolgimento della persona con disabilità e delle figure di supporto nella progettazione delle azioni che la riguardano	IN PARTE	Modelli di presa in carico personalizzata sviluppati dall'Ateneo	Evidenza forte sugli studenti; da verificare specificamente sul personale

Criterio UNI/PdR 159:2024	Esito	Fonte	Note
21. Adozione di accomodamenti ragionevoli	IN PARTE	Esperienza consolidata nella predisposizione di misure individualizzate e personalizzate	Evidenza molto significativa sugli studenti; opportuno sistematizzarne le modalità per personale

Le vere criticità UNI/PdR 159 siano poche:

punto 17 (RESPID/Disability Manager);
punto 11 (referente di supporto);
punto 13 (monitoraggio specifico del clima inclusivo);
punto 21 (formalizzazione degli accomodamenti ragionevoli per il personale).

VII. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

L'autovalutazione effettuata evidenzia un contesto caratterizzato dalla presenza di numerose pratiche e strumenti già orientati all'inclusione e all'accessibilità. Le azioni previste dal presente Programma non si configurano pertanto come interventi di costruzione ex novo di un sistema inclusivo, bensì come un percorso di consolidamento, integrazione e sviluppo delle esperienze già presenti nell'Ateneo.

Le azioni individuate derivano direttamente dalle aree di miglioramento emerse dall'autovalutazione svolta secondo la UNI/PdR 159:2024 e sono finalizzate al progressivo rafforzamento delle condizioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

1. Rafforzamento della governance dell'inclusione - Le azioni di governance sono sviluppate con particolare riferimento ai criteri n. 6 (rapporti con la rete dei servizi), n. 10 (rapporti con la rete territoriale), n. 13 (rilevazione del livello di inclusione e accessibilità) e n. 17 (presenza di disability manager o diversity manager) della checklist UNI/PdR 159:2024.

Al fine di consolidare il coordinamento delle politiche di inclusione e accessibilità, l'Ateneo promuove:

- 1) l'istituzione del Responsabile dell'Inclusione delle Persone con Disabilità (RESPID);

- 2) il consolidamento delle funzioni della Cabina di regia;
- 3) il rafforzamento del raccordo tra le strutture competenti;
- 4) la predisposizione del Report annuale sull'inclusione.

2. Sviluppo del sistema di monitoraggio - Le attività di monitoraggio sono sviluppate con particolare riferimento ai criteri n. 13 (rilevazione del livello di inclusione e accessibilità), n. 17 (governance delle politiche inclusive) e n. 18 (programmazione e utilizzo delle risorse dedicate) della checklist UNI/PdR 159:2024.

L'Ateneo promuove il progressivo sviluppo di strumenti di monitoraggio finalizzati a migliorare la conoscenza del contesto organizzativo e la valutazione delle politiche inclusive attraverso:

- 1) l'aggiornamento periodico della checklist UNI/PdR 159:2024;
- 2) l'integrazione delle informazioni provenienti dai diversi sistemi di rilevazione dell'Ateneo;
- 3) il rafforzamento delle rilevazioni sul benessere organizzativo con specifica attenzione ai temi dell'inclusione e dell'accessibilità;
- 4) la raccolta e l'analisi dei dati utili alla valutazione delle azioni intraprese.

3. Accessibilità e accomodamenti ragionevoli - Le azioni in materia di accessibilità e accomodamenti ragionevoli sono sviluppate con particolare riferimento ai criteri n. 1 (adeguatezza della postazione di lavoro), n. 7 (flessibilità organizzativa), n. 8 (assenza di barriere architettoniche, senso-percettive e digitali), n. 9 (presenza di un piano di accessibilità), n. 11 (presenza di un referente di supporto) e n. 21 (adozione di accomodamenti ragionevoli) della checklist UNI/PdR 159:2024.

L'Ateneo favorisce il progressivo miglioramento delle condizioni di accessibilità fisica, digitale e organizzativa e promuove:

- 1) 1) il monitoraggio delle condizioni di accessibilità degli ambienti, dei servizi e degli strumenti digitali;
- 2) il consolidamento delle misure di accessibilità già esistenti;
- 3) la definizione di procedure organizzative per la gestione degli accomodamenti ragionevoli;
- 4) il rafforzamento delle misure di sicurezza e gestione delle emergenze con particolare riferimento alle persone con disabilità.

4. Formazione, sensibilizzazione e cultura dell'inclusione - Le attività di formazione, sensibilizzazione e promozione della cultura dell'inclusione sono sviluppate con particolare riferimento ai criteri n. 3 (pianificazione e partecipazione a percorsi formativi accessibili), n. 5

(preparazione e coinvolgimento dei colleghi e dei gruppi di lavoro) e n. 12 (attenzione alle esigenze di comunicazione in relazione alle diverse tipologie di disabilità) della checklist UNI/PdR 159:2024.

L'Ateneo promuove iniziative finalizzate a diffondere una cultura organizzativa inclusiva mediante:

- 1) attività formative rivolte al personale;
- 2) iniziative di sensibilizzazione sui temi della disabilità e dell'accessibilità;
- 3) azioni di diffusione delle buone pratiche;
- 4) attività di comunicazione accessibile e inclusiva.

5. Partecipazione, ascolto e valorizzazione professionale - Le azioni relative alla partecipazione, all'ascolto e alla valorizzazione professionale sono sviluppate con particolare riferimento ai criteri n. 13 (rilevazione del livello di inclusione e accessibilità), n. 14 (avanzamenti di carriera e incrementi retributivi a parità di condizioni), n. 19 (presenza di persone con disabilità in ruoli apicali) e n. 20 (coinvolgimento della persona con disabilità nella progettazione e implementazione delle azioni che la riguardano) della checklist UNI/PdR 159:2024.

L'Ateneo promuove la partecipazione delle persone ai processi di miglioramento organizzativo e favorisce condizioni orientate alla piena valorizzazione delle competenze, al benessere lavorativo e alla pari opportunità di sviluppo professionale.

A tal fine l'Ateneo promuove:

- 1) il rafforzamento degli strumenti di ascolto organizzativo e di rilevazione della percezione del livello di inclusione e accessibilità;
- 2) l'integrazione delle rilevazioni sul benessere organizzativo con specifica attenzione ai temi dell'inclusione e della partecipazione;
- 3) il coinvolgimento delle persone interessate nei processi di valutazione e miglioramento delle misure adottate, ove pertinente;
- 4) la valorizzazione delle competenze e delle professionalità delle persone con disabilità nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione;
- 5) il monitoraggio degli elementi organizzativi che possono incidere sulla partecipazione, sulla crescita professionale e sull'accesso alle opportunità di sviluppo;
- 6) la promozione di iniziative finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo e della qualità delle relazioni lavorative.



Le azioni previste dal presente Programma sono realizzate mediante le risorse umane, strumentali ed economiche già destinate alle politiche di inclusione, accessibilità, benessere organizzativo e pari opportunità, nonché mediante eventuali ulteriori risorse che potranno essere individuate nell'ambito della programmazione dell'Ateneo.

VIII. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA

Il monitoraggio del Programma è effettuato dalla Cabina di regia con il supporto del RESPID e delle strutture competenti.

Il monitoraggio è finalizzato a verificare:

- a) lo stato di attuazione delle azioni previste dal Programma;
- b) l'evoluzione delle condizioni di inclusione e accessibilità;
- c) l'aggiornamento periodico della checklist prevista dalla UNI/PdR 159:2024;
- d) l'individuazione di eventuali ulteriori aree di miglioramento.

Gli esiti del monitoraggio confluiscono nel Report annuale sull'inclusione e possono determinare l'aggiornamento delle azioni previste dal Programma.

Il presente Programma è soggetto a revisione periodica secondo una logica di miglioramento continuo e di progressivo adeguamento all'evoluzione del contesto organizzativo e normativo.

Firenze, 09.06.2026