

Università degli Studi di Palermo
Inaugurazione Anno Accademico 2025-2026

Intervento

Valeria Lo Bianco, Rappresentante del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario UniPa

Magnifico Rettore,
Autorità,
Gentili docenti e Ricercatori,
Care colleghe e colleghi,
Care studentesse e studenti,
Gentili ospiti,

Sono Valeria Lo Bianco, Responsabile dell'Unità Operativa Benessere Organizzativo e Vivibilità - all'interno dell'Area Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane.

È un onore per me e una grande responsabilità prendere la parola oggi, a nome del personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e sociosanitario, in questa prestigiosa cerimonia che inaugura l'Anno Accademico 2026 del nostro Ateneo, con l'auspicio che questo evento celebrativo sia anche un'opportunità per rafforzare i valori che persegue la nostra comunità universitaria.

Tra questi valori, la parità di genere e il benessere organizzativo, occupano un ruolo centrale. Non si tratta di temi accessori, ma di dimensioni fondamentali della qualità del lavoro e della qualità dell'istituzione che viviamo ogni giorno, per la creazione di un clima aziendale positivo che favorisce il benessere globale.

Affrontare questioni come la parità di genere non può prescindere dal benessere organizzativo percepito, inteso come la capacità dell'Ente di promuovere e sostenere la salute fisica, psicologica e sociale del contesto ambientale: sono temi, questi, che non si possono scindere, piuttosto si intersecano fra di loro, creando un legame profondo e strutturale. Non può esserci benessere, dove non c'è equità e inclusione; dove non c'è benessere, le disuguaglianze creano divari incommensurabili.

Ignorare i sintomi che produce la mancanza di benessere organizzativo significa rinunciare a livelli significativi di efficacia, efficienza, produttività e sviluppo; è fondamento del concetto di benessere il modo in cui le persone percepiscono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: più una persona sente di appartenere ad essa perché ne condivide i valori, i modelli e i linguaggi più trova motivazione e accresce il senso di utilità sociale. Secondo le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica il benessere è la chiave per la produttività: "un dipendente valorizzato è un valore aggiunto per l'intera comunità scientifica".

In questo contesto l'Università non è un luogo di lavoro come gli altri, poiché oltre alla produzione di conoscenza, di ricerca e di formazione, è soprattutto un modello culturale caratterizzato da relazioni e ruoli e pertanto si assume una responsabilità, che possiamo definire, senza dubbio, di carattere civico; un dovere morale e sociale di comportamento

corretto votato all'inclusione, alla partecipazione e al rispetto verso la comunità. Negli ambienti di lavoro persistono ancora barriere invisibili della disuguaglianza, della disparità e delle discriminazioni a vario titolo, che hanno un impatto diretto sul benessere organizzativo. Per questo la parità di genere non può restare un principio astratto, ma deve tradursi in attività quotidiane e scelte organizzative mirate, che UniPa ha dimostrato di porre in atto sia attraverso strumenti normativi, sia agendo con azioni consapevoli. Tante sono, infatti le iniziative per promuovere il work life-balance, anche attraverso misure di supporto alla genitorialità e non ultimo il telelavoro e il lavoro agile che hanno un impatto positivo proprio sulle donne, ma non solo, accelerando il processo di redistribuzione dei carichi di cura e di responsabilità all'interno della famiglia

Ma le disuguaglianze di genere si manifestano ancora in molti modi:

- nella segregazione verticale intesa come copertura di ruoli apicali all'interno di organi collegiali e politici; infatti, nonostante le donne siano numericamente superiori, la loro presenza diminuisce sensibilmente nelle posizioni dirigenziali e di elevata responsabilità, piuttosto si registrano alte percentuali della presenza di donne in ruoli di supporto, mentre i ruoli tecnici di gestione e direzione sono maggiormente ricoperti dalla presenza di uomini; L'obiettivo primario è abbattere il "soffitto di cristallo" che ancora limita le carriere del personale tecnico amministrativo; (ricordiamo che su 8 posizioni dirigenziali soltanto 2 sono ricoperte da donne);
- nelle difficoltà di conciliazione tra vita professionale e vita privata, che continuano a ricadere pesantemente in modo sproporzionato sulle donne; prova ne è la maggiore frequenza di congedi parentali, aspettative o permessi per la cura dei figli o di familiari malati, provocando inevitabilmente ripercussioni sulla carriera;
- e, non ultimo, nelle discriminazioni del linguaggio comune; è ancora raro l'utilizzo al femminile di termini che si riferiscono a ruoli e professioni di prestigio (ingegnera, avvocatessa), mentre nessuna resistenza si manifesta nei confronti di professioni associate alle donne in maniera stereotipata (ad esempio la segretaria). Al proposito voglio citare la celebre frase della filosofa e scrittrice Simone de Beauvoir *"Non si nasce donna si diventa"*; sottolineando che il ruolo di genere è una costruzione sociale, non un destino biologico; voglio citare anche la frase di Giacomo Leopardi *"Le lingue sono sempre il termometro de' costumi, delle opinioni ec. delle nazioni e de' tempi"*.

Il benessere organizzativo, in questo contesto, subisce un impatto forte e diretto poiché un ambiente che non riconosce integralmente le differenze, che non assicura pari opportunità, rischia di produrre inesorabilmente stress, demotivazione e senso di esclusione.

La parità di genere concreta può potenziare la qualità del lavoro per tutte e per tutti, creando condizioni più trasparenti, più giuste e più collaborative. Tutto questo si traduce anche nella prevenzione dei conflitti, nella riduzione del turnover e nella valorizzazione delle competenze che altrimenti rimarrebbero silenti.

Come rappresentanza del personale, siamo convinti che il benessere organizzativo debba essere affrontato in modo costante e non episodico. A tal proposito il Piano di welfare di UniPa è ricco di strumenti e iniziative e siamo orgogliosi e riconoscenti di quanto fatto fino ad oggi, ma tutto è perfezionabile e siamo abituati a perseguire obiettivi sfidanti; sono state eseguite diverse attività di monitoraggio e verifica degli importanti passi avanti a favore del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di UniPa, ma guardiamo al futuro, per un miglioramento delle azioni, attraverso l'adozione di precisi indicatori che misurino i processi.

Il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario che vive quotidianamente l'organizzazione universitaria deve essere coinvolto attivamente nella progettazione delle politiche di benessere e di equità, non solo come destinatario, ma come parte propositiva poiché può esprimere una visione preziosa per individuare soluzioni efficaci e sostenibili sul campo.

Noi siamo convinti che investire in parità di genere e benessere organizzativo in senso lato, non può e non deve essere identificato come un costo di natura contabile, ma un investimento di lungo periodo per un futuro migliore.

Ma per le pari opportunità tra donne e uomini, vogliamo infine porre l'accento anche su due temi che riguardano la sicurezza sul lavoro e del posto di lavoro che per tutti i lavoratori e le lavoratrici sono di importanza vitale. La sicurezza non può essere vissuta come un vincolo giuridico e burocratico, seppure di enorme impatto; la tutela della salute fisica si deve integrare con la tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione o molestia, assicurando che ogni lavoratrice e lavoratore possa esprimere il proprio potenziale, in un clima di rispetto reciproco e protezione totale." "Sicurezza e benessere sono i pilastri su cui costruire un'Università moderna e attrattiva.

E la sicurezza del posto di lavoro in termini di stabilità è il presupposto per la continuità dei servizi e per la serenità delle lavoratrici e dei lavoratori con percorsi di carriera solidi. Ogni tipo incertezza che investa la stabilità e la prospettiva di sviluppo della carriera impedisce una progettazione di vita, che inesorabilmente si riflette sulla salute mentale generando ansia cronica e burnout, alterando altresì la qualità dei servizi.

In un'epoca in cui l'Università si è digitalizzata e aperta all'intelligenza artificiale, il valore umano resta ciò che dà senso e coesione a tutto il resto. Affrontiamo questa sfida con responsabilità e spirito di squadra che al di là dei procedimenti amministrativi, si vive ogni giorno nei comportamenti, nel modo in cui ciascuno di noi esprime la sua individualità nel proprio ruolo.

Come personale tecnico amministrativo e bibliotecario, diamo la nostra disponibilità a collaborare con tutte le altre componenti della comunità accademica in maniera costruttiva per creare percorsi condivisi, poiché il nostro contributo è quale parte integrante e propositiva della governance; auspico che l'impegno per il benessere in tutte le sue forme, continui a essere una quota centrale della visione strategica.

In conclusione, termino l'intervento ritenendo che l'Università non può essere fatta solo di saperi, ma anche da una comunità di persone che crescono attraverso l'apprendimento esperienziale, il pensiero critico, la capacità di collaborare, l'intelligenza emotiva e del vivere insieme.

Auguro a tutte e a tutti un buon anno accademico ricco di umanità, di inclusione e di benessere.