

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE

RELAZIONE DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA ANNO 2025 (IN FORMA SINTETICA per la pubblicazione)

- 1) Il ruolo della Consigliera di Fiducia in UNIFI
- 2) Le modalità del servizio
- 3) Consuntivo dell'attività svolta nel 2025
- 4) Considerazioni finali e scenari futuri

1) Il ruolo della Consigliera di Fiducia in UNIFI

La scrivente si è insediata nel ruolo di Consigliera di Fiducia in UNIFI nel marzo 2024. Questa figura è prevista nel **“Regolamento di Ateneo per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio”**, che ne prevede i compiti e ne regola l'attività. Il documento, nell'ambito dei principi e finalità cui si ispira, attesta l'impegno dell'Ateneo a tutelare il diritto di tutt* coloro che lavorano e studiano nell'Università a vivere in un ambiente sereno, nel quale i rapporti interpersonali, al di là della diversità dei ruoli, siano improntati alla **correttezza ed al reciproco rispetto della libertà, dell'eguaglianza e della dignità della persona**. I compiti e funzioni della Consigliera di Fiducia sono strettamente correlati a tali finalità. Questa figura costituisce uno degli strumenti operativi per la loro realizzazione concreta. La Consigliera supporta l'Ateneo nel perseguimento di tale impegno strategico, finalizzato al **benessere** di tutte le persone coinvolte a vario titolo nelle attività di UNIFI, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne ed uomini rispettino reciprocamente la libertà, l'eguaglianza e l'invulnerabilità della persona umana, siano tutelati da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini anche in via indiretta in ragione di sesso, origine etnica, lingua, religione, convinzioni personali, età, disabilità, orientamento sessuale ed identità di genere e sia inibito ogni comportamento persecutorio, prevaricatorio o vessatorio nonché ritorsivo, tale da procurare disagio e malessere psicofisico nelle persone che studiano e lavorano in Università. Pertanto gli atti concreti riconducibili alla sfera di efficacia del Codice sono le **discriminazioni dirette ed indirette, le molestie, le molestie sessuali e le molestie morali, anche sotto il profilo del mobbing**. Il Regolamento tiene in debito conto delle norme di recepimento delle Direttive Comunitarie in materia di discriminazioni 2000/43/CE (parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e

dall'origine etnica), e 2000/78/CE (parità di trattamento indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro), che sono state attuate rispettivamente con i D. Lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003, nonché della Direttiva 2002/73/CE (discriminazioni in ragione del sesso) recepita con il D. Lgs. n. 145/2005. Nonché si fa implicito riferimento alla Direttiva “di rifusione” 2006/54/CE (attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego in ragione del sesso), recepita mediante il D. Lgs. n. 5 del 2010, nonché alla legge n. 162/2021, che ha apportato modificazioni al Decreto Legislativo n. 198/06 (Codice delle Pari Opportunità). Il Regolamento tiene conto infine del D. Lgs. n. 81/08, (modificato dal D. Lgs. n. 106/2009) anch'esso di matrice comunitaria, che stabilisce importanti disposizioni di carattere preventivo e prescrizionale, finalizzate alla tutela del benessere lavorativo, con particolare riguardo alla differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi ed allo stress lavoro-correlato.

L'Ateneo nell'anno 2025 ha promosso azioni di informazione e sensibilizzazione sulla figura della Consigliera, interventi multimediali da inserire nella pagina web e da trasmettere in luoghi di alta frequenza della comunità universitaria. Sarà utile proseguire su questo percorso informativo, anche dando rilievo ai contenuti del **Regolamento** e creando occasioni di riflessione sui valori fatti propri dall'Ateneo e di opportunità di conoscenza della figura della Consigliera di Fiducia.

Le attività della Consigliera desumibili dal dettato del **Regolamento** sono in sintesi:

- 1) **ATTIVITA' DI INFORMAZIONE:** la Consigliera svolge una funzione di comunicazione dei contenuti del Regolamento e di promozione della visibilità e riconoscibilità alla figura di garanzia.
- 2) **ATTIVITA' DI FORMAZIONE:** la Consigliera mette a disposizione, ove ciò sia richiesto, la propria competenza ed esperienza a fini di formazione del personale, della dirigenza e della comunità studentesca sui temi trattati dal Regolamento;
- 3) **ATTIVITA' DI ASSISTENZA E CONSULENZA:** la Consigliera fornisce consulenza alle persone che lavorano e studiano in Ateneo, in particolare ove siano state vittime di comportamenti lesivi (discriminazioni, prevaricazioni, persecuzioni, vessazioni, molestie) e, se ciò le viene richiesto, le assiste nelle procedure informali e formali.

4) **ATTIVITA' DI RELAZIONE**: la Consigliera si relaziona con il personale, con la comunità studentesca, con la Rettrice ed i/le delegati/e, la dirigenza, con i rappresentanti sindacali, con il Comitato Unico di Garanzia, con il Garante dei Diritti;

Le modalità di esplicazione del servizio

Come sopra ricordato, il Regolamento affida alla figura della Consigliera il compito primario di **consulenza ed assistenza** nei confronti degli studenti e studentesse e del personale che lavora a qualsiasi titolo in Ateneo, ove richiedano il suo ausilio per informazioni e consulenze e/o ritengano di essere vittima di comportamenti lesivi della dignità nel lavoro e nello studio, ivi comprese discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing, inteso come molestia morale e psicologica con connotazioni intenzionalmente vessatorie.

La Consigliera nel corso del suo mandato, per garantire una corretta e riservata consulenza, mette a disposizione una serie di canali di comunicazione: un account di posta elettronica (consiglieradifiducia@unifi.it) ed un'utenza portatile dedicata (**tel. 3392920362**).

La Consigliera riceve in presenza, previo appuntamento, presso il Rettorato in Firenze, Piazza S. Marco n. 4. Per soddisfare i necessari presupposti perché questa figura abbia un'adeguata funzionalità attraverso le informazioni su ruolo, visibilità, raggiungibilità della figura, la Consigliera ha una propria **pagina web** presso il sito internet dell'Università. Sotto il profilo operativo, ferma restando la possibilità di contatto informale con la Consigliera, finalizzato ad un primo approccio informativo e/o ad una consulenza, che deve essere libero e di semplice accessibilità da parte di tutti e tutte, è d'uopo riassumere le modalità di intervento "codificate" attivabili a richiesta dell'interessato/ta.

La **Procedura** detta **informale** dispone quanto segue:

- 1) La Consigliera, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine di interrompere i comportamenti indesiderati.
- 2) la Consigliera di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo, espresso consenso della persona che ha denunciato tali condotte.
- 3) la Consigliera di Fiducia può consigliare la persona lesa sulle modalità più idonee alla soluzione del caso, sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti molesti, acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti al caso in esame; nonché proporre

incontri ai fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore o l'autrice delle molestie;

- 4) Nei casi più gravi può consigliare il Responsabile della struttura competente circa lo spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della parte lesa; suggerisce le azioni opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.
- 5) La procedura informale deve terminare in termini ragionevolmente brevi (comunque entro 90 gg).
- 6) La segnalazione può essere ritirata dalla persona lesa in ogni momento della procedura informale.

La **procedura formale** prevede una formale denuncia scritta delle condotte ritenute lesive, da parte della persona che si ritiene vittima delle medesime, ove si ritenga insufficiente l'attivazione della procedura informale oppure ove, anche dopo tale intervento, le molestie permangano. La denuncia è indirizzata alla Rettrice ovvero al Direttore generale. Se lo desidera il/la denunciante può richiedere l'assistenza della Consiglieria. La denuncia viene trasmessa agli uffici competenti per i procedimenti disciplinari, con l'adozione delle misure organizzative utili alla cessazione immediata del comportamento lesivo ed alla prevenzione di comportamenti ritorsivi.

In ogni caso, la Consiglieria si rende disponibile, dopo il primo contatto scritto o telefonico, ad un incontro diretto il più possibile tempestivo con la persona che ha segnalato il comportamento ritenuto lesivo, per i chiarimenti e gli approfondimenti del caso. Si ritiene infatti che la puntuale disponibilità all'**ascolto** siano elementi fondamentali per l'efficacia della figura. Viene esaminato l'evento denunciato insieme alla persona che richiede l'intervento, per precisare i contorni delle doglianze e concordare congiuntamente le azioni da intraprendere. In tale contesto l'evento viene meglio definito e vengono condivise le strategie da adottare. Nel corso dell'incontro diretto, la Consiglieria aiuta la persona che si sente lesa ad individuare **proprie personali strategie di superamento delle criticità**, mobilitando e valorizzando le proprie risorse interiori. In alcune fattispecie meno gravi, un incontro diretto anche solo informativo può anche esaurire il compito della Consiglieria. Più frequentemente la Consiglieria affianca la persona che si è rivolta a lei, consigliandola nel comportamento da tenere e nelle azioni da intraprendere.

La presenza in ateneo della figura della Consiglieria si inquadra nella **complessiva strategia di promozione e mantenimento del benessere fisico psicologico e sociale della comunità universitaria**. Per la prima volta, con provvedimento della Rettrice, nel 2025 è stata

creata una vera e propria **cabina di regia**, con il compito di coordinare le attività a ciò preposte, della quale fanno parte, insieme alla **Consigliera di Fiducia, La Delegata all’Inclusione e Diversità, il Delegato alle Relazioni Sindacali, la Direttrice del CRCR (Centro di Riferimento Regionale sulle Criticità Relazionali), la Presidente del CUG, la Presidente del CeCoPs (Centro servizi di Consulenza Psicologica, psicoterapia e psicologia clinica di Unifi, il Direttore Generale, il Dirigente Area Persone e Organizzazione**. L’operatività di tale **task force, di supporto** a tutte le attività volte al benessere dell’intera comunità di Ateneo, è stata già messa alla prova con ottimi risultati in occasione di criticità che hanno reso necessario un approccio multifocale ed un intervento multidisciplinare, che si è dimostrato molto efficace ed in alcuni casi risolutivo.

Il benessere degli studenti e l’attività della Consigliera

Lo sportello della Consigliera ha registrato fin da subito una buona affluenza da parte degli studenti/ studentesse e si è confrontato sia con utenti individuali che con rappresentanti delle organizzazioni studentesche. In molti casi il coinvolgimento di questa figura è avvenuto su suggerimento del servizio di consulenza psicologica (CeCoPs), cui gli/le studenti si erano rivolti in prima battuta per rappresentare il loro disagio.

La Consigliera sottolinea la lungimiranza dimostrata da UNIFI con l’istituzione di uno **sportello di ascolto gestito da psicologi/ psicoterapeuti rivolto alla comunità studentesca**. Il servizio, di cui si apprezza molto la funzionalità, ha supportato positivamente gli studenti, agevolando indirettamente anche la Consigliera nella trattazione dei casi. Il supporto psicologico, con l’ausilio della Consigliera, ha agevolato i soggetti nel miglior inquadramento delle questioni, nella individuazione della natura del disagio e nell’intrapresa di percorsi di emersione dalle criticità.

Si ribadisce l’apprezzamento per le attività strategiche svolte da **Unifi-include** dall’Università di Firenze, che con questo servizio pone al centro il potenziamento delle politiche di inclusione, favorendo la crescita sostenibile e l’accessibilità della comunità universitaria. UNIFI Include si occupa di supportare le politiche di integrazione sociale di studentesse e studenti al fine di assicurare **equità, uguaglianza di genere e pari opportunità**, mettendo a disposizione risorse e servizi diversificati, ivi compresi gli interventi di sostegno sia sotto il profilo dei disturbi per l’apprendimento e per il disagio psicologico. Le interrelazioni fra l’attività della Consigliera ed i servizi offerti nell’ambito di questo progetto sono state molteplici sotto il profilo operativo ed hanno evidenziato l’opportunità di rendere i percorsi di collaborazione ancora più agevoli e strutturati, anche

eventualmente attraverso la redazione di protocolli/linee guida. Per esemplificare, si sono verificati casi in cui le attività previste al fine di agevolare l'inclusione di studenti con fragilità legate all'apprendimento e/o correlate a deficit dell'area cognitivo-comportamentale si sono intersecate con criticità relazionali, integranti in alcune ipotesi vere e proprie violazioni del Regolamento (ad esempio molestie o atti persecutori). Tali condotte hanno coinvolto sia i soggetti che erano incaricati di offrire loro supporto (ad esempio i tutors per l'inclusione), che i/le compagni/e di studi ed i/le docenti. Tali criticità, legate all'area dell'affettività e della sessualità, si ritiene non possano essere affrontate solo con interventi repressivi o punitivi, ma richiedano un approccio integrato. Ferma restando la primaria salvaguardia delle vittime delle condotte lesive, infatti, sarà necessario farsi carico dei soggetti agenti, aiutarli a prendere consapevolezza della gravità degli atti compiuti e ad acquisire una nuova sensibilità per i temi del rispetto dell'altro/altra, dell'inviolabilità del corpo, del divieto di condotte indesiderate in ambito sessuale. Ed ove tali condotte siano correlate ad una fragilità personale, sarà opportuno prevedere un intervento di supporto di natura psicologica fin dal momento della presa in carico, e quindi nel momento in cui si effettua la valutazione dei bisogni formativi e dei sostegni necessari, agendo così in via preventiva. Tale approccio in prospettiva andrà inserito in una più generale progettualità finalizzata a creare una cultura dell'affettività, all'insegna del rispetto dell'altro/a e del superamento degli stereotipi.

Il benessere del personale e l'attività della Consigliera.

L'esperienza maturata dalla scrivente in precedenti incarichi ha messo in rilievo una interrelazione tra **disagio personale e clima ambientale**. In UNIFI è stata effettuata una indagine di clima a carattere sistematico rivolta agli studenti, ma non ancora nei confronti del personale. In questo primo anno di mandato pertanto la Consigliera si è avvalsa, per un migliore inquadramento dei casi individuali che sono stati portati alla sua attenzione, di una valutazione empirica, in attesa di poter valutare in futuro dati più completi, raccolti con metodi di indagine multidimensionali, così da inserire il **benessere, l'equità, la trasparenza, i fenomeni di discriminazione e di molestie** fra gli ambiti investigati. Nelle pregresse esperienze in altri Enti e sempre in relazione al personale adulto, ai fini di risolvere un conflitto o affrontare un disagio, si sono dimostrate molto efficaci iniziative quali seminari, momenti formativi o workshop, nonché circoli di ascolto organizzativo, per affrontare i temi in un contesto allargato. In tali ambiti è stato utile anche il coinvolgimento di esperti/e in psicologia del lavoro al fine di

apprendere o recuperare la preziosa dimensione del “lavoro di gruppo”, di riconquistare motivazioni alla collaborazione fra colleghi*, al dialogo, al reciproco apprezzamento e rispetto, all’uso di un linguaggio inclusivo, non violento o aggressivo, alla gestione da parte del management dello stress e del conflitto. Sotto questo profilo sarebbe utile valutare, in prospettiva, l’inserimento di un servizio strutturato di ascolto/ sostegno psicologico dedicato alle /ai dipendenti, così come è previsto per la comunità studentesca.

Allo stato si suggerisce un **aumento delle occasioni di partecipazione del personale e di ascolto organizzativo**, collettivo o individuale, gestito dalla Consiglieria, quale metodologia proficua per intercettare e diminuire il disagio. Infatti anche il contenuto degli interventi formativi (tutele contro discriminazioni, molestie e mobbing), secondo la scrivente può essere occasione per agevolare una maggiore consapevolezza nei soggetti destinatari delle azioni informative/ formative, rendendo più efficace l’attivazione di forme di autotutela.

Si segnala la buona pratica introdotta nel corso del 2025 di inserire nei primi momenti di incontro di benvenuto con il personale sia docente che amministrativo che entra per la prima volta a far parte della comunità universitaria, la presentazione delle figure di garanzia (Consiglieria, Garante dei diritti), che così possono illustrare i loro compiti e funzioni e cogliere l’occasione di porre le basi di momenti formativi futuri sui temi dei diritti garantiti dal Regolamento (parità di trattamento senza discriminazioni, contrasto a molestie e molestie sessuali, benessere organizzativo).

3) Consuntivo dell’attività svolta nel 2025.

a) Trattazione dei casi.

La Consiglieria si è insediata nel marzo 2024. E’ la prima volta che UNIFI inserisce in Ateneo questa figura, che necessita ancora di essere adeguatamente conosciuta, sia per quanto riguarda il personale che ivi a qualsiasi titolo presta attività lavorativa nell’ateneo, ivi compreso il corpo docente, sia per la amplissima platea degli studenti e delle studentesse, che superano le 58.000,00 unità. Come più sopra si anticipava, la Consiglieria ha avuto occasione di presentare la sua figura in alcuni incontri pubblici dedicati a progetti gestiti da UNIFI e nell’ambito di iniziative delle quali l’università è partner o ispiratrice, nonché nel momento in cui viene dato il benvenuto ai nuovi assunti.

Si era già più sopra ricordato che (anche grazie all’importantissima iniziativa del **questionario su “benessere e contrasto alle discriminazioni e molestie”** ed alla sua **restituzione pubblica** in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza di genere avvenuto nel 2024), specie da parte studentesca vi sia stata una

importante risposta, sintomo di un aumento della sensibilità per queste tematiche e della individuazione dei percorsi di emersione delle criticità. Ciò si è manifestato attraverso la segnalazione di casi molto delicati a componenti della **task force**, che ha sperimentato positivamente la sinergia e lo scambio fra i diversi soggetti che la compongono ed un intervento multidisciplinare, che si è rivelato tempestivo ed efficace. Si ritiene pertanto che tali indagini meritino una periodica riproposizione, ed una conseguente visibilità sia dei dati raccolti che delle modalità di intervento adottate dalla Consigliera e dagli altri soggetti preposti alle iniziative di inclusione, al fine di rimuovere le criticità emerse.

Per una prima comparazione empirica di dati, complessivamente **dall'inizio del mandato e per tutto il 2024 le segnalazioni di criticità e le richieste di consulenza o intervento erano state 18, di cui 6 da parte del personale e 12 per quanto riguardava la comunità studentesca.** Trattandosi di un esordio assoluto di questa figura, questi numeri erano stati considerati inizialmente solo indicativi, perchè non confrontabili con dati pregressi.

Per quanto concerne i casi presi in carico nel **2025, le segnalazioni e richieste di consulenza e intervento sono state complessivamente 21, di cui 9 per il personale e 12 per gli studenti.**

Ora possiamo provare ad effettuare una prima, cauta comparazione con i dati dell'anno ora concluso, nel quale si è consolidata una più ampia conoscenza del servizio. Come prima valutazione **quantitativa**, si segnala un lieve incremento delle segnalazioni, in particolare per i dipendenti, mentre gli accessi degli studenti sono rimasti stabili. Ad oggi è già possibile formulare alcune considerazioni di carattere generale: Il personale "adulto" ha individuato con facilità la figura, inquadrandone correttamente compiti e funzioni, raggiungendola agevolmente attraverso i contatti e gli strumenti previsti per la sua reperibilità. Si ringrazia a questo proposito la Rettrice per l'efficace comunicazione attivata, anche attraverso i social e gli strumenti multimediali.

b) Trattazione analitica e qualitativa dei casi affrontati (OMISSIS)

b1) Casi trattati nell'ambito dei dipendenti e del corpo docente.

Per quanto riguarda le segnalazioni **individuali**, le richieste del **personale dipendente** sono state **9**.

b2) Per quanto concerne la **comunità studentesca**, l'approccio è stato più lento e graduale, inizialmente veicolato dalle associazioni studentesche e dai rappresentanti degli studenti a livello istituzionale, che hanno segnalato criticità raccolte direttamente dagli/dalle interessati/e frequentemente li hanno accompagnati negli incontri con la Consiglieria. Si segnala un aumento delle richieste di ascolto e di intervento, sia individuali sia su segnalazione del CeCops e di soggetti variamente impegnati nel servizio Unifi-Include. Tale incremento nel 2024 aveva coinciso con alcuni importanti eventi ed iniziative di Ateneo: a) la somministrazione e la restituzione del questionario per indagare l'ambito del benessere e del contrasto alle discriminazioni e molestie, alla cui compilazione gli/le studenti potevano accedere on line mediante credenziali; b) l'iniziativa dedicata alla violenza di genere al Polo delle Scienze Sociali con la partecipazione dell'attore e regista Edoardo Leo. Queste iniziative sono state occasione di informazione e sensibilizzazione sui punti di riferimento attivabili nei casi di criticità, in particolare le molestie sessuali e lo stalking, offrendo alle vittime delle condotte un valido supporto per le azioni da intraprendere. Nel 2025, per quanto non ci siano state iniziative di analogo impatto collettivo, la produzione di un video informativo sulla figura della consigliera e banner proiettati nei luoghi di aggregazione come le biblioteche hanno sicuramente contribuito a dare visibilità alla figura di garanzia. Nel periodo preso in considerazione, sono stati trattati **12** casi (omissis).

Partecipazione ad eventi ed organizzazione di iniziative.

La Consiglieria ha partecipato attivamente alle riunioni con la Cabina di Regia, di cui al decreto Rettoriale del 12.09.2024.

Ha collaborato all'organizzazione in Rettorato, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, in data 10 marzo 2025 dello spettacolo teatrale *“Per soli Uomini- Bugiardino per maschi inconsapevoli”* con Morozzi, Meacci e Riondino e del talk show.

Ha partecipato il 19 maggio 2025 in qualità di relatrice al convegno tenutosi in Catania *“Disabilità e inclusione. Riflessioni e stimoli a partire dal D. lgs. 62/2024. Quale ruolo per l'università?”* organizzato dalla Consiglieria di fiducia di UNICT.

Ha partecipato in qualità di docente il 13.10.2025 al corso di formazione *“Sulla violenza di genere- General Course”* che si è tenuto on line dal settembre al novembre 2025, con la relazione *“Stalking, mobbing, molestie, forme di violenza del mondo del lavoro”*.

4) Considerazioni finali e scenari futuri

4.1 Contributo alla diffusione del Regolamento e migliore conoscenza della figura della Consigliera, informazione e formazione sulle tematiche connesse al diritto antidiscriminatorio, alla conciliazione vita-lavoro, al benessere organizzativo, al linguaggio inclusivo.

Si potrebbe prevedere la realizzazione di una “guida al benessere in UNIFI” illustrata, agile, sintetica ed efficace, anche nella forma di *graphic novel*, che contenga la presentazione della figura della Consigliera, informazioni sul Regolamento ed in materia di diritti (maternità e paternità, diritto antidiscriminatorio, mobbing e molestie), cui seguano momenti di presentazione seminariale a fini di informazione e sensibilizzazione sia nei confronti della comunità studentesca, che dei dipendenti e degli uffici del personale.

4.2 Progettazione di interventi mirati agli ambiti che manifestino indicatori di disagio strutturale.

Si propone la realizzazione di iniziative seminariali-pilota gestite dalla Consigliera che uniscano l’aspetto formativo a metodologie di partecipazione immersiva ed interattiva (come il *role playing*), al fine di far emergere le criticità relazionali e sperimentare tecniche pratiche di gestione dei conflitti e di uso della comunicazione non violenta.

4.3 rafforzamento della sinergia fra i soggetti che fanno parte della task force.

In particolare per rimediare al disallineamento nei casi riguardanti studenti, fra procedura formale attivata dalla Consigliera e procedimento disciplinare, che si è manifestata negativamente in particolare in casi che hanno visto studenti seguiti dallo sportello di inclusione compiere atti in violazione del Regolamento. Con particolare attenzione allo scambio di informazioni fra il soggetto responsabile della procedura e la Consigliera.

Si conclude la presente esposizione confidando di aver svolto il proprio compito con grande passione ed adeguata competenza e di aver fornito il proprio contributo al miglioramento del clima organizzativo e delle relazioni interpersonali in Ateneo.

Si ringraziano sentitamente la Rettrice ed il Senato Accademico per la fiducia accordata, la dirigenza, la Delegata all’Inclusione, alla

Diversità ed al Benessere per la preziosa collaborazione, la Cabina di Regia tutta, di cui al decreto Rettoriale del 12.09.2024 per la condivisione e lo scambio di esperienze, progetti ed obiettivi, nonché il Comitato Unico di Garanzia per le utili interlocuzioni intercorse con la Consigliera nel corso dell'anno.

Firenze, 31 dicembre 2025

La Consigliera di Fiducia

Avv. Marina Capponi