



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

## PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP)

2023/2025

## **CONTESTO NORMATIVO E MISSIONE**

1. DAL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO) AL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)
  - 1.1. *DALLA VALUTAZIONE DELLO STRESS ALLE AZIONI PER IL BENESSERE LAVORATIVO*
  - 1.2. *PER UNA COMUNITA' DEL BENESSERE E DELLE RELAZIONI*
2. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (2016-2020 e 2021-2025)

## **PROPOSTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

- 1 Monitoraggio, contrasto e prevenzione delle situazioni di discriminazione
- 2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- 3 Formazione e sensibilizzazione
- 4 Benessere lavorativo e tutela della salute
- 5 Servizi di supporto

1. **MONITORAGGIO, CONTRASTO E PREVENZIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE**
  - a) Bando per la/il Consigliera/e di fiducia, sportello di ascolto (Codice di Condotta, art. 5, 6, 7)
  - b) Bilancio di Genere
2. **CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO**
  - a) Stanze genitoriali-spazi Arcobaleno
  - b) Lavoro agile
3. **FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**
  - a) Programmi di sensibilizzazione e formazione
  - b) Networking e collaborazione con la Rete dei CUG
  - c) Linguaggio non discriminatorio
- 4 **BENESSERE LAVORATIVO E TUTELA DELLA SALUTE**
  - a) Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo
  - b) Monitoraggio benessere student\*
  - c) Sportello di ascolto – Servizio benessere
- 5 **SERVIZI DI SUPPORTO**
  - a) Comunicazione e sezione web del portale
  - b) Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei.

## CONTESTO NORMATIVO E MISSIONE

Il D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, prevede che gli enti pubblici predispongano **Piani di Azioni Positive** (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, avente ad oggetto *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne». Inoltre sono presenti altri due dispositivi normativi che regolano le azioni valutative e gestionali del benessere nei luoghi di lavoro: il D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e il D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni. Il presente PAP intende, pertanto, integrare e includere tutte le azioni antidiscriminatorie, promozionali di pari opportunità per tutte e tutti, e finalizzate alla promozione di benessere in un'ottica sinergica e progettuale.

Riconosciuto che le azioni positive sono **misure temporanee speciali** che, in applicazione del principio di uguaglianza costituzionalmente garantito, intendono rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva pari opportunità tra uomini e donne (sono **speciali** in quanto non generali ma specifiche per agire in un determinato contesto, sono **temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne), i Piani di Azioni Positive hanno lo scopo di:

- **favorire** la consapevolezza delle scelte professionali delle donne e degli uomini soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- **favorire** una organizzazione sostenibile del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa;
- **incrementare** le azioni strategiche, organizzative e formative per il miglioramento della salute fisica, psicologica e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- **favorire** il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi e non, inferiore a due terzi (ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.Lgs. 198/2006);
- **assicurare** la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- **promuovere** l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate.

In questo ambito, pertanto, l'attività specifica dell'Università è indirizzata a costruire azioni a favore di tutte le lavoratrici e i lavoratori in un'ottica sistemico-organizzativa che contempli l'intera comunità universitaria con personale docente, gestionale, amministrativo e tecnico che si prenda cura della comunità di appartenenza, inclusa e con specifico riguardo, la componente studentesca. Pertanto le azioni positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria di cui all'art. 3 dello Statuto vigente.

## **1. DAL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO) AL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)**

L'Università degli Studi di Sassari ha istituito, nel corso del 2012, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, organo introdotto dal c.d. Collegato lavoro (L. n. 183/2010) che, nel novellare il D. Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), ha previsto, nell'art. 21, la *reductio ad unum* dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul Fenomeno del *mobbing* e la loro trasformazione in nuovi Comitati Unici di Garanzia. Nell'Ateneo di Sassari - non essendo operativo il Comitato Paritetico sul Fenomeno del *mobbing* - il Comitato Unico di Garanzia ha ereditato e coltivato i progetti del solo Comitato per le Pari Opportunità.

Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, agli uffici pubblici e alle cariche accademiche, nonché nella stessa attività lavorativa, figura agli artt. 3 e 33 del nuovo Statuto dell'Università degli studi di Sassari, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale (Serie Generale) n. 298 del 23 dicembre 2011, modificato con Decreto Rettorale n. 324 del 10 febbraio 2014. Il CUG nel 2012 si è dotato di un proprio Regolamento, approvato dal Senato Accademico del 16 febbraio 2012 e dal Consiglio di amministrazione del 22 febbraio 2012 nel quale, all'art. art. 2 "Compiti del CUG" si stabilisce:

*Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*

*Il CUG dell'Università di Sassari, operando in un'ottica di continuità con le attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti, si propone in particolare i seguenti obiettivi:*

*a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere garantendo il contrasto a qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;*

*b) valorizzare la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici estendendo la garanzia contro ogni forma di discriminazione alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza;*

*c) tutelare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici per garantire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e una maggiore efficienza delle prestazioni lavorative nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.*

*2. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze ad esso demandate; in particolare esercita i compiti di seguito elencati: a) Propositivi su:*

- 1. predisposizione di studi di genere e piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- 2. promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- 3. analisi di temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- 4. avvio di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone;*
- 5. proposta di azioni positive al riguardo;*
- 6. analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*

7. *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
  8. *proposta e avvio di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
  9. *proposta e avvio di azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing – presso questo Ateneo;*
  10. *finanziamento di programmi di azioni positive per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.*
- b) Consultivi su:*
1. *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
  2. *piani di formazione del personale;*
  3. *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
  4. *criteri di valutazione del personale;*
  5. *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
- c) Di verifica su:*
1. *risultati dell'efficacia di azioni positive, progetti e buone pratiche in materia di pari opportunità;*
  2. *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
  3. *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al mobbing;*
  4. *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione e lingua:*
    - *nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro*
    - *nella formazione professionale*
    - *nella promozione negli avanzamenti di carriera*
    - *nella sicurezza sul lavoro*
  5. *effetti della promozione della cultura delle pari opportunità.*

*Il CUG opera in stretto raccordo con gli organi di governo di quest'Ateneo ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge. L'amministrazione di quest'Ateneo consulta preventivamente il CUG, ogni qualvolta sono adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). Le modalità di consultazione verranno predeterminate con atti interni (circolari o direttive).*

### 1.1. DALLA VALUTAZIONE DELLO STRESS ALLE AZIONI PER IL BENESSERE LAVORATIVO

L'Università degli Studi di Sassari ha ufficializzato, con D.R. del 1 aprile 2014 n. 939, il Gruppo di Valutazione e gestione benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato, ai sensi del D.Lgs 81/08 e del D.Lgs 150/2009 che ha svolto le attività a partire dal 2010. Esso è composto dai medici competenti di Ateneo, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e da quattro esperti rispettivamente in statistica medica, in psicologia dell'organizzazione, in ergonomia e in psicologia del lavoro di cui due esterni e due interni.

## 1.2. PER UNA COMUNITA' DEL BENESSERE E DELLE RELAZIONI

Sempre nel 2010 (Senato accademico del 27 aprile e Consiglio di Amministrazione del 19 maggio e del 15 giugno), l'Università degli Studi di Sassari ha istituito il Servizio di *counseling* psicologico e di coaching OrientAzione, con il principale obiettivo di agevolare la soddisfazione e il benessere percepito lungo il percorso formativo e lavorativo, nella sua accezione più estesa. Le esperienze delle università anglosassoni testimoniano decisi miglioramenti delle performance agendo preventivamente verso il contesto e l'ambiente lavorativo (Venables e Allender, 2006; Johnson e coll., 2005).

## **2. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (2016-2020 e 2021-2025)**

Per il quadriennio 2016/2020, la Presidente, prof.ssa Patrizia Patrizi e i/le componenti del CUG rappresentanti del personale docente e tecnico amministrativo sono stat\* nominat\* con Decreto del Rettore, Prof. Massimo Carpinelli, rep. n. 2510 del 26 ottobre 2016.

Il Piano Azioni Positive (PAP) per il triennio 2017-2019, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia in accordo con il Gruppo di Valutazione sul Benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato, è stato approvato nella seduta del Senato Accademico del 16 maggio 2017. È possibile consultarlo sul sito web [https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/piano\\_di\\_azioni\\_positive\\_2017\\_2019.pdf](https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/piano_di_azioni_positive_2017_2019.pdf). Come noto, la predisposizione del Piano Azioni Positive risponde a un obbligo di legge, art. 48 del D.Lgs. 198/2006, cosiddetto Codice delle Pari Opportunità, e la mancata attuazione comporta, per i soggetti inadempienti, la sanzione prevista dal D. Lgs. 165/2001 che dispone il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il CUG, pertanto, ha ritenuto doveroso richiamare l'attenzione su quelle azioni urgenti che, per essere attuate, richiedono il coinvolgimento degli Organi di Governo, in particolare: Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione. La richiesta è stata inoltrata il 20 novembre 2018 e reiterata il 31 gennaio 2019 e si possono consultare nella pagina di Ateneo del CUG. Sollecitazioni e richieste di incontro non sono state accolte e il Piano Azioni Positive non è stato mai attuato.

Il Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio 2021-2025 è stato nominato con Decreto del nuovo Rettore, Prof. Gavino Mariotti, rep. 1715/2021 del 12 maggio 2021 e si è insediato il 21 maggio con la seguente composizione:

### **Presidente**

Prof.ssa Marta Galiñanes Gallén

### **Docenti**

Prof. Pietro Paolo Onida (componente effettivo)

Prof.ssa Graziella Benedetto (componente effettivo)

Dott.ssa Giulia Simi (componente effettivo)

Dott. Gianfranco Meloni (componente effettivo)

Dott.ssa Aurea Maria Immacolata Lumbau (componente supplente)

Dott.ssa Simonetta Falchi (componente supplente)

### **Personale Tecnico Amministrativo**

Dott.ssa Alessandra Marzano (componente effettivo)

### **Studenti/esse**

Sig.ra Marina Carai (rappresentante degli studenti)

Dott.ssa Giovanna Deiana (rappresentante dottorandi/specializzandi)

### **Membri designati dalle OO.SS.**

FLC-CGIL: Dott. Maria Caterina Manca (componente effettivo)

Dott. Daniela Angiolini (componente supplente)

Federazione CISL Università: Sig.ra Marcella Garroni (componente effettivo)

Sig.ra Luisella Arca (componente supplente)

Confasal SNALS Università: Dott.ssa Nicia Diaz (componente effettivo)

Dott. Andrea Cossu (componente supplente)

FLP (Fed. Lav. Pubbl.): Dott.ssa Chiara Multineddu

Il nuovo Comitato è stato integrato il 17/11/2021 con la nomina del Dott. Gianpaolo Dore come rappresentante della Federazione UIL-RUA e in data 13/12/2021 con quella della Dott.ssa Lucia Mattone come rappresentante della Federazione FGU Gilda Unams. Inoltre la Dott.ssa Chiara Multineddu che, in quanto neo eletta in Senato Accademico, aveva rassegnato le sue dimissioni, è stata sostituita dalla Dott.ssa Laura Desole (componente effettivo).

Il CUG, per svolgere le sue mansioni, riceve il supporto amministrativo della Dott.ssa Alessandra Bonelli.

Il nuovo Comitato è stato poi modificato a seguito delle dimissioni rassegnate dal dott. Gianfranco Meloni, sostituito dalla Dott.ssa Aurea Immacolata Lumbau. Inoltre la Presidente Prof.ssa Marta Galiñanes Gallén, ha dato le dimissioni e in sua vece, a seguito di manifestazione d'interesse, è stata nominata la Prof.ssa Graziella Benedetto con Decreto Rettorale rep. n. 4233 del 17 novembre 2022 e per lo scorcio del quadriennio 2021-2025. La Dott.ssa Alessandra Bonelli non garantisce più il supporto amministrativo perché in congedo di studio, e dovrebbe essere sostituita con altra persona da designare; la Dott.ssa Alessandra Marzano, ha rassegnato le dimissioni in data 9 gennaio 2023 in quanto ha ricevuto medesimo incarico di rappresentanza del PTAB in Senato Accademico e necessita la sua sostituzione. La Dott.ssa Maria Caterina Manca ha annunciato per le vie brevi (tramite mail del 12 gennaio 2023 indirizzata a tutto il CUG) che avrebbe rassegnato le dimissioni per nuovo incarico ricevuto. Sono modificati anche i nominativi di rappresentanza degli Studenti/esse Sig.ra Chiara Tatti (rappresentante degli studenti) e dott.ssa Chiara Petra Canu (rappresentante dei dottorandi/specializzandi).

### **IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2023-2025**

#### **DATI DI RIFERIMENTO DELL'ATENEO**

Dati dell'Università degli Studi di Sassari al 31/12/2022

#### **PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO e BIBLIOTECARIO**

<b>Etichette di riga</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale complessivo</b>
Addetti ufficio stampa	1		1
Collaboratori/Collaboratrici Esperti Linguistici	14	3	17
Dirigenti/Dirigenti a tempo determinato	2	1	3
PTA/Tesoro	243	203	446
Sistema Bibliotecario di Ateneo	26	9	35
<b>Totale complessivo</b>	<b>286</b>	<b>216</b>	<b>502</b>

PERSONALE DOCENTE (aggiornato al 31/12/2022)

Etichette di riga	Donne	Uomini	Totale complessivo
Assegni di ricerca	27	33	60
Professori Associati/Professoressa Associate	105	167	272
Professori Ordinari/Professoressa Ordinarie	30	113	143
Ricercatori/Ricercatrici Universitari/e	36	31	67
Ricercatori/Ricercatrici Tempo Determinato	70	90	160
<b>Totale complessivo</b>	<b>268</b>	<b>434</b>	<b>702</b>

### PROPOSTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio 2021-25, appena insediato, ritiene opportuno presentare, in collaborazione con l'attuale Delegata al Benessere Lavorativo, Prof.ssa Patrizi, con la Delegata alle Pari Opportunità, Prof.ssa Foddai, e, di volta in volta, con tutti i/le delegat\* e responsabil\* interessat\*, un Piano di Azioni Positive che garantisca la continuità senza creare un vuoto per mancato adempimento del PAP precedente (2017-2020).

Pertanto, il CUG quadriennio 2021-25, con il sostegno della nuova *Governance* di Ateneo, guidata dal Magnifico Rettore, Prof. Gavino Mariotti, propone di seguito le macro-aree di azione e gli obiettivi da raggiungere nel prossimo triennio:

#### 1 Monitoraggio, contrasto e prevenzione delle situazioni di discriminazione

- Bando per la/il Consiglier\* di Fiducia – figura prevista dagli art. 5 e 6 del Codice di condotta
- Sportello di ascolto – previsto dall'art. 7 del Codice di Condotta
- Bilancio di Genere: collaborazione con la proposta progettuale a valere sul Bando Legge Regionale n.7 del 7 Agosto 2007 "Promozione della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica in Sardegna"- Annualità 2020, una proposta relativamente al *Tender B* - Realizzazione di un *Gender Equality Plan* (GEP), destinato a *Research Performing Organisations* (RPOs). La ricerca è stata conclusa ed il gruppo di lavoro ha realizzato il Primo Bilancio di Genere i cui risultati sono stati presentati al convegno finale del 20 ottobre 2022 su "Ascoltare le risorse: un percorso partecipato verso il bilancio di genere". Il CUG intende dare seguito all'implementazione e aggiornamento dei dati proposti nello studio realizzato e di sostenere la creazione di apposite voci da inserire nel Bilancio di Ateneo.

## **2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

- Stanze genitoriali-spazi arcobaleno
- *Lavoro Agile (POLA)*

## **3 Formazione e sensibilizzazione**

- Programmi di sensibilizzazione e formazione dedicati al personale
- Networking e collaborazione con la Rete dei CUG
- Linguaggio non discriminatorio: vademecum di Ateneo

## **4 Benessere lavorativo**

- Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo.
- Monitoraggio benessere student\*.
- Sportello di ascolto, servizio benessere.

## **5 Servizi di supporto**

- Comunicazione e sezione web del portale
- Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei. *Gender Equality Plan*

---

*\*La relazione programmatica del Comitato Unico di Garanzia è stata presentata a Rettore, Pro Rettore e Direttore Generale in data 7 giugno 2021 (con nota di protocollo n. 65139).*

Prendendo spunto da quanto suggerito dal Comitato Unico di Garanzia nella relazione di intenti presentata agli Organi di Governo, si evidenziano di seguito le Azioni Positive che questo Ateneo intende portare avanti:

### **1. MONITORAGGIO, CONTRASTO E PREVENZIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE**

- a) Bando per la/il Consigliera/e di fiducia, sportello di ascolto (Codice di Condotta, art. 5, 6 e 7)

Il **Codice di condotta** per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro è stato revisionato e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia ed emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013. Tale codice è stato diffuso dal CUG precedente tra il personale dell'Ateneo non solo con la sua pubblicazione nella pagina CUG UNISS, ma anche attraverso la piattaforma MOODLE già utilizzata per la formazione del personale.

Tra le nuove azioni positive, l'Ateneo si ripromette, in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 di suddetto codice, di pubblicare un nuovo bando per selezionare la figura della/del Consigliera/e di fiducia e di un servizio che accolga le segnalazioni e le istanze da parte di tutto il personale al fine di una risoluzione di problematiche lavorative (art. 6 e 7 Codice di Condotta).

L'Ateneo ribadisce l'importanza del ruolo della/del Consigliera/e di fiducia nelle funzioni di consulenza in materia di discriminazione, molestie e mobbing. L'azione della/del Consigliera/e si concentrerà anche sull'informazione, oltre che tra il personale, anche tra studentesse/studenti al

fine di dare la massima diffusione circa l'esistenza di tale figura che ha competenze anche sulla serenità dei rapporti interpersonali e sul rispetto della dignità nella comunità dell'Ateneo

La realizzazione di tale azione coinvolgerà sia il Comitato Unico di Garanzia, sia l'Area Risorse Umane (in particolare l'Ufficio Gestione Personale e l'Ufficio Concorsi) e l'area Bilancio, programmazione e controllo di gestione (in particolare l'Ufficio Bilancio e l'Ufficio Stipendi e adempimenti fiscali). Il **budget** per supportare le attività della Consigliera/e di Fiducia, che espletterà il suo incarico a titolo gratuito, consisterà esclusivamente nel rimborso di eventuali spese vive.

Capitolo di spesa AN.C.08.03.03.003, Costi per missioni e rimborsi spese di trasferta altro personale, Budget CUG 2022.

**Tempi di realizzazione:** 2023. Il Comitato ha già ricevuto l'autorizzazione a procedere da parte dell'ex Direttore Generale Prof. Breschi.

#### b) Bilancio di Genere

Il monitoraggio dei dati strutturali esistenti rappresenta un importante strumento per far emergere eventuali disparità di genere. Questa azione di monitoraggio rappresentata dal Bilancio di Genere costituisce una fase essenziale per individuare le criticità del nostro Ateneo.

La pubblicazione del Bilancio di Genere (BdG) è uno dei compiti in cui il nuovo Comitato Unico di Garanzia sceglie di impegnarsi, attraverso la collaborazione con i membri del progetto "Promozione della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica in Sardegna"- Annualità 2020, una proposta relativamente al *Tender B - Realizzazione di un Gender Equality Plan (GEP)*, destinato a *Research Performing Organisations (RPOs)*. Il comitato è consapevole del fatto che il BdG rappresenta uno strumento strategico di grande rilievo perché in grado di mettere in luce eventuali bisogni e indirizzare la potenziale domanda di intervento, non solo per la predisposizione dei prossimi PAP, ma anche per lo sviluppo e applicazione del *Gender Equality Plan*, processo che permetterà di mettere a sistema le azioni necessarie per sanare le criticità evidenziate da esso, influenzando la distribuzione delle risorse finanziarie del nostro Ateneo sulle aree dove si riscontrano differenze di genere.

Ad oggi, il Comitato Unico di Garanzia si è occupato, in collaborazione con il gruppo di ricerca ARGINO della rilevazione e raccolta dei dati disaggregati per genere e informazioni sulla componente studentesca, sul personale docente e tecnico-amministrativo e bibliotecario. La realizzazione di quest'azione ha coinvolto l'area Risorse Umane, nello specifico l'Ufficio Gestione Personale. Il 20 ottobre del 2022 è stato presentato il Report Finale del Progetto IGEA, svolto dal Centro Interdisciplinare di Ateneo (Prof.ssa Piga) con un convegno su "Ascoltare le risorse: un percorso partecipato verso il Bilancio di Genere". Come già suggerito per il Piano di Formazione di Ateneo 2023-2025, il CUG ritiene di fondamentale importanza recepire i risultati del Report Finale per dare vita al Bilancio di Genere di Ateneo. Sotto questo profilo, il CUG, s'impegna ad organizzare un incontro con la Prof.ssa Piga, per l'illustrazione del Bilancio di Genere e per stabilire insieme le azioni da portare avanti al fine di renderlo operativo. **Tempi di realizzazione:** gennaio 2022-giugno 2023.

## 2.      **CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

### a) Stanze genitoriali-spazi

L'attuazione delle politiche di conciliazione avviene sia tramite interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l'attivazione di servizi di supporto della conciliazione tra vita personale e impegno professionale, che rappresentano una modalità fondamentale per raggiungere non solo una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro e nella partecipazione a percorsi di carriera, ma anche un benessere del singolo, indipendentemente dal suo genere.

Al fine di accogliere la proposta del CUG di implementare gli aiuti a tutela della conciliazione dei tempi di vita-studio-lavoro, l'Ateneo, nell'auspicarsi di poter offrire appena possibile un servizio di asilo nido destinato prioritariamente a tutto il personale universitario e alla comunità studentesca, s'impegna ad eseguire un'indagine conoscitiva delle necessità del personale e degli student\* dell'Ateneo tramite la somministrazione di un questionario attraverso la piattaforma Moodle di Ateneo che individui il numero di personale e della comunità studentesca con difficoltà legate alla conciliazione. A tale scopo sarà coinvolta l'Area Risorse Umane che provvederà ad individuare il personale cui sottoporre il questionario, l'Ufficio Gestione Segreteria Studenti e Ufficio Orientamento per l'individuazione della popolazione studentesca da intervistare.

Il Comitato ha creato al suo interno un gruppo di lavoro che si occupa di studiare gli strumenti, e individuare gli spazi e le risorse disponibili anche in partnership con altre istituzioni. L'impegno è quello di creare delle stanze, all'interno dei Dipartimenti dell'Ateneo e dell'Amministrazione Centrale, che possano essere attrezzate per l'accoglienza dei genitori e dei loro bambin\*; una volta individuati tali spazi si prevede di procedere alla progettazione con modalità e strumenti già sperimentati in altri Atenei.

Nell'ottobre del 2022 è stato inaugurato, di concerto con il CUG A.O.U. il primo Spazio Arcobaleno con sede all'interno dell'Ospedale Santissima Annunziata di Sassari, che è attualmente funzionante ed utilizzato in prevalenza da parenti dei/delle degenti. Obiettivo del CUG è proseguire in questa linea e aprire altre stanze genitoriali sia all'interno dei Dipartimenti di Ateneo che di concerto con altre Associazioni e Istituzioni che si sono resi disponibili a collaborare (Tribunale di Sassari – Fidapa; Comune di Sassari).

Inoltre, come già previsto nel precedente PAP, al fine di favorire la conciliazione tempi lavoro famiglia, nel 2022 il CUG si è adoperato per facilitare la stipula di convenzioni a favore dei figli/e del personale tecnico amministrativo, docente e degli studenti tra l'Università e diversi centri estivi sassaresi. Tali convenzioni hanno permesso ai dipendenti UNISS e agli student\* di usufruire di una vantaggiosa scontistica per la frequenza di tali centri da parte dei propri figli\* nell'estate 2022.

Per l'estate 2023, il CUG si propone di ampliare la rosa di centri estivi convenzionati in modo da offrire una maggiore disponibilità anche per facilitare il raggiungimento degli stessi da diversi luoghi di residenza.

Nella programmazione a lungo termine (giugno 2025), e con l'obiettivo di dotare l'Ateneo di un nido aziendale, sarà utile avere il supporto de\* tirocinanti del Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali e Dipartimento di Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione afferenti ai corsi di laurea in Scienze dell'Educazione.

**Budget:** Bilancio di Ateneo, progetti di ricerca.

**Tempi di applicazione:** Maggio 2022-giugno 2025.

#### b) Lavoro Agile

Una volta emanato e visionato il nuovo POLA (al momento della redazione del presente PAP non era ancora stato sottoposto all'attenzione del CUG – 24 gennaio 2023) il CUG si assumerà la responsabilità di monitorare la relativa applicazione.

**Tempi** di realizzazione: marzo 2022-giugno 2025.

### 3. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

#### a) Programmi di sensibilizzazione e formazione

L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, intende implementare i progetti di sensibilizzazione alle tematiche delle **pari opportunità**, del **benessere lavorativo** e di contrasto alle **discriminazioni** da inserire nel Piano di Formazione. In particolare, si propone di proseguire con le azioni seguenti:

- Attivare all'interno dell'Ateneo periodici, sistematici e capillari percorsi di formazione sulle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sui problemi della discriminazione iniziando da\* componenti del CUG;
- Inserire moduli sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera per le/i nuove/i assunte/i e per *stage* con valutazione finale.
- Attivare percorsi di formazione a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto) e la possibilità di fruire *online* dei contenuti dei corsi.

Con queste misure, si pretende sensibilizzare il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario all'integrazione della dimensione di genere nell'organizzazione e svolgimento del lavoro. Tempi di realizzazione: dicembre 2021-giugno 2024.

Il Comitato ritiene anche opportuno inserire moduli sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera per le/i nuove/i assunte/i e per *stage* con valutazione finale. Per portare a termine quest'azione sarà fondamentale la collaborazione con l'Ufficio Formazione, la Direttrice Generale e la delegata al Benessere. **Tempi** di realizzazione: marzo 2022-dicembre 2024.

Inoltre, il CUG predisporrà un seminario informativo aperto a tutto il personale di Ateneo e alle/agli studentesse/i sulle linee di intervento del Comitato e sui risultati emersi dalla redazione del Bilancio di Genere, iniziativa portata a termine in collaborazione con il gruppo GEP e con i componenti del progetto di ricerca IGEA. I tempi di realizzazione di questo seminario informativo si prevede che siano giugno 2023-gennaio 2024.

Questa azione sarà portata avanti con il budget destinato alla formazione del CUG (AN.C.11.02.02.001, Prestazioni di servizi di organizzazione congressi, convegni, seminari e manifestazioni, e AN.C.04.07.01.001, Costi per missioni iscrizioni a convegni del personale docente) e all'Ufficio Formazione.

Il CUG, sempre per favorire azioni di sensibilizzazione della popolazione studentesca e non solo, nei confronti della discriminazione e violenza verso le donne, in collaborazione e con il supporto finanziario del Soroptimist, che da anni opera a fianco del CUG, ha discusso dell'opportunità di dipingere di arancione una o più panchine individuate all'interno dell'Ateneo. Il costo sarebbe a totale carico del Soroptimist, che da anni si occupa di queste tematiche e aderisce alla Giornata promossa da UN Woman, nota anche come Orange Day, perchè identificata con il colore arancione in tutto il Mondo come simbolo di un futuro senza violenza sulle donne.

Dopo attenta riflessione il CUG ha ritenuto che questa azione di sensibilizzazione "visiva" avrebbe il suo effetto e produrrebbe giusta efficacia, in quanto resta come "asset" e comunica più di qualunque discorso. I diritti umani sulla riduzione delle disuguaglianze sono anche uno degli

obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (5,10) che ispirano le azioni di tutte le aziende e istituzioni che nel mondo puntano alla crescita delle comunità locali.

La panchina, oltre al colore arancione, riporterà una frase *“inspirational”*, il logo dell’ente finanziatore e quello del CUG oltre alla data d’installazione. I Dipartimenti finora coinvolti, e che hanno aderito all’iniziativa, sono il Dipartimento di Agraria ed il Dipartimento di Scienze Biomediche; è intenzione del CUG coinvolgere i restanti Dipartimenti dell’Ateneo. **Tempi:** si prevede di attuare e concludere il progetto entro novembre 2023.

#### b) Networking e collaborazione con la Rete dei CUG

Il nuovo CUG manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all’Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con le componenti dell’Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Delegata Pari Opportunità, Delegata al Benessere, Direttore Generale, Aree Risorse Umane e Finanziarie, Organizzazioni Sindacali).

Il nuovo CUG ritiene anche strategica la stretta collaborazione con la Rete dei CUG e s’impegna a partecipare regolarmente agli incontri della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e a quelli della Commissione CRUI sulle tematiche di genere. Inoltre, s’impegna alla collaborazione e comunicazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, la Consigliera Regionale di Parità, nonché con la Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

#### c) Linguaggio non discriminatorio

L’Ateneo s’impegna ad adottare progressivamente, nelle sue pubblicazioni e comunicazioni, il linguaggio di genere, evitando l’uso di termini che possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o *deminutio capitis*, così come suggerito dalle Raccomandazioni europee e dallo stesso MIUR (Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo).

Il CUG, avendo preso atto di diffuse forme di discriminazione linguistica all’interno degli atti burocratico-amministrativi dell’Ateneo, si è posto l’obiettivo di suggerire alcuni interventi correttivi miranti a ristabilire equità di genere e a rimuovere forme linguistiche connesse a stereotipi sessisti. L’intento è quello di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio della pubblica amministrazione in un contesto sociale in continuo mutamento.

In questa direzione, il Comitato uscente aveva già modificato il Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del CUG e il nuovo CUG, nonostante si sia insediato da poco, ha già applicato questo criterio al Regolamento del Centro Linguistico di Ateneo (fine maggio 2021).

Nel primo Piano di Azioni Positive presentato dal presente Comitato e approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente il 4 e il 5 agosto 2021, si rendeva inoltre necessario intraprendere un progetto che potesse portare alla definizione di un vademecum di Ateneo per l’utilizzo di un linguaggio non discriminatorio del genere. In questo modo è nato il documento *“Linee guida per un linguaggio inclusivo in Accademia”*, a cura del gruppo di lavoro su Gender Equality Plan dell’Università degli Studi di Sassari, coordinato dalla Prof.ssa Maria Antonietta Foddai, documento che sarà approvato dagli organi di governo entro il 2023.

Appena sarà pubblicato questo documento, il Comitato intende monitorare l’inclusione della dimensione di genere nella comunicazione istituzionale con l’analisi dei regolamenti, codici e linee

guida di Ateneo, adattandoli alle già citate “Linee guida per un linguaggio inclusivo in Accademia”. Per portare a termine quest’azione sarà necessaria la collaborazione del Prorettore ai Regolamenti, dell’Ufficio Affari Generali e del gruppo GEP. **Tempi:** 2024.

#### **4, BENESSERE LAVORATIVO E TUTELA DELLA SALUTE**

##### a) Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo

L’Ateneo si propone di attuare interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato in collaborazione con il CUG, il Servizio Prevenzione Protezione e Sicurezza ed il medico competente. Le indagini sullo stress lavoro correlato rivolte all’insieme del PTA sono uno strumento efficace anche per instaurare un dialogo costruttivo e diretto con il personale e per prevenire il malessere e i disagi legati a stress organizzativi (percezione di conflitti di ruolo e interpersonali; percezioni di iniquità; ecc.). La diagnosi periodica e regolare sulla qualità del clima organizzativo, sulle condizioni di benessere organizzativo e sul grado di salute e soddisfazione percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici può favorire l’appropriata adozione di misure volte a migliorare il clima organizzativo e la qualità delle relazioni interne e a approntare efficaci interventi ri-organizzativi.

In particolare, il Comitato s’impegna a continuare l’attività di:

- monitoraggio e pubblicazione dei dati sulle indagini sullo stress correlato avviate dall’Ateneo (adempimento previsto dal D.Lgs. n. 33 del 2013). **Tempi:** ottobre 2023.
- predisporre una presentazione ufficiale dei dati delle indagini sullo stress lavoro correlato. **Tempi:** ottobre 2023.
- incoraggiare la partecipazione di componenti del CUG alle indagini sul personale.

**Tempi:** gennaio 2022-maggio 2025.

**Tempi:** gennaio 2022-maggio 2025.

Il Comitato, integrato con le nuove figure che devono ancora essere nominate, intende costituire un gruppo di lavoro che si occuperà della predisposizione di un questionario da inoltrare entro aprile 2023 per poter procedere al monitoraggio e la pubblicazioni dei dati entro ottobre 2023. Per svolgere questa attività sarebbe molto proficuo avvalersi di una figura professionale specializzata nella predisposizione ed elaborazione dei questionari.

##### b) Monitoraggio benessere student\*

L’Ateneo, attraverso l’azione del nuovo Comitato, s’impegna a monitorare il benessere degli/delle studenti/esse e le difficoltà che la popolazione studentesca ha riscontrato durante il periodo di pandemia. Con questo monitoraggio, si vuole rilevare:

- il sistema di richieste e di risorse a disposizione;
- la valutazione dei servizi di supporto in Ateneo, in vista di un suo potenziamento;
- il benessere e il coinvolgimento nello studio, ma anche l’eccesso di studio e le difficoltà incontrate nel lungo periodo emergenziale;
- le possibili iniziative da mettere in atto per migliorare la qualità di studio e di vita in Ateneo.

Con questo proposito, il Comitato aveva aderito all’indagine online rivolta agli/alle studenti promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Tale indagine, con il supporto dell’area didattica di Ateneo, è iniziata il 12 maggio nel nostro Ateneo e si

è conclusa, nella sua prima fase, il 23 maggio, con un richiamo dal 24 al 29 maggio. I questionari raccolti sono 1579 interamente compilati e 2573 parzialmente compilati.

In attesa dell'inizio della seconda fase, il Comitato, in data 15/10/2021, ha fatto richiesta della matrice dei dati ottenuti ed ha effettuato una analisi preliminare delle risultanze del questionario finalizzato a valutare il vissuto di chi studia in Università durante periodi prolungati di didattica da remoto, con particolare riferimento alle difficoltà derivanti dalla situazione emergenziale dovuta alla pandemia. Vengono di seguito riportate le risposte ritenute maggiormente significative. Si precisa che alcune risposte vengono espresse mediante numerazione progressiva (da 1 a 5 o da 1 a 10) indicante un maggiore (5 o 10) o minore (1) grado di aderenza con quanto espresso nella domanda. Il questionario è stato compilato da 1.630 student\* con un'età media di 25,6 anni. Il 74,2% è rappresentato dal genere femminile (1210), il 25,1% dal genere maschile (409) e il restante 0,7% ha fornito altre indicazioni (8 non binario, 1 in transizione, 2 altro). La maggioranza delle persone (1504) intervistate è un/una student\* full-time (92,3%). Il 60,1% è iscritto ad un Corso di Laurea Triennale, il 17,2% ad un Corso Magistrale, il 22,1% ad un Corso a Ciclo Unico. La maggioranza delle/degli student\* (917) dichiara di preferire la modalità mista (sincrona + slide), seguita dalla modalità asincrona (videoregistrazione + slide) (644). Analogamente, le modalità didattiche più frequentemente utilizzate dal proprio Corso di Studi sono state quella mista (sincrona + slide) con il 65,0% e la modalità asincrona (videoregistrazione + slide) con il 22,0%.

Rispetto alle ipotesi formulate sul proprio percorso accademico (numero di esami) la maggior parte delle/degli student\* (860) ritiene di essere "in ritardo" rispetto a quanto immaginato. Le risposte relative alla diminuzione, negli ultimi 6 mesi, del rendimento nello studio sono state estremamente diversificate. Al contempo, la maggior parte delle/degli student\* dichiara di aver studiato sempre (43,9%) o quasi sempre (21,4%) sotto pressione. Circa un terzo de\* intervistat\* (30,1%) non ha chiesto supporto al personale docente del proprio corso, mentre chi l'ha chiesto ha evidenziato differenti gradi di soddisfazione. Altrettanto diversificate risultano le risposte relative al possesso di capacità adatte per superare gli esami e al sentirsi motivato/a nel raggiungere i propri obiettivi accademici.

La maggior parte delle/degli intervistat\*, in relazione alle modalità di esami sostenuti nell'ultimo semestre, ritiene adeguati sia gli esami orali a distanza (34,8%) che gli esami scritti a distanza (27,7%). Per il prossimo anno accademico, il 43,1% preferirebbe effettuare una didattica mista.

Rispetto al Covid-19, la metà circa delle/degli student\* ha dichiarato di avere moltissima (29,6%) o molta (20,1%) paura di essere contagiato. L'80,4% delle/degli student\* dichiara di non aver contratto la malattia, mentre il 28,5% ha avuto un familiare positivo. La maggior parte delle/degli intervistat\* ritiene che la cura della propria persona permetta di evitare la malattia, anche se il 31,8% fornisce un giudizio sostanzialmente neutrale. La gran parte si dichiara sufficientemente soddisfatto/a della propria vita. Nelle settimane precedenti, il 49,5% ha dichiarato di avere necessità, dopo lo studio, di più tempo per rilassarsi e sentirsi meglio rispetto al passato e oltre il 45,0% di non riuscire a sopportare molto bene le pressioni accademiche. Risultano invece diversificate le risposte relative alla capacità di gestire bene la quantità del proprio studio. Il 70,0% circa delle/degli student\* dichiara di avere preoccupazioni legate allo studio anche quando non sta studiando (ad esempio, in vacanza, quando fa sport) ma di riuscire, per la gran parte, a fare attenzione durante la lezione da remoto. Il 57,4% risulta molto preoccupato/a di riuscire a trovare un'occupazione sicura.

Per quanto riguarda il rapporto con la tecnologia, oltre il 50,0% delle/degli intervistat\* non ritiene che la propria produttività accademica sia influenzata negativamente da Internet.

Le risposte relative al miglioramento dell'indipendenza, della gestione del tempo e della gestione delle relazioni durante l'emergenza sanitaria sono state estremamente diversificate. Altrettanto non dirimenti risultano le risposte riguardanti l'ottimismo sul proprio futuro.

Riguardo la situazione economica e abitativa, il 32,7% delle/degli student\* percepisce una borsa di studio e circa il 30,0% è impegnato/a in attività lavorative sia full-time che part-time. Il 37,1% delle/degli intervistat\* ha dichiarato che la pandemia e le modalità di contenimento del contagio hanno creato problemi economici alla propria famiglia. Il 53,8% risulta essere una/uno studente fuorisede. Inoltre, la maggior parte delle/degli intervistat\* dichiara di non essersi rivolto/a alla Segreteria didattica, all'Ufficio tasse, contributi e agevolazioni allo studio, ai Servizi di supporto e ascolto (supporto psicologico, counselling, assistenza alla salute) e ai Servizi informatici (assistenza, supporto tecnologico). Il 38,0% è a conoscenza del fatto che il proprio Ateneo abbia fornito strumentazione informatica (ad esempio, pc o tablet) in comodato d'uso.

Per maggiori informazioni, si veda l'allegato 2 "Il benessere delle/degli student\* degli atenei italiani durante la pandemia da Covid-19".

Il CUG, a seguito dei risultati ottenuti, sentito il parere e i suggerimenti della rappresentanza studentesca al suo interno, propone le seguenti azioni:

- somministrazione di un nuovo questionario, volto alla popolazione studentesca e ai/alle dottorandi/e di tutti i corsi presenti in Ateneo, che permetterebbe una visione completa e aggiornata della situazione, considerando anche il cambiamento delle modalità di somministrazione delle lezioni e degli esami.

- riapertura di sportelli presenziati da tutor (figure già in possesso di un titolo accademico) per favorire il dialogo tra chi ha appena iniziato il proprio percorso universitario e chi, invece, grazie all'esperienza pregressa sa già come gestire e risolvere specifiche problematiche (metodo di studio, capacità di esposizione orale, piani di studio, situazione carriera ed eventuali dubbi relativi ai servizi offerti dall'Ateneo). Si suggerisce, pertanto, l'individuazione di figure che forniscano supporto alle segreterie e ai/alle manager didattici/che.

- rafforzamento strumenti di divulgazione dei servizi offerti dall'Ateneo alla popolazione studentesca anche attraverso le pagine social istituzionali e non solo tramite il sito.

- riattivazione dello sportello di ascolto, al momento bloccato a causa della carenza di fondi, in ragione di quanto riferito dagli/dalle intervistati/e in merito alle dichiarate situazioni di stress associato sia al percorso di studio che agli sbocchi occupazionali futuri.

- installazione di una rete WIFI in tutte le aule dell'Ateneo destinate alla didattica e allo studio.

- riapertura, anche durante il fine settimana (come già prima dell'emergenza COVID), degli spazi comuni (student hub e biblioteche, vedi Pigliaru) adibiti a studio.

I **Tempi** di realizzazione: dicembre 2021-ottobre 2023.

### c) Sportello di ascolto – Servizio Benessere

Nel corso degli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza di come l'ambiente di lavoro, inteso come rete di relazioni e non solo come ambiente fisico, e l'organizzazione del lavoro determinino un impatto enorme sulla salute psicofisica degli individui e, come conseguenze, sull'efficacia e l'efficienza produttiva nonché, evidentemente, su "salute", efficacia, produttività dell'organizzazione.

Oggi questo fenomeno è da considerarsi non più come rischio emergente, bensì come una minaccia concreta in grado di interessare trasversalmente qualsiasi settore lavorativo e ogni lavoratrice e lavoratore. Il Gruppo di Valutazione del Benessere organizzativo e dello Stress da lavoro dell'Università di Sassari ha, tra i primi atenei in Italia, proceduto al miglioramento del

percorso metodologico previsto dalle linee guida dell'INAIL, con il fine di includere le diverse dimensioni organizzative e le ipotizzabili ricadute sul benessere lavorativo e sulle prestazioni.

Nella medesima direzione ha operato il Servizio d'Ateneo di counseling psicologico e di coaching OrientAzione, dotandosi di procedure secondo il modello di qualità e modellizzando un sistema di comunità orientante, fondata su rispetto e responsabilità. Lo Sportello si proporrebbe, pertanto, di estendere le attività di counseling psicologico del Servizio OrientAzione a tutti i lavoratori e le lavoratrici, generando nuove sinergie di collaborazione con l'area medica, in modo da poter intervenire velocemente sui problemi derivanti da disagio psicosociale nell'ambiente di lavoro, i problemi di sviluppo di carriera e i problemi organizzativi.

Il CUG intende proseguire l'azione positiva avviata dal Comitato uscente, considerando l'importanza di fornire al personale dell'Università l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per fragilità non di tipo lavorativo.

Infatti, lo Sportello di ascolto – Servizio benessere è in fase avanzata di progettazione, a partire dalla definizione degli obiettivi, dell'organizzazione, dell'individuazione delle modalità di analisi del disagio e di individuazione delle tipologie di consulenze, differenziate a seconda dei casi:

- prima accoglienza, rilevazione del disagio e analisi della domanda;
- attività di counseling e sostegno psicologico;
- individuazioni di azioni per prevenire le situazioni di disagio e promuovere occasioni/opportunità di benessere.

In merito a questa azione, la governance di Ateneo ha ottenuto un finanziamento dalla RAS, per un Servizio rivolto al solo corpo studentesco e per un solo anno.

Si rende necessario rinnovare la richiesta di finanziamento alla RAS, ma anche individuare nuove forme di collaborazione con istituzioni del territorio che già operano nell'ambito dell'ascolto attraverso una forma di partnership. Il CUG s'impegna, sentito il parere della Direzione Generale, e in collaborazione con la Delegata al Benessere, a individuare tali forme di supporto.

**Tempi:** 2023-24.

## **5 SERVIZI DI SUPPORTO**

### a) Comunicazione e sezione web del portale

L'Ateneo di Sassari ha ritenuto strategico rafforzare la presenza del CUG sulle pagine del portale universitario anche con il presidio di una specifica sezione online del portale di Ateneo. Tale sezione contiene costanti approfondimenti sui progetti e sulle attività del CUG e dell'Ateneo in tema di pari opportunità, sulla formazione e sui convegni; conserva, inoltre, i documenti importanti in una specifica sezione di archivio. Nonostante questi sforzi, è necessario far conoscere le attività del Comitato Unico di Garanzia ad una platea più ampia possibile. Le attività e il ruolo del Comitato sono per lo più ancora sconosciuti a buona parte del personale e degli/delle studenti UNISS. Per tanto, il CUG dovrà impegnarsi maggiormente nella comunicazione delle sue attività. A questo proposito e con lo scopo di farsi conoscere all'interno dell'Ateneo, il CUG ha deciso di dare il suo patrocinio e/o di intervenire anche fisicamente con la partecipazione della Presidente o delle diverse rappresentanze CUG, per tutto il quadriennio, in una serie di iniziative che vanno dalla didattica (laboratori teatrali, convegni, lezioni di dottorato) alle conferenze per tutte le componenti di Ateneo, iniziative che hanno come scopo principale la lotta alle discriminazioni come potrà costatarsi nella relazione che il CUG ha presentato nel marzo 2022.

Al fine di garantire condizioni di effettiva equità all'interno dell'ateneo per il CUG è importante attivare strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo. Al contempo appare necessario

utilizzare modalità comunicative e linguaggi inclusivi e rispettosi delle differenze. In questo senso, è fondamentale massimizzare la fruibilità del sito web affinché le informazioni riguardanti gli organi di tutela siano facilmente individuabili e aggiornate.

Si ritiene altresì importante rafforzare la conoscenza e visibilità del CUG all'esterno dell'Ateneo. Nello specifico, il Comitato ritiene importante attuare l'azione di divulgazione del ruolo e compiti del CUG attraverso il ricorso ai canali istituzionali UNISS sui social media, a cominciare dalla partecipazione nel profilo istituzionale UNISS Instagram, che permetta, da una parte, di riconoscere meglio la rilevanza istituzionale del comitato e le sue funzioni, assegnate dalla norma e, dall'altra, di favorire lo scambio di comunicazioni e la creazione di reti di collaborazione con le istituzioni territoriali locali. Infatti, l'utilizzo dei social media consente di ascoltare più efficacemente le/gli utenti, di raccogliere sollecitazioni e suggerimenti e di avviare questionari online su tematiche di propria competenza. Il monitoraggio periodico delle visite al sito del CUG consentirà di verificare l'efficacia complessiva della comunicazione.

Per portare a buon fine quest'azione sarà necessaria la collaborazione dell'Ufficio Comunicazione, Relazioni con il pubblico e Rapporti istituzionali e della Direttrice Generale. Si prevede di portare a termine quest'azione entro il 2024.

b) Monitoraggio e collaborazione a progetti di ricerca nazionali e europei.

Il CUG s'impegna a monitorare costantemente, attraverso uno specifico gruppo di lavoro al proprio interno, la possibilità di partecipare a progetti banditi dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e/o dall'Unione Europea nell'ambito del programma di ricerca e innovazione HORIZON 2020.

Il nuovo CUG, in un'ottica di lavoro per un obiettivo comune, in accordo e coordinamento con l'attuale Delegata per il Gender Equality Plan, prof.ssa Maria Antonietta Foddai, intende collaborare in alcune fasi applicative con il gruppo che ha proposto il progetto. **Tempi** di realizzazione: gennaio 2022-dicembre 2023.

Inoltre, il CUG ritiene opportuno procedere al monitoraggio della composizione di genere nella formazione dei gruppi di ricerca partecipanti a progetti finanziati. Per poter realizzare questo monitoraggio sarà necessaria la collaborazione con il Prorettore alla ricerca, l'Ufficio Ricerca e qualità e con il Presidio di qualità. I tempi previsti per il primo monitoraggio: gennaio 2023-dicembre 2024.

Il Comitato, durante il breve periodo trascorso dal suo insediamento, ha anche collaborato con il gruppo incaricato per l'elaborazione del Gender Equality Plan, premessa indispensabile per accedere ai finanziamenti europei del prossimo Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe. Il Piano per l'Uguaglianza di Genere è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 dicembre 2021. La notizia è stata pubblicata nel sito UNISS il 30 dicembre, come si può vedere al link <https://www.uniss.it/uniss-comunica/unisspress/uniss-approvato-il-gender-equality-plan>.

All'interno di questo strumento strategico e operativo, il CUG sarà responsabile delle azioni che coincidono con quelle previste dal PAP, cioè:

- 1) Presentazione, pubblicazione e divulgazione del Bilancio di Genere di Ateneo: editing grafico, presentazione del Bilancio di Genere agli organi accademici e divulgazione interna ed esterna. Tempi: giugno 2023-gennaio 2024. In collaborazione con ARGINO e gruppo GEP.
- 2) Monitoraggio della composizione di genere nell'ambito di gruppi di ricerca partecipanti a progetti finanziati. Tempi: 2023-2024. In collaborazione con Prorettore Ricerca, Ufficio Ricerca e Qualità, Presidio Qualità.

- 3) Sensibilizzazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario all'integrazione della dimensione del genere nell'organizzazione e svolgimento del lavoro. Tempi: dicembre 2021-giugno 2024. In collaborazione con l'Ufficio Formazione, Direttore Generale, Delegata al Benessere lavorativo.
- 4) Analisi dei regolamenti/codici e linee guida di Ateneo, Linee guida ministeriali. Tempi: da gennaio 2022. In collaborazione con gruppo GEP, Prorettore Regolamenti, Ufficio Affari Generali.
- 5) Elaborazione e pubblicazione delle Linee Guida sull'uso non discriminatorio del linguaggio di genere. Tempi: aprile 2023. In collaborazione con gruppo GEP, Ufficio Comunicazione, Dirigenti, Direttori di Dipartimento.
- 6) Studio strumenti di conciliazione (lavoro agile, spazi allattamento e baby sitting). Tempi: gennaio 2022-giugno 2025. In collaborazione con Dirigente Area pianificazione integrata, controllo strategico e organizzazione (Dirigente ad interim la DG), Direttrice Generale, gruppo GEP, rappresentanti PTaEB, Dirigente Area Appalti ed Edilizia.
- 7) Elaborazione e somministrazione di questionari volti all'individuazione di fenomeni di violenza, discriminazione, pregiudizi e stereotipi di genere. Tempi: gennaio 2022-dicembre 2023. In collaborazione con Ufficio Comunicazione. Elaborazione dei dati ricavati. **Tempi:** gennaio 2022-dicembre 2023. In collaborazione con ARGINO.
- 8) Attuazione degli artt. 6 e 7 del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro, aventi ad oggetto l'apertura di uno sportello di ascolto e la nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia. **Tempi:** 2023.

Il CUG, inoltre, intende collaborare con la Prof.ssa Ester Cois, Delegata per l'Uguaglianza di Genere dell'Università di Cagliari e Presidente del CUG di UniCa, alla validazione dell'efficacia di uno strumento denominato "Diversity Audit Model", che è stato sviluppato in collaborazione con altre 5 università europee e 5 ONG, nell'ambito del progetto Erasmus + SMILE - Social Meaningful impact through LLL Universities in Europe – (KA3 Social Inclusion and common values 621433-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN) nel quale UniCa è impegnata dal Dicembre 2020. L'obiettivo finale del modello di audit è offrire agli istituti di alta formazione l'opportunità di riflettere sul proprio approccio e indirizzo operativo circa i temi della valorizzazione della diversità e della promozione dell'inclusione al proprio interno. Più specificamente, il progetto SMILE si concentra sul tema dell'inclusività nella formazione universitaria, riferendosi in particolare a tre pilastri tematici: esperienza migratoria pregressa, diseguaglianze di genere e background di vulnerabilità socioeconomica. Il CUG, in partnership con ARGINO (Prof.ssa Piga), s'impegna a collaborare nella creazione di 3 focus group suddivisi per fasce (docenti+governance, personale TAB e scientifico, e studenti/esse) che parteciperanno all'attività di validazione. **Tempi** di attuazione: marzo 2023.

Il CUG s'impegna, altresì, a promuovere e avviare un'attività di ricerca volta alla valutazione della Corporate Social Responsibility di Ateneo, strumento essenziale nel guidare verso un nuovo modello di *governance* sostenibile e a servizio della collettività. A tale proposito si prevede di costituire un gruppo "ad hoc", composto da ricercator\* expert\* della tematica, da impegnare nell'impostazione e successiva implementazione della ricerca. **Tempi** di realizzazione: marzo 2023-dicembre 2025.

Sassari, 24 Gennaio 2023

Letto, Approvato e sottoscritto dal CUG

La Presidente Prof.ssa Graziella Benedetto