



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP)** **Università degli Studi di Sassari** **2021-2023**

### **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 l'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).

### **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.

### **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**

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: dott.ssa Marcella Garroni (componente effettivo)

Sig.ra Luisella Arca (componente supplente)

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

Dott. Andrea Cossu (componente supplente)

Il nuovo Comitato dev'essere ancora integrato dai nominativi dalle Organizzazioni Sindacali denominate Federazione UIL-RUA e FGU Gilda Unams che, nonostante le diverse sollecitazioni, non hanno ancora provveduto a designare nessun nominativo. Inoltre, in data 28-06-2021, la Dott.ssa Chiara Multineddu ha rassegnato le sue dimissioni, in quanto neo eletta in Senato Accademico e l'attuale CUG attende per tanto la nomina di un nuovo rappresentante della FLP.

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



## IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2021-2023

### DATI DI RIFERIMENTO DELL'ATENEO

Dati dell'Università degli Studi di Sassari al 26/06/2021

#### PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO e BIBLIOTECARIO

Etichette di riga	Donne	Uomini	Totale complessivo
Addetti ufficio stampa	1		1
Collaboratori/Collaboratrici Esperti Linguistici	21	6	27
Dirigenti/Dirigenti a tempo determinato	2	3	5
PTA/Tesoro	247	205	452
Sistema Bibliotecario di Ateneo	27	7	34
<b>Totale complessivo</b>	<b>298</b>	<b>221</b>	<b>519</b>

#### PERSONALE DOCENTE

Etichette di riga	Donne	Uomini	Totale complessivo
Assegni di ricerca	33	34	67
Professori Associati/Professoressa Associate	107	166	273
Professori Ordinari/Professoressa Ordinarie	23	106	129
Ricercatori/Ricercatrici Universitari/e	42	43	85
Ricercatori/Ricercatrici Tempo Determinato	38	72	110
<b>Totale complessivo</b>	<b>243</b>	<b>421</b>	<b>664</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). Specificamente, si presenta il PAP relativo al triennio 2017-2020, integrato con i dovuti aggiornamenti, che, come spiegato prima, è stato approvato, ma mai preso in considerazione né attuato dal governo del Rettore Carpinelli. A queste azioni positive si aggiungono altre già iniziate dal nuovo Comitato.

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 Consigliera\* 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).

## 2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro

- Stanze genitoriali-spazi arcobaleno
- *Smart working*

## 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 studenti durante il periodo di pandemia.
- 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 e Sviluppo del Personale TAB) 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.

#### 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.

## 2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

### a) Stanze genitoriali-spazi Arcobaleno

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 sesso.

Al fine di accogliere la proposta del CUG di implementare gli aiuti a tutela della conciliazione dei tempi di vita-studio-lavoro, l'Ateneo si 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. Inoltre, l'impegno è di studiare quali spazi all'interno dei Dipartimenti dell'Ateneo e dell'Amministrazione Centrale possano essere attrezzate per l'accoglienza dei genitori e dei loro bambini. Una volta individuati tali spazi si



prevede la progettazione di spazi genitoriali con modalità e strumenti già sperimentati in altri Atenei. Inoltre, l'Ateneo accoglie la proposta del Comitato Unico di Garanzia di stringere accordi e stipulare convenzioni con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia.

#### b) Smart working

L'Università degli Studi di Sassari, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, ha emanato il regolamento in materia di Telelavoro con D.R. 1254/2016 del 1° giugno 2016. Il Comitato Unico di Garanzia, nel precedente Piano Azioni Positive, suggeriva di rivedere il regolamento e pianificare un numero sperimentale di postazione di telelavoro al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

Negli anni scorsi il progetto relativo al telelavoro è stato attuato in minima parte (solo un esiguo numero di dipendenti è stato autorizzato ad usufruire di questa tipologia contrattuale).

Nel 2020, in seguito alla imprevista emergenza epidemiologica da Covid-19, tutte le Pubbliche Amministrazioni hanno dovuto adeguarsi alle disposizioni del Governo che ha cercato di garantire i servizi pubblici necessari, nei limiti del possibile, autorizzando i lavoratori a prestare la propria attività lavorativa dalla propria abitazione, attraverso un sistema "atipico" di *home working*. Tale situazione di emergenza ha dato all'Ateneo l'opportunità di sperimentare una particolare tipologia di "lavoro agile" che resterà in vigore sino al 5 luglio p.v.

Il Direttore Generale, con la nota di Prot. n 81462 del 29 giugno 2021 intitolata: "Lavoro agile in modalità semplificata – Disposizioni applicative del D.L 30 aprile 2021. n. 56", ha ribadito che l'applicazione del lavoro agile in modo semplificato (ovvero senza la necessità di sottoscrizione di accordi individuali) verrà prolungata fino alla stipula del prossimo CCNL e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. Il Direttore ha illustrato le opportunità di questa nuova organizzazione del lavoro e le modalità per usufruirne; ha disposto che dal 5 luglio 2021 tutti i lavoratori dovranno svolgere la loro prestazione lavorativa "in presenza", ma ha anche ribadito che sarà garantito il diritto di poter svolgere il lavoro in modalità "lavoro agile" ad una percentuale di almeno il 15% di lavoratori che facciano apposita richiesta e che abbiano i requisiti previsti dalla legge.

Il nuovo CUG, in collaborazione con la Delegata al Benessere lavorativo, propone, come primo passo, di realizzare un'indagine conoscitiva da inviare a tutto il personale in servizio per monitorare l'attività in *home working/lavoro agile in maniera semplificata* e valutare l'impatto di questa forzata sperimentazione. I risultati del questionario potranno costituire il primo passo utile per la programmazione del prossimo triennio.

Il lavoro di progettazione e monitoraggio sarà curato dall'Area Risorse Umane con il coinvolgimento attivo di CUG, Consiglio del Personale e Nucleo di Valutazione.

Non è trascurabile l'impatto della programmazione di *smart working* sul piano delle *performance* e per tale motivo è necessario ampliare la collaborazione e creare un gruppo di lavoro che coinvolga anche l'ufficio programmazione.

### 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:

- Attivare all'interno dell'Ateneo periodici, sistematici e capillari percorsi di formazione sulle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sui problemi della discriminazione iniziando dai componenti del CUG;
- 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;



- 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.

Inoltre, il CUG predisporrà un seminario formativo-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.

#### 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 si 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, si 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)**. Si ritiene ora necessario intraprendere un progetto che possa portare alla definizione di un **vademecum di Ateneo** per l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio del genere. Le linee guida dovranno essere pubblicate sul web non appena definite e approvate dagli organi di governo.

Il progetto sarà curato in armonia con quanto previsto dalla Direttiva 23 Maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27-7-2007) *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione nella P.A. in attuazione alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo; la Direttiva, al Titolo VI - Formazione e cultura organizzativa, lettera e), che prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici, anziché lavoratori).

## **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:

- monitorare e pubblicare i dati sulle indagini sullo stress correlato avviate dall'Ateneo (adempimento previsto dal D.Lgs. n. 33 del 2013);
- predisporre una presentazione ufficiale dei dati delle indagini sullo stress lavoro correlato
- organizzare seminari e corsi di formazioni sia rivolti all'Università (soprattutto dirigenti e responsabili del personale) sia agli altri enti di parità presenti sul territorio su **mobbing**, discriminazione, benessere organizzativo;
- incoraggiare la partecipazione di componenti del CUG alle indagini sul personale.
- programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del **conflitto** in ambito organizzativo

#### [b\) Monitoraggio benessere studenti durante il periodo di pandemia](#)

L'Ateneo, attraverso l'azione del nuovo Comitato, si impegna a monitorare il benessere degli/delle studenti 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.

#### [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 propone, 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 nuovo CUG intende portare a termine 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.

Tale Servizio potrebbe, in seguito, essere esternalizzato.

## 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.

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 nuovo comitato ritiene importante rafforzare la conoscenza 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. 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.

### b) Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei. GEP

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.

A questo proposito, si segnala che, alla fine del 2020, è stata presentata, dal gruppo coordinato dalla prof.ssa Maria Lucia Piga, precedentemente Presidente del CPO/CUG e attuale direttrice del Centro interdisciplinare studi di genere di Ateneo A.R.G.IN.O. – *Advanced Research on Gender INequalities and Opportunities*, 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)*". Il progetto si iscrive nelle azioni a favore dell'uguaglianza di genere in ambito accademico e si propone di verificare la *gender composition* sia in relazione all'organico sia del corpo docente e ricercatore che studentesco. Lo strumento del Bilancio di genere è, inoltre, proposto come metodo di analisi e come presupposto per intraprendere azioni positive al fine di promuovere l'uguaglianza di genere nell'ambito della *governance* dell'Ateneo.

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.

Si evidenzia l'importanza di tale azione, dal momento che, secondo quanto disposto dalla Commissione Europea, la presenza del *Gender Equality Plan* sarà premessa indispensabile per accedere ai finanziamenti europei del prossimo Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe*.