



Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari
cug@uniss.it

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020



Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari
cug@uniss.it

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari
cug@uniss.it

PREMESSA

Riferimento normativo

La Legge 4 novembre 2010, n. 183 prevede all'art. 21 che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le università, garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in sigla CUG), che sostituisce, unificandone 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.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", aggiornata ed integrata dalla Direttiva 2/2019 sulle pari opportunità, al punto 3.3 dispone che il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Il Regolamento di Ateneo per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG, adeguato al linguaggio di genere con Decreto del Rettore rep. 1682 del 16 giugno 2017, prevede all'art. 2 comma 4 che il Comitato Unico di Garanzia predisponga annualmente una dettagliata relazione, riferita all'anno precedente, sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Vedi allegato 1 alla Relazione

L'analisi dei dati non è stata effettuata: la Presidente e le componenti del Comitato Unico di Garanzia hanno terminato il loro mandato il 31/12/2020 e non è stato possibile curare la raccolta dei dati. Nel passaggio di consegne al nuovo CUG, da nominarsi a breve alla conclusione dell'espletamento delle elezioni per alcune componenti, sarà anche ricordato l'adempimento di rinnovare il Piano Azioni Positive (in quanto non attuato dal precedente Governo di Ateneo), con le modifiche e integrazioni, che il nuovo CUG riterrà opportune per il quadriennio 2021-2025.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Sempre con riferimento alle difficoltà legate alla pandemia e al precedente Governo dell'Ateneo, con il quale è stato impossibile condividere iniziative di alcun genere, anche nel nostro Ateneo, come in altre realtà, si è applicato lo smart working o meglio home working. L'applicazione emergenziale di lavoro agile è sicuramente un'esperienza da analizzare e dovrebbe essere un'occasione da cogliere per il futuro in tema di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia. È necessario lavorare sul POLA e procedere alla revisione dei regolamenti esistenti di telelavoro e regolamento di smart working. Ricordiamo, in proposito, che il CUG ha lavorato già da tempo sul regolamento di telelavoro cui, però, non è mai seguito un fattivo impegno dell'Amministrazione a bandire posti e attivare postazioni sperimentali.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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. 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. Sollecitazioni e richieste di incontro non sono state accolte e il Piano Azioni Positive non è stato mai attuato.

Per ciò che riguarda la formazione, i sistemi adottati dall'Area Risorse Umane consentono solo di rilevare un dato relativo alle ore di formazione con suddivisione di genere, ma non

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

permettono di ottenere un dato analizzabile per valutare, a seconda degli inquadramenti, la distribuzione e il tipo di formazione (se obbligatoria o di altro tipo).

I differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta incl usa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) non sono stati analizzati. I dati retributivi, pur richiesti, non sono mai pervenuti al CUG che, pertanto, non ha potuto effettuare alcuna analisi.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

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. Con riguardo a quanto evidenziato nelle relazioni degli anni 2017 e 2018, il Codice di Condotta fa parte del Piano Azioni Positive.

In particolare, si rileva che la proposta di attivazione di un Servizio di ascolto e di counseling psicologico è tra le azioni previste dal PAP e inserita nella programmazione ma non ha ricevuto attenzione (alcuna risposta pervenuta) da parte dei vertici di Governo di Ateneo in carica fino all'anno 2020.

L'Università di Sassari non ha ancora provveduto alla nomina della/del Consiglieria/e di fiducia, prevista dal Codice di condotta, né attivato lo sportello di ascolto previsto dallo stesso Codice. Si evidenzia la reiterata richiesta, da parte del CUG, di accoglienza della proposta.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il cambio di governance, attuatosi con estremo ritardo rispetto la consuetudine, ha ritardato anche la presentazione del Piano delle performance che potrà essere analizzato dal nuovo Comitato Unico di Garanzia e collegato con il PAP rinnovato e con il POLA.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

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 rep. n. 2510 del 26 ottobre 2016 per il quadriennio 2016/2020. Il "Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia" del nostro Ateneo non prevede la proroga del mandato e, pertanto, il CUG nella sua composizione 2016-2020 non è attivo alla data di presentazione della presente relazione. È attualmente in corso la procedura di nomina del nuovo Comitato Unico di Garanzia (per alcune rappresentanze, infatti, considerato il numero eccedente di candidature, si è reso necessario procedere ad elezione). Il bando per il rinnovo della composizione è stato pubblicato tempestivamente dal nuovo Rettore prof. Gavino Mariotti, ma, considerato il tardivo avvio della procedura di elezione da parte del precedente Rettore prof. Massimo Carpinelli, l'insediamento dell'attuale Rettore prof. Mariotti è avvenuta solo a dicembre

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

2020 (la prima votazione è avvenuta il 23 novembre, ben oltre la scadenza del mandato del prof. Carpinelli).

Secondo il nostro Regolamento, il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione (ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs 165/2001), e da un pari numero di rappresentanti del personale dell'Ateneo di ruolo e a tempo determinato (docenti, ricercatori/trici, assegniste/i, personale tecnico-amministrativo), assicurando nel complesso la rappresentatività di tutte le componenti. Vengono anche nominat* due rappresentanti della componente studentesca, di cui un/a in rappresentanza di dottorande e dottorandi e/o di specializzande/i, ambedue indicat* dal Consiglio degli studenti. Per ogni componente effettiv* è previst* un/a supplente.

Il CUG è dotato di budget annuale di 10.000,00 approvato dal CdA in data 19/5/2017 (5.000,00 per il funzionamento e 5.000,00 per la formazione, eventi seminari e convegni).

Il CUG non ha attualmente una sede di riferimento, di cui si è fatta reiteratamente richiesta a Rettore e Direttore Generale in carica fino al 2020. Ha un supporto per la gestione del budget annuale e delle pratiche amministrative e contabili assegnata con D.D.G. rep. 823/2012 prot. 8182 del 14/3/2012 e in carica fino al 28 febbraio 2021.

Il CUG ha una pagina web <https://www.uniss.it/cug> nella quale sono pubblicati la composizione del Comitato, Documenti e Regolamenti, Link utili e un indirizzo di posta elettronica dedicato: cug@uniss.it.

B. ATTIVITÀ

Nel corso dell'anno 2020 i componenti sono stati convocati 4 volte e si sono riuniti 2 volte su piattaforma Teams per incontro con 2 dei 5 candidati alla carica di Rettore:

30 gennaio 2020 (rinviata al 5 febbraio 2020)

5 febbraio 2020 (rinviata per impossibilità di raggiungere numero legale)

3 giugno 2020 (su piattaforma Teams per incontro con candidato alla carica di Rettore)

26 ottobre 2020 (su piattaforma Teams per incontro con candidato alla carica di Rettore).

È stato effettuato il fabbisogno interno per una figura di supporto (con competenze di ricerca) per lo sviluppo del Bilancio di Genere, già avviato dal CUG. Il fabbisogno è andato deserto. La somma stanziata (con fondi del CUG) potrà, pertanto, essere utilizzata per un bando pubblico.

La Presidente ha partecipato, regolarmente, agli incontri della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e a quelli della Commissione CRUI sulle tematiche di genere, incluso il Gruppo di lavoro sul linguaggio di genere di cui fa parte.

La Presidente e la Referente Amministrativa, in accordo con il Comitato, hanno regolarmente partecipato alle indagini della Conferenza Nazionale sopra citata.

Sono proseguiti gli scambi di informazioni e comunicazione tra il CUG e la Consigliera di Parità (e la Consigliera vicaria) della Provincia di Sassari, nonché con la Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

POTERI PROPOSITIVI:

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

Nessuna proposta del CUG è stata presa in carico dalla governance precedente, a partire dall'adozione del PAP.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Nonostante le numerose sollecitazioni, la precedente governance non ha mai consultato il CUG. Solo con l'attuale nuovo Governo abbiamo ricevuto la prima richiesta di parere consultivo, cui abbiamo prontamente risposto.

POTERI DI VERIFICA

Anche in relazione ai poteri di verifica, il CUG ha sollecitato la precedente governance a fornire risposte mai pervenute.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Riteniamo utile riportare le considerazioni conclusive della precedente relazione e alcune indicazioni per il passaggio di consegne al CUG che sarà in carica per il quadriennio 2021-2025.

Considerazioni conclusive ultima relazione presentata

*Alla luce di quanto sopra descritto, le considerazioni conclusive non possono andare oltre le **evidenziate criticità** rispetto al funzionamento del CUG, di cui di seguito riportiamo una sintesi. Nonostante l'approvazione in Senato e in Consiglio di Amministrazione, e le nostre innumerevoli sollecitazioni, **ancora oggi non abbiamo una sede adeguata** alla rilevanza istituzionale del Comitato. Riteniamo che si tratti di una grave mancanza rispetto al riconoscimento del CUG e delle sue funzioni assegnate dalla norma.*

*Ancora oggi, in continuità con il CUG nella precedente composizione, non si è proceduto alla **nomina della/del Consigliera/e di fiducia prevista/o dal Codice di condotta (artt. 5 e 6), né all'attivazione dello sportello indicato nel medesimo Codice (art. 7)**. Riteniamo che si tratti di una rilevante mancanza di rispetto della norma.*

Insieme al Servizio di Prevenzione e Protezione e al Gruppo di Valutazione e gestione benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato, abbiamo chiesto l'apertura di uno sportello di ascolto presso il Servizio di counseling psicologico e di coaching OrientAzione di Ateneo. Quest'ultimo Servizio è mantenuto in vita grazie alla gratuità delle prestazioni che vengono svolte. Una gratuità che dura da oltre 5 anni per rispondere a un bisogno proveniente dal corpo studentesco, espressa attraverso le continue richieste di consulenza. La richiesta è rimasta inascoltata.

*Infine, va evidenziato che le/i componenti del CUG, tutte e tutti sovraccarichi di impegni connessi al loro ruolo, non riescono a dedicare al Comitato il tempo di lavoro necessario, considerata anche la stanchezza connessa alla continua disconferma dell'Organo di cui fanno parte e a una sorta di impotenza appresa rispetto ai **continui tentativi di dialogo** con i vertici di Governo.*

*Questo ulteriore problema, connesso alle **mancate risposte** sopra elencate, costituisce una criticità di rilievo rispetto alla possibilità per il CUG di rispondere adeguatamente ai compiti assegnati dalla norma.*

Troppe sollecitazioni sono rimaste inascoltate. Il CUG ha chiesto di essere ricevuto, per un fattivo confronto, dal Rettore e dal Direttore Generale. Nessuna risposta è pervenuta.

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

In chiusura di mandato prevediamo di organizzare un evento per informare il personale sulle attività del Comitato nel triennio e illustrare le ragioni che hanno impedito la realizzazione delle attività progettate. Pensiamo a quell'evento anche come occasione di condivisione allargata e di rilancio di una motivazione al cambiamento atteso. NB: non è stato possibile realizzare l'evento, considerato l'impegno di tutto l'Ateneo durante la fase elettorale, le votazioni per il nuovo Rettore e il suo insediamento, nonché l'insediamento delle nuove cariche di Governo (Direttore Generale, Prorettori e Prorettrici, Delegat) e la riorganizzazione degli Uffici centrali.*

Passaggio di consegne

Riportiamo di seguito il **Piano Azioni Positive per il quadriennio 2016-2020**, rivisitato per il biennio 2020-2021, che è nostra intenzione illustrare al CUG entrante perché le azioni previste possano essere prese in considerazione. Tale proposta viene presentata in accordo con la Delegata per il Benessere lavorativo prof.ra Patrizia Patrizi.

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it**PROPOSTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA in accordo con la Delegata del Benessere Lavorativo**

Il CUG uscente, in collaborazione con l'attuale Delegata al Benessere Lavorativo, ritiene opportuno presentare il Piano Azioni Positive per l'anno 2021 con l'obiettivo di garantire continuità senza creare un vuoto per mancato adempimento. Specificamente, si tratta del PAP relativo al triennio 2017-2019 con gli aggiornamenti per l'anno 2021. Tale PAP è stato approvato ma mai preso in considerazione né attuato dal governo del Rettore precedente (prof. Massimo Carpinelli).

Pertanto, il Comitato Unico di Garanzia, in accordo con la Delegata al Benessere Lavorativo, ripropone di seguito le macro-aree di azione e gli obiettivi da raggiungere con integrazioni e modifiche suggerite dallo stato di emergenza e dalle novità dell'ultimo anno a seguito della situazione pandemica. Sarà il nuovo CUG a valutare se adottare o meno tale PAP, modificarlo, integrarlo.

1. Monitoraggio, contrasto e prevenzione delle situazioni di discriminazione

- Diffusione del Codice di condotta
- 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

2. Conciliazione tempi di vita e di lavoro

- Stanze genitoriali (*spazi arcobaleno*)
- Sportello di ascolto, servizio benessere
- Implementazione dello smart working, già applicato in via emergenziale e svolto dal personale tecnico amministrativo e bibliotecario nell'ultimo anno e tutt'ora

3. Formazione e sensibilizzazione

- Programmi di sensibilizzazione e formazione dedicati al personale con ruoli di responsabilità e dirigenza
- Networking e collaborazione con la Rete dei CUG
- Linguaggio non discriminatorio (fra i riferimenti di interesse: il Manifesto della comunicazione non ostile: <https://paroleostili.it/manifesto/> e Il Manifesto per l'inclusione, SIO e LaRIOS)
- Adeguamento di documenti, atti, comunicazioni al linguaggio di genere (in accordo le indicazioni provenienti dal MUR e dalla Commissione CRUI per le Tematiche di genere e, in particolare, con il Gruppo di Lavoro sul Linguaggio di genere)

4. Benessere lavorativo

- Indagine e Monitoraggio su HOME WORKING / SMART WORKING IN EMERGENZA
- Iniziative partecipative finalizzate alla promozione di benessere

5. Servizi di supporto

- Comunicazione e sezione web del portale (applicazione Linee Guida linguaggio di genere)
- Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari
cug@uniss.it

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

Codice di Comportamento

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.

Tra le azioni positive si prevede una maggiore diffusione del Codice tra il personale dell'Ateneo anche attraverso la piattaforma MOODLE già utilizzata per la formazione del personale. Inoltre, l'Ateneo si ripromette, in applicazione di quanto previsto dall'art. 5, di pubblicare un nuovo bando per selezionare la figura della/del Consiglieria/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.

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. Il budget stimato è da definire a seconda della selezione che si intenderà applicare (professionale o a rimborso spese).

Sportello di ascolto – Servizio benessere

Nel corso degli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza di come l'ambiente di lavoro, inteso quale 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 come rischio non più emergente ma attivo, 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 OrientAzione, dotandosi di procedure secondo il modello di qualità e modellizzando un sistema di comunità fondata su rispetto, relazione 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 tempestivamente sui problemi derivanti da disagio psicosociale nell'ambiente di lavoro, i problemi di sviluppo di carriera e i problemi organizzativi.

1. Sportello di ascolto – Servizio benessere

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;

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

- individuazioni di azioni per prevenire le situazioni di disagio e promuovere occasioni/opportunità di benessere.

Tale Servizio potrebbe, in seguito, essere esternalizzato.

La prevenzione delle situazioni di disagio e la promozione di benessere lavorativo comportano l'adozione di misure che possono essere individuali, come sopra indicato, collettive o di entrambe le tipologie.

Azioni a livello organizzativo

1. Riorganizzazione delle politiche di selezione e gestione del personale

Attraverso strumenti di analisi del lavoro (task analysis o job analysis) procedere a una precisa mappatura e descrizione delle attività e delle esigenze lavorative richieste alle persone ed espresse sotto forma di conoscenze, di abilità (skills) e di requisiti personali.

2. La formazione

Accompagnare il personale nel mutamento organizzativo in itinere selezionando, come già sperimentato, azioni formative e di supervisione con le funzioni di seguito indicate.

Funzione di socializzazione. Le attività formative/di supervisione servono anche come canale di trasmissione e come stimolo di riflessione sulle priorità, sui valori organizzativi, sulle regole sociali e la cultura di riferimento, sugli atteggiamenti da valorizzare. In altri termini, la formazione non ha solamente una funzione di apprendimento tecnico-professionale, utile nel tempo breve, ma favorisce il benessere del singolo e dei gruppi di lavoro, accelera e sostiene i processi organizzativi.

Funzione motivante. La formazione rappresenta anche uno spazio sociale di verifica e confronto tra le aspettative della persona e quelle dell'organizzazione. Formarsi costituisce cioè un'opportunità per considerare sempre più realistiche le proprie aspettative di riuscita e crescita professionale in un dato contesto (Sarchielli, 2008).

2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Asilo nido

L'Ateneo intende monitorare le diffuse necessità di asili nido o di forme di assistenza nella conciliazione dei tempi vita lavoro e di studio nelle proprie sedi destinate prioritariamente al personale universitario e alla comunità studentesca. In particolare, l'Ateneo s'impegna a riesaminare il progetto di un **asilo nido** e procedere con uno studio di fattibilità. Sarà necessario prevedere la ricerca di bandi e finanziamenti anche Europei per la realizzazione delle ristrutturazioni e arredi. Nella programmazione a lungo termine sarà utile avere l'apporto dei Dipartimenti di: Scienze Umanistiche e Sociali, Scienze Biomediche, Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione al fine di progettare piani di utilizzo dello stesso asilo nido come luogo di tirocinio per i corsi di laurea pertinenti e interessati. La realizzazione di un futuro asilo nido di Ateneo potrebbe inoltre prevedere un servizio da rivolgere all'esterno rendendolo un servizio utile nel territorio.

Il progetto potrà essere sviluppato solo a partire da una prima fase di studio e progettazione con il coinvolgimento del Settore Edilizia per il piano di fattibilità e la progettazione.

Spazi arcobaleno/stanze genitoriali/convenzioni

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

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

del personale e delle/gli 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 Segreterie Studenti e Ufficio Orientamento per l'individuazione della popolazione studentesca da intervistare. L'impegno attuale dovrebbe essere quello 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.

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.

Il progetto di telelavoro non è stato attuato ma nel frattempo nel 2020 si è presentata la necessità di applicare con una percentuale molto alta il lavoro agile (smart working o meglio home working). Tale situazione di emergenza ha dato sicuramente all'Ateneo l'opportunità di sperimentare lo smart working/lavoro agile. La previsione di smart working/lavoro agile per i prossimi anni dovrà essere necessariamente presentata dall'Ateneo entro marzo 2021 con la realizzazione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) da presentare in allegato con il Piano Integrato per poter sfruttare al massimo le opportunità di questa nuova organizzazione del lavoro.

La Delegata al Benessere lavorativo propone, come primo passo, un'indagine conoscitiva da inviare a tutto il personale in servizio per monitorare l'attività in home working e valutare l'impatto di questa forzata sperimentazione. I risultati del questionario potranno costituire il primo passo utile per la programmazione del prossimo quadriennio.

Il lavoro di progettazione, 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

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 rivolta a coloro che svolgono attività con il pubblico e la possibilità di fruire *online* dei contenuti dei corsi;

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

- 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;
- Promuovere momenti di informazione e formazione sul “**Codice Etico**” della comunità universitaria, sul “**Codice di Comportamento**” e sul “**Codice di Condotta**”.

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. In questa direzione è stato già modificato il **Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del CUG**. Si ritiene ora necessario intraprendere un progetto che possa portare alla definizione di linee guida 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

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 e il medico competente, nonché con la Delegata al Benessere lavorativo. In particolare, s'impegna a:

- monitorare e pubblicare i dati sulle indagini sullo stress lavoro 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 formazione 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.

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari
cug@uniss.it

Servizio Sanitario Integrativo per studenti fuori sede

È già attivo dal 2005 il Servizio Sanitario Integrativo per studenti fuori sede la cui convenzione è stata rinnovata con Protocollo di Intesa tra l'Ente Regionale per il diritto allo Studio, l'Università degli Studi di Sassari e l'Azienda Ospedaliero Universitaria. Il Servizio, che prevede la presenza di 2 medici professionisti presso la Casa dello Studente per almeno 2 ore al giorno dal lunedì al venerdì, ha ottenuto ottimi risultati. Tra le Azioni Positive si prevede una implementazione del servizio, in collaborazione con i due Enti previsti dal Protocollo d'Intesa e un progetto da affiancare sia all'attuale Servizio di counseling e sostegno psicologico, sia al progetto dello Sportello Benessere per poterlo ampliare garantendo anche un supporto di tipo psicologico.

5. SERVIZI DI SUPPORTO

Comunicazione e sezione web del portale

L'Ateneo di Sassari ritiene 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 dovrà contenere costanti approfondimenti sui progetti e sulle attività del CUG e dell'Ateneo in tema di pari opportunità, sulla formazione e sui convegni; dovrà inoltre conservare i principali documenti in una specifica sezione di archivio.

In particolare, si ritiene importante rafforzare la conoscenza del CUG all'esterno attraverso il ricorso ai canali istituzionali Uniss sui *social media*.

Il CUG si propone di integrare i contenuti della sezione web con segnalazioni di bandi internazionali, europei, nazionali e regionali; di predisporre collegamenti ipertestuali con i CUG di altri enti e gli aggiornamenti normativi in materia di pari opportunità. L'Ateneo si propone di rafforzare il collegamento con il CUG per raccogliere suggerimenti e osservazioni in materia di pari opportunità e per costruire, con gli altri enti di parità del territorio, una *community* e uno scambio di buone prassi: 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.

Monitoraggio 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.

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 è stato valutato positivamente e sarà finanziato. 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



Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari

cug@uniss.it

nell'ambito della governance dell'Università. 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, si potrebbe 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.