



Comitato Unico di Garanzia

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2020-2022

SOMMARIO

1. Introduzione	2
2. Premesse normative	2
2.1 La prevenzione e rimozione delle discriminazioni	5
2.2 Piani triennali di azioni positive	6
3. Le aree di intervento	6
3.1 La conciliazione famiglia/lavoro	7
3.1.1 Voucher per il rimborso di spese legate alla cura di bambini, anziani, persone non autosufficienti	7
3.1.2 Misure ad ulteriore sostegno della maternità del personale tecnico amministrativo o tecnologo a tempo determinato “non FFO”	9
3.1.3 Smart working e modalità di lavoro flessibile	9
3.1.4 Convenzioni con cooperative e scuole dell’infanzia	11
3.2 Attività di formazione e sensibilizzazione	11
3.3 Benessere organizzativo	13
4. Osservazione e monitoraggio – Gli Strumenti per l’Equità	16



1. Introduzione

Il Piano delle Azioni Positive della Scuola Superiore Sant'Anna intende porsi come strumento di orientamento e governo di azioni e prassi della Scuola finalizzato da una parte a rendere efficaci le misure predisposte a sostegno del benessere del personale in servizio, e dall'altra a contribuire a consolidare la consapevolezza del sistema valoriale della Scuola stessa. Il presente documento, che nasce da un processo di condivisione con la Preside della Classe di Scienze Sociali in qualità di esperta di *gender studies*, la Consigliera di Fiducia e la Delegata a disabilità e inclusione, contiene alcune premesse normative, si articola in aree di intervento definite come prioritarie in base agli scopi del Piano delle Azioni Positive e individua alcuni "Strumenti di Equità" con i quali rendere efficaci le politiche per uno sviluppo culturale "sostenibile" della Scuola. Anche in questo settore, infatti, attraverso la promozione di *best practice* la Scuola deve porsi come modello di piena valorizzazione dei talenti e delle competenze di tutti in modo egualitario, favorendo meccanismi di mobilità sociale e di creazione di valore per la società civile.

1. Premesse normative

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*» che ha sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

I provvedimenti nel frattempo intervenuti in materia a livello europeo e le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi hanno reso necessaria la revisione e l'aggiornamento dell'impianto originario delle direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011 ad opera della **Direttiva**



2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di disposizioni adottate anche sulla base delle indicazioni provenienti dall’ordinamento comunitario. L’Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L’uguaglianza di genere, valore fondamentale dell’U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell’Unione. La *Strategia per la crescita Europa 2020* intende raggiungere tale obiettivo anche attraverso l’incremento del livello di occupazione delle donne focalizzando l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “*Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*” che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea “*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*” (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l’occupazione femminile come previsto dalla citata *Strategia Europa 2020*.

Sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Un’ulteriore evoluzione in tale direzione si è compiuta con l’istituzione dei ‘*Comitati unici di garanzia*’ (di seguito CUG) previsti dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di*



apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (il c.d. “Collegato lavoro”), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l’efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

L’impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nella approvazione, nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119. Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del *public engagement* sui temi della parità.

Da ultimo, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, in attuazione del c.d. “*Jobs act*”, ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l’altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Per tale motivo la Direttiva 2/2019 ha inteso dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nei paragrafi da 3.1 a 3.5 sono state indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, mentre nel paragrafo 3.6 è puntualizzato il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

L’attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all’individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.



La Direttiva impone alle amministrazioni pubbliche di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Le concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone sono, tra le altre:

2.1 La prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Si riportano di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di



reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Il quadro normativo si è arricchito, nel corso degli anni, di misure finalizzate a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione: fra le altre, il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 che ha dato attuazione alla direttiva 2000/43/CE ed il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 che ha introdotto disposizioni mirate a garantire la parità di trattamento fra le persone per tutto quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

2.2 Piani triennali di azioni positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, all'articolo 48, intitolato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il presente documento ha ad oggetto il Piano triennale delle Azioni Positive della Scuola Superiore Sant'Anna per il periodo 2020/2022.

2. Le aree di intervento

Nel definire i contenuti del Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022, il CUG della Scuola Superiore Sant'Anna ha tenuto conto delle plurime direzioni verso cui indirizzano le indicazioni normative, ma soprattutto ha cercato di adattare alla realtà della Scuola un ampio spettro di contenuti potenziali al fine di concepire un progetto vicino alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione e alle esigenze di coloro che a vario titolo vi operano.

Indicazioni molto puntuali, che in parte si è ritenuto di riprendere, emergono dalla citata Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica. Essa indica nell'organizzazione del lavoro, nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, nella formazione alcuni ambiti di realizzazione della parità, indicando altresì le azioni che possono essere intraprese per renderla effettiva, quali: l'adozione di misure per la conciliazione famiglia lavoro, la mappatura delle competenze



professionali, il *favor* nei confronti dell'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, grazie al rispetto della normativa sulla composizione delle commissioni di concorso e del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento, la rimozione di elementi discriminatori nei sistemi di valutazione, il monitoraggio degli incarichi dirigenziali; la redazione di bilanci di genere.

A questo tipo di misure possono aggiungersene altre in ragione dell'ampliamento delle competenze del CUG rispetto ai precedenti organismi di parità operanti nelle pubbliche amministrazioni e nelle università e, dunque, in considerazione sia della maggiore estensione della tutela antidiscriminatoria, rivolta contro ogni tipo di discriminazione, sia delle nuove competenze in materia di benessere organizzativo.

In linea con la pregressa attività del Comitato Unico di Garanzia, le iniziative "istruttorie" assunte dal CUG della Scuola Sant'Anna nominato con PDG n.45 del 31.1.2018 per definire i contenuti del presente Piano delle Azioni Positive hanno condotto ad individuare un'area prioritaria di intervento, su cui focalizzare la proposta di sviluppo triennale, e alcune altre aree ulteriori che richiedono un impegno, anche in termini economici, di entità potenzialmente ridotta.

3.1 La conciliazione famiglia/lavoro

La scelta di questo ambito come prioritario per l'azione del CUG si pone in linea di continuità con le attività dell'organismo di parità istituito in precedenza presso la Scuola, che aveva stipulato convenzioni con enti esterni per garantire l'accesso agevolato a servizi di babysitteraggio e aveva introdotto la possibilità di un rimborso parziale dei costi sostenuti per l'iscrizione dei figli ai campi solari tenuti durante le vacanze estive. Il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 intende confermare l'impegno in questo settore, ampliando ulteriormente le misure di sostegno economico già previste:

3.1.1 Voucher per il rimborso di spese legate alla cura di bambini, anziani, persone non autosufficienti

Sulla scorta dell'analisi condotta sulle esigenze del personale, è stata dettagliatamente descritta la situazione attuale ed è stato programmato un piano di azione che ha riguardato tanto il sostegno all'impegno economico relativo alle spese di cura e istruzione/formazione/sport dei figli minori, quanto quello riguardante familiari disabili e anziani.

Dalle risposte ai form inviati con mail personale riservata a tutte le componenti della Scuola (fatta la sola eccezione degli allievi ordinari che sono già *full paid*) si evidenzia un non trascurabile carico



familiare per le persone che lavorano alla Scuola Superiore Sant'Anna. Quasi l'80% del personale tecnico-amministrativo ha un carico familiare;

- il carico familiare è molteplice, dovuto non solo alla presenza di bambini, ma anche di anziani con necessità di cure;
- le persone che lavorano alla Scuola risiedono anche fuori dal Comune di Pisa.

La disponibilità di un servizio, rispetto all'alternativa del contributo economico, è la soluzione indicata come preferibile dalla maggioranza dei rispondenti che ha un carico familiare derivante da bambini (circa 2 su 3, con una punta di 6 su 7 per i nati), mentre si attesta intorno al 50% per coloro che hanno un carico familiare riferito ad anziani (probabilmente per la presenza di situazioni molto differenziate).

I rispondenti affrontano i problemi derivanti dalla presenza di bambini e/o di anziani da assistere non solo avvalendosi di personale di cura a pagamento, ma anche ricorrendo ad aiuti di familiari e a misure pubbliche di sostegno.

All'esito delle precedenti rilevazioni, si è, dunque, deciso di confermare anche per il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 l'erogazione annuale di voucher per il rimborso delle spese di cura dei familiari non autosufficienti alle seguenti categorie: Docenti, Ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo, Assegnisti di ricerca, Titolari di contratto a tempo determinato con la Scuola, Titolari di borse di studio, Allievi PhD. L'importo del voucher viene stabilito progressivamente in base al valore dell'ISEE fatta eccezione per l'ipotesi in cui nel nucleo familiare del dipendente siano presenti persone disabili. I familiari per i quali la misura può essere richiesta sono i figli da 0 a 14 anni e i genitori bisognosi di assistenza di età superiore a 69 anni. Allo scopo di garantire l'accesso al contributo alla platea più ampia possibile di destinatari, si dispone che, con riferimento al contributo per figli nati o nati, non abbia diritto a ricevere il voucher chi risulti già beneficiario di assegno di natalità (c.d. "bonus bebé") o premi alla nascita (c.d. "bonus mamma domani") 2019.

Il Comitato Unico di Garanzia, nel più ampio quadro dell'impegno a prevedere misure conciliative massimamente inclusive, ne ha esteso la fruibilità anche ai casi di rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato, con l'unico requisito di prevedere il diritto al contributo solo in presenza di rapporto con la Scuola di durata minima.

Sempre allo scopo di garantire la massima diffusione della misura, si richiede da parte del soggetto facente domanda l'autocertificazione che le spese sostenute e per le quali viene richiesto il contributo non siano state rimborsate né dal Servizio Sanitario Nazionale né da terzi e che non sussistano



analoghe richieste inoltrate, personalmente o da altri familiari, per gli stessi eventi, ad altro datore di lavoro, amministrazione, ente, società o assicurazione. Analogamente si richiede le medesime spese sostenute nell'anno solare non vengano presentate in detrazione nella dichiarazione dei redditi per l'anno di riferimento, se rientranti tra le categorie delle spese detraibili, per la quota rimborsata dalla Scuola Superiore Sant'Anna.

3.1.2 Misure ad ulteriore sostegno della maternità del personale tecnico amministrativo o tecnologo a tempo determinato "non FFO"

Su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia, il Consiglio d'Amministrazione della Scuola Sant'Anna (del. n.68 del 16.7.2018) ha disposto che in caso di astensione obbligatoria per maternità di personale amministrativo o tecnologo a tempo determinato non finanziato su fondi FFO ma sul budget di progetti di ricerca la copertura dei costi relativi all'erogazione del 100% della retribuzione per i 5 mesi previsti debba gravare sui fondi della Scuola e non su quelli del progetto. Questa misura ha posto fine alla palese disparità di trattamento esistente rispetto alla medesima situazione nella quale potessero trovarsi ricercatrici TD e assegniste di ricerca per cui si prevedeva una sospensione del contratto con contestuale proroga pari al periodo di astensione. Il CUG ritiene che la misura debba essere stabilizzata e inserita nel presente Piano ad ulteriore sostegno di interventi concreti di conciliazione lavoro/famiglia.

3.1.3 Smart working e modalità di lavoro flessibile

Il Comitato Unico di Garanzia della Scuola ha avviato nell'anno 2018 una sperimentazione di strumenti di *smart working*. Prima di procedere all'implementazione concreta delle misure e d'intesa con l'amministrazione il CUG ha avviato una *survey* per mappare bisogni, aspettative e proposte sul lavoro agile. L'indagine rivolta al personale tecnico amministrativo è stata condotta fra il 25 luglio e 31 agosto 2018. Il tasso di risposta è stato del 64% (126 risposte). L'85% dei dipendenti ha dichiarato di essere favorevole all'introduzione dello *smart working* ed un 7% contrario. Più del 70% dei dipendenti ha riportato un'aspettativa nel miglioramento del livello di autonomia ed un miglior equilibrio vita-lavoro di chi accede allo *smart working*. La maggior parte dei rispondenti ha indicato come opzione migliore un giorno a settimana o quattro giorni al mese (72%) e come criteri l'ordine di priorità che emerge dal grado di accordo è il seguente: i) l'adattabilità del tipo di lavoro; ii) la situazione familiare; iii) la situazione personale; iv) la distanza dal luogo di lavoro. A seguito del citato monitoraggio è stata avviata una sperimentazione che ha coinvolto, in una prima fase n.10



dipendenti e, nella seconda fase, n.18 dipendenti. Le misure adottate hanno consentito di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze di cura e custodia di familiari anziani e/o minori, riducendo, ove presenti, difficoltà logistiche legate al raggiungimento del posto di lavoro per i dipendenti più lontani. Come nella fase di prima sperimentazione, l'ammissione allo *smart working* è stata disposta d'intesa con il responsabile dell'U.O. di appartenenza del richiedente e senza creare difficoltà nelle attività che presuppongono un contatto con il pubblico o la presenza in ufficio o altri luoghi diversi dal domicilio.

In conseguenza dell'emergenza Covid-19 tutto il personale tecnico amministrativo è stato invitato a svolgere il proprio lavoro in *smart working* a partire dalla metà del mese di marzo 2020 e vi resterà fino a che la situazione non permetterà il ritorno negli uffici in sicurezza.

Questa inaspettata forzatura ha permesso di svolgere un'indagine sugli aspetti di questa nuova modalità di lavoro che ha fornito dei risultati interessanti, essendosi il personale in SW prevalentemente espresso in termini positivi sulla misura avendola definita in gran parte in linea con le aspettative e caratterizzata da poche e risolvibili criticità. L'esperienza trascorsa ha altresì evidenziato la necessità di assicurare un accettabile equilibrio tra il lavoro agile e il, verosimilmente aumentato, lavoro di cura domestica e familiare dei lavoratori SW.

Alla luce di questi risultati il CUG si propone di rivalutare nel prossimo futuro se il lavoro agile possa continuare a rappresentare una valida alternativa per coloro che la sceglieranno anche quando si tornerà a lavorare secondo le ordinarie modalità in presenza. D'intesa con i responsabili di struttura potrebbe essere considerata la possibilità di aumentare il numero di giorni alla settimana in cui svolgerlo a condizione che sia garantito un adeguato bilanciamento con il lavoro di cura familiare del/la richiedente. Potrebbe risultare altresì utile sperimentare modalità ancora più "conciliative" se, compatibilmente con il piano di lavoro del/la singolo/a dipendente, la persona in *smart working* potesse modificare i giorni originariamente prescelti in ragione di contingenti necessità di tipo familiare e/o personale.

Con il presente Piano di Azioni Positive 2020-2022, dunque, il CUG intende mantenere e ulteriormente potenziare l'accessibilità a modalità di lavoro flessibile in modo da consentire la conciliazione tra esigenze personali e familiari e impegni lavorativi in modo ancora più "personalizzato" rispetto al passato.



3.1.4 Convenzioni con cooperative e scuole dell'infanzia

In linea con quanto già avvenuto in passato d'intesa con la delegata alle pari opportunità della Scuola Normale Superiore e al CUG dell'Università di Pisa, il CUG ha avviato un'attività istruttoria per individuare enti interessati a convenzionarsi con la Scuola e offrire agevolazioni tariffarie per servizi di cura e assistenza per bambini e anziani. Una prima convenzione è stata attivata dal 2015 al 2017 con la Cooperativa Arnera e prevedeva lo sconto del 15 per cento sulle rette di iscrizione a 9 strutture di asili nido gestite dalla Cooperativa e dislocate a Pisa e comuni vicini, a Pontedera e in altri comuni della Valdera.

Con la stessa cooperativa sociale è stata stipulata per i due anni successivi una seconda convenzione, che riguarda altre tipologie di servizi da erogare a tariffe agevolate. Si tratta in particolare di servizi per minori quali babysitting, baby parking, baby transfer, vacanze scolastiche in barca a vela, supporto per disturbi legati all'apprendimento; e servizi per anziani come interventi a domicilio di operatore socio-assistenziale, di infermiere professionale, di fisioterapista, servizio di accompagnamento in tandem con istruttore.

Nell'ambito del Piano di Azioni Positive 2020-2022 la Convenzione verrà prorogata di validità anche in considerazione della sua operatività sul territorio di Pontedera ove si trova la sede di un'importante componente della Scuola costituita dall'istituto di Biorobotica.

Inoltre è allo studio da parte di un gruppo di lavoro formato da rappresentanti dei tre CUG delle Università pisane, l'istituzione di un "albo babysitter", attraverso il coinvolgimento di soggetti (associazioni, cooperative) con una consolidata esperienza sul territorio nella gestione di questa tipologia di servizi, che possano offrire servizi specializzati anche con riferimento a bambini e ragazzi con disabilità.

3.2 Attività di formazione e sensibilizzazione.

La formazione e la sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG rappresenta un altro importante ambito di intervento per il triennio 2020-2022.

Per limitarsi solo ad alcuni esempi delle molte attività formative organizzate, si ricorda innanzi tutto il Corso di formazione organizzato nel mese di Dicembre 2019 in collaborazione con il



coordinamento degli organismi di parità del territorio pisano, per attività di formazione sui temi della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni basate sul genere e sull'orientamento sessuale (PISA READY FORMA). Nel corso dell'anno 2019 sono stati organizzati, in collaborazione con i Servizi ICT e l'U.O. Sicurezza e ambiente, due incontri formativi in materia di *Smart Working*. Gli incontri sono stati rivolti alle unità di personale che avevano manifestato interesse all'utilizzo dello strumento e hanno avuto come obiettivo l'aggiornamento sulle dotazioni informatiche per il lavoratore, la gestione dell'ufficio a casa, i requisiti di sicurezza e i corretti comportamenti, la sicurezza nell'ambiente indoor, la Sicurezza elettrica, il Lavoro al videoterminale, le norme antincendio. A supporto del lavoratore agile, sono state inoltre realizzate Guide ed informative che illustrano le dotazioni e gli strumenti che possono - dal punto di vista ICT - supportare il lavoro fuori dalla abituale sede lavorativa, e che danno alcuni suggerimenti per affrontare problematiche di sicurezza informatica, assistenza e protezione da furti e danneggiamenti. È stata inoltre predisposta e resa disponibile un'Informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Tutta la documentazione è pubblicata nella pagina Intranet dedicata.

Nel più ampio quadro dei poteri consultivi del CUG sui Piani di Formazione del personale, iniziative analoghe si svolgeranno durante il triennio 2020-2022. Oltre a promuovere una maggiore consapevolezza delle sfide che il CUG è chiamato ad affrontare, tali attività hanno l'obiettivo di educare tutte le componenti della Scuola al rispetto e all'integrazione delle diversità.

A tal fine saranno proposti alcuni incontri formativi sui temi della didattica inclusiva, finalizzati a sensibilizzare i docenti a proporre un'offerta formativa che miri a superare qualsiasi forma di discriminazione, anche indiretta. La finalità di tali incontri è quella di fornire modalità e strumenti comuni, che rispondano anche ai bisogni degli studenti con disabilità e DSA, senza richiedere per essi approcci diversificati, che, ove non necessari, potrebbero incidere negativamente sulla loro partecipazione alla comunità della classe.

Si procederà, altresì, a potenziare e favorire la partecipazione del personale alle iniziative di formazione e sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG ad ulteriore supporto di un piano strutturato di diffusione della cultura della parità tra i generi oltre che dei valori fondanti la *mission* della Scuola.

Numerose sono, inoltre, state le attività di sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG aperte alla società civile. Un ambito prioritario di intervento è stato identificato nelle attività di prevenzione e contrasto della violenza di genere e delle discriminazioni fondate sull'identità di genere e



sull'orientamento sessuale. Si ricordano, a mo' di esempio, il Convegno sui dieci anni dall'introduzione nel codice penale del delitto di stalking (25 marzo 2019) e l'incontro sulla tutela indennitaria delle vittime di violenza di genere, che hanno raccolto ampio apprezzamento da parte della cittadinanza e delle istituzioni. Nell'ambito delle attività di sensibilizzazione promosse dal CUG si vuole altresì menzionare la stabile collaborazione con associazioni della società civile e reti nazionali ed internazionali come Casa della Donna e DiRe (Donne in Rete contro la Violenza) e con il programma europeo Elan (European Law and Gender) coordinato dalla Presidente del CUG dell'Università di Pisa.

3.3 Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato

In collaborazione con l'U.O. Programmazione, Controllo e Ricerca il Comitato Unico di Garanzia ha condotto due indagini di benessere organizzativo. Tra il 20 giugno 2019 e l'8 luglio 2019 è stato somministrato il questionario di benessere organizzativo al personale tecnico amministrativo utilizzando alcune sezioni del questionario dell'ANAC. In una successiva indagine, con sezioni aggiuntive ed a volte con formulazioni differenti, al personale docente (professori e ricercatori) ed agli assegnisti di ricerca è stato inviato per la compilazione un diverso questionario nel periodo ricompreso fra il 30 luglio 2019 ed il 2 settembre 2019. Il questionario è stato somministrato online utilizzando una scala likert a 6 punti (1 massimo disaccordo – 6 massimo accordo).

La percentuale di risposta da parte del personale tecnico amministrativo è stata molto alta e pari all'85% contro un 51% e 55% delle precedenti rilevazioni.

I punti di forza della Scuola, soprattutto se confrontata con i risultati ottenuti dalle altre Università e dalle altre scuole di eccellenza sono: le valutazioni relative al responsabile, il sentirsi parte dell'organizzazione ed essere consapevoli che il lavoro che si fa ha un impatto sulla società. I punti di debolezza, considerando sia la valutazione fornita dai dipendenti che il confronto con i risultati dei propri colleghi di altre università e scuole d'eccellenza riguardano: il merito, la possibilità di fare carriera ed il coinvolgimento nei cambiamenti organizzativi. Un altro punto di debolezza che emerge dalle domande aggiuntive inserite nel questionario di benessere del 2019 riguarda il rapporto con il personale docente e ricercatore. Inoltre, dai commenti aperti, ben il 25% dei rispondenti ha lasciato un commento libero prima di chiudere il questionario, emergono altri aspetti rilevanti quali il rapporto fra istituti e sede centrale, una semplificazione della normativa che sembra appesantire il lavoro a seguito di una stratificazione delle norme e spazi insufficienti.



Buona la percentuale di risposta da parte dei docenti e ricercatori, pari rispettivamente al 71% e 62%, più bassa quella degli assegnisti, attorno al 40%.

I risultati dei questionari di benessere organizzativo sono stati presentati nei corsi di formazione di *Lean management* rivolto al personale tecnico amministrativo, commentati nella giornata degli stati generali organizzata il 23 settembre 2019 a cui hanno partecipato tutte le componenti della Scuola.

Inoltre un seminario ad hoc è stato organizzato con il personale tecnico amministrativo il 7 febbraio 2020 per discutere in modo più approfondito i risultati assieme alla Consigliera di Fiducia ed alla rettrice.

Anche per il prossimo triennio il Comitato Unico di Garanzia intende proseguire nello svolgimento di indagini di benessere organizzativo a cadenza regolare, procedendo, a seguito della raccolta e dell'elaborazione dei dati, al follow-up delle criticità eventualmente emerse.

Per quanto attiene al tema del monitoraggio dello stress lavoro-correlato, l'ultima rilevazione dei "Dati sullo *stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere*" contenuta nel documento di valutazione rischi (DVR) fornito dall'U.O. Sicurezza e ambiente ha raggruppato il personale in 8 classi sulla base del ruolo ed istituto di appartenenza:

1. Personale Amministrativo (tempo indeterminato e TD)
2. Personale Tecnico di laboratorio (tempo indeterminato e TD)
3. Docenti e Ricercatori a tempo indeterminato degli Istituti BioRobotica, Scienze della Vita e TeCIP
4. Docenti e Ricercatori a tempo indeterminato degli Istituti DIRPOLIS, Economia e Management
5. Ricercatori TD e Assegnisti Istituti di BioRobotica, Scienze della Vita e TeCIP
6. Ricercatori TD e Assegnisti Istituti DIRPOLIS, Economia e Management
7. PhD degli Istituti di BioRobotica, Scienze della Vita e TeCIP
8. PhD degli Istituti DIRPOLIS, Economia e Management

L'esito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato per i seguenti gruppi omogenei di lavoratori è di rischio 'Non rilevante'. Infatti, l'analisi degli indicatori dei Gruppi omogenei di lavoratori nn. 1, 2, 3, 4, 6 e 8, non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Pertanto per questi gruppi non si sono resi necessari approfondimenti, né misure correttive.



Per i gruppi omogenei nn. 5 e 7 ovvero per i ricercatori a tempo determinato, assegnisti e allievi phd degli istituti di biorobotica, scienze della vita e TeCIP l'esito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato per i restanti gruppi omogenei di lavoratori è di rischio 'Medio'. L'analisi degli indicatori dei Gruppi omogenei di lavoratori nn. 5 e 7 ha evidenziato condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato. La valutazione non può considerarsi conclusa. Devono essere adottate azioni correttive riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente dovrà essere verificata l'efficacia di tali azioni, attraverso l'uso delle 'liste di controllo' già utilizzate. Se l'esito della verifica di cui sopra sarà di rischio 'non rilevante', tale esito potrà essere riportato nel Documento di Valutazione dei rischi, senza ulteriori approfondimenti, né misure correttive, fatta salva la predisposizione di un idoneo 'piano di monitoraggio'. Invece, in caso di eventuale inefficacia delle azioni correttive, si dovrà procedere alla fase di valutazione approfondita ai sensi del Manuale INAIL.

In risposta ad un interesse emerso nell'ambito del CUG e del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, si conferma la collaborazione del CUG nell'aggiornamento dell'indagine e si propone di istituire, in collaborazione con il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, uno sportello di ascolto psicologico, riservato al personale dipendente della Scuola e omologo di quello già attivo per gli studenti.

In aggiunta a questa iniziativa, che presuppone un consulto individuale e una partecipazione ai costi nel caso in cui richieda un intervento più duraturo nel tempo, si propone di realizzare un ciclo di incontri rivolti a tutto il personale e guidati da un esperto sulle tecniche di comunicazione interpersonale nel rapporto di lavoro.

Il costo del progetto (verosimilmente contenuto) potrebbe essere ampiamente compensato a fronte dei vantaggi per i dipendenti e l'amministrazione sul piano della realizzazione del benessere organizzativo e della gestione di eventuali disagi.

In collaborazione con la Consigliera di fiducia si propone, altresì, di costituire gruppi di lavoro all'interno delle strutture interessate per gestire possibili conflitti come anche la comunicazione in equipe.



4. Osservazione e monitoraggio

Il CUG si impegna ad attuare durante il prossimo triennio un costante monitoraggio sui bandi di concorso, sulle prove concorsuali e sugli esiti delle selezioni affinché non siano discriminanti per il genere femminile, tenuto conto in particolare di quanto disposto dall'art. 57 del d. lgs. 165/2001, rubricato "Pari opportunità": *“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e)”*.

Con particolare riguardo al tema del gender gap, si vuole in questa sede richiamare il punto n.10 del Piano Strategico Pluriennale 2017/2020 che indica una serie di azioni positive per ridurre il gender gap nel corpo docente e negli organi di governo della Scuola. In particolare, il Piano aveva tratto le mosse da una situazione dell'organico della Scuola dove erano presenti, nella Classe Accademica di Scienze Sociali, 4 professoressse ordinarie su 21 (19%), 6 associate su 16 (38%) e 9 ricercatrici su 19 (47%) e nella Classe Accademica di Scienze Sperimentali 3 professoressse ordinarie su 18 (17%), 3 associate su 15 (20%) e 5 ricercatrici su 37 (14%). Negli organi di governo della Scuola le uniche donne presenti erano due delegate del Rettore e due rappresentanti di categoria in Senato Accademico. In ragione dell'evidente squilibrio esistente, il Piano ha disposto **(punto B1) di garantire nelle commissioni nominate dalla Scuola la presenza di un rapporto non inferiore a 1:2 tra i generi** e (punto B2) nelle chiamate dirette e per chiara fama reclutare prioritariamente, a parità di merito, il genere meno rappresentato nel ruolo nella specifica disciplina.

Laddove possibile in considerazione delle specificità dei temi trattati, il medesimo rapporto indicato al punto B1) viene rispettato anche nella **composizione dei panel scientifici di convegni e workshop** organizzati alla Scuola.

Analogamente nel Documento programmatico sulle politiche della Scuola del dicembre 2019 – il quale che ha un orizzonte temporale triennale – si prevede la progressiva riduzione del gender gap nel corpo docente e negli organi di governo della Scuola come azione volta al perseguimento degli obiettivi strategici di ricerca, formazione e terza missione.

Infine, su iniziativa della Preside della Classe di Scienze Sociali è in via di costituzione una task force in collaborazione con la Scuola Normale Superiore volta a monitorare svolgimento ed esiti delle preselezioni e del concorso d'ammissione affinché non risultino discriminanti per il genere femminile.



5. *Strumenti per l'Equità*

Per garantire efficacia e trasparenza all'azione di Osservazione e Monitoraggio ora menzionata, il CUG intende definire nell'arco del prossimo triennio “Gli Strumenti per l'Equità” della Scuola Superiore Sant'Anna, che diano al PAP un ruolo efficace e realmente innovativo, e il cui utilizzo conduca a risultati che intervengano tanto nella valutazione e nei ranking quanto nelle dimensioni etica, culturale, di crescita sociale e di sviluppo di tutto quanto crei valore per la comunità, dentro e fuori il Sant'Anna, in sinergia con gli obiettivi di Terza Missione della Scuola.

Alcuni esempi:

1. Strumento per l'Equità Lavorativa: uno strumento volto a garantire il progressivo superamento del gender gap, a contribuire all'equilibrio di numeri tra le carriere maschili e femminili. Lo stabile e regolare monitoraggio dei predetti dati potrebbe essere alla base della redazione del Bilancio di Genere e di Piani per il Benessere del Personale, oltre che contribuire alle indagini statistiche annuali della Scuola, in ottica di trasparenza e condivisione, ad esempio rendendone i risultati disponibili su una piattaforma open-source.
2. Strumento per la Consapevolezza di Genere e Identità. Tale strumento potrebbe prospettare l'inserimento nella formazione del personale di moduli obbligatori da dedicare alle pari opportunità e alla lotta contro qualunque forma di discriminazione (ad esempio linguaggio e genere, genere e omosessualità nel mondo della ricerca e delle PA, considerazione della prospettiva di genere nella definizione dei contenuti e dei metodi della ricerca, anche in linea con le esplicite indicazioni e i meccanismi di premialità previsti dalla Commissione Europea) prevedendo sessioni in cui vengano eventualmente coinvolte anche le famiglie, proseguendo nelle iniziative, già in corso in collaborazione con l'Università per stranieri di Siena, volte all'istituzione premi di tesi di laurea e dottorato per lavori in materia di stereotipi di genere .

Infine, come già avvenuto con la costituzione della *Task Force per un'Accademia Antisessista*, il presente Piano auspica che il pieno utilizzo e messa in opera degli Strumenti per l'Equità passi anche attraverso il coinvolgimento degli Allievi e delle Allieve e la possibile creazione di gruppi di lavoro congiunti con Scuola Normale Superiore, Università di Pisa e IUSS di Pavia in modo da poter mettere a sistema e condividere valori, metodi e strumenti concretamente operativi.