

CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
SAPIENZA UNIVERSITA' DI ROMA
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

1. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Sapienza

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito ai sensi dell'art. 28 dello Statuto vigente di Sapienza Università di Roma, con il compito di promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto ad ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta. Esso ha sostituito e integrato le competenze e le funzioni del Comitato Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e di pari opportunità. Il CUG opera attualmente nella composizione risultante dal Decreto Rettoriale (nel prosieguo anche D.R.) n. 2821/2020 del 9 novembre 2020. La pagina dedicata al CUG di Sapienza è disponibile al seguente link: <https://www.uniroma1.it/it/pagina/comitato-unico-di-garanzia>

2. Il Piano triennale delle Azioni Positive

Come sopra osservato, il CUG è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dalla legge n. 183 del 2010 ed in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011.

In particolare, nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza - in funzione degli obiettivi di efficacia e di efficienza - quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive, e cioè la programmazione di azioni tendenti

a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, nonché ad assicurare il contrasto di ogni altra forma di discriminazione, ivi comprese quelle fondate su origine etnica e nazionale, appartenenza culturale e religiosa, opinioni politiche, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, nonché a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, le condizioni di benessere lavorativo e a prevenire situazioni di disagio o malessere organizzativo, derivante da discriminazioni, violenze morali o psicologiche, mobbing.

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (di solito entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive.

3. Descrizione degli obiettivi e delle azioni positive utili alla loro realizzazione

Obiettivo 1

Bilancio di Genere e Gender Equality Plan

Azioni positive:

- Promuovere la redazione del bilancio di genere 2020, implementando nel nostro Ateneo le linee guida pubblicate dalla CRUI nel 2019 (al riguardo è già all’opera un gruppo di lavoro, costituito dalla prof. Giuliana Scognamiglio, anche nella qualità di Delegata della Rettrice alle Pari opportunità, dalla prof. Gabriella Salinetti, dalla prof. Paola Paoloni, dal prof. Emanuele Caglioti, dai dottori Giuseppe Foti, Denise De Marco e Alessandra Barberis);
- Promuovere la redazione del GEP - Gender Equality Plan, che è richiesto dalla Commissione Europea ai fini della partecipazione degli atenei ai bandi di ricerca europei;

Obiettivo 2

Contrasto ad ogni forma di violenza e di molestia a sfondo sessuale nell’ambiente di lavoro e nell’ambiente di studio

Azioni positive:

- approntare la riscrittura del Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali (cd. Regolamento antimolestie) (azione già realizzata: il Regolamento in questione, sulla base della bozza elaborata dal CUG, è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 19 gennaio 2021 ed emanato con D.R. n. 286/2021);
- contribuire alla selezione del consigliere/consigliera di fiducia, sulla base della valutazione dei profili curriculari dei candidati e delle candidate, come previsto dal citato Regolamento antimolestie;
- approntare l'istruttoria e lo studio di fattibilità per la realizzazione di uno sportello antiviolenza all'interno dell'Ateneo;

Obiettivo 3

Verifiche sui dati normativi e regolamentari, nonché più in generale, sulla comunicazione interna di Ateneo (circolari, pagine del sito, ecc.), in funzione del contrasto ad ogni forma di discriminazione, anche linguistica

Azioni positive:

- verificare il rispetto delle norme poste a tutela della maternità (ivi incluse le norme sull'astensione obbligatoria per maternità) nel regolamento studenti e nei regolamenti concernenti le svariate forme di inquadramento, anche a termine, del personale di ricerca, del personale docente e del personale TAB;
- verificare le clausole dei bandi "tipo" di Sapienza per il reclutamento del personale docente e del personale TAB, sul punto della previsione di una composizione in ogni caso equilibrata delle commissioni di concorso, che includa componenti appartenenti al genere meno rappresentato in ciascuna di esse;
- verificare l'uso appropriato del linguaggio sotto il profilo dell'inclusione e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Obiettivo 4

Contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta anche nell'ambito della comunità degli studenti e delle studentesse

Azioni positive:

- Studio di fattibilità per la realizzazione di uno sportello o nucleo di ascolto per studenti e studentesse, anche in coordinamento con le diverse istanze che nell'ambito dell'Ateneo si occupano dei temi dell'inclusione e del contrasto a fenomeni discriminatori, con riferimento a: (i) problematiche di discriminazione fondate su condizioni economiche disagiate; (ii) problematiche connesse alla condizioni di studente/studentessa immigrato/a oppure rifugiato/a; (iii) problematiche legate al benessere organizzativo; (iv) problematiche connesse ad ogni forma discriminazione fondata su condizioni personali.

Obiettivo 5

Contrasto ad ogni forma di discriminazione basata sulle disabilità

Azioni positive:

- Promuovere verifiche periodiche, anche a campione, in merito all'esistenza di barriere fisiche, psicologiche, architettoniche, sociali, organizzative suscettibili di pregiudicare il benessere del personale docente, del personale TAB e degli studenti/studentesse con disabilità o con gravi patologie, in costante collegamento ed interlocuzione con la **Delegata della Rettrice per l'integrazione degli studenti con disabilità e con DSA**;
- Promuovere l'istituzione di uno sportello di ascolto e di counseling per il personale docente ed il personale TAB con disabilità sulla falsariga di quello già istituito dall'Ateneo per gli studenti e le studentesse.
- Stimolare l'Amministrazione a somministrare periodicamente al personale docente ed al personale TAB questionari sul benessere organizzativo che

contengano anche domande, adeguatamente articolate, relative alle tematiche specifiche evocate in questo Obiettivo e a dare al CUG comunicazione tempestiva degli esiti del sondaggio.

Obiettivo 6

Misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Flessibilità, telelavoro e lavoro agile

Azioni positive:

- Verificare la disponibilità nell'asilo nido di Sapienza di un numero di posti capace di soddisfare le esigenze delle diverse classi di legittimi e promuoverne se del caso l'incremento, valutando altresì – in prospettiva – se, alla stregua del quadro normativo vigente, sussistano possibilità di estensione della platea dei fruitori di questo specifico servizio;
- Individuare gli strumenti più adatti a favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare di dipendenti e docenti che si occupano attivamente della cura di familiari anziani e non autosufficienti;
- Monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità lavorativa adottati dall'Ateneo; valutare l'opportunità di introdurre nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa. Nello svolgimento delle azioni relative alla conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di cura familiare, considerare le peculiari istanze collegate alle famiglie monoparentali e di fatto, anche omogenitoriali, cercando di estendere quanto più possibile le tutele previste anche a questi nuclei familiari (ad esempio, facendosi carico - in relazione alle famiglie omogenitoriali - della posizione del secondo genitore, anche se non riconosciuto a livello legale, nell'accesso a congedi, permessi e specifiche tutele, nel rispetto della normativa vigente);

- Incentivare il lavoro agile ed il telelavoro, come modalità di lavoro flessibili da utilizzare anche oltre il periodo dell'emergenza sanitaria, con una equilibrata regolamentazione che possa assicurare sia il corretto svolgimento della prestazione lavorativa, sia le adeguate tutele e i diritti ai lavoratori (si pensi al rispetto degli orari di lavoro, con il riconoscimento del c.d. diritto di disconnettersi);
- Incentivare la mobilità sostenibile (rafforzare strumenti quali ad es. facilitazioni abbonamenti Atac, Cotral, trasporto ferroviario, car sharing, app per mettere in contatto tra loro dipendenti/docenti Sapienza, che vivono in una stessa zona e che potrebbero condividere il mezzo di trasporto per recarsi al lavoro ecc.), anche attraverso l'interlocuzione con l'Ufficio del Mobility Manager di Ateneo, operando in modo che siano sempre considerate anche le specifiche esigenze dei soggetti portatori di disabilità;
- Stimolare l'Amministrazione a somministrare periodicamente questionari sul benessere organizzativo, che contengano anche domande, adeguatamente articolate, relative alle tematiche specifiche evocate in questo Obiettivo e a dare al CUG comunicazione tempestiva degli esiti del sondaggio.

Obiettivo 7

Promozione del benessere lavorativo e organizzativo e della qualità della vita lavorativa

Azioni positive:

- Promuovere forme di coinvolgimento del personale TAB e dell'intera comunità dei dipendenti/delle dipendenti di Sapienza nella conoscenza e condivisione degli obiettivi strategici di Ateneo, anche mediante informative periodiche di aggiornamento in forma virtuale da parte della Governance;

- Promuovere iniziative utili a favorire la conoscenza e condivisione degli obiettivi strategici di Ateneo sulle politiche di inclusione e contrasto a tutte le forme di discriminazione e disuguaglianza;
- Istituire forme di affiancamento e tutoraggio obbligatorio per il personale al rientro da lunghi periodi di assenza (malattie, maternità, aspettative) o per il personale neo-assunto o neo-trasferito. La figura del tutor (che può essere parimenti un dipendente di Sapienza) affiancherà il suddetto personale per aggiornarlo sulle eventuali modifiche intervenute in ambito organizzativo e lavorativo e colmare anche eventuali gap a livello formativo, prevedendo la priorità nell'assegnazione delle occasioni di aggiornamento;
- Promuove l'attivazione degli strumenti utili al conseguimento di un benessere lavorativo reale ed effettivo, basato sulla chiarezza dei criteri e meccanismi di valutazione delle prestazioni, sulla trasparenza degli obiettivi e sul contrasto a pressioni indebite e a comportamenti causativi di stress, quali quelli riconducibili alla fattispecie del mobbing.
- Facilitare la partecipazione del personale TAB a corsi di formazione e aggiornamento professionale, sia interni che esterni all'Ateneo, al fine di valorizzare le persone e promuoverne la crescita sia come individui sia come professioniste e professionisti realizzati/e nel proprio lavoro;
- Promuovere eventi di team building mediante attività sociali e/o formative dirette a favorire la comunicazione e l'affiatamento tra i colleghi e le colleghe e a migliorare la performance complessiva del gruppo in vista di un obiettivo comune;
- Promuovere l'organizzazione di "eventi a tema" per il personale TAB al fine di favorire le relazioni interpersonali (ed interdipartimentali) con i colleghi e le colleghe, nonché l'organizzazione di conferenze da parte delle varie strutture dell'Ateneo (Aree, Dipartimenti, ecc.) con l'obiettivo di favorire la conoscenza e il "dialogo" tra i vari uffici e i rispettivi componenti.
- Promuovere verifiche, anche a campione, sull'adeguatezza degli ambienti di lavoro rispetto agli standard (ad es. in tema di spazio a disposizione di ciascun dipendente/docente o di presenza di fonti di aria esterna nelle stanze) imposti dall'esigenza di tutelare la salute di dipendenti e docenti anche al di là dell'attuale emergenza sanitaria da pandemia;

- Stimolare l'Amministrazione ad inserire, nei questionari periodicamente somministrati al personale docente ed al personale TAB, ai fini delle analisi e delle valutazioni in tema di benessere organizzativo, domande adeguatamente articolate, relative alle tematiche evocate in questo Obiettivo, dando altresì tempestiva comunicazione al CUG degli esiti del sondaggio.

Obiettivo 8

Formazione e sensibilizzazione sulle tematiche rientranti nella specifica *mission* del CUG, anche tramite organizzazione di corsi ed eventi

Azioni positive:

- Promuovere - nell'ambito delle politiche di Ateneo rivolte alla rimozione delle discriminazioni e alla programmazione di azioni positive a ciò dirette - specifiche attività formative rivolte alla tutela delle persone LGBT+ in Ateneo. In particolare, sono previsti fin da ora:
- a) l'organizzazione di un corso di formazione, rivolto al personale docente e TAB, sull'applicazione del Regolamento per l'attivazione e gestione della carriera alias (D.R. n. 2813/2018), con la previsione di specifici approfondimenti sugli aspetti giuridici del riconoscimento (e sull'effettività) del diritto all'identità di genere, nonché sul benessere psicologico delle persone transessuali e transgender in Ateneo;
 - b) l'organizzazione, in coincidenza della Giornata internazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia (che ricorre, com'è noto, il 17 maggio), di una iniziativa dedicata al tema del contrasto delle discriminazioni e della violenza fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, con particolare riguardo al ruolo che in questo ambito può svolgere l'Università;
 - c) l'attivazione di ulteriori iniziative finalizzate alla piena tutela del benessere e dell'inclusione delle persone LGBT+ in Ateneo e a favorire lo sviluppo di un ambiente accogliente e sensibile alle specifiche istanze legate all'orientamento

sessuale e all'identità di genere, valorizzando anche il contributo delle associazioni già presenti in Ateneo;

- Promuovere il ruolo del CUG Sapienza, in attuazione del protocollo siglato in data 8 marzo 2021 tra la Rete nazionale dei CUG ed i Ministri per le Pari opportunità, per la Pubblica amministrazione e dell'Istruzione, mettendo a disposizione le competenze professionali e le esperienze maturate sui temi delle pari opportunità per lo svolgimento di attività formative nell'ambito delle scuole sui temi della parità di genere, del rispetto della persona e del benessere organizzativo;
- Organizzare, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere (che ricorre, com'è noto, il 25 novembre), un evento di carattere scientifico e culturale con l'obiettivo di richiamare l'attenzione della comunità di Sapienza (e non solo) sui vari profili del fenomeno;
- Promuovere il bando di un premio annuale o biennale per tesi di laurea o di dottorato sui temi del benessere organizzativo, della discriminazione in tutte le sue forme e manifestazioni ed in generale su temi inerenti alla missione istituzionale del CUG, a valere sul budget che sarà annualmente stanziato per il funzionamento di detto organo.

Obiettivo 9

Comunicazione e sezione dedicata del sito internet di Sapienza

Azioni positive:

- Promuovere la comunicazione tempestiva ed efficace all'interno dell'Ateneo, in primis attraverso la valorizzazione della specifica sezione del sito della Sapienza, di tutte le iniziative del CUG e la diffusione di materiali e documenti pertinenti alle sue attività;
- Corroborare l'immagine del CUG e la conoscenza di tale organo e delle sue competenze ed iniziative attraverso il ricorso ai canali istituzionali dell'Ateneo sui social media;

- Monitorare periodicamente l'effettivo aggiornamento dei contenuti insiti nei canali di comunicazione suddetti ed il loro impatto, anche attraverso il computo degli accessi in funzione di verifica dell'efficacia complessiva della comunicazione.

Roma, 31 marzo 2021