



SCUOLA  
NORMALE  
SUPERIORE

Prot. n. .... Rep. n. ....

Data .....



## VERBALE RIUNIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'anno duemilaventuno, il giorno ventidue (22) del mese di aprile, alle ore 11:00, si è riunito in modalità telematica (piattaforma Google Meet) il Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore, di seguito denominato in breve CUG o Comitato.

Ai fini della validità della riunione è rilevata la presenza, oltre che del Presidente, prof. Silvio Pons, dei/delle seguenti componenti con diritto di voto: Matteo Bernardini, Federica Cengarle in qualità di supplente di Giulia Ammannati, Giuseppina Crescenzo, Laura Cremonesi, Marco Deseriis, Maria Giovanna Sandri, Donatella Tamagno, Michele Verde.

Sono inoltre presenti i/le seguenti componenti supplenti: Cristina Bernardini, Valentina Nieri, Stefano Pieroni e Sonali Verma.

Sono assenti le seguenti componenti: Giulia Ammannati (effettiva), Manuela Caiani (supplente) e Silvia Zappulla (supplente).

È presente, infine, Carla Mottola – funzionario presso l'Ufficio Organizzazione e valutazione – in qualità di segretario verbalizzante.

Il Presidente, verificata la presenza del numero legale, avvia i lavori in base al seguente ordine del giorno, comunicato con la lettera di convocazione (prot. SNS n. 9046/2021):

1. Comunicazioni
2. Approvazione verbale della seduta precedente (3 marzo 2021)
3. Coordinate di intervento del CUG: ambiti e priorità nell'ottica di interlocuzione e supporto all'Amministrazione
4. Piano SNS della formazione del personale e Piano della formazione congiunto SNS SSA IMT – anno 2021: parere
5. Gender Equality Plan (GEP)
6. Gruppi di lavoro: attività e definizione
7. Scuola estiva SIS (Società Italiana delle Storiche) – edizione 2021: determinazioni
8. Varie ed eventuali

### **Odg n. 1 – Comunicazioni**

Il Presidente avvia la riunione comunicando di aver ricevuto per iscritto le dimissioni irrevocabili di Silvia Zappulla, componente supplente in rappresentanza della Scuola. Il Comitato ringrazia Silvia per il contributo reso nel corso del mandato e prende atto. Il Presidente, ai sensi del regolamento vigente, lo comunicherà al Direttore e al Segretario generale per consentire la sostituzione. Nel corso della discussione emerge anche che, nel dicembre scorso, Giulia Ammannati, componente effettiva in rappresentanza della Scuola, in coincidenza del suo passaggio dal ruolo di ricercatore a quello di associato, ritenendo di essere decaduta, aveva rivolto un saluto al Comitato. Anche di ciò il Comitato prende atto, ringraziando anche Giulia, pertanto il Presidente comunicherà al Direttore e al Segretario generale la necessità di sostituire la prof.ssa Giulia Ammannati.

Il Presidente continua dando notizia che è pervenuto dal Direttore della Scuola un commento sulla relazione del CUG sulla situazione del personale nel 2020. Il Direttore ne ricava importanti spunti di riflessione ma tiene anche a rilevare come la ricostruzione compiuta alla pagina 11 in tema di aiuti alla genitorialità e lavoro di cura (nota aiuti Covid, giugno 2020) e in tema di lavoratori esternalizzati (nota congiunta CUG-Comitato etico, luglio 2020), possa risultare a

suo giudizio fuorviante. Fa presente infatti, in primo luogo, che la nota congiunta è stata trattata nelle sue comunicazioni al Senato Accademico del settembre 2020 e gennaio 2021, in secondo luogo che quanto agli aiuti Covid esiste una nota di risposta del Segretario generale, che il PAP proposto dal CUG è stato approvato nel gennaio 2021 e che, dietro sua espressa indicazione, è stato ripristinato il livello massimo di budget raggiunto tre anni fa (27.000,00 euro). Tali precisazioni sono fatte nello spirito di un dialogo costruttivo con il CUG.

Una nota a parte riguarda un dato numerico che appare errato: vale a dire, il rapporto tra professori ordinari di genere maschile e femminile stimato al 98%, quando però i numeri sono 23 a 2 (quindi la percentuale risulta essere poco più del 90%).

Il Presidente propone quanto segue.

Il CUG prende atto delle precisazioni compiute dal Direttore in merito alla relazione sulla situazione del personale 2020. In particolare, ritiene che la comunicazione del Direttore al SA del 22 gennaio 2021 costituisca un passo importante per consolidare l'attenzione istituzionale ai temi e agli interventi proposti dalla nota congiunta CUG-Comitato etico. Riconosce lo sforzo di finanziamento compiuto pur nelle generali condizioni difficili sperimentate dalla Scuola. Auspica che nell'anno in corso, alla luce delle persistenti problematiche legate all'emergenza Covid, si possano ulteriormente articolare interventi positivi in tema di conciliazione tra vita familiare e lavoro o studio.

Tutti i presenti approvano.

### **OdG n. 2 – Approvazione verbale della seduta precedente (3 marzo 2021)**

In assenza di osservazioni il verbale viene approvato all'unanimità.

### **OdG n. 3 - 3. Coordinate di intervento del CUG: ambiti e priorità nell'ottica di interlocuzione e supporto all'Amministrazione**

Il Presidente avvia la discussione menzionando quanto riportato sul Portale CUG (<https://portalecug.gov.it/faq>) alla domanda: Chi e in quali casi può rivolgersi al CUG? Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle "garanzie" (di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni). Si occupa quindi di proporre e monitorare azioni positive in questi ambiti, supportando l'Amministrazione nella loro realizzazione. Ogni dipendente può rivolgersi al CUG sia per avere chiarimenti che per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto nel proporre e verificare azioni correttive o migliorative di impatto generale. E inoltre riportando le raccomandazioni di carattere generale che, all'epoca della presidenza del prof. Daniele Menozzi, il Comitato formulò all'indirizzo dell'Amministrazione, prendendo spunto da un caso specifico oggetto di segnalazione. Segue un ampio dibattito. Matteo Bernardini interviene dicendo che a suo parere il CUG svolge importanti compiti di verifica ed è indicato dalle Direttive sui CUG come referente per le segnalazioni dei singoli casi di mobbing (che ha sempre carattere individuale e non generale), svolgendo un'azione di tutela nei confronti dei segnalanti (v. allegato 1). Emergono vari spunti di riflessione e indicazioni, tra queste, l'opportunità, dal punto di vista procedurale, di mettere a punto un protocollo di comunicazione con l'Amministrazione, di lavorare su temi di impatto generale estrapolati da situazioni specifiche e concrete, ricordando che il CUG non ha poteri decisori o giudicanti, nonché l'importanza anche di altri istituti di garanzia di cui la Scuola ha scelto di dotarsi, in primis la Consigliera di fiducia.

In relazione alle tempistiche, talvolta troppo strette entro le quali il CUG può essere chiamato ad esprimersi, il Presidente ritiene in ogni caso utile che il Comitato si esprima anche ex post sulle questioni sottoposte.

Rispetto ad una specifica segnalazione pervenuta a seguito della riorganizzazione dei servizi dell'Amministrazione centrale, attuata con decorrenza 1° marzo 2021, i presenti concordano sulla necessità di fornire in ogni caso un riscontro: il Presidente se ne fa carico.

### **OdG n. 4 – Piano SNS della formazione del personale e Piano della formazione congiunto SNS SSA IMT – anno 2021: parere**

La discussione dell'argomento viene rinviata: i documenti in esame sono in via di definizione<sup>1</sup>.

### **OdG n. 5 – 5. Gender Equality Plan (GEP)**

---

<sup>1</sup> Entrambi i piani, definiti anche alla luce del dott. Enrico Periti, Segretario generale entrante, sono stati inviati all'attenzione del CUG SNS per un parere in data 27 aprile 2021 (prot. SNS n. 10025/2021).

Il Presidente illustra in sintesi i contenuti della riunione di avvio lavori del gruppo, appositamente costituito presso la Scuola per l'impostazione del GEP e da lui presieduto. Gli ambiti in cui il documento sarà sviluppato saranno quelli della governance, del reclutamento, della didattica, della ricerca e della conciliazione dei tempi vita e lavoro/studio. In occasione della sua prima riunione, il gruppo di lavoro ha preso in esame i GEP adottati dall'Università degli studi di Cagliari e dall'Università di Bologna.

Il Presidente continua invitando Donatella Tamagno a riferire in merito all'incontro del 30 marzo 2021 con la Consigliera di parità della Regione Toscana, dott.ssa Maria Grazia Maestrelli, relativo all'avvio di un'attività di progettazione congiunta sul tema delle differenze nell'accesso e nella carriera, nonché all'incontro del 20 aprile u.s. organizzato dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane per illustrare i risultati dell'indagine condotta sul lavoro agile. L'incontro con la Consigliera di parità è stato molto interessante e partecipato, al termine la Consigliera ha chiesto a ogni CUG l'indicazione di un nominativo quale componente dell'Osservatorio permanente sulla condizione di lavoro delle donne<sup>2</sup>. In dettaglio si rinvia al documento allegato (allegato 2).

Il Presidente ringrazia e propone di approfondire l'argomento trattandolo come apposito punto all'ordine del giorno della prossima riunione del CUG.

#### **OdG n. 6 – Gruppi di lavoro: attività e definizione**

Il Presidente per le evidenti intersezioni tra le attività dei gruppi propone di rinviare l'argomento alla prossima riunione del Comitato che verosimilmente si terrà entro la fine di maggio p.v..

#### **OdG n. 7 – Scuola estiva SIS (Società Italiana delle Storiche) – edizione 2021: determinazioni**

Il Presidente riferisce di aver ricevuto una richiesta di sostegno da parte di Enrica Asquer, coordinatrice della Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche che quest'anno sarà dedicata alla storia dell'ambiente e ai suoi intrecci con la storia di genere. La scuola si svolgerà, eccezionalmente in modalità da remoto, dal 25 al 28 agosto 2021 e, considerata la non residenzialità, la quota di iscrizione sarà ridotta a 100,00 euro a persona. Numerosi sono gli enti che hanno scelto di sostenere la SIS tramite l'erogazione di borse di studio per favorire la frequenza di studenti e personale. Riservandosi di verificare le modalità in cui declinare il sostegno (quota di partecipazione allieve/allievi SNS selezionandi e/o sostegno diretto alla SIS), il Presidente propone intanto di deliberarne la misura. Il Comitato approva, finalizzando allo scopo l'importo di euro 800,00.

#### **OdG n. 8 - Varie ed eventuali**

In assenza di argomenti ulteriori, la riunione termina alle ore 13:15 circa.

Il Presidente

Il Segretario verbalizzante

(\*)“Documento firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse.”

<sup>2</sup> *NdR* Nei giorni a seguire il Presidente ha indicato per l'Osservatorio, avendone previamente acquisito la disponibilità, il nominativo di Donatella Tamagno.

## ALLEGATO 1

Estratti da **Direttiva 4/2011, Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

- - -

[...]

Con la tornata contrattuale del 2002 è stata prevista l'introduzione dei Comitati paritetici sul fenomeno del ***mobbing***, inteso come **forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.**

[...]

A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

[...]

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*;
- **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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.**

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

- - -

[...]

Il Comitato unico di garanzia (CUG), seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del *mobbing* precedentemente istituiti, si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- **assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta**

[...]

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive (cfr. par. 3.2), sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. **Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all’assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest’ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all’interno dell’amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.**

[...]

**Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.**

## ALLEGATO 2

Donatella Tamagno ha partecipato, su delega del Presidente, all'incontro del 30.03.2021 organizzato dalla Consigliera di Parità della Regione Toscana, Maria Grazia Maestrelli, e ne relaziona ai presenti.

La riunione aveva come oggetto l'aggiornamento della rete CUG USL - AOU - UNIVERSITA' alla luce dei vari cambiamenti che sono intervenuti nella rete dei CUG e dei coordinatori che nel tempo si sono avvicinati.

La Consigliera ha citato il report che il 31 marzo di ogni anno deve essere prodotto dai CUG e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica: ne ricorda l'importanza in quanto il documento contiene una sintesi delle attività svolte e fotografa la situazione che caratterizza il contesto di lavoro e i rapporti che intercorrono tra CUG e il soggetto nel quale è incardinato. La Consigliera ha illustrato, poi, il progetto regionale "Il bilancio di genere delle Aziende sanitarie toscane" da cui emerge che le donne, pur presenti in grande numero nei ruoli di medico, rimangono marginalizzate in profili medio bassi. Il progetto prevede che, una volta tracciato il bilancio di genere in ciascuna Azienda sanitaria, siano individuate azioni positive comuni da implementare per migliorare il benessere sui luoghi di lavoro. Partendo da tale progetto, la Consigliera propone alla rete dei CUG riunita di elaborare riflessioni e proposte nella direzione del rafforzamento della presenza delle donne nei luoghi di lavoro e della loro effettiva possibilità di accesso alle opportunità di carriera. A tal fine suggerisce la creazione di un gruppo di lavoro sulla progettazione di Azioni Positive condivise a cui parteciperà un rappresentante per ciascun CUG della rete.

La Consigliera proporrà, anche, all'amministrazione Regionale di dare vita a un Osservatorio regionale sulla condizione lavorativa delle donne, al fine di monitorare costantemente la situazione, rilevare il numero di occupate, la quantità e la qualità del lavoro svolto dalle donne, individuare eventuali gender gap e poter introdurre eventuali correttivi o sviluppare specifici piani progettuali.

In data 20.04.2021 Donatella Tamagno ha anche partecipato, su delega del Presidente, all'incontro "Lavoro in Università ed Emergenza - Indagine sul lavoro da remoto nelle Università durante l'emergenza. Presentazione dei principali risultati". Donatella Tamagno riferisce che durante l'incontro sono stati presentati i dati rilevati nell'indagine che ha coinvolto il Personale Tecnico Amministrativo (4.086 rispondenti) e il Personale Docente Ricercatore (2.883 rispondenti) delle Università Italiane aderenti al progetto di ricerca promosso dall'Università di Torino.