



SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

Prot. n. Rep. n.

Data



COMITATO UNICO DI GARANZIA

VERBALE RIUNIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'anno duemilaventuno, il giorno diciotto (18) del mese di novembre, alle ore 14.30, si è riunito in modalità mista - in presenza presso l'aula Fermi del palazzo della Carovana (P) e telematica tramite la piattaforma Google Meet (T) - 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 (T), dei/delle seguenti componenti con diritto di voto: Marco Deseriis (T), Giuseppe La Rocca (P), Irene Ricci (T) in qualità di supplente di Donatella Tamagno (assente giustificata), Matteo Bernardini (P), Giuseppina Crescenzo (P), Cristina Bernardini (P) in qualità di supplente di Michele Verde (assente giustificato), Laura Cremonesi (P), Micaela Esposto (P) neocomponente effettiva in rappresentanza di allieve/i.

Partecipa la Consigliera di fiducia, Gaia Cimolino (T).

Sono inoltre presenti i componenti supplenti Federica Cengarle (T) e Sonali Verma (T). Hanno giustificato la propria assenza i componenti supplenti Valentina Nieri e Stefano Pieroni.

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

Il Presidente avvia i lavori ringraziando innanzitutto la dott. ssa Cimolino per la partecipazione e proseguendo con l'introduzione del seguente ordine del giorno, comunicato con la lettera di convocazione (prot. SNS n. 28689/2021):

1. Comunicazioni
2. Approvazione verbale della seduta precedente (6 luglio 2021)
3. Sportello universitario congiunto contro violenza e discriminazione di genere: valutazione proposta
4. Piano Azioni Positive per il triennio 2022-2024: prime riflessioni e avvio lavori
5. Varie ed eventuali

Odg n. 1 – Comunicazioni

Il Presidente aggiorna i presenti circa lo stato di avanzamento dei **lavori del gruppo GEP (Gender Equality Plan)** costituito presso la Scuola. Dopo una lunga fase di studio nella quale sono stati individuati, nonché popolati su base volontaria, tre distinti sottogruppi - *Bilancio di genere, Didattica e ricerca, Governance e training* - che si sono riuniti dibattendolo linee generali alla luce delle indicazioni della CRUI e anche di altri GEP già ultimati, si è avviata nel mese di novembre una fase operativa. Questa fase prevede il contributo al progetto di operatori specializzati esterni alla Scuola, che dovranno interagire con i sottogruppi per la raccolta ed elaborazione dei dati necessari, con l'obiettivo di concludere il GEP entro la metà di febbraio 2022. Nel rispondere a La Rocca, che auspica un'attenzione allo sbilanciamento di genere che connota le procedure di ammissione alla Scuola, il Presidente spiega che i primi GEP saranno specificatamente dedicati al personale in senso stretto (docente, ricercatore e tecnico amministrativo). In prospettiva precisa che, trattandosi di un concorso, è evidentemente impossibile predeterminare con certezza il numero di candidate ammesse. Emergono comunque alcuni possibili strumenti utili per incentivare perlomeno la partecipazione delle studentesse al concorso di ammissione: il coinvolgimento dei licei e degli istituti superiori (Cremonesi), i cicli di lezioni "Normale a scuola" e/o la previsione di rimborsi spese per le trasferte (Pons), le borse di studio (M. Bernardini). In ordine al **Convegno "Gender Equality Plans e smart working – Quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?"**, organizzato dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità (11 e 12 novembre 2021), il Presidente invita Crescenzo relazionare (rif. allegato 1).

Crescenzo, insieme con Cristina Bernardini, partecipa per il CUG SNS all'Osservatorio sul lavoro agile costituito presso la Scuola nel luglio scorso e presieduto dal Segretario generale.

Segue un ampio dibattito in merito al lavoro da remoto (lavoro agile, telelavoro), alle sue caratteristiche e finalità. Il quadro normativo, attualmente molto complesso e condizionato dalla situazione emergenziale sanitaria, in ogni caso non è ancora del tutto definito a livello normativo, anche contrattuale, e per certi aspetti in questo momento evidenzia la carenza di tutele specifiche a fronte di situazioni particolari, ad esempio in caso di quarantene proprie o dei figli o in caso di attivazione di didattica a distanza. Il Presidente coglie l'occasione per chiedere ancora a Crescenzo di introdurre la problematica segnalata da un componente del PTA in difficoltà (distanza casa-lavoro e cura di figli minori): rispetto a situazioni di questo tipo il CUG SNS prende atto dell'impossibilità di soluzioni immediate, ma si riserva di adoperarsi allorquando, alla luce di attese indicazioni normative e disposizioni contrattuali a livello nazionale, sarà finalmente definita presso la Scuola una disciplina a regime delle varie forme di lavoro da remoto. Nel frattempo, interviene la Consigliera che, a fronte di tale contesto normativo ancora in divenire, auspica, in generale, il ricorso a misure diverse quali la maggiore flessibilità oraria oppure accordi in ambito di struttura.

OdG n. 2 – Approvazione verbale della seduta precedente (6 luglio 2021)

Il verbale viene approvato all'unanimità con l'integrazione proposta da Matteo Bernardini in relazione al suo intervento avente oggetto la formazione al personale tecnico amministrativo.

OdG n. 3 - Sportello universitario congiunto contro violenza e discriminazione di genere: valutazione proposta

Il Presidente invita Cristina Bernardini ad esporre i contenuti del progetto di durata triennale, già condivisi con i componenti e la Consigliera di fiducia in vista della riunione. In particolare, C. Bernardini si sofferma nel rappresentare alcune criticità emerse e il quadro dei costi previsti dal progetto: a quelli del servizio vero e proprio si sommano i costi previsti per eventi e logistica (utenze e pulizia), nonché sia pure nel primo anno quelli legati al lancio dell'iniziativa, per un totale di circa 20 mila euro. Sono escluse le spese per l'eventuale formazione, da organizzare eventualmente in parallelo e non nell'ambito del progetto (rif. allegato 2).

Interviene la Consigliera di fiducia esprimendo un generale apprezzamento per il progetto, ma anche auspicando una stretta collaborazione con le altre figure in campo nel rispetto dei ruoli di ciascuna.

Il Presidente propone di deliberare l'adesione al progetto in via sperimentale, condizionandola in ogni caso ad una partecipazione economica non superiore al 25% dei costi previsti, per il primo anno dunque euro 5.000,00, nonché con riserva di valutarne l'impatto al termine del primo anno.

OdG n. 4 – Piano Azioni Positive per il triennio 2022-2024: prime riflessioni e avvio lavori

In ordine alle misure in tema di conciliazione per l'anno 2021, Mottola illustra in maniera sintetica l'impatto dell'avviso, diramato lo scorso mese di ottobre, in termini di istanze e, sia pure in via presuntiva, di spesa complessiva, sicuramente molto inferiore a quanto previsto in sede di Piano Azioni Positive. E ciò nonostante in sede di progettazione, un'azione in particolare ("Un aiuto quando serve") sia stata maggiormente articolata e resa accessibile anche in caso di ISEE superiore a quello di norma previsto. In sede di dibattito emerge, da una parte, l'esigenza di una comunicazione più efficace di cui potrebbe farsi carico lo stesso CUG SNS, eventualmente con il supporto del servizio Comunicazione della Scuola, dall'altra, la necessità di attivare una rilevazione interna al fine di individuare le effettive esigenze. Deseriis e Verma manifestano la propria disponibilità a lavorare sul fronte comunicazione, mentre Crescenzo, Cremonesi e Ricci alla rilevazione. Il tutto in funzione della definizione di una proposta di Piano Azioni Positive per il triennio 2022-2024.

OdG n. 5 - Varie ed eventuali

In assenza di argomenti ulteriori, la riunione termina alle ore 17:00 circa.

La prossima riunione del Comitato sarà calendarizzata tra gennaio e febbraio p.v. con riserva di interlocuzioni, anche telematiche, anche in relazione alla definizione di una proposta di Piano Azioni Positive 2022-2024, da presentare all'attenzione degli Organi della Scuola in sede di PIAO – Piano integrato di attività e di organizzazione che dovrà essere approvato entro il 31 gennaio 2022.

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

Riunione del CUG del 18 novembre 2021

Partecipazione al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane *Gender Equality Plans e Smart Working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?*, Università del Salento, 11-12 novembre 2021.

Sintesi.

Nelle varie sessioni che si sono susseguite sul tema dello smart working sono stati presentati diversi studi e sondaggi effettuati sia durante il periodo pandemico (primo lockdown), caratterizzato al ricorso massivo dello smart working (da marzo a luglio 2020), che nella fase successiva di parziale rientro negli uffici (c.d. forma mista da aprile a luglio 2021).

Si tratta di sondaggi che sono stati condotti o promossi dai CUG, in autonomia o in collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, per verificare eventuali effetti discriminatori “nascosti” del ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Alcuni CUG hanno costituito dei gruppi di lavoro sul tema.

In via preliminare preme precisare che le suddette analisi e rilevazioni sono attinenti a due momenti ben precisi e distinti e che, pertanto, le relative risultanze devono essere necessariamente contestualizzate.

Si evidenzia che le analisi sono state condotte anche tenendo conto del fatto che in alcuni atenei fosse presente l'istituto dello smart working già prima dell'arrivo della pandemia. Alle rilevazioni ha partecipato sia il PTA che il PDR; qualche ateneo ha coinvolto anche gli studenti.

In linea generale, è emersa una soddisfazione dell'uso dello smart working rispetto alle aspettative, sia da parte del PTA che del PDR, soprattutto nella forma mista e concordata. Chi non ha fornito una risposta affermativa in merito alla soddisfazione per l'uso dello smart working rispetto alle aspettative ha indicato tra le motivazioni essenziali: la particolarità che l'attività non fosse orientata per obiettivi ma per tempo di lavoro; la mancata assegnazione di attrezzature e la necessità di una formazione specifica per l'uso delle tecnologie.

Tra gli effetti positivi evidenziati dai rispondenti in merito al ricorso allo smart working, pur con la necessità di introdurre dei correttivi, si segnala: la possibilità di conciliare vita familiare e il risparmio del tempo e dei costi nel caso di distanza dalla sede di lavoro. Inoltre lo smart working è stato inteso come un utile strumento di tutela della salute.

Nelle rilevazioni sono emersi altresì effetti negativi con particolare impatto sul benessere dei lavoratori. Tra questi si segnala: l'isolamento, la percezione del minor riconoscimento del proprio ruolo nell'organizzazione, nonché del proprio lavoro, con perdita di motivazione e del senso di appartenenza. Inoltre, particolarmente sofferta è stata la sensazione di malessere per il confinamento nell'ambiente domestico aggravata dalla sedentarietà e dalla inadeguatezza delle proprie dotazioni tecnologiche.

Di particolare interesse è stata poi l'analisi condotta da un gruppo di lavoro dell'Università del Salento che ha utilizzato un modello di rilevazione con un approccio basato su studi di psicologia anche internazionali. In tale rapporto sono stati evidenziati i seguenti aspetti positivi connessi al c.d. lavoro a distanza: maggiore autonomia lavorativa, maggiore libertà e indipendenza e, a cascata, aumento della motivazione lavorativa. Tra i lati negativi un accento molto forte è stato posto sul fenomeno del c.d. tecno stress. L'uso delle tecnologie comporta, di fatto, effetti non facili da gestire che si verificano, in particolare, quando più lavoratori sono connessi, a causa di un sovraccarico di informazioni; in tale circostanza, il lavoratore si sentirebbe in dovere essere costantemente aggiornato, con insicurezze e incertezze e ricadute sullo stress, per la percezione della complessità del carico di lavoro eccessivo e del dover lavorare sempre più velocemente per dare risposte in tempi rapidi. In tale contesto, le donne si sono mostrate maggiormente proattive rispetto agli uomini con la

percezione di maggiori benefici sul piano della conciliazione ma con ricadute sul carico lavorativo reso più complesso a causa del dover gestire richieste e risorse lavorative riversate nell'ambiente domestico.

Infine, è stato messo in luce il diverso impatto che gli effetti negativi dello smart working sopra descritti hanno avuto in relazione all'appartenenza al genere. Rispetto agli uomini le donne hanno registrato un maggior carico di lavoro, un maggior malessere per le situazioni di conflitto lavoro-famiglia e un aumento della stanchezza per i carichi familiari, aggravato dalla scarsa possibilità di recupero. I suddetti eventi hanno contribuito a sintomi di esaurimento e malessere psico-fisico, con varie manifestazioni, tra cui dolori articolari e muscolari e ansia.

In conclusione, accanto a una maggiore efficacia del lavoro agile, all'aumento della quantità e qualità del lavoro, al risparmio di tempi e costi, è emerso che tale modalità lavorativa porta con sé aspetti negativi a cui prestare particolare attenzione.

Per far fronte a questo nuovo contesto, nella discussione sono state avanzate alcune proposte tra le quali: prestare un'attenzione particolare al profilo del diritto alla disconnessione, prevedere misure specifiche per i lavoratori fragili, l'introduzione di percorsi formativi specifici di prevenzione della salute, fornire indicazioni per favorire il bilanciamento vita familiare e lavorativa e, in generale, il benessere lavorativo.

Infine, è stata condotta una riflessione sul concetto di lavoro agile dal punto di vista giuridico evidenziando come tale nozione assuma, nel nostro ordinamento, una connotazione diversa sia dall'home working sperimentato durante la pandemia che dallo smart working che caratterizza l'attuale situazione transitoria a causa dell'evoluzione normativa in corso.

Riunione CUG 18 novembre 2021

PROGETTO SPORTELLO ANTIVIOLENZA ATENEI PISANI

SCOPO SPORTELLO

Fornisce supporto a quante/i patiscono **condotte aggressive e offensive** motivate dall'appartenenza ad un determinato genere o a una determinata identità sessuale; persone offese da atti di **violenza e discriminazioni di genere in senso ampio (psicologica, fisica, sessuale, morale, economica)**.

OGGETTO

Servizio front office di **ascolto**, assistenza, informazione sui diritti e **orientamento** nell'accesso ad ulteriori ed eventuali più specifici servizi; ha competenze specifiche in ambito universitario.

Servizio in italiano e in inglese.

Cadenza e ubicazione: settimanale (3/4 ore di apertura), presso Palazzo Boileau, Via S.Maria, (Piazza Cavallotti) + servizio tramite contatto a distanza (linea telefonica, email, videoconferenza su appuntamento).

Possibile aspetto critico: duplicazione del servizio rispetto ad altri attivi sul territorio.

DESTINATARI/E

Il servizio è rivolto a **chiunque, tra chi appartiene alla comunità universitaria** pisana nelle sue diverse componenti (studentesca, tecnico-amministrativa, docente e di ricerca, compresi assegnisti/e, borsisti/e, dottorandi/e, cultori/cultrici della materia), abbia subito atti di discriminazione e violenza di genere o comunque motivati dalla propria identità sessuale da parte di soggetti **terzi anche in luoghi diversi da quelli universitari**.

Esteso a appartenenti alla comunità **LGBTQ+** (lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer e, più in generale, a tutte quelle persone che non si sentono pienamente rappresentate sotto l'etichetta di donna o uomo eterosessuale).

AMBITO DI COMPETENZA SPORTELLO ANTIVIOLENZA/CONSIGLIERA e SPORTELLO PSICOLOGICO

Nel caso in cui la vittima riferisca allo Sportello vicende che rientrano nelle competenze della **Consigliera di Fiducia**, sarà invitata a riferire del fatto anche a tale organo da parte dello Sportello stesso e viceversa.

Lo Sportello potrà essere inteso come un *hub* che riunisce figure nuove e preesistenti, facendole agire di concerto su tematiche che li accomunano, senza modificare gli ambiti in cui queste già operano; i/le Consiglieri/e di Fiducia, come anche i/le psicologi/he universitari/e, potranno esserne de iure e de facto parte, senza veder ripensate le proprie mansioni.

Possibile aspetto critico: conflitto di competenze con Consigliere/a di fiducia e Servizio di supporto psicologico SNS.

DELEGATI:

I/Le delegati/e avranno il compito di organizzare le attività dello sportello, raccordarle con quella di altre istituzioni universitarie ed extrauniversitarie (autorità giudiziaria, polizia giudiziaria, azienda sanitaria, associazioni del terzo settore), proporre specifiche convenzioni e protocolli d'intesa che saranno oggetto di approvazione da parte dei CUG; i/le delegati/e riferiscono ai rispettivi CUG sull'attività dello Sportello almeno una volta l'anno con apposita relazione di sintesi. Competenze dei delegati specifiche in materia di violenza di genere.

PROFESSIONALITÀ OPERATORI

Lo Sportello sarà gestito da operatori/trici che hanno acquisito **elevata professionalità** nel settore dell'assistenza delle persone offese da reato, con particolare riguardo per quelle colpite da violenza di genere o riconducibile all'identità sessuale (vedi requisiti operatrici centri antiviolenza art. 3 pag. 14 e di quelle volontarie della Casa a pag. 6 della Proposta Casa donna).

Tali soggetti saranno individuati con apposita delibera adottata di concerto dai CUG dei tre Atenei, i quali procedono con affidamento diretto, deliberando altresì il tipo di attività da prestarsi da parte di ciascun soggetto ed il relativo compenso.

Possibili aspetti critici:

a) professionalità e compensi degli operatori dello sportello (vedi preventivo Casa della donna).

Confronto con professionalità richiesta e compensi erogati a Dott. Gaia Cimolino e Sportello di supporto psicologico (fanno anche attività di ascolto, gestiscono agenda appuntamenti e relazionano).

b) Modalità di affidamento del servizio: procedure comparate o avviso di manifestazione di interesse per Cimolino e Sportello Psicologico/ affidamento diretto per Sportello antiviolenza.

ATTIVITA' ULTERIORI

Organizzazione di eventi volti a sensibilizzare, informare e formare gli appartenenti alla collettività universitaria sulle tematiche di queste violenze, molestie e discriminazioni.

Raccolta dati (opportunamente anonimizzati) ed indagini statistiche sull'incidenza di queste forme di violenza all'interno della comunità universitaria.

COSTI

1. Retribuzione professionisti dello sportello:

Preventivo Casa della donna

– 3 ore settimanali operatrici esperte € 8.800 (lorde?) annue

– 4 ore settimanale € 11.160 (lorde?) annue

2. Campagna pubblicitaria primo anno:

Preventivo agenzia Comunicattive di Bologna

€ 5.900 + Iva 22% = (€ 7.200 circa)

3. Informativa/formazione/eventi sensibilizzazione

(compensi preventivati per professionisti)

da € 0 a € 4.000 annue (preventivate per il primo anno almeno) € 1.000

4. spese di natura logistica (sede, pulizia, utenze) e strumentale (personal computer, telefono, cellulare di servizio) necessarie allo svolgimento di attività di sportello **da quantificare**

TOTALE:

€ 20.000 circa

CONTRIBUTO CUG SNS AI COSTI: da definire.

CONVENZIONE fra CUG: È stata fornita in visione una prima bozza