



LA PROPOSTA DEL CUG PER IL PIANO DI AZIONI
POSITIVE DELL'ATENEO

PER IL TRIENNIO 2023/2025

Dicembre 2022

AL MAGNIFICO RETTORE
AI DIRETTORE GENERALE
AI NUCLEO DI VALUTAZIONE
AI PRESIDIO DI QUALITÀ

PREMESSA.....	3
SINTESI DELLE ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2022 E OBIETTIVI RAGGIUNTI	3
AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2023-2025	5
AZIONI DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE E DI STUDIO (BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI)	5
Nucleo di ascolto organizzato/spazio di ascolto	5
Esercizio della funzione di garanzia	6
Osservatorio sul benessere organizzativo: Il Benessere organizzativo delle persone che lavorano e studiano a UniCT	6
AZIONI SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI STUDIO E LAVORO	7
Osservatorio sulla Sicurezza e Prevenzione dei Rischi: Il benessere e la sicurezza	7
Lavorare in strutture ospedaliere.....	7
AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ	8
Osservatorio sulle speciali vulnerabilità, anche di ritorno dopo lunghi periodi di assenza	8
L'ateneo per l'infanzia	9
AZIONI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	9
Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG e su tematiche di sviluppo sostenibile	9

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è il documento di programmazione in cui il CUG propone all'Amministrazione gli interventi da adottare nel triennio 2023-2025 negli ambiti di propria competenza (benessere dei lavoratori, sicurezza, pari opportunità e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza). Tale Piano rappresenta l'aggiornamento di quello approvato nel gennaio 2021 dagli Organi Collegiali d'Ateneo ed è articolato per ambiti d'intervento, priorità, indicatori e target da raggiungere.

Dal 2019, a seguito della direttiva 2 del Ministro delle Pubbliche Amministrazioni di concerto con il sottosegretario alle Pari Opportunità, viene esplicitata la richiesta di individuare il **PAP** come **allegato del Piano della Performance** e gli obiettivi in esso contenuti, e in particolare i comportamenti organizzativi dei dirigenti e delle posizioni organizzative, diventano oggetto di valutazione della performance individuale e organizzativa dell'Amministrazione.

Con la modifica normativa del 2021, che introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**), anche le azioni previste nell'ambito delle pari opportunità e l'equilibrio di genere vengono in esso assorbiti. Il presente documento, pertanto, propone le azioni positive che l'Amministrazione potrà integrare nella programmazione ventura e, non volendo impegnare il successivo Comitato - tenuto conto della prossima scadenza del mandato vigente, il Comitato ha deliberato soltanto azioni già inserite nel precedente PAP approvato dagli Organi d'Ateneo.

L'importanza del PAP risiede nella condivisione dei metodi e degli obiettivi tra le componenti docenti, studentesche e tecnico-amministrative, comprese le organizzazioni sindacali.

La Direttiva 2/2019 ha innovato e integrato la normativa esistente sul ruolo, funzioni e compiti del CUG. Dopo quasi 10 anni di applicazione della precedente, emanata nel 2011, le nuove linee guida mettono a sistema tutti gli interventi regolativi intervenuti negli anni e chiariscono la posizione del CUG in relazione agli altri attori presenti nell'Amministrazione, gli organi di vertice, il Nucleo di valutazione e i diversity manager, solo per citarne alcuni.

SINTESI DELLE ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2022 E OBIETTIVI RAGGIUNTI

A seguito del **monitoraggio** delle azioni previste nel PAP 2022-2024 e della verifica del raggiungimento degli **obiettivi** è stato aggiornato il Piano qui proposto.

Nel corso del 2022 si è consolidata l'azione di coordinamento con alcuni delegati del Rettore ed in particolare con la Delegata alle Pari Opportunità, con la coordinatrice dello Spazio d'Ascolto d'Ateneo e con centri, strutture e aree di Ateneo e la rete Nazionale dei CUG delle Pubbliche Amministrazioni. Inoltre sono state sviluppate collaborazioni con Associazioni e con Enti esterni all'Ateneo per lo svolgimento di iniziative condivise. In particolare, il CUG ha:

- a) supportato lo **spazio di ascolto** per studenti e studentesse;
- b) svolto la **funzione di garanzia** per il personale e la componente studentesca con il recepimento di segnalazioni;
- c) contribuito alla diffusione e presentazione dei risultati dell'**indagine sul Benessere Organizzativo**, svolta nel 2021 e rivolta al personale TA, docente e, per la prima volta, alla componente studentesca. L'Indagine ha avuto un tasso di copertura rilevante, ben superiore alle

- precedenti, grazie anche alla promozione e comunicazione con tutte le componenti d'Ateneo; i risultati generali saranno oggetto di presentazione alla comunità;
- d) contribuito all'esecuzione del **Gender Equity Plan d'Ateneo** ed è in corso la redazione del Bilancio di Genere;
- e) contribuito alla redazione e approvazione da parte degli Organi del primo Regolamento d'Ateneo e delle sue Linee guida operative per le persone in transizione di genere (**Regolamento Carriere Alias**);
- f) organizzazione di **eventi e mostre**;
- g) seminari di **formazione** per i componenti del CUG anche all'interno della Rete dei CUG siciliani, della Rete Nazionale dei CUG della Pubblica Amministrazione e degli Organismi di Parità;
- h) assegnazione di 3 **premi di laurea** dedicate a studenti e studentesse su tematiche legate alle materie di competenza del CUG;
- i) accoglimento di **tirocinanti** e supporto alle loro attività nell'ambito delle tematiche CUG;
- l) prosecuzione della collaborazione attiva con la **Rete Nazionale dei CUG**, attraverso la partecipazione della vice-Presidente nella Struttura Tecnica di coordinamento e dell'attività svolta nelle commissioni nazionali in cui la stessa si articola.

AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2023-2025

Nel PAP sono presenti le azioni da sviluppare nel triennio, e per ciascuna è indicato uno o più responsabili, con la consapevolezza che in fase di monitoraggio sarà possibile integrare e modificare le azioni in base a quanto emerso in sede di implementazione delle attività, secondo il ciclo proprio del sistema di assicurazione della qualità d'Ateneo.

L'aggiornamento del PAP, coerente con la Programmazione Strategica d'Ateneo, tiene anche conto degli obiettivi e delle azioni programmate nel Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'Università di Catania 2022-2026, al fine di contribuire alla sua migliore attuazione nel quadro della migliore attuazione della programmazione strategica di ateneo.

Per ciascuna azione proposta sono indicati: il titolo, i responsabili, i destinatari delle azioni, una breve descrizione dell'azione, le strutture coinvolte e gli eventuali partner previsti e la tempistica. Infine, è indicata anche l'eventuale necessità di un supporto finanziario; a tal proposito, l'indicazione sulle risorse è riportata con riferimento a ulteriori supporti finanziari necessari al raggiungimento dell'obiettivo indicato, non considerando l'impiego di tempo lavoro da parte dei responsabili dell'azione e delle strutture coinvolte.

Le azioni, riviste sulla base di quanto indicato in premessa, sono divise in 4 ambiti:

- 1) azioni di miglioramento delle condizioni lavorative e di studio (benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni);
- 2) azioni sulla sicurezza nei luoghi di studio e lavoro;
- 3) azioni per la parità di genere e pari opportunità;
- 4) azioni di formazione e sensibilizzazione.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE E DI STUDIO (BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI)

N. azione	Azione 1
Titolo	Nucleo di ascolto organizzato/spazio di ascolto
Responsabili	Germana Barone
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	In applicazione della Direttiva 2/2019, il CUG ritiene utile riproporre e incrementare le attività dello spazio di ascolto dell'Ateneo, tenuto conto della numerosità di richieste pervenute e il gradimento raggiunto, verificando la possibilità di allargare il servizio anche al personale; l'azione punta anche a valorizzare le competenze presenti nell'Ateneo per dotare quest'ultimo di un importante strumento per affrontare situazioni di malessere collegate a fenomeni di disagio, violenza (verbale o fisica) e discriminazione anche in relazione allo stato pandemico (COVID). Nel 2023 si vuole sperimentare anche per personale in servizio, docente e TA
Strutture e figure universitarie coinvolte	Rettore, DG, gruppo di ascolto di UNICT, ARU, SPPR
Eventuali partner	CINAP, COF, azienda ospedaliera policlinico, Procura della Repubblica CT, Associazioni interessate per competenza
Tempi e fasi di attuazione	Prolungamento ed implementazione fino al 2024

Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio semestrale delle attività dello Sportello Allargamento dei servizi al personale docente e TA
N. azione	Azione 2
descrizione azione	Monitoraggio dei fenomeni di malessere del personale e della componente studentesca
Titolo	Esercizio della funzione di garanzia
Responsabili	Germana Barone
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Si intende continuare il confronto costante del CUG con i Dirigenti, i Direttori di dipartimento, i Presidenti di CdS e i garanti/referenti degli studenti di dipartimento, al fine di monitorare le situazioni di malessere rilevate e predisporre eventuali azioni di intervento nelle sfere di competenza del CUG. L'azione mira anche ad intercettare situazioni di malessere lavorativo e di studio quest'ultimo legato a situazioni di blocco della carriera (insegnamenti 'colli di bottiglia'), collaborando con i responsabili per rilevare e rimuovere eventuali anomalie presenti.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Dirigenti, Direttori di dipartimento, delegato del Rettore alla didattica, Presidenti Corsi di Studio, Garante/Referente degli studenti di Dipartimento
Eventuali partner	Commissioni paritetiche dipartimentali, Presidio di Qualità, delegata PO
Tempi e fasi di attuazione	Prolungamento ed implementazione fino al 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Relazione annuale del CUG

N. azione	Azione 3
descrizione azione	Indagine sul benessere organizzativo – monitoraggio azioni
Titolo	Osservatorio sul benessere organizzativo: Il Benessere organizzativo delle persone che lavorano e studiano a UniCT
Responsabili	Germana Barone, Francesca Verzì, Giuliano Salerno
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'azione riguarda l'implementazione dell'indagine di clima (rilevazione, analisi, verifica dei risultati) volta a monitorare le condizioni di "benessere", personalizzate secondo il ruolo, sull'ambiente, modalità di studio/lavoro, rapporti con docenti, uffici e colleghi. Nel corso del 2023, inoltre, si vuole avviare una nuova indagine rivolta a docenti, personale TA, studenti iscritti a corsi di L, LM e LMCU e per la prima volta si vuole estendere la rilevazione anche agli iscritti ai corsi post-laurea (Dottorato e Specializzazione).
Strutture e figure universitarie coinvolte	Rettore, SPPR, ADI, ASI, Delegati: Didattica, Pari opportunità, Sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi, Sportello di Ascolto

Eventuali partner	Nucleo di Valutazione, Presidio della Qualità, Rappresentanze studentesche (corsi di laurea e dipartimenti), Consulta degli studenti
Tempi e fasi di attuazione	Indagine: entro il primo semestre 2023 Presentazione dei risultati dell'Indagine: entro il primo semestre 2023 Monitoraggio delle azioni implementate: entro la fine del 2023
Indicatori/Misure di raggiungimento	Avvio della rilevazione Presentazione dei risultati e individuazione di eventuali azioni Avvio monitoraggio

AZIONI SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI STUDIO E LAVORO

N. azione	Azione 4
descrizione azione	Monitoraggio del Sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro
Titolo	Osservatorio sulla Sicurezza e Prevenzione dei Rischi: Il benessere e la sicurezza
Responsabili	Grazia Maria D'Antona, Giorgio De Guidi, Daniele Leonardi, Barbara Russo
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'intervento è articolato in diverse azioni volte a monitorare i sistemi di prevenzione e protezione dai rischi e i livelli di sostenibilità delle politiche di ateneo associate alla salute e alla sicurezza della comunità universitaria e al monitoraggio dei risultati dell'analisi dei Rischi condotta ai fini dei DVR e delle misure in atto in materia di gestione delle emergenze (prove di evacuazione, Piano di Emergenza, formazione antincendio etc). Le azioni terranno conto anche delle nuove esigenze legate alla situazione pandemica
Strutture e figure universitarie coinvolte	DG, Delegati: Sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi, Cabina d'Ateneo sulla Sostenibilità, SPPR, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
Eventuali partner	Centri di ricerca d'Ateneo
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2023
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio delle misure previste nel DVR Svolgimento di una giornata studio entro la fine del 2023

N. azione	Azione 5
descrizione azione	Indagine conoscitiva sulla situazione del personale universitario che svolge attività ospedaliera
Titolo	Lavorare in strutture ospedaliere
Responsabili	Francesca Verzi e Manuela Lo Bianco, Daniele Leonardi
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	Non previste

Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'azione riguarda un'indagine sulle condizioni lavorative del personale docente e tecnico amministrativo che opera in ambiente ospedaliero e degli studenti che svolgono attività didattiche in questo contesto. Sarà progettato e somministrato un questionario volto a conoscere l'integrazione e la valorizzazione dell'attività espletata nel mondo ospedaliero, eventuali disagi riscontrati (ad es. rispetto alla duplice attività formativa e clinica, all'integrazione e accoglienza negli ospedali del personale tecnico-amministrativo e degli studenti, ad eventuali esperienze di violenza - verbale e/o fisica) al fine di individuare eventuali azioni positive. Le azioni terranno conto anche delle nuove esigenze legate alla situazione pandemica.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Delegata PO, DG, ARU, SPPR, Delegati: Sicurezza, Sanità e Innovazione in ambito medico
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2023
Indicatori/Misure di raggiungimento	Predisposizione e somministrazione dei questionari entro il 2023 Giornata di studi con esperti interni e esterni

AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

N. azione	Azione 6
descrizione azione	Azione a favore di persone vulnerabili
Titolo	Osservatorio sulle speciali vulnerabilità, anche di ritorno dopo lunghi periodi di assenza
Responsabili	Giorgio De Guidi, Giuliano Salerno, Angela Guglielmino, Elide Zambataro
Destinatari dei risultati	Studenti e personale con disabilità e DSA e la comunità universitaria UniCT
Risorse finanziarie	Allo stato attuale non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'Azione, coordinata con quanto emerso dalle azioni 1, 2 e 3, riguarda il monitoraggio delle situazioni di benessere/malessere organizzativo e delle condizioni degli studenti universitari e del personale con disabilità, DSA o altri disturbi di natura fisica o psichica variamente rilevati (zone grigie di speciale vulnerabilità). L'obiettivo è quello di continuare a supportare l'azione degli attori responsabili sensibilizzando la comunità universitaria e di collaborare alla redazione di una proposta concertata di miglioramento delle condizioni logistiche e ambientali per un effettivo godimento dei diritti in condizioni di parità. Il CUG si fa promotore di percorsi dedicati con servizi anche da remoto per lo studio e la ricerca (servizi bibliotecari, didattica a distanza) a misura di studenti. Per il personale, in particolare, l'azione intende anche facilitare il rientro al lavoro e alle attività di studio, anche al termine di periodi di congedo o dopo periodi di assenza prolungati, attraverso azioni positive di affiancamento o supporto.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Dirigente ARU, CINAP, delegati: Pari Opportunità, Sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi; Medico competente; Garante/referente degli studenti di dipartimento

Eventuali partner	Commissioni paritetiche; Consulta degli studenti, Associazioni studentesche, tutor, eventuali associazioni competenti per materia, COF, Dipartimenti, Centri di ricerca e servizio, Stakeholder territoriali interessati per competenza (ad es. Associazione Onconauti)
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Promozione dell'aggiornamento o redazione della Carta dei servizi per gli studenti e per il personale con disabilità Promozione per la redazione di un documento finale con la proposta di servizi per il miglioramento delle condizioni di lavoro di categorie di personale docente e TA bisognose di interventi di protezione speciale Servizio sperimentale rivolto al reinserimento lavorativo di chi è rimasto assente per lunghi periodi

Ambito dell'Azione	Azione per il benessere organizzativo e per le pari opportunità
N. azione	azione 7
descrizione azione	Luoghi per l'infanzia
Titolo	L'ateneo per l'infanzia
Responsabili	Germana Barone, Nicola Laneri, Daniele Leonardi, Zira Hichy, Elide Zambataro
Destinatari dei risultati	Tutta la comunità universitaria
Risorse finanziarie	Allo stato attuale non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'azione intende approfondire l'analisi della fattibilità per la realizzazione di servizi dedicati per i figli della popolazione studentesca, del personale docente e di quella tecnico amministrativo dell'Ateneo (asilo, sale per l'allattamento, servizi igienici dedicati ai neonati....) in linea con le azioni programmate in sede di ateneo (GEP).
Strutture e figure universitarie coinvolte	Delegata Pari Opportunità, Direttori di dipartimento
Eventuali partner	Dipartimento Scienze della Formazione
Tempi e fasi di attuazione	2023-2025
Indicatori/Misure di raggiungimento	Redazione di uno studio di fattibilità volto a verificare le esigenze presenti e la possibile sperimentazione di servizi dedicati alla genitorialità

AZIONI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

N. azione	Azione 8
Titolo	Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG e su tematiche di sviluppo sostenibile
Responsabili	Nicola Laneri e responsabili di volta in volta stabiliti
Destinatari dei risultati	comunità universitaria e territorio
Risorse finanziarie	Ateneo e Fondi CUG

<p>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</p>	<p>Percorsi formativi per soggetti dirigenziali e per il personale di ateneo con funzioni di responsabilità; informazione e aggiornamento periodico del personale docente e tecnico amministrativo e della componente studentesca su normativa, strategie e buone prassi sulle tematiche proprie di interesse del CUG (compresa l'attenzione al linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale di ateneo e la diffusione sui contenuti del Codice etico e di comportamento) e su quelle riguardanti lo sviluppo sostenibile.</p> <p>Organizzazione di convegni, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli (teatrali-musicali), tavole rotonde, sulle materie di competenza del CUG e le sue linee d'azione.</p> <p>Istituzione di borse, premi annuali o menzioni di merito per le migliori tesi di laurea, di dottorato o di specializzazione su questioni di interesse e competenza CUG.</p> <p>Promozione di campagne informative e di sensibilizzazione della comunità accademica e del territorio sul tema della sicurezza sul lavoro e delle buone pratiche in ambienti pericolosi.</p>
<p>Strutture e figure universitarie coinvolte</p>	<p>ACOM, ATM, SiMUA, Dipartimenti e strutture, Delegati Pari opportunità e Didattica, Referente di Ateneo alla Sostenibilità</p>
<p>Eventuali partner</p>	<p>docenti; Centri di ricerca d'Ateneo</p>
<p>Tempi e fasi di attuazione</p>	<p>triennio 2023-2025</p>
<p>Indicatori/Misure di raggiungimento</p>	<p>Presentazione di almeno 1 percorso formativo e un evento per anno</p>

Lista acronimi delle Aree/Centri:

Direzione generale (DG)

Area dei Sistemi informativi (ASI)

Area della Centrale unica di Committenza (ACUC)

Area della Didattica (ADi)

Unità Operativa Relazioni Internazionali (UO URI)

Area della Progettazione, dello Sviluppo edilizio e della Manutenzione (APSEMa)

Area della Ricerca (ARi)

Area della Terza Missione (ATM)

Area Finanziaria (AFi)

Area per la Comunicazione (ACOM)

Area delle Risorse Umane (ARU)

Area per la Gestione dei rapporti con il SSR e la Formazione specialistica

Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale di Ateneo - ULA)

Servizio Prevenzione e Protezione dai Rischi (SPPR)

Centro per l'integrazione attiva e partecipata - Servizi per le Disabilità e i DSA (CINAP)

Sistema Museale d'Ateneo (SiMuA)