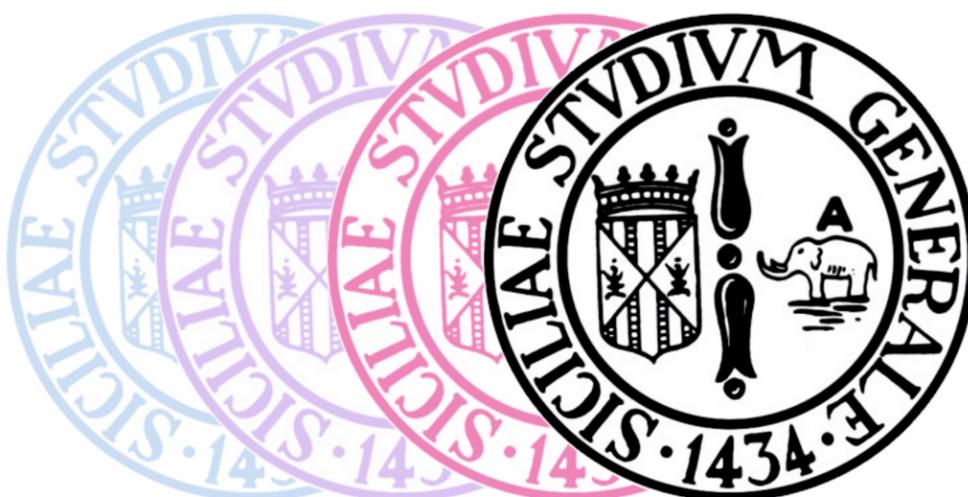


# PIANO DI AZIONI POSITIVE

COMITATO



UNICO DI GARANZIA

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

PER IL TRIENNIO 2021/2023

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

**SOMMARIO**

**PREMESSA**..... 3

**INTRODUZIONE**..... 3

**AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2021-2023** ..... 8

- Nucleo di ascolto organizzato ..... 8
- Osservatorio sul benessere organizzativo (componente studentesca): Il Benessere organizzativo degli studenti ..... 8
- I "colli di bottiglia" ..... 9
- Osservatorio sulle speciali vulnerabilità (componente studentesca): indagine su Studenti diversamente abili, DSA, diversità e benessere ..... 9
- Esercizio della funzione di garanzia ..... 10
- Osservatorio sulle pari opportunità (componente studentesca) ..... 10
- Osservatorio sulla Sicurezza e Prevenzione dei Rischi: Il benessere e la sicurezza..... 11
- Osservatorio sul Benessere organizzativo (componente docente e TA): Il benessere organizzativo in Ateneo ..... 12
- Servizi di accoglienza per il benessere di studenti, docenti e personale in ingresso da altre sedi .... 12
- Osservatorio sulle speciali vulnerabilità (componente docente e TA): il personale diversamente abile e il personale di ritorno da assenze di lungo periodo ..... 13
- Lavorare in strutture ospedaliere..... 14
- Regolamento carriere alias..... 14
- Bilancio di genere ..... 15
- Osservatorio sulle pari opportunità (componente personale docente e TA): monitoraggio dei ruoli nella comunità universitaria..... 15
- Il lavoro agile e la sperimentazione in Ateneo ..... 16
- Competenze interne all'Ateneo ..... 16
- Primi risultati dell'applicazione del nuovo Regolamento dell'orario di lavoro..... 16
- Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG e su tematiche di sviluppo sostenibile..... 17
- Convegni, tavole rotonde, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli; premi di laurea, premi di ricerca, menzioni di merito..... 17
- L'ateneo per l'infanzia..... 18

## PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è un documento di programmazione in cui il CUG propone all'Amministrazione gli interventi da adottare nel triennio 2021-2023 negli ambiti di propria competenza (benessere dei lavoratori, sicurezza, pari opportunità e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza).

Dal 2019, a seguito della direttiva 2 del Ministro delle Pari Opportunità, il PAP diventa un allegato del piano della performance amministrativa 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.

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

Premesso che il CUG agisce in autonomia nel proporre il Piano, il presidente del CUG ha scelto, per la prima volta in Ateneo, di rendere partecipi del PAP i delegati del Rettore al fine di avere la massima condivisione politica e l'utile supporto di competenze necessario a sviluppare le azioni proposte e nel PAP 2020-2022 l'insieme dei suggerimenti e osservazioni pervenute dagli organi sono stati un arricchimento del lavoro svolto che ha portato alla proposta agli Organi di un Piano molto denso e robusto, arricchito anche dalla presenza di indicatori e target per consentirne il monitoraggio.

Il PAP 2020-2022 è il primo in Ateneo ad essere approvato dagli Organi centrali (CdA del 30.7.2020, delibera n. 414), per seguire le indicazioni presenti nella direttiva 2/2019.

Il Piano proposto per il 2021-2023 presenta l'aggiornamento delle azioni previste nel precedente e approvate dagli Organi, sulla nuova base temporale considerata (2021-2023) ed è stato oggetto di confronto preventivo con il Direttore Generale in un incontro svolto a novembre 2020.

Il CUG ha progettato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 come una mappa delle priorità su cui intervenire, con l'intento di collaborare con gli altri organismi e strutture di Ateneo al fine di valorizzare le competenze presenti nella comunità universitaria nel rispetto dell'autonomia dei diversi organi.

## INTRODUZIONE

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, anche in funzione delle realtà estremamente variegata per funzioni svolte, destinatari, assetti organizzativi e ruoli per i cittadini, delle PPAA, 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. In particolare, la nuova direttiva esplicita come l'attenzione al benessere dei lavoratori rappresenti un elemento importante al momento della valutazione della performance anche in considerazione del fatto che il miglioramento del clima, agendo sul senso di appartenenza all'Istituzione e sulla motivazione a finalizzare i comportamenti alla realizzazione dell'obiettivo aziendale, influisce positivamente sui lavoratori e sulle loro prestazioni. Questo sia in fase di programmazione, con la prescrizione di integrare come allegato il Piano delle Azioni

Positive al Piano della Performance, sia in fase di rendicontazione dell'attività svolta, attraverso la trasmissione della propria relazione annuale all'OIV, perché diventi elemento di valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e individuale del dirigente responsabile. Il CUG dell'Università di Catania ha partecipato attivamente al dibattito attraverso la Rete nazionale dei CUG.

Il tema della garanzia abbraccia quello dei lavoratori e degli studenti destinatari dei servizi offerti dalle PA. Il ruolo e le funzioni che il legislatore ha assegnato a quest'organo definiscono ambiti che investono sfere spesso personali, e hanno l'obiettivo del raggiungimento del benessere e del miglioramento delle condizioni di chi svolge e di chi riceve un servizio pubblico.

La funzione di garanzia del CUG richiede che innanzitutto l'intera comunità universitaria sia informata e consapevole delle competenze dell'organo. Per questo il CUG ritiene che accanto ad azioni (previste) di formazione/informazione vada incrementata la conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG presso la componente studentesca.

Gli studenti rappresentano partner ideali con i quali il CUG intende lavorare nei prossimi anni, anche attraverso il coinvolgimento in attività di formazione (tirocini, tesi di laurea) riguardanti azioni da realizzare, credendo fortemente che la pratica e lo studio sia la migliore strategia per disseminare informazioni, e sviluppare capacità critiche. Questo tema rientra nelle priorità dell'Ateneo che vedono lo studente al centro di quanto espresso nel piano strategico UniCT.

La premessa è funzionale a descrivere le azioni su cui il CUG intende impegnarsi: il tema del benessere, il tema della sicurezza, il tema della discriminazione e il tema del genere.

Il PAP 2021-2023 si pone in continuità con il precedente e recepisce le indicazioni espresse dagli Organi Collegiali d'Ateneo che nella seduta del luglio 2020 hanno approvato il PAP 2020-2022.

Grazie alla sensibilità degli organi politici e gestionali dell'Ateneo, si avvierà a breve la rilevazione del benessere organizzativo del personale TA e docente, a cui, per la prima volta, verrà affiancato anche un questionario dedicato alla componente studentesca. Inoltre, il CUG ha lavorato attivamente sulla discriminazione, anche attraverso la promozione di una regolamentazione delle carriere degli studenti che abbiano intrapreso un percorso giuridicamente valido di cambiamento di genere. Altre azioni riguardano il tema della vulnerabilità, trattato con riferimento agli studenti, ma anche ai lavoratori dell'Ateneo, e della sicurezza.

Il CUG promuove l'attivazione di uno sportello di ascolto rivolto a personale e studenti, volto a individuare e intervenire su disagi, per la realizzazione di un ambiente di lavoro e di studio caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica.

Un altro tema particolarmente importante riguarda l'analisi di genere. Diverse azioni proposte nel Piano sono funzionali a studiare il contesto attuale e giungere alla redazione di un bilancio di genere ragionato e arricchito delle competenze presenti nella nostra comunità in linea con quanto definito dalla CRUI.

Infine, ma certamente non meno importante, il CUG abbraccia il tema della conciliazione dei tempi di vita-lavoro e del benessere dei lavoratori: in questo ambito, sono presenti più azioni dedicate all'applicazione del nuovo regolamento sull'orario di lavoro, in vigore dal maggio 2019, e alle misure di conciliazione adottate dal personale docente. E un'azione è dedicata alla realizzazione di luoghi dell'infanzia per i bambini di età prescolare, figli della popolazione studentesca, del personale docente e di quella tecnico amministrativo.

Inoltre, continua lo studio della normativa e dei casi studio sul "lavoro agile". Occorre valorizzare l'esperienza, ancora in corso, della forma 'ibrida' di lavoro agile, che tutte le amministrazioni

hanno dovuto sperimentare in questo periodo di emergenza legata alla pandemia del COVID-19, per arrivare alla sperimentazione di una forma compiuta e condivisa di questa modalità di lavoro.

Con questo Piano triennale, il CUG si propone come interlocutore e promotore di azioni finalizzate al miglioramento del clima di lavoro e studio dell'Ateneo, lavorando in collaborazione con tutte le migliori energie presenti all'interno e all'esterno della comunità universitaria.

#### Quadro 1 – le competenze del CUG

Le **aree di competenza del CUG** riguardano:

1. il benessere organizzativo;
2. le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze e la diffusione della cultura di genere;
3. il contrasto verso ogni forma di discriminazione e violenza morale e psicologica;

Il CUG 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;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Quadro 2 – i compiti del CUG

Il CUG è un organismo di Garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Tra i **compiti propositivi del CUG** rientrano la predisposizione di piani di azioni positive per favorire:

- a) l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne - l'analisi e la programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- b) la promozione e/o il potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione;
- c) lo sviluppo dei temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d) le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- e) la predisposizione del piano delle azioni positive, con interventi e progetti, quali indagini di clima;
- f) la diffusione dei codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Tra i **compiti consultivi** formula pareri su:

- a) i progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;
- b) i piani di formazione del personale;
- c) l'orario di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa e gli interventi di conciliazione;
- d) i criteri di valutazione del personale;
- e) la contrattazione integrativa relativamente ai temi che rientrano nelle proprie competenze;

l'amministrazione deve provvedere sempre ad acquisire il parere del CUG a riguardo

Infine, il CUG ha **compiti di verifica** e deve relazionare annualmente in ordine allo stato di attuazione del piano triennale delle azioni positive dell'amministrazione, sul monitoraggio degli incarichi conferiti. Verifica inoltre su:

- a) gli esiti delle azioni in materia di pari opportunità;
- b) gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);
- d) l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alla promozione negli avanzamenti di carriera e alla sicurezza del lavoro.

Il CUG funge all'interno dell'amministrazione da importante sensore delle situazioni di malessere; a tal fine il presidente promuove la costituzione del Nucleo di ascolto.

Il CUG svolge un'azione di tutela dei lavoratori che segnalano comportamenti violenti o molesti

## Quadro 3 – metodo di lavoro del CUG

Nel PAP sono presenti le azioni da sviluppare nel triennio, e per ciascuna è indicato uno o più responsabile, con la consapevolezza che in fase di monitoraggio - in corso d'anno e alla fine di ciascun anno - 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.

Sulle linee d'azione, il CUG costruisce la programmazione da sviluppare nel Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022, sottoposto all'approvazione degli Organi di governo dell'Ateneo.

In coerenza con quanto indicato nel Piano Strategico e nei documenti d'Ateneo delle Politiche di qualità, e con il mandato ricevuto dagli Organi, alcune rappresentano azioni prioritarie.

Per ciascuna azione proposta sono indicati alcuni elementi identificativi: il titolo, i responsabili che si fanno carico di portare l'azione nei tempi previsti (resta inteso che possono partecipare tutti i componenti del CUG), i destinatari delle azioni, una breve descrizione dell'azione, le strutture coinvolte e gli eventuali partner previsti. Infine, è indicata anche l'eventuale necessità di un supporto finanziario; a tal proposito, l'indicazione sulle risorse finanziarie 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).

## Lista acronimi delle Aree/Centri:

Direzione generale (DG)

Area dei Rapporti istituzionali e con il Territorio (ARIT)

Area dei Sistemi informativi (ASI)

Area della Centrale unica di Committenza (ACUC)

Area della Didattica (ADi)

Ufficio Mobilità Internazionale (UMI)

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 e le Relazioni internazionali (ACRI)

Area per la Gestione amministrativa del Personale (AGAP)

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)

## AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2021-2023

<b>Ambito dell'Azione</b>	Azioni di miglioramento delle condizioni lavorative e di studio
<b>N. azione</b>	Azione 1
<b>Titolo</b>	<b>Nucleo di ascolto organizzato</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria e territorio
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	In applicazione della Direttiva 2/2019, Il presidente del CUG promuove la costituzione presso l'Ateneo del Nucleo di ascolto organizzato; l'azione punta a valorizzare le competenze presenti nell'Ateneo per dotare quest'ultimo di un importante strumento per affrontare situazioni di malessere collegate a fenomeni di violenza (verbale o fisica) e di discriminazione
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Rettore, DG, AGAP, Medico competente, RSSP
<b>Eventuali partner</b>	CINAP, COF, azienda ospedaliera policlinico, Procura della Repubblica CT, Associazioni interessate per competenza
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	entro il 2021
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Emanazione del Decreto Rettorale con individuazione del luogo fisico dove istituire il nucleo di ascolto e delle figure competenti. Promozione dell'iniziativa (n. comunicati su social media e carta stampata >10 nel mese precedente e successivo all'avvio dell'iniziativa).

<b>Ambito dell'Azione</b>	Azioni per la conoscenza del contesto e il miglioramento del benessere degli studenti
<b>N. azione</b>	Azione 2
<b>descrizione azione</b>	Questionario e/o intervista sul benessere degli studenti
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sul benessere organizzativo (componente studentesca): Il Benessere organizzativo degli studenti</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone e Francesca Verzi
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione riguarda la progettazione e relativa somministrazione di questionari volti a monitorare le relative condizioni di "benessere" legate all'ambiente, alle modalità di studio, ai rapporti con i docenti, con gli uffici e con i colleghi, anche in un'ottica di pari opportunità, estendendo in futuro l'indagine anche ai corsi post-laurea; in base ai risultati, e all'emergere di questioni puntuali su cui ampliare l'indagine, possono essere previste anche interviste a campione alla popolazione studentesca interessata
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Rettore, SPPR, ADI, ASI, Delegati: Didattica, Pari opportunità, Rapporti con gli studenti
<b>Eventuali partner</b>	Presidio della Qualità, Rappresentanze studentesche (corsi di laurea e dipartimenti), Consulta degli studenti
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2021
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	20% della popolazione studentesca che risponde al questionario

<b>Ambito dell'Azione</b>	Azioni per la conoscenza del contesto e il miglioramento del benessere degli studenti
<b>N. azione</b>	Azione 3
<b>descrizione azione</b>	Analisi sulla presenza di “insegnamenti bloccanti” e sulle cause
<b>Titolo</b>	<b>I "colli di bottiglia"</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone, Francesca Verzi, Manuela Lo Bianco, Marta Principato e Sergio Arfò
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione si propone di rilevare il malessere degli studenti legato alla percezione di discipline considerate come ostacoli insuperabili (materie bloccanti) o colli di bottiglia. Parallelamente all'azione messa in atto dall'Ateneo sul rilevamento delle discipline bloccanti, e grazie ai risultati lì emersi, ci si propone di analizzare la percezione degli studenti anche attraverso interviste a campione di studenti, rappresentanze studentesche, tutor didattici e docenti
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Rettore, ADI, Delegati alla Didattica, Garante/Referente degli studenti di dipartimento
<b>Eventuali partner</b>	Rappresentanze studentesche (corsi di laurea e dipartimenti); Presidenti di CdS, Direttori; Commissioni paritetiche dipartimentali
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2021
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Relazione a fine dell'attività

<b>Ambito dell'Azione</b>	Azioni per la parità di genere e pari opportunità degli studenti
<b>N. azione</b>	Azione 4
<b>descrizione azione</b>	Azione a favore degli studenti vulnerabili
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sulle speciali vulnerabilità (componente studentesca): indagine su Studenti diversamente abili, DSA, diversità e benessere</b>
<b>Responsabili</b>	Giorgio De Guidi, Giuliano Salerno, Manuela Lo Bianco, Marta Principato e Sergio Arfò
<b>Destinatari dei risultati</b>	Studenti con disabilità e DSA e la comunità universitaria UniCT
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'Azione riguarda il monitoraggio delle situazioni di benessere/malessere organizzativo e delle condizioni degli studenti universitari con disabilità, DSA o altri disturbi di natura fisica o psichica variamente rilevati (zone grigie di speciale vulnerabilità), e, in generale, disagi manifestati dagli studenti nel corso del proprio percorso universitario. Eventuali questionari o interviste potranno contribuire alla valutazione dei dati disponibili (nel rispetto della privacy). L'obiettivo è quello di 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 degli studenti in condizioni di parità. Un focus sarà dedicato alla elaborazione di percorsi dedicati con servizi anche da remoto per lo studio e la ricerca (servizi bibliotecari, didattica a distanza) a misura di studenti.

<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	CINAP, referenti CINAP dipartimentali, delegati: Pari Opportunità, Rapporti con gli studenti, Sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi; SPPR; Medico competente; Garante/referente degli studenti di dipartimento
<b>Eventuali partner</b>	Commissioni paritetiche; Consulta degli studenti, Associazioni studentesche, tutor, eventuali associazioni competenti per materia
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Carta dei servizi per gli studenti con disabilità

<b>Ambito dell'Azione</b>	<b>Azioni per la Garanzia degli studenti</b>
<b>N. azione</b>	Azione 5
<b>descrizione azione</b>	Monitoraggio dei fenomeni di malessere della componente studentesca all'interno dei dipartimenti
<b>Titolo</b>	<b>Esercizio della funzione di garanzia</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	Si intende attivare un confronto costante del CUG con 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.
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Direttori di dipartimento, Presidenti Corsi di Studio, Garante/Referente degli studenti di Dipartimento
<b>Eventuali partner</b>	Commissioni paritetiche dipartimentali, Presidio di Qualità, delegata PO
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	2021-2023
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Relazione a fine del primo anno di attività

<b>Ambito dell'Azione</b>	<b>Azioni per la parità di genere e pari opportunità</b>
<b>N. azione</b>	Azione 6
<b>descrizione azione</b>	Analisi Dati e Monitoraggio delle componenti di genere nella popolazione studentesca: in relazione a tipologie e livelli di studio, carriere, rappresentanze studentesche; mobilità internazionale in entrata e in uscita; disabilità; comparazione con altri dati come età, etnia, religione, stato familiare etc
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sulle pari opportunità (componente studentesca)</b>
<b>Responsabili</b>	Luigi Bonaventura, Zira Hichy, Manuela Lo Bianco, Marta Principato e Sergio Arfò
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste

<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	l'Azione riguarda il monitoraggio e l'analisi di dati disaggregati della popolazione studentesca in relazione al genere, e l'avvio di un osservatorio permanente sui dati raccolti al fine di rilevare eventuali disparità e proporre interventi di contrasto, anche in considerazione degli impegni da prendere sullo specifico punto delle pari opportunità ai fini dell'adesione di UNICT alla Erasmus Charter for Higher Education (ECHE). E' prevista una indagine ad hoc relativa ai dati sulla partecipazione politica e la rappresentanza su basi di genere: con riferimento in particolare alle performance di carriera degli studenti interessati, ai dati su l'elettorato attivo e passivo, candidature, durata media dei mandati etc. L'Osservatorio sulle pari opportunità costituisce una necessaria base di aggiornamento per avviare azioni di sensibilizzazione di ateneo sulle tematiche in questione e valutare i risultati degli interventi già adottati.
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	ASI, ADI/ UMI, Consulta degli studenti, delegati: Pari opportunità, Internazionalizzazione, Rapporti con gli studenti
<b>Eventuali partner</b>	CINAP, COF, CUS, Associazioni studentesche, Centro/i Studi e Ricerche di genere; eventuali docenti di aree scientifiche e/o scienze sociali
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	2021-2023
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Costituzione Osservatorio; Analisi dati e report finale.

<b>Ambito dell'Azione</b>	<b>Azioni a favore del miglioramento del clima organizzativo</b>
<b>N. azione</b>	Azioni 7
<b>descrizione azione</b>	Monitoraggio del Sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sulla Sicurezza e Prevenzione dei Rischi: Il benessere e la sicurezza</b>
<b>Responsabili</b>	Grazia Maria D'Antona, Giorgio De Guidi
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	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: 1. -misure di ateneo volte alla promozione di ambienti di studio e di lavoro <i>smoke and tobacco free</i> ; 2. sostenibilità ambientale relativa anche alla gestione dei rifiuti e del riciclo dei materiali; 3. 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), come pure di gestione di situazioni di crisi (risk assessment in casi di emergenza sanitaria o di altre situazioni associate a condizioni di pericolo per la sicurezza di persone e strutture); 4. la progettazione e realizzazione di un'applicazione dedicata alle norme e buone prassi sulla sicurezza e prevenzione dei rischi
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	DG, Delegati: Sicurezza, Referente d'Ateneo per la Sostenibilità, SPPR
<b>Eventuali partner</b>	Centri di ricerca d'Ateneo (ad es. Cohear)
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022 prime tre azioni - entro il 2023 azione 4
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Svolgimento di una giornata studio per l'esposizione delle problematiche e per la sensibilizzazione e l'individuazione delle soluzioni entro la fine del 2021

<b>Ambito dell'Azione</b>	Azioni a favore del miglioramento del clima organizzativo
<b>N. azione</b>	Azioni 8
<b>descrizione azione</b>	Monitoraggio, Ascolto e Indagine di sistema sul benessere organizzativo
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sul Benessere organizzativo (componente docente e TA): Il benessere organizzativo in Ateneo</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone, Giuliano Salerno, Francesca Verzi
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'Azione riguarda la progettazione del questionario, anche sulla base dell'esperienze maturate nella Rete nazionale dei CUG, e l'indagine di benessere organizzativo, prevedendo schede differenziate per il personale docente e TA, sulla base di parametri associati a: 1) valorizzazione delle diversità; 2) dimensioni di genere e pari opportunità; 3) status e progressioni di carriera; 4) conciliazione vita-lavoro e situazioni di stress-lavoro correlato; 5) mobbing e molestie. E' previsto anche il ricorso a ulteriori questionari brevi su puntuali temi da approfondire. L'intervento ha come obiettivo la redazione e presentazione di un documento di analisi dei risultati finalizzato alla proposta di azioni di intervento rispetto a criticità o situazioni di malessere eventualmente rilevate e alla programmazione di azioni positive.
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Rettore, DG, AGAP, SPPR, Delegate: Pari Opportunità, Sicurezza
<b>Eventuali partner</b>	Associazioni sindacali; eventuali docenti di aree scientifiche e/o scienze sociali
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2021
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Relazione a fine del primo anno di attività. Giornata di presentazione dei risultati a Rettore, DG, Nucleo di valutazione, rappresentanze sindacali, direttori, dirigenti e apicali Svolgimento di una giornata studio

<b>Ambito dell'Azione</b>	Azioni di miglioramento delle condizioni lavorative e di studio
<b>N. azione</b>	Azioni 9
<b>descrizione azione</b>	Supporto alle persone fuorisede che studiano o lavorano nell'Università di Catania
<b>Titolo</b>	<b>Servizi di accoglienza per il benessere di studenti, docenti e personale in ingresso da altre sedi</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone, Marta Principato, Manuela Lo Bianco, Sergio Arfò
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Ateneo

<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'Azione si propone di supportare la mobilità e la prima accoglienza dei 'fuorisede', italiani o stranieri, che studiano, lavorano o arrivano in visita nell'Università di Catania, agevolando in particolare i servizi di trasporto, di assistenza sanitaria, di ricerca alloggi e delle procedure amministrative (ottenimento di visti, attivazione di conti bancari etc.). Il CUG intende promuovere la formazione di un tavolo di coordinamento per l'organizzazione di un Welcome Point dedicato che agevolerà l'elaborazione di strategie concertate di intervento che tengano conto delle esigenze delle diverse categorie di destinatari (studenti, docenti e personale, italiani o stranieri), delle relative situazioni personali e familiari (presenza di figli minori, disabilità) e della disponibilità o ricerca di fonti di finanziamento per il sostegno ai servizi dei fuorisede.
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Rettore, DG, ARIT, ADI/UMI, ACRI, ASI, Delegati: Pari opportunità, Patrimonio, edilizia e contratti, Internazionalizzazione; SSC.
<b>Eventuali partner</b>	Consulta degli studenti, Centri di Ricerca e Servizio, ERSU, CUS, aziende trasporti, Comune di Catania, Associazioni studentesche, Erasmus Student Network (ESN) associazioni di categoria coinvolte su invito CINAP
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2021
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Definizione del tavolo tecnico d'Ateneo e delle risorse (umane, strutturali e finanziarie) necessarie a implementare in modo efficace un Welcome Point

<b>Ambito dell'Azione</b>	<b>Azioni di miglioramento delle condizioni lavorative e di studio</b>
<b>N. azione</b>	Azioni 10
<b>descrizione azione</b>	Azione a favore dei dipendenti disabili; Azione a favore del reinserimento e aggiornamento del personale a seguito di periodi di assenza dal lavoro
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sulle speciali vulnerabilità (componente docente e TA): il personale diversamente abile e il personale di ritorno da assenze di lungo periodo</b>
<b>Responsabili</b>	Giorgio De Guidi, Angela Guglielmino
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione prevede la raccolta dei dati disponibili presso l'Area del Personale (nel rispetto della privacy) e il monitoraggio delle condizioni di lavoro, logistiche, di benessere e sicurezza di personale docente e TA con disabilità (permanenti o temporanee), in presenza di segnalate situazioni di malattia o difficoltà personali o familiari, di rientro al lavoro al termine di periodi di congedo o dopo periodi di assenza prolungati, con particolare riferimento al reinserimento lavorativo di chi è rimasto assente per lunghi periodi, attraverso azioni positive di affiancamento o supporto.
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	DG, CINAP, AGAP, delegati: Pari opportunità, Sicurezza, prevenzione e protezione dei rischi, Terza Missione

<b>Eventuali partner</b>	COF, Dipartimenti, Centri di ricerca e servizio, Stakeholder territoriali interessati per competenza (ad es. Associazione Onconauti); Associazioni sindacali/di categoria
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	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

<b>Ambito dell'Azione</b>	<b>Azioni di miglioramento delle condizioni lavorative e di studio</b>
<b>N. azione</b>	Azioni 11
<b>descrizione azione</b>	Indagine conoscitiva sulla situazione del personale universitario che svolge attività ospedaliera
<b>Titolo</b>	<b>Lavorare in strutture ospedaliere</b>
<b>Responsabili</b>	Francesca Verzi e Manuela Lo Bianco
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	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
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Delegata PO, DG, ARSSAN, SPPR, Delegati: Sicurezza, Sanità e Innovazione in ambito medico
<b>Eventuali partner</b>	
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Predisposizione e somministrazione dei questionari entro il 2022 Giornata di studi con esperti interni e esterni

<b>Ambito dell'Azione</b>	<b>Azioni di prevenzione e contrasto della violenza e di ogni altra forma di discriminazione fisica e/o morale</b>
<b>N. azione</b>	Azione 12
<b>descrizione azione</b>	Carriere alias per contrastare discriminazioni di genere
<b>Titolo</b>	<b>Regolamento carriere alias</b>
<b>Responsabili</b>	Francesca Verzi e Giuliano Salerno
<b>Destinatari dei risultati</b>	comunità universitaria e territorio
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione riguarda la proposta di un regolamento d'Ateneo per la disciplina delle carriere alias per studenti/studentesse che abbiano intrapreso un percorso giuridicamente valido di cambiamento di genere e monitoraggio delle misure attuative
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	ARIT, ADI, Responsabile d'Ateneo per il Trattamento dei dati, Ufficio Protezione Dati, ASI, Delegata PO
<b>Eventuali partner</b>	

Tempi e fasi di attuazione	Entro 2021
Indicatori/Misure di raggiungimento	Emanazione del Regolamento sulle carriere Alias

Ambito dell'Azione	Azioni di promozione della cultura di genere e delle pari opportunità
N. azione	Azione 13
descrizione azione	Azioni di supporto alla redazione del Bilancio di Genere
Titolo	<b>Bilancio di genere</b>
Responsabili	Germana Barone, Francesca Verzì e Luigi Bonaventura
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria e territorio
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'azione si propone di supportare l'Ateneo nella redazione del primo bilancio di genere dell'Ateneo di Catania
Strutture e figure universitarie coinvolte	Delegata Pari opportunità, DG, AGAP, ASI, ACRI
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2021
Indicatori/Misure di raggiungimento	Redazione delle linee guida del bilancio di genere

Ambito dell'Azione	Azioni per la parità di genere e pari opportunità
N. azione	Azione 14
descrizione azione	Monitoraggio delle dimensioni di genere rispetto ai ruoli, alle qualifiche, alle condizioni retributive e alle rappresentanze
Titolo	<b>Osservatorio sulle pari opportunità (componente personale docente e TA): monitoraggio dei ruoli nella comunità universitaria</b>
Responsabili	Luigi Bonaventura e Grazia Maria D'Antona
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'Azione riguarda il monitoraggio e l'analisi di dati disaggregati del personale UniCT in relazione al genere. Essa si propone di avviare un osservatorio permanente sui dati raccolti al fine di rilevare eventuali disparità e interventi di contrasto: ruoli e retribuzioni, componenti rappresentative degli organi monocratici e collegiali dell'Ateneo. L'obiettivo è quello di individuare dinamiche di genere utili a descrivere possibili azioni di miglioramento.
Strutture e figure universitarie coinvolte	AGAP, AFI, ASI, ARIT, Delegata Pari opportunità
Eventuali partner	Centri di Ricerca
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2022
Indicatori/Misure di raggiungimento	Analisi dati e Report finale

Ambito dell'Azione	Azioni di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro
N. azione	Azione 15
descrizione azione	Lavoro agile: studio e progetto pilota

<b>Titolo</b>	<b>Il lavoro agile e la sperimentazione in Ateneo</b>
<b>Responsabili</b>	Francesca Verzi, Angela Guglielmino, Chiara Scollo, Barbara Russo
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione vuole individuare possibili strumenti a disposizione dell'amministrazione per intervenire sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro e migliorare il benessere organizzativo del personale. Attraverso lo studio dei casi di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, le possibilità di utilizzazione degli strumenti messi a disposizione delle PA (ad esempio il toolkit del Progetto VELA) e l'esperienza maturata in Ateneo nella situazione emergenziale legata al COVID-19, si vogliono verificare le possibili applicazioni ed implementazioni nelle attività dell'Ateneo anche in fase non emergenziale
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	DG, AGAP, Rappresentanze sindacali
<b>Eventuali partner</b>	Laureandi. Esperti sulla tematica
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Documento di proposte per il lavoro agile. Giornata di studio

<b>Ambito dell'Azione</b>	
<b>N. azione</b>	Azione 16
<b>descrizione azione</b>	Ricognizione delle competenze
<b>Titolo</b>	<b>Competenze interne all'Ateneo</b>
<b>Responsabili</b>	Francesca Verzi, Giuliano Salerno
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria e territorio
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione nasce sulla volontà di conoscere e mettere in comunicazione tutti gli studiosi e professionisti presenti in Ateneo attraverso l'istituzione di un'anagrafe delle competenze sui temi d'interesse del CUG per consentire la valorizzazione dei saperi ed esperienze presenti in Ateneo
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Dipartimenti e strutture dell'Ateneo, Ufficio Protezione Dati
<b>Eventuali partner</b>	
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2021
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Pagina web con la descrizione delle competenze. Pubblicizzazione e richiesta di manifestazione di interesse entro settembre 2020

<b>Ambito dell'Azione</b>	<b>Azioni di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro</b>
<b>N. azione</b>	Azione 17
<b>descrizione azione</b>	L'orario di lavoro
<b>Titolo</b>	<b>Primi risultati dell'applicazione del nuovo Regolamento dell'orario di lavoro</b>
<b>Responsabili</b>	Angela Guglielmino, Maria Grazia D'Antona, Andreina Cancaro
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non Previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione riguarda la ricognizione della prima applicazione del nuovo regolamento sull'orario di lavoro emanato nel 2019

<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	DG, AGAP
<b>Eventuali partner</b>	Rappresentanze sindacali
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2021
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Relazione sui primi risultati dell'analisi entro il 2021. Documento di sintesi della ricognizione.

<b>Ambito dell'Azione</b>	
<b>N. azione</b>	Azione 18
<b>descrizione azione</b>	<b>Azioni di Formazione e Sensibilizzazione</b>
<b>Titolo</b>	<b>Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG e su tematiche di sviluppo sostenibile</b>
<b>Responsabili</b>	(responsabili di volta in volta stabiliti)
<b>Destinatari dei risultati</b>	comunità universitaria e territorio
<b>Risorse finanziarie</b>	Ateneo
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	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 su quelle riguardanti lo sviluppo sostenibile
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	ACRI, ATM, Dipartimenti e strutture, Delegata Pari opportunità, Referente di Ateneo alla Sostenibilità
<b>Eventuali partner</b>	docenti; Centri di ricerca d'Ateneo, ad es. Genus
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	triennio 2021-2023
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Presentazione di almeno 1 percorso formativo/anno

<b>Ambito dell'Azione</b>	
<b>N. azione</b>	Azione 19
<b>descrizione azione</b>	<b>Azioni di Formazione e Sensibilizzazione</b>
<b>Titolo</b>	<b>Convegni, tavole rotonde, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli; premi di laurea, premi di ricerca, menzioni di merito</b>
<b>Responsabili</b>	(responsabili di volta in volta stabiliti)
<b>Destinatari dei risultati</b>	comunità universitaria e territorio
<b>Risorse finanziarie</b>	Risorse del CUG, eventuali contributi esterni
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	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; istituzione di premi annuali o menzioni di merito per le migliori tesi di laurea, di dottorato o di specializzazione su questioni di interesse e competenza CUG; 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.

<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	ATM; ACRI, SiMuA, ARI, ADI, Delegati: Terza missione, Pari opportunità, Comunicazione
<b>Eventuali partner</b>	Centri di ricerca d'Ateneo (ad es. Genus); Collaborazione con altre istituzioni ed enti a livello locale e nazionale; Cliniche legali
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	triennio 2021-2023 (incluso bando e premiazione annuale)
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Svolgimento di almeno un evento per ogni anno

<b>Ambito dell'Azione</b>	Azione per il benessere organizzativo e per le pari opportunità
<b>N. azione</b>	azione 20
<b>descrizione azione</b>	Luoghi per l'infanzia
<b>Titolo</b>	<b>L'ateneo per l'infanzia</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone
<b>Destinatari dei risultati</b>	Tutta la comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	Nell'obiettivo di verificare la possibilità di realizzare servizi dedicati per i figli della popolazione studentesca, del personale docente e di quella tecnico amministrativo dell'Ateneo, si propone la costituzione di un gruppo di lavoro d'Ateneo per lo studio delle esigenze effettive della comunità universitaria
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Delegate Pari Opportunità e Rapporti con gli studenti
<b>Eventuali partner</b>	Dipartimento Scienze della Formazione
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	2021-2023
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Redazione di uno studio di fattibilità volto a verificare la consistenza dell'effettiva esigenza all'interno della comunità universitaria, l'individuazione di eventuali locali idonei e di possibili modalità di gestione, anche innovative