

# PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023

*Proposto dal Comitato Unico di Garanzia approvato dal Consiglio di amministrazione federato nella seduta del 29 gennaio 2021 su parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 22 gennaio 2021*

*Allegato al Piano della Performance.*

# SOMMARIO

<b>PREMESSA NORMATIVA</b>	<b>4</b>
<b>IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE</b>	<b>5</b>
<b>COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</b>	<b>7</b>
<b>PROPOSTE</b>	<b>7</b>
Azione “Indagine conoscitiva”	9
Azione “Informazione e formazione”	9
Azione “Il nido più adatto”	10
Azione “Un aiuto quando serve”	10
Azione “Le vacanze dei bambini e delle bambine”	11
Azione “Un aiuto per i nostri anziani e/o per i diversamente abili”	12
Azioni “Telelavorando” e “Lavoro Agile”	12
Azione “Ferie solidali”	13
Azione “Imparare a pensare le differenze”	13
Azione “Una rete per la parità”	13
Azione “Attenzione alla comunicazione!”	13
Azione “Donne e Scienze”	14
Azione “Carriera alias”	14
Azione “Uno sportello di ascolto”	15
Azione “Supporto psicologico”	15
Azione “Conoscere le esigenze di tutti”	15
Azione “Miglioramento del clima”	16
Azione “In forma”	16
Azione “Medicina di genere”	17
Azione “Benessere alimentare”	17
<b>ALLEGATO A</b>	<b>18</b>



**PREMESSA NORMATIVA**

Il presente documento è redatto in ossequio della normativa vigente e in particolare del:

- ✓ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e in particolare l'art. 57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, in breve, Comitato Unico di Garanzia o Comitato o CUG), organismo che sostituisce, assumendone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- ✓ Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- ✓ Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità il 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- ✓ Direttiva n. 2/2019 Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità;
- ✓ vigente Statuto della Scuola Normale Superiore, in particolare l'art. 53;
- ✓ vigente Regolamento della Scuola Normale Superiore per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore.

## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE

Premesso che

- l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dall'Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto a ogni forma di discriminazione e mobbing,
- l'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57,

è stato istituito presso la Scuola Normale Superiore il Comitato Unico di Garanzia secondo quanto indicato dalla Direttiva del 4 marzo 2011, adottata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità dalle: 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".

Il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, sia contrastando le discriminazioni che favorendo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici sulla base delle novità introdotte

dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e delle indicazioni derivanti dal Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.lgs. 81/2008), e dal Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

L'unificazione di competenze dovrà determinare un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, una semplificazione organizzativa e quant'anche la riduzione dei costi indiretti di gestione dovrà andare a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57, comma 1, lett. d) del D.lgs. 165/2001.

Il Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore (d'ora in avanti Scuola) è stato costituito con Decreto del Segretario Generale n. 167/2015 e con Decreto del Segretario Generale nn. 25/2019, n. 111/2020 e 288/2020 e loro s.m.i.

Ai sensi dell'art. 8 del Regolamento di funzionamento, nello svolgimento della sua attività, il Comitato può operare in gruppi di lavoro articolati per singoli o più settori d'intervento. Il Comitato ha pertanto individuato i seguenti gruppi di lavoro e in ambito di ciascuno un referente:

- 1) *Regolamento di funzionamento*: per l'aggiornamento del regolamento di funzionamento del Comitato alla luce delle novità sia normative che statutarie e dei regolamenti interni alla SNS;
- 2) *Azioni positive*: per la definizione delle misure e degli interventi utili per la elaborazione e l'implementazione del Piano triennale di azioni positive da sottoporre all'approvazione da parte dell'Amministrazione e per la promozione di accordi, convenzioni e progetti al fine di garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati;
- 3) *Comunicazione istituzionale*: mantenimento della pagina web del CUG nel sito istituzionale della Scuola, monitorando il continuo aggiornamento dei contenuti e diffusione di iniziative proposte;

- 4) *Networking ed eventi*: per i contatti con le analoghe strutture a livello locale, regionale, nazionale ed europeo;
- 5) *Indagini conoscitive*: per l'analisi della situazione esistente nella SNS in ordine alle funzioni del CUG;
- 6) *Pari Opportunità e Bilancio di Genere alla Scuola Normale*.

## **COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il CUG, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del D.lgs. 165/2001 (così come modificato dall'articolo 21 della Legge 183/2010), esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, dai contratti collettivi o altre disposizioni che in precedenza erano attribuite ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il CUG della Scuola collabora con la Consigliera di fiducia e il Comitato garante del Codice etico.

## **PROPOSTE**

Il CUG, anche integrando le azioni realizzate con i precedenti Piani ed espone nella relazione annuale per l'anno 2019 predisposta ai sensi della Direttiva n. 2/2019 già citata, presenta il seguente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, basato sullo stanziamento economico dell'anno 2021<sup>1</sup> e che costituisce un allegato al Piano della Performance.

Le misure e gli interventi previsti nel presente Piano sono di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale tecnico-amministrativo, personale dirigente, personale docente e ricercatore, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori, titolari di borse).

In generale, le azioni sono a carico delle risorse della Scuola, poiché di norma sono stanziati annualmente in bilancio dei fondi per le attività del CUG.

Le attività presuppongono indagini e formazione interna, volte a conoscere le reali e diverse esigenze, il possibile bacino di utenza e le aspettative, nonché consultazioni esterne per instaurare sinergie e collaborazioni con enti e soggetti operanti a livello locale, regionale e nazionale nei settori di interesse.

---

<sup>1</sup> Importo stanziato sulla voce COAN 04.43.18.17 Interventi assistenziali a favore del personale - pari opportunità.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive indicate nel presente Piano sono i seguenti:

- indagine e formazione;
- conciliazione tempi di lavoro e vita familiare;
- cultura della parità;
- monitoraggio e ascolto;
- benessere e qualità della vita.

Di seguito vengono illustrate le azioni prioritarie, per ciascun ambito, che potranno essere rimodulate e/o integrate tenendo conto anche del persistere dell'emergenza sanitaria legata all'epidemia COVID-19.



## INDAGINE E FORMAZIONE

In tale specifico ambito il Comitato intende promuovere una serie di interventi tesi a divulgare, formare e informare le componenti della Scuola al fine di acquisire maggiore consapevolezza su specifiche tematiche quali:

- mobbing
- benessere organizzativo
- parità di genere
- stress da lavoro correlato.

### Azione “Indagine conoscitiva”

In tale specifico ambito il CUG ritiene opportuno effettuare indagini periodiche:

- **Analisi della conoscenza** e conseguente personalizzazione delle attività di informazione e formazione rivolte alle varie componenti della Scuola in merito alle problematiche su benessere nel luogo di lavoro e fenomeni di discriminazione e di mobbing.
- **Analisi di clima** svolta con specifica attenzione all'individuazione di quelle fragilità organizzative che possono rendere l'ambiente di lavoro terreno fertile per lo sviluppo di dinamiche mobbizzanti. I risultati di tale analisi potranno e dovranno poi essere utilizzate per affinare la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 del D. lgs. 81/08.

### Azione “Informazione e formazione”

Tale azione prevede le attività di formazione e informazione di seguito esplicitate, rispettivamente rivolte ai componenti del Comitato per l'accrescimento delle proprie competenze e alle componenti della Scuola per prevenire problematiche/conflittualità.

- **Cicli di seminari**, con l'intervento di esperti e specialisti, sui temi ritenuti di maggiore interesse e in ordine ai quali il Comitato ritiene di dover stimolare sensibilità e attenzione.
- **Percorsi formativi e d'aggiornamento continuativi** ai membri del CUG e della Scuola, finalizzati a dare ai partecipanti strumenti conoscitivi e operativi sulle migliori prassi di prevenzione al mobbing in modo distinto seppur connesso alla valutazione del rischio “stress da lavoro correlato”.

- **Corsi di formazione** sui temi specifici anche in collaborazione con altri enti territoriali quali Università di Pisa, Scuola Superiore Sant’Anna, Azienda Ospedaliera Pisana, INAIL, etc.

*RISORSE:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 1.500,00)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

#### **Azione “Attività per bambine e bambini”**

Promuovere cicli di incontri diversificati sulla base delle età dei partecipanti per sensibilizzarli alla vita dell’ateneo e alla storia degli edifici che lo ospitano. L’azione potrà prevedere il coinvolgimento del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

### **CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E VITA FAMILIARE**

In tale specifico ambito, il Comitato intende proseguire e implementare alcune azioni già portate avanti dal Comitato medesimo che tengono conto delle esigenze della vita familiare, con particolare riferimento alla cura dei bambini, nonché all’assistenza dei familiari anziani e/o con disabilità. Di seguito le azioni proposte.

#### **Azione “Il nido più adatto”**

- Garantire condizioni agevolate per l’accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti.
- Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati all’iscrizione e alla frequenza dei nidi individuati dagli interessati in base alle proprie specifiche esigenze, anche logistiche: tale specifica misura prevede un requisito per l’accesso (ISEE inferiore a una determinata soglia) e un contributo di norma pari al 20% della spesa annua documentata, rinviando alle modalità individuate per l’anno 2020 (rif. DD n. 695/2020).

*RISORSE:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 3.000,00)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

#### **Azione “Un aiuto quando serve”**

- Garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti con operatori del settore (cooperative, associazioni, etc.).
- Sostenere finanziariamente i genitori nei costi sostenuti per la cura dei figli (baby sitting, ludoteche e altri servizi di assistenza affini, quali aiuto compiti, tutoraggio, etc.) in orario scolastico ed extrascolastico, in caso di malattia e per ogni altra necessità familiare. Il Comitato ha previsto il rimborso da parte della Scuola delle spese sostenute dalle famiglie per la fruizione delle tipologie di servizi sopra menzionate secondo le modalità stabilite nell'Allegato A al presente Piano.

In via eccezionale, a causa del perdurare della situazione di emergenza sanitaria legata all'epidemia COVID-19, a fronte delle molteplici difficoltà per la cura dei minori, il CUG dispone per l'anno 2021 che la quota massima rimborsabile per ciascun richiedente è pari a:

- € 500,00 in caso di ISEE inferiore o pari alla soglia standard individuata nel regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo;
- € 250,00 in caso di ISEE superiore alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo e inferiore alla soglia massima di € 60.000.

Il contributo sarà erogato fino a esaurimento del budget a disposizione, garantendo prioritariamente il rimborso delle spese dei richiedenti con ISEE inferiore o pari alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo.

*RISORSE:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 12.000)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

### **Azione "Le vacanze dei bambini e delle bambine"**

- Garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti.
- Sostenere finanziariamente i genitori nei costi per l'iscrizione e la frequenza dei figli ai campi estivi e invernali, o per la frequenza di ludoteche per i periodi di vacanza e/o di interruzione dei servizi educativi e delle attività scolastiche.

Tale specifica misura prevede un requisito per l'accesso (ISEE inferiore o pari alla soglia standard individuata nel regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo) e un contributo pari al 60% dei costi sostenuti dai genitori per un

periodo massimo di tre settimane per i campi solari estivi e di una settimana per i campi invernali, rinviando alle modalità individuate per l'anno 2020 (rif. DD n. 695/2020).

*RISORSE:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 4.000,00)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

#### **Azione “Un aiuto per i nostri anziani e/o per i diversamente abili”**

- Garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti.

Il Comitato, in via complementare rispetto alla previsione di una provvidenza prevista dal vigente regolamento in materia a favore del personale tecnico amministrativo, propone di attivare una o più convenzioni con strutture e soggetti qualificati, operanti nel settore dell'assistenza agli anziani e ai diversamente abili, per assicurare condizioni agevolate a tutte le componenti della Scuola.

- Sostenere finanziariamente le componenti della Scuola, diverse dal personale tecnico amministrativo, nei costi sostenuti per i servizi di cura e assistenza, secondo i criteri attuativi individuati dalla Commissione per le provvidenze al personale tecnico amministrativo.

*RISORSE:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 3.000,00)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

#### **Azioni “Telelavorando” e “Lavoro Agile”**

Il Comitato auspica che il telelavoro, introdotto dapprima in via sperimentale e oggi divenuta una realtà presso la Scuola, possa rappresentare una valida opportunità soprattutto nelle situazioni di necessità personali, anche temporanee, o nel caso di carichi di responsabilità familiari gravosi.

Il Comitato favorisce inoltre forme innovative di prestazione lavorativa e auspica che, a seguito della sperimentazione avvenuta durante il periodo di emergenza sanitaria legata all'epidemia COVID-19, la Scuola promuova la modalità del Lavoro Agile (Smart Working) per conciliare le esigenze di cura familiare con l'attività lavorativa nell'ottica di garanzia delle pari opportunità.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

**Azione “Ferie solidali”**

Informazione e sensibilizzazione in merito all’istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018 e dalla Circolare in materia di ferie del personale tecnico-amministrativo e programmazione delle ferie dell’anno 2019 del Segretario generale SNS (prot. n. 9158/2019).

<b>CULTURA DELLA PARITÀ</b>
-----------------------------

Il Comitato propone la promozione – in forma diretta o partecipata – di iniziative aperte al territorio tese a divulgare, informare e sensibilizzare l’opinione pubblica sul tema della cultura di genere e più in generale della parità e delle pari opportunità, anche attraverso percorsi di conoscenza e approfondimento.

Di seguito le azioni proposte.

**Azione “Imparare a pensare le differenze”**

Promuovere, in forma diretta e/o partecipata, attività di sensibilizzazione circa l’importanza e la ricchezza dell’accoglienza e del rispetto delle diversità espresse in più ambiti e livelli, attraverso percorsi di formazione, conoscenza e approfondimento. In tale azione è compresa la possibilità di finanziare la partecipazione delle allieve e degli allievi della Scuola ad attività formative sulle tematiche di genere.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

**Azione “Una rete per la parità”**

Proseguire la collaborazione, il confronto e lo sviluppo di sinergie con altri organismi di parità operanti a livello locale, regionale, nazionale ed europeo.

*RISORSE: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 500,00)*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

**Azione “Attenzione alla comunicazione!”**

Proporre una maggiore attenzione alla comunicazione della Scuola nel rispetto della parità

di genere, in particolare a quella istituzionale (pagine web, bandi, note, circolari, modulistica, etc.), con l'eventuale coinvolgimento nello studio del linguaggio delle componenti della Scuola. A tal proposito il CUG ha elaborato delle linee guida per le pari opportunità di genere in convegni ed eventi organizzati presso la Scuola che sono state approvate dal Senato Accademico nel 2020.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

### **Azione "Donne e Scienze"**

Nel considerare necessaria una maggiore attenzione allo sviluppo della sensibilità di genere, si propone il finanziamento (anche in collaborazione con i CUG dell'Università di Pisa e della Scuola Superiore Sant'Anna) per la frequenza di summer/winter school e di altre attività formative in particolare nei settori STEM, al fine di incentivare la presenza del genere femminile, sostenendo tali iniziative a favore delle allieve e delle figlie delle varie componenti della Scuola.

*RISORSE: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 1.500,00)*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

### **Azione "Carriera alias"**

- Monitorare la "carriera alias", collaborando con gli Uffici competenti per il buon funzionamento della procedura.
- Assicurare la diffusione e la comunicazione delle informazioni riguardo alla carriera alias all'interno della comunità della Scuola.
- Collaborare con le diverse componenti della Scuola per individuare eventuali criticità e possibili soluzioni.

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

**MONITORAGGIO E ASCOLTO**

Il Comitato si propone di accogliere le segnalazioni relative a problematiche generalizzate o specifiche rientranti nel proprio ambito di azione e proporre una serie di misure e interventi tesi atti a informare e indirizzare l'utenza verso professionisti o strutture competenti.

Di seguito le azioni proposte.

**Azione "Uno sportello di ascolto"**

Garantire un canale di comunicazione sempre aperto con il Comitato attraverso la casella di posta elettronica del Comitato medesimo (cug@sns.it) o il form di contatto attivo sul sito istituzionale della Scuola nell'apposita sezione dedicata al Comitato.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

**Azione "Supporto psicologico"**

Il Comitato apprezza il servizio di assistenza psicologica previsto per gli allievi<sup>2</sup>.

Vista la situazione emergenziale legata all'epidemia COVID-19, il Comitato auspica l'attivazione di un supporto psicologico anche per il personale strutturato e non strutturato della Scuola a fronte di eventi luttuosi e di grave malattia.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

**Azione "Conoscere le esigenze di tutti"**

Rilevare periodicamente, attraverso la somministrazione di questionari, le esigenze e il punto di vista delle componenti della Scuola rispetto a una o più tematiche rientranti nella sfera di competenza del Comitato.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

---

<sup>2</sup> Il riferimento è al vigente Regolamento per la vita collegiale e il funzionamento delle strutture collegiali della Scuola e in particolare all'art. 2.

**Azione “Miglioramento del clima”**

Al fine di consentire maggiore sensibilizzazione e informazione, nell’ottica di pari opportunità e benessere organizzativo ma anche di tutela dell’ambiente di lavoro sicuro e salubre, si propone di organizzare momenti di ascolto, tavole rotonde con il Consigliere di fiducia e il RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione).

**BENESSERE E QUALITÀ DELLA VITA**

In questo ambito il Comitato si propone di intervenire con iniziative volte a sviluppare nella Scuola una maggiore consapevolezza delle azioni appropriate per la salvaguardia della salute, con attenzione alle differenze di genere, socio-culturali e all’inclusione. Di seguito le azioni proposte.

**Azione “In forma”**

- Proporre conferenze e corsi pratici con specialisti e associazioni su tematiche concernenti la salute e gli stili di vita da cui trarre utili indicazioni per prevenire o affrontare le situazioni di disagio più diffuse (a titolo esemplificativo, la prevenzione dei tumori al seno, le patologie della colonna vertebrale, lo stress psicologico, etc.).
- Garantire condizioni agevolate per l’accesso e la fruizione di servizi sportivi, fisioterapici e riabilitativi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti.
- Sostenere, attraverso un contributo, le componenti della Scuola rappresentate nel Comitato per quanto riguarda i costi sostenuti per attività sportiva e riabilitativa a seguito di accertato infortunio o problema di salute anche temporaneo, secondo i criteri attuativi individuati dalla Commissione per le provvidenze al personale tecnico amministrativo per le spese mediche, senza possibilità di cumulo.

L’azione potrà prevedere il coinvolgimento del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne e del Servizio Prevenzione e Protezione.

*RISORSE SNS:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 1.500,00)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023



**Azione “Medicina di genere”**

Organizzare e promuovere incontri informativi e/o divulgativi sulla Medicina di Genere mediante l’ausilio e il coinvolgimento delle strutture sanitarie interessate con l’eventuale collaborazione del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

**Azione “Benessere alimentare”**

Organizzare e promuovere incontri di formazione su alimentazione e stili di vita sani con l’eventuale collaborazione del Servizio Ristorazione, Collegi e Ospitalità e del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

Si precisa che le stime di spesa previste per ogni singola azione non sono vincolate all’azione stessa e che eventuali risparmi per un’azione potranno essere utilizzati per le altre nel caso se ne ravvisasse la necessità.

**ALLEGATO A****MISURA SPECIFICA: AZIONE POSITIVA “UN AIUTO QUANDO SERVE”****RIMBORSO**

La Scuola Normale Superiore rimborserà la spesa relativa alla specifica azione, purché supportata da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, per un massimo di Euro 250,00. Il rimborso è subordinato all’attestazione in corso di validità di un indicatore della situazione economica equivalente (ISEE ordinario) inferiore o pari alla soglia standard individuata nel regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo.

In via eccezionale, a causa del perdurare della situazione di emergenza sanitaria legata all’epidemia COVID-19, la Scuola **nel 2021** rimborserà la spesa relativa alla specifica azione, purché supportata da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, per un massimo di:

- € 500,00 in caso di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo;
- € 250,00 in caso di ISEE superiore alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo e inferiore alla soglia massima di € 60.000.

Il rimborso non sarà riconosciuto se il richiedente è in ferie o in congedo parentale. Non sarà possibile cumulare il presente rimborso con altre tipologie di ristoro (bonus, detrazioni fiscali, etc.) previste dalla legislazione per tempo vigente.

**FREQUENZA**

Il periodo di utilizzo del servizio dovrà coincidere con il periodo scolastico con esclusione del periodo per interruzione delle attività scolastiche.

**DESTINATARI**

Potranno usufruire del servizio tutte le componenti della Scuola con rapporto in essere alla data e durante il periodo di frequenza del servizio.

**DOCUMENTAZIONE**

La richiesta di contributo dovrà essere giustificata sulla base di documenti intestati al

richiedente o al soggetto beneficiario riportante l'indicazione della prestazione e del figlio fruitore. La documentazione presentata dovrà essere conforme alla relativa disciplina fiscale (ricevute fiscali, fatture). In particolare, per il servizio di baby-sitting saranno richiesti i documenti comprovanti la spesa e l'esistenza di un rapporto contrattuale (es. contratto di lavoro).