

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

*Proposto dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore, approvato dal
Consiglio di amministrazione federato nella seduta del 31 gennaio 2022
su parere favorevole del Senato accademico espresso
nella seduta del 27 gennaio 2022*

Allegato al Piano della Performance

SOMMARIO

PREMESSA NORMATIVA	3
IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE	4
COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	6
PROPOSTE	6
Azione "Indagine conoscitiva"	8
Azione "Informazione e formazione"	8
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
Azione "Lavoro da remoto"	12
Azioni "Ferie solidali" e "flessibilità oraria"	13
Azione "Sportello antiviolenza" in collaborazione con i CUG UNIPI e Scuola S. Anna	14
Azione "Imparare a pensare le differenze"	14
Azione "Una rete per la parità"	14
Azione "Attenzione alla comunicazione!"	15
Azione "Donne e Scienze"	15
Azione "Carriera alias"	15
Azione "Uno sportello di ascolto"	16
Azione "Supporto psicologico"	16
Azione "Conoscere le esigenze di tutti"	16
Azione "Miglioramento del clima"	17
Azione "In forma"	18
Azione "Medicina di genere"	18
Azione "Benessere alimentare"	19
ALLEGATO A	20

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" come modificato dalla L.n. 162/2021;
- ✓ 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) e dalla L. n. 162/2021.

L'unificazione di competenze dovrà determinare un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, una semplificazione organizzativa e quand'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 promuovendo la diffusione delle iniziative proposte attraverso vari canali (email,

rete intranet, etc.);

- 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 e delle problematiche emergenti nella SNS in ordine alle funzioni del CUG anche al fine di predisporre la relazione annuale del CUG;
- 6) *Pari Opportunità e Bilancio di Genere alla Scuola Normale*: in particolare, nel 2021 è stato costituito un gruppo di lavoro della SNS coordinato dal Presidente del CUG e del quale fanno parte anche alcuni componenti del CUG per l'elaborazione del Gender equality plan (GEP) e che proseguirà la propria attività nei primi mesi del 2022 sino al completamento del GEP;
- 7) *Sportello anti violenza in collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità dell'Università di Pisa e della Scuola Superiore S. Anna*.

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 esposte nella relazione annuale per l'anno 2020 predisposta ai sensi della Direttiva n. 2/2019 già citata, presenta il seguente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, basato sullo stanziamento economico per l'anno 2022¹ 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.

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

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.

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
- conciliazione vita lavorativa/vita familiare

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.
- **Analisi delle necessità e dei bisogni** per individuare le misure da intraprendere in tema di conciliazione (in programma per l’anno 2022).

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/confliittualità.

- **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.
- **Iniziative di informazione e sensibilizzazione** sulle funzioni del CUG e degli altri organismi presenti nella Scuola (Consigliere/a di fiducia, Comitato garante del Codice etico, Delegato/a alle attività inerenti la disabilità e le pari opportunità).

RISORSE: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 1.880,00)

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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 dell’Ufficio Comunicazione e del Servizio Eventi culturali e career services.

RISORSE SNS

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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 per il personale della Scuola (tecnico-amministrativo, docente e ricercatore), le/gli allieve/i dei corsi ordinari e dei corsi di perfezionamento/dottorato e i titolari di assegni di ricerca.

Azione "Il nido più adatto"

- Garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti anche in collaborazione con altri enti del territorio.
- Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati all'iscrizione e alla frequenza dei servizi educativi per l'infanzia (3-36 mesi/frequenza nido) individuati dagli interessati (sia strutture pubbliche, convenzionate e private) 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 30% della spesa annua documentata. In via generale, non sono finanziabili i costi sostenuti per l'iscrizione e la frequenza di scuole dell'infanzia (3-6 anni) gestite da soggetti privati non convenzionati; tuttavia, in presenza di situazioni particolari, il CUG, in un'ottica massima conciliazione, prevede la possibilità di riconoscere le relative spese nei casi in cui la scelta di avvalersi di strutture educative private per l'infanzia corrisponda alla necessità, debitamente documentate, di avvalersi di un servizio pomeridiano prolungato oltre le ore 16.00, quali, a titolo esemplificativo: minore distanza della struttura privata dal luogo di lavoro rispetto a una struttura pubblica, distanza superiore a 15 km della sede di lavoro rispetto al luogo di domicilio.

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

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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, servizi di pre e post scuola***) in orario scolastico ed extrascolastico, nei casi di malattia, sospensione dei servizi educativi e di istruzione, e per far fronte ad ogni altra necessità. Il Comitato ha previsto il rimborso da parte della Scuola delle spese sostenute per la fruizione delle tipologie di servizi sopra menzionati.

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 anche per l'anno 2022 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 € 60.000,00.

Il contributo sarà erogato fino a esaurimento del budget a disposizione per l'azione, 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 € 3.500)

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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 (con o senza pernottamento) o per la frequenza di ludoteche e strutture similari, 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.

RISORSE: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 5.000,00)

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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, pubblici o privati, 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 € 2.000,00)

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

Il rimborso delle spese sostenute in relazione alle azioni sopra descritte (“*Il nido più adatto*”, “*Un aiuto quando serve*”, “*Le vacanze dei bambini e delle bambine*”, “*Un aiuto per i nostri anziani e/o per i diversamente abili*”) avverrà secondo le modalità stabilite nell’Allegato A al presente Piano.

Azione “Lavoro da remoto”

Il Comitato auspica che il ricorso alle diverse forme di “Lavoro da remoto” previste dall’ordinamento e dalla contrattazione collettiva (telelavoro e lavoro agile) possano rappresentare anche un valido strumento di conciliazione soprattutto nelle situazioni di necessità personali, anche temporanee, o nel caso di carichi di responsabilità familiari gravosi.

Il Comitato favorisce pertanto le 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 le forme di "lavoro da remoto" per conciliare le esigenze di cura familiare con l'attività lavorativa nell'ottica di garanzia delle pari opportunità.

Il Comitato partecipa, tramite propri componenti, all'Osservatorio per il lavoro agile istituito dal Segretario generale della Scuola.

RISORSE SNS

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

Azioni "Ferie solidali" e "flessibilità oraria"

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) e della flessibilità oraria prevista dalle disposizioni organizzative.

CULTURA DELLA PARITÀ

Il Comitato favorisce 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.

Il Comitato promuove azioni di contrasto contro la violenza e la discriminazione di genere anche in collaborazione con enti e soggetti qualificati.

Di seguito le azioni proposte.

Azione “Sportello antiviolenza” in collaborazione con i CUG UNIPI e Scuola S. Anna

I CUG degli Atenei pisani hanno avviato un percorso di ascolto e assistenza contro violenza e discriminazioni di genere, sia attraverso l'attivazione di uno Sportello dedicato che con iniziative di promozione della cultura della non violenza e non discriminazione di genere e di attività di carattere formativo, informativo e divulgativo su tali temi.

RISORSE: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua massima prevista € 5.000,00 per il 2022)

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022

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: 2022-2023-2024

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. Sarà promossa la partecipazione a iniziative che prevedano l'erogazione di premi per lavori/attività/tesi sui temi della parità di genere.

RISORSE: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 2.000,00)

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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: 2022-2023-2024

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: 2022-2023-2024

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 e con il/la Delegato/a alle attività inerenti la disabilità e le pari opportunità per individuare eventuali criticità e possibili soluzioni.

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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. L'acquisizione di informazioni e l'analisi delle segnalazioni assume fondamentale importanza per il Comitato al fine di sviluppare proposte e modulare le proprie azioni. L'ascolto sarà coordinato con le altre figure presenti nella Scuola, quali il/la Consigliere/a di fiducia e il Comitato etico di garanzia in relazione alle rispettive competenze.

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: 2022-2023-2024

Azione “Supporto psicologico”

Il Comitato apprezza il servizio di assistenza psicologica previsto per gli allievi².

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: 2022-2023-2024

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.

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

RISORSE SNS

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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/la Consigliere/a 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.

Il Comitato si propone di attivare iniziative di sensibilizzazione e informazione su tematiche connesse alla gestione delle difficoltà e dello stress dovute all'emergenza sanitaria anche con il coinvolgimento di determinate figure professionali (Psicologi, Nutrizionisti, Medici della prevenzione, etc.).

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 dell'Ufficio Comunicazione e del Servizio Prevenzione e Protezione.

RISORSE SNS: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 2.500,00)

TEMPI DI ATTUAZIONE: 2022-2023-2024

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: 2022-2023-2024

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: 2022-2023-2024

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.

Si evidenzia infine che le azioni del presente Piano potranno subire modifiche e integrazioni a seguito della rilevazione relativa alle esigenze e ai bisogni in materia di conciliazione, programmata per il 2022, e per garantire il coordinamento con gli obiettivi del Gender equality plan della Scuola in fase di elaborazione.

ALLEGATO A

AZIONE POSITIVA "IL NIDO PIU' ADATTO"

Misura specifica

Contributo a fronte della spesa sostenuta, per l'iscrizione e la frequenza dei figli, presso strutture per la prima infanzia (3-36 mesi/*asili nido*), sia pubbliche, o convenzionate, che private, individuate dagli interessati in base alle proprie specifiche esigenze, anche logistiche.

Non sono ammissibili i costi sostenuti per l'iscrizione e la frequenza di scuole dell'infanzia (3-6 anni) gestite da soggetti privati non convenzionati; tuttavia, è ammissibile il rimborso nel caso in cui la scelta di avvalersi di strutture educative private per l'infanzia corrisponda alla necessità, debitamente documentata, di avvalersi di un servizio pomeridiano prolungato oltre le ore 16.00 quali, a titolo esemplificativo: minore distanza della struttura privata dal luogo di lavoro rispetto a una struttura pubblica, distanza superiore a 15 km della sede di lavoro rispetto al luogo di domicilio.

Destinatari

Tutte le componenti della Scuola (personale docente e ricercatore, personale dirigente e tecnico amministrativo, allievi dei corsi ordinari e dei corsi di perfezionamento/dottorato, titolari di assegni di ricerca, collaboratori) con rapporto in essere alla data di pubblicazione dell'avviso.

In caso di rapporto a termine, questo deve avere la durata minima consecutiva di 1 anno.

In caso di rapporto part time, il contributo sarà ridotto in proporzione.

Non verranno prese in considerazione le spese sostenute nei periodi in cui l'istante abbia fruito di congedi parentali.

Contributo

L'ammissione al contributo è subordinata all'attestazione in corso di validità – al momento della presentazione della domanda - 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 (attualmente tale soglia è fissata in euro 40.000,00). Il contributo potrà essere riconosciuto di norma nella misura del 30% della spesa complessiva sostenuta per ciascun anno educativo (verosimilmente da settembre a giugno/luglio dell'anno successivo) in corrispondenza del periodo di rapporto con la Scuola.

In ogni caso, l'importo massimo del contributo non può essere superiore a 1.000,00 euro. Qualora nel nucleo familiare vi siano due bambini frequentanti l'asilo nido verranno erogate due quote, ma il secondo contributo non potrà essere superiore all'importo di 500,00 euro.

Nel caso in cui le domande siano tali da determinare oneri superiori alla disponibilità di budget annuale, i contributi saranno assegnati in base all'ISEE dei potenziali beneficiari, partendo dal più basso, fino ad esaurimento delle risorse.

Documentazione

La richiesta di contributo dovrà essere giustificata sulla base di documenti intestati al richiedente o al beneficiario o all'altro genitore/tutore, riportanti l'indicazione della prestazione e del/della figlio/a, e conformi alla relativa disciplina fiscale (fatture, ricevute fiscali, ecc.).

Le condizioni che legittimano la richiesta di rimborso per le scuole dell'infanzia private (3-6 anni) sopra individuate dovranno essere debitamente giustificate e documentate dal richiedente pena l'inammissibilità della domanda di rimborso.

Misura specifica

Rimborso della spesa documentata sostenuta per la cura dei figli (baby sitting, ludoteche e altri servizi di assistenza affini, quali aiuto compiti, tutoraggio, servizi di pre e post scuola, etc.) in orario scolastico ed extrascolastico, in caso di malattia e per ogni altra necessità familiare, con esclusione dei periodi di interruzione delle attività scolastiche.

Destinatari

Tutte le componenti della Scuola con rapporto in essere con la Scuola alla data di pubblicazione del relativo avviso e durante il periodo di fruizione del servizio.

Rimborso

La Scuola Normale Superiore rimborserà la spesa relativa alla specifica azione, purché supportata da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, entro un massimo predefinito. 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 (attualmente euro 40.000,00).

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 PAP dispone che per l'anno 2021 la quota massima rimborsabile per ciascun richiedente è pari a

- euro 500,00 in caso di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo, attualmente fissata nella misura di 40.000,00 euro;
- euro 250,00 in caso di ISEE superiore alla predetta soglia ma inferiore ad euro 60.000,00.

Il rimborso non sarà riconosciuto in relazione ai periodi di ferie o congedo parentale del richiedente.

Non sarà possibile cumulare il presente rimborso con altre tipologie di ristoro (bonus, detrazioni fiscali, etc.) previste dalla legislazione per tempo vigente.

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.

Documentazione

La richiesta di rimborso dovrà essere giustificata sulla base di documenti intestati al richiedente o al beneficiario o all'altro genitore/tutore, riportanti l'indicazione della prestazione e del/della figlio/a, e conformi alla relativa disciplina fiscale (fatture, ricevute fiscali, ecc.). 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, voucher INPS, etc.).

Misura specifica

Rimborso parziale delle spese per l'iscrizione e la frequenza dei/delle figli/figlie a campi (con o senza pernottamento) estivi ed invernali, o per la frequenza di ludoteche e strutture similari, nei periodi di interruzione delle attività scolastiche

Destinatari

Tutte le componenti della Scuola (personale docente e ricercatore, personale dirigente e tecnico-amministrativo, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori e titolari di borse) in relazione ed in corrispondenza del periodo di rapporto con la Scuola.

Rimborso

L'ammissione al rimborso è subordinata 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 (attualmente tale soglia è fissata in euro 40.000,00).

Il rimborso potrà essere riconosciuto nella misura del 60% della spesa documentata per un periodo massimo di:

- tre settimane per campi estivi o ludoteche;
- una settimana per campi invernali o ludoteche.

Documentazione

La richiesta di contributo dovrà essere giustificata sulla base di documenti intestati al richiedente o al beneficiario o all'altro genitore/tutore, riportanti l'indicazione della prestazione e del/della figlio/a, e conformi alla relativa disciplina fiscale (fatture, ricevute fiscali, ecc.).

Misura specifica

Contributo per i costi sostenuti per i servizi di cura ed assistenza di anziani e/o diversamente abili

Destinatari

Tutte le componenti della Scuola in corrispondenza del periodo di rapporto con la Scuola, ad eccezione del personale tecnico ed amministrativo che, per tale fattispecie, può formulare domanda di provvidenza ai sensi del regolamento interno vigente in materia.

Contributo

L'ammissione al contributo è subordinata 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 (attualmente tale soglia è fissata in euro 40.000,00).

Il contributo sarà riconosciuto in base ai criteri attuativi individuati dalla Commissione per le provvidenze al personale tecnico amministrativo (*rinvio*).

Documentazione

La richiesta di contributo dovrà essere giustificata sulla base di documenti intestati al richiedente o al beneficiario, riportanti l'indicazione della prestazione e del soggetto (anziano o diversamente abile) fruitore, e conformi alla relativa disciplina fiscale (fatture, ricevute fiscali, ecc.).