



**Piano Triennale di Azioni Positive
2020 - 2022**



Sommario

1. Premessa
2. Normativa di riferimento
3. Le Azioni Positive
4. Il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Sannio
5. Gli obiettivi
6. Aggiornamento e Monitoraggio
7. Conclusioni



Premessa

L'Università degli Studi del Sannio promuove, per il triennio 2020 – 2022, il presente Piano di Azioni Positive diretto ad eliminare gli ostacoli di ordine economico e sociale che *"...limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese..."* (articolo 3 della Costituzione della Repubblica Italiana).

Per le finalità innanzi esposte, il legislatore ha introdotto lo strumento delle azioni positive che mirano, appunto, a rimuovere gli ostacoli che l'organizzazione del lavoro può frapporre al raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Il presente Piano è stato elaborato nel rispetto delle disposizioni normative che hanno individuato il concetto di pari opportunità come uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

La promozione del principio di pari opportunità è, dunque, fondamentale per la costruzione di un ambiente di lavoro sano e costituisce, altresì, uno strumento che può garantire il rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia delle istituzioni che lo adottano.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive, pertanto, sono state adottate misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Università degli Studi del Sannio con il precipuo fine di:

- 1) riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra donne e uomini;
- 2) informare, formare e sensibilizzare coloro che lavorano all'interno dell'Ateneo, sui temi delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e sulle discriminazioni;
- 3) agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e/o familiare;
- 4) migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro scevre da comportamenti molesti o mobbizzanti.

Normativa di riferimento

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, (Codice delle pari opportunità) emanato ai sensi dell'art. 6 della Legge delega 28 dicembre 2005, n. 246, art. 48, impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un Piano triennale delle Azioni Positive.

Ai sensi della normativa indicata, risulta chiaro che la finalità del predetto Piano è quella di *"...assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Le previsioni di cui al D.Lgs. n. 198/06 e al D.Lgs. 165/01 valorizzano il ruolo esemplare che la Pubblica Amministrazione è chiamata a svolgere nell'ordinamento anche nel garantire pari opportunità lavorative a uomini e donne.

Dimostrano, inoltre, la consapevolezza del legislatore in merito alla forte sperequazione esistente nel pubblico impiego ove, nonostante la presenza di molte donne, si configurano gravi forme di segregazione sia orizzontale sia verticale (accesso a determinate mansioni o incarichi, progressioni di carriera, ecc.), così come rilevato anche dalla Direttiva del 23.5.2007 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto tra il Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministero per i diritti e le pari opportunità (cd. Direttiva Nicolais – Pollastrini, dal nome dei Ministri *pro tempore* di riferimento) con l'intento di promuovere e realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione.



La Direttiva indicata sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni Pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva, inoltre, si pone l'obiettivo di far attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratori e lavoratrici, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Nella ricostruzione dei riferimenti normativi per la predisposizione del Piano triennale è opportuno tenere in considerazione anche ulteriori contenuti normativi che hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro. Nell'ottica dei recenti provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, si colloca anche l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "*Collegato Lavoro*") intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP.AA., apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'art. 21, comma 4, della Legge 183/2010, modificando l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

Ancora, l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del Collegato Lavoro, prevedendo che le PP.AA. "*garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*", delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che dovranno essere volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma dovranno essere finalizzate anche ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi.

E' facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 prevede, inoltre, la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001, del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG), che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

Con l'istituzione del CUG il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire, dall'altro, l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione.



In tale previsione, il CUG contribuisce, dunque, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG potrà esplicarsi in collaborazione con le strutture dell'Ateneo al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Le azioni positive

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198) prevede all'art. 48 che tutte le Pubbliche Amministrazioni predispongano il Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) e lo rendano visibile e noto a tutto il personale dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico, di durata triennale, progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Pertanto, l'individuazione di azioni positive mira a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali *gap* e le diversità di condizioni fra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale di Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari e costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'ente che come un vincolo.

La vera sfida, infatti, non è solo quello di *"augmentare"* il numero delle donne in una serie di processi, ma di modificare questi ultimi se fondati su presupposti errati o su stereotipi e dare spazio, così, al coinvolgimento sia delle donne che degli uomini e dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo eliminando le discriminazioni.

Il Piano elaborato dall'Università degli Studi del Sannio si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere.

Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera.

Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Sannio

Per essere, quindi, aderente alle indicazioni della normativa europea e nazionale, l'Università degli Studi del Sannio ha predisposto il presente Piano triennale di Azioni Positive volto ad eliminare gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, i cui interventi sono elaborati e programmati sulla base delle seguenti linee-guida (Raccomandazione del Consiglio europeo del 13/12/84):

- 1) informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;
- 2) rispetto della dignità della donna sui luoghi di presenza e di lavoro;
- 3) studi e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne;
- 4) migliore adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
- 5) incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne, in particolare nei posti di responsabilità;
- 6) adattamento delle condizioni, dell'organizzazione e del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
- 7) individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali.

Il Piano delle Azioni Positive individua, altresì, i seguenti **ambiti di intervento**:

- 1) formazione, aggiornamento e studi di genere;
- 2) conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- 3) benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro.

Gli obiettivi

All'interno degli ambiti di intervento l'Università degli Studi del Sannio ha individuato i seguenti obiettivi in tema di diffusione delle pari opportunità:

Obiettivo 1: Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità

Obiettivo: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi.

A tal fine è opportuno inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca.

L'obiettivo si propone di individuare e programmare iniziative formative ed informative dirette a fornire a tutti gli stakeholders che interagiscono a vario titolo con l'Università degli Studi del Sannio gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane.

Descrizione dell'intervento e metodologia: gli interventi descritti non rappresentano di per sé una novità nel panorama dell'attività finora svolta dall'Università degli Studi del Sannio.

Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi del Sannio continuerà nella organizzazione di corsi e seminari di informazione e formazione, anche eventualmente in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere.



L'Università, inoltre, anche mediante l'eventuale ausilio delle strutture sanitarie interessate, valuterà l'opportunità di programmare alcuni incontri di formazione teorica sulla Medicina di genere per la maggiore attenzione rivolta ai fattori sociali e culturali quali elementi determinanti della salute pubblica.

La Medicina di genere non è, infatti, la medicina che studia le malattie che colpiscono prevalentemente le donne rispetto agli uomini, ma è la scienza che studia l'influenza del sesso (accezione biologica) e del genere (accezione sociale) sulla fisiologia, fisiopatologia e clinica di tutte le malattie per giungere a decisioni terapeutiche basate sull'evidenza sia nell'uomo che nella donna.

In particolare, si procederà:

- 1) all'**organizzazione di percorsi formativi e informativi** che coinvolgano:
 - i **livelli apicali dell'amministrazione** (Rettore, Direttori di Dipartimento, Dirigenti, Organizzazioni Sindacali e RSU...), perché assumano il ruolo di catalizzatori e promotori, in prima linea, del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - il **personale dell'ateneo** e i **componenti del CUG** con l'**obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere**, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e **migliorare la capacità di ascolto** e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali (**mobbing, stress e disagio lavorativo**);
- 2) allo **svolgimento di un'indagine interna sul benessere organizzativo**, al fine di adottare successivamente eventuali misure correttive.

Obiettivo 2. Interventi volti ad agevolare la conciliazione delle vita lavorativa e della vita privata/familiare.

Obiettivo: gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro.

La divisione del lavoro all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile.

Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

A tal fine saranno esaminate misure volte a migliorare l'assistenza a persone adulte non autosufficienti appartenenti al nucleo familiare e quelle tendenti alla ricerca di soluzioni in materia di custodia dei bambini in tenera età e di quelli in età scolare anche eventualmente mediante la stipula di convenzioni con associazioni o cooperative di servizio operanti sul territorio e che già, possibilmente, gestiscano asili nido su incarico del Comune.

Descrizione dell'intervento e metodologia: l'Università, nel rispetto degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione decentrata, intende promuovere studi volti alla progettazione e realizzazione di iniziative pilota a fronte di acclamate esigenze personali e/o familiari, e a realizzare servizi idonei a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e a coniugare in modo ottimale le esigenze di efficienza ed efficacia dell'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.



In particolare, si procederà a verificare la possibilità di procedere all'istituzione di un tavolo per promuovere il lavoro agile ("*smart working*") tenuto conto, in relazione all'organizzazione dell'ateneo, dei relativi benefici derivanti dall'utilizzo del predetto strumento anche in considerazione del rapporto tra costi e benefici e, dunque, della opportunità del suo utilizzo e della relativa sostenibilità per un ateneo di dimensioni medio/piccole.

Obiettivo 3. Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Obiettivi: con il termine di benessere organizzativo si intende l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

L'azione intende favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "*benessere*" e "*malessere*", consenta al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.

Descrizione dell'intervento e metodologia: il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno.

Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora.

La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione.

Con il termine di "*salute organizzativa*" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora.

L'Università, attraverso lo svolgimento di indagini sul benessere organizzativo e sul clima lavorativo mediante la somministrazione di appositi questionari o l'utilizzo di eventuali ulteriori strumenti ritenuti utili, predisporrà un piano di interventi sulla base dei risultati emersi dall'indagine effettuata.

Inoltre, si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona, assicurando in particolare un esame tempestivo e obiettivo dei reclami di utenti dell'Ateneo (docenti, non docenti e studenti) relativi a situazioni di disagio lavorativo che, secondo la percezione del soggetto interessato, comportino una lesione della propria dignità e dei propri diritti.

Demansionamento, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato e molestie sottoforma di parole o comportamenti idonei a ledere la dignità della persona sono tra i principali fattori atti a creare un clima organizzativo malato.

La prevenzione di questi fenomeni è necessaria per proteggere la salute delle persone vessate, o che si percepiscano come tali, e al tempo stesso per evitare i costi che la loro condizione produce



all'interno dell'organizzazione in termini di clima affettivo ed emotivo nell'ambiente di lavoro, di giorni di assenza dal lavoro per malattia, di inefficienza e produttività.

Per tutti questi motivi il CUG ha tra i compiti principali quello della diagnosi e della prevenzione, della mediazione e della proposta di azioni atte a ridurre o contrastare fenomeni di deviazione da un clima lavorativo sano e positivo.

In particolare, si procederà:

- 1) **all'attivazione di una specifica mail riservata indirizzata ad un componente del CUG per eventuali segnalazioni** da parte del personale;
- 2) **all'avvio delle le procedure per l'individuazione del LOGO del "Comitato Unico di Garanzia"** di ateneo, attraverso un concorso di idee riservato agli studenti (il coinvolgimento della platea studentesca sarà anche utile a diffondere una maggiore consapevolezza sul ruolo e la funzione del CUG).

Aggiornamento e Monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo.

L'Università degli Studi del Sannio, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle strutture amministrative interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della Pubblica Amministrazione, e dell'Università in particolare.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Conclusioni

L'Università degli Studi del Sannio ha provveduto, con il presente Piano, a programmare le azioni positive sulla base dell'analisi della situazione di contesto quale elemento imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere all'interno del contesto lavorativo dell'Università degli Studi del Sannio la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Il Piano delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Sannio relativo al triennio 2020 – 2022 rappresenta l'opportunità per l'Ateneo di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità di genere e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.