

UNIVERSITÀ DI FOGGIA
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Università di Foggia per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. L'Università di Foggia, quindi, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, adotta il presente Piano - relativo al triennio 2022-2024 - che si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi indicati con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione. In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede azioni diverse, di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. E si rivolge a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca.

FONTI NORMATIVE

Il D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) all'art. 48, co. 1 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali Piani hanno durata triennale

La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, detta norma prevede l'applicazione dell'art. 6, co. 6, del D.lgs. n. 165/2001, che sancisce il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Le azioni positive, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta, sia indiretta e temporanee in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il PAP rappresenta, dunque, lo strumento per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e lo strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della PA, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. L'art. 21, L. n. 183/2010, che reca misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha previsto l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sui fenomeni del mobbing operanti in ogni Amministrazione ed ha, in linea con la normativa precedente, previsto 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, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle progressioni in carriera e alla sicurezza. È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale

si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. Più di recente, tali disposizioni sono state integrate dalla direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" - che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 (contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. La direttiva n. 2/2019, in particolare, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. La normativa citata si inserisce in un più ampio quadro anche a livello europeo, per il quale si ricorda in particolare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e di impiego.

SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'UNIVERSITA' di FOGGIA

L'analisi della distribuzione rispetto al genere, avviata con la prima rilevazione nel 2019 e terminata a dicembre del 2021, riproduce di fatto la situazione più recente relativa al personale docente, al personale tecnico amministrativo e alla popolazione studentesca, evidenziando anche la sua evoluzione in termini di gap esistenti.

PERSONALE DOCENTE

La suddivisione del personale docente (n. 388 unità) per genere e per ruoli è stata proposta anche per il 2022 nelle quattro categorie rappresentate dai/dalle professori/professoressse ordinari/e, dai/dalle professori/professoressse associati/e, dai/dalle ricercatori/ricercatrici a tempo indeterminato e a tempo determinato:

Ruolo	M	F	Totale	%F
Ordinari/Ordinarie	81	39	120	32,5%
Associati/Associate	72	69	141	49,28%
Ricercatori/Ricercatrici T. I.	32	35	67	52,23%
Ricercatori/Ricercatrici T. D.	29	31	60	51,66%
Totale	214	174	388	44,84%

Nel triennio, numericamente il corpo docente subisce una riduzione di circa 1 punto percentuale, si passa infatti da 343 unità a 388 unità in valore assoluto, confermando un andamento già evidenziato anche nel passato per il quale il genere maschile supera quello femminile. Le docenti donne migliorano la loro rappresentatività passando dal 43,4 % al 44,84% del 2021. Il ruolo dei ricercatori e delle ricercatrici è il più numeroso e ivi predominano le donne, con riferimento sia al tempo indeterminato (52,23%), sia a quello determinato (51,66%). La collocazione tra i docenti ordinari delle professoressse resta ancora molto sottodimensionata rispetto agli altri ruoli, anche se va registrato un sensibile aumento della presenza femminile, passata nel triennio dal 29,1% al 32,5%.

Si segnala, come dato positivo, l'incarico di Direttore di Dipartimento a tre donne (su 6 Dipartimenti), rispettivamente in quello di Giurisprudenza, Economia e Management del territorio e in quello di Scienze Agrarie, degli alimenti e dell'ambiente.

PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO

La suddivisione del personale tecnico-amministrativo (n. 325 unità) per genere e per ruoli è stata ripartita nelle sette categorie rappresentate dai/ dalle dipendenti di area B, area C, area D, addetti stampa, elevate professionalità, CEL, dirigenti e tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato, nonché in comando.

I dati riportati, relativi al personale TA in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, sono al netto del personale in aspettativa o comando/distacco.

Personale t.a. a t.d.

Categoria	M	F	Totale	F%
B		1	1	100%
C	5	13	18	72,22%
D	5	6	11	54,54%
EP				
CEL		1	1	100%
Dirigenti (direttore generale)		1	1	100%
Totale	10	22	32	68,75%

Personale t.a. a t.i.

Categoria	M	F	Totale	F%
B	13	14	27	51,85%
C	68	84	152	55,26%
D	36	51	87	58,62%
EP	14	9	23	39,13%
CEL		3	3	100%
Dirigenti (direttore generale)				
Totale	131	161	292	55,13%

Personale in comando n.1 cat. D (F)

L'insieme del personale tecnico amministrativo ha da sempre una connotazione prevalentemente femminile: le donne sono il 55,13% di tutto il personale a tempo indeterminato, e il 68,75% del personale a tempo determinato. Per tutte le categorie, con un trend identico per l'intero triennio, c'è una prevalenza del genere femminile. Fanno eccezione le categorie a responsabilità più alta come quella EP dove la presenza maschile è sempre predominante. In termini positivi va evidenziato come il ruolo di direttore generale dell'Ateneo sia ricoperto da una donna. Questi dati, pur evidenziando la scarsa presenza di donne nelle posizioni apicali, denotano una piccola, ma significativa, inversione di tendenza.

COMPONENTE STUDENTESCA

La suddivisione della popolazione studentesca per l'anno accademico 2020/2021 (n. 10991

studenti iscritti indipendentemente dagli stati diversi di carriera) per genere è stata ripartita per i sei Dipartimenti: Economia, Giurisprudenza, Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente, Medicina Clinica e Sperimentale, Scienze Mediche e Chirurgiche, Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione:

Dipartimento	F	M	Totale	%F
Economia	928	1033	1961	47,32%
Giurisprudenza	1337	584	1921	69,59%
Scienze Agrarie	612	481	1093	55,99%
Medicina clinica	522	576	1098	33,65%
Scienze chirurgiche	903	648	1551	58,22%
Studi umanistici	2612	755	3367	77,57%
Totale	6914	4077	10991	62,91%

Guardando i dati risulta evidente che la popolazione studentesca è in prevalenza femminile: le studentesse sono pari al 62,91% di tutta la componente. Permane quella che viene definita "segregazione verticale", ovvero una minore presenza femminile nelle c.d. scienze dure ma solo con riferimento ad Economia e Agraria. Infatti, se il Dipartimento di Studi Umanistici, da sempre quasi tutto al femminile, continua a registrare una percentuale di presenza delle donne sempre intorno al 80%, ancora in minoranza sono le studentesse nel Dipartimento di Medicina Clinica con un trend decisamente in discesa (si è passati dal 44% del 2018 al 33% nel 2021).

SITUAZIONE ATTUALE DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Negli ultimi anni sono state avviate talune iniziative, a diversi livelli organizzativi dell'Ateneo, per affrontare situazioni rispondenti a discriminazioni di ogni sorta, dirette o indirette, eventualmente presenti al suo interno.

Tra queste, la nomina dell'Avv. Antonietta Colasanto quale Consigliera di fiducia dell'Università di Foggia, insieme alla quale sono state attivate una serie di iniziative come la creazione di uno sportello di ascolto e la presentazione di tale figura all'interno dei consigli di Dipartimento.

Va poi ricordata l'istituzione (con decreto del Rettore n. Protocollo n. 23480 – II/18 Rep. n. 824 – 2018 del 18.7.2018), del CUG dell'Università degli Studi di Foggia ormai in scadenza a luglio 2022 e per il quale è previsto l'avvio delle procedure elettorali di individuazione delle nuove rappresentanze.

Ricordiamo che il CUG è previsto dallo Statuto dell'Ateneo di Foggia (vigente dal 12 giugno 2014, modificato con Decreto Rettorale prot. n. 11935 – I/2 - Rep. D.R. 642 – 2014 del 09.05.2014), all'art. 27.

Nell'ambito delle proprie competenze, quali quelle di assicurare parità e pari opportunità di genere, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, promuovere il benessere lavorativo di tutto il personale, il CUG esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano nell'Ateneo come

riportato dal Regolamento di funzionamento (emanato con D.R. n. 978 – 2014, prot. n. 18739 – I/13 del 23.07.2014), redatto in accordo alle 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.

Nel Sito dell’Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link: <http://www.unifg.it/ateneo/organizzazione/cug>.

La Segreteria CUG è localizzata presso l’Area Comunicazione e può essere contattata al seguente indirizzo email: cug@unifg.it.

Sono attualmente componenti del CUG, la Presidente Prof.ssa Madia D’Onghia e i seguenti componenti:

- effettivi: in rappresentanza dell’Amministrazione prof.ssa Antonietta Baiano, prof.ssa Fiammetta Fanizza, prof. Luigi Nappi, prof.ssa Roberta Sisto, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, sig.ra Palma Gasperi, dott.ssa Maria Ciavarella, dott.ssa Giustina Del Vecchio, dott.ssa Stefania D’Alessandro, Sig.ra Francesca Pietradura;

- supplenti: in rappresentanza dell’Amministrazione prof.ssa Barbara Cafarelli, prof.ssa Anna Grazia Lopez. Prof. Roberto Rana, prof.ssa Mariarosaria Lombardi, prof.ssa Barbara De Serio, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dott. Salvatore Festa, dott.ssa Carmela Clemente, dott.ssa Maria Cristina Altobelli, sig.ra Concetta Santoro;

- uno studente, sig. Davide Castrucci, che partecipa alle riunioni del CUG ed esprime il proprio voto sulle questioni non strettamente legate al rispetto delle pari opportunità e del benessere nell’ambiente di lavoro.

PROGRAMMA DI AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

Di recente si è sentito parlare con più frequenza del Gender Equality Plan, che vede il suo riferimento normativo all’interno delle raccomandazioni della Commissione UE (Research Innovation), dettate per l’attribuzione dei fondi Horizon Europe. Come spiegato nelle premesse, il PAP ha come obiettivo assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e l’ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione. Nel GEP si pone particolare attenzione alla raccolta dei dati e al monitoraggio delle azioni nonché alla sensibilizzazione e formazione del personale e dei decision makers sull’uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere inconsci. Il GEP contiene misure specifiche come l’integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, che potrebbero non essere contemplate nei pap (poiché non hanno come obiettivo primario il benessere lavorativo). È possibile che alcune delle azioni positive programmate nel GEP possano coincidere con quelle programmate nel PAP; tuttavia, poiché i due documenti assumono un significato diverso, la CRUI suggerisce, allo stato attuale, l’adozione di due piani distinti pur auspicandone il massimo coordinamento.

Per tali motivi, l’Università di Foggia ha approvato nelle sedute degli organi collegiali di dicembre 2021 il Gender Equality Plan, e alcune delle azioni in esso previste sono state inserite in questo PAP.

Si individuano di seguito le aree di intervento con le relative azioni.

Azione 1: Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro

Sottoazioni:

1. Estensione servizio "Spazio baby – Ludoteca"
2. Monitoraggio/riadattamento servizio "Spazio baby – Ludoteca"
3. Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche

Azione 2: Linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione (orari scolastici dei figli, etc.)

Azione 3: Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera

Sottoazioni:

1. Definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per es., nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico lavorativo) e specifici criteri di valutazione (nel caso di personale soggetto a valutazione) nei confronti di lavoratori/lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la nascita/ adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia
2. Definizione delle procedure di attuazione
3. Implementazione

Azione 4: Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti

Sottoazioni:

Attivazione di convenzioni per tariffe agevolate a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici

A. BILANCIO DI GENERE

B. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La conciliazione tra vita professionale e vita familiare è stata inizialmente considerata in una prospettiva prevalentemente femminile, poiché la divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia è ancora in grande parte sbilanciata a sfavore delle donne.

Peraltro, recentemente, la tematica ha assunto un significato diverso, orientato alla ridefinizione dei ruoli di genere e alla condivisione dei compiti di cura in ambito familiare.

In tale direzione si pongono le azioni che prendono in considerazione le esigenze di cura di figli, di persone malate e di persone anziane nella consapevolezza che favorire la conciliazione è un vantaggio per l'intera Amministrazione, perché produce benessere lavorativo. Dove c'è benessere, si lavora meglio. Il/la dipendente che vede soddisfatte le sue esigenze di cura di familiari o personali, tende a lavorare di più e ad essere più produttivo, tende ad assentarsi di meno e si sente più motivato.

□□(Asse I)→ Lavoro agile o smart working

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra il/la dipendente e il/la datore/datrice di lavoro; una modalità che aiuta il/la lavoratore/lavoratrice a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di smart working, contenuta nella L. n. 81/2017 («Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»), pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone).

Nell'ambito del settore pubblico, occorre tener conto anche dei criteri direttivi dettati dalla L. n. 124/2015 (contenente «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche») e, in particolare, dall'art. 14 (in tema di «Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche»). La norma prevede che le amministrazioni pubbliche (nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) adottino «misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera».

L'adozione di tali misure organizzative e il raggiungimento dei connessi obiettivi «costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche». L'art. 14 dispone, altresì, che le amministrazioni pubbliche adeguino i «propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative».

In attuazione dei richiamati principi, è stata emanata la Direttiva n. 3/2017 - recante le linee-guida in materia di lavoro agile - che evidenzia le finalità sottese alla L. n. 124/2015, ovvero l'«introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro». A tal

proposito, assumono rilievo le politiche adottate da ciascuna amministrazione in merito a: «valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

La Direttiva n. 3/2017 riconosce ai CUG un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte. Infatti, nell'ambito dei loro compiti propositivi, consultivi e di verifica, i Cug «contribuiscono attivamente 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 morale o psichica per i lavoratori».

L'Università di Foggia riconosce che il lavoro agile è in grado di garantire la conciliazione delle esigenze di vita personale/familiare con quelle lavorative soprattutto in momenti particolari della vita professionale del/della dipendente, caratterizzati da particolare criticità (come nel caso di lavoratori/lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16, D.Lgs. n. 151/2001 o di lavoratori/lavoratrici con figli/figlie in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. n. 104/1992). Al contempo, contribuendo al miglioramento del benessere organizzativo, il lavoro agile si rivela uno strumento che consente di mantenere in servizio efficienti risorse che, viceversa, si troverebbero costrette ad assentarsi per lunghi periodi in un momento come quello attuale caratterizzato da consistenti riduzioni di personale e, quindi, in ultima analisi, aiuta ad aumentare la produttività lavorativa, finendo per tradursi in un vantaggio per l'intera Amministrazione.

Per tali ragioni, l'Università di Foggia, su proposta del CUG, ha affidato ad un gruppo di lavoro la stesura di una bozza di Regolamento per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smart working) all'interno dell'Ateneo, previa analisi del contesto lavorativo e individuazione delle attività non compatibili con la modalità agile.

Tale Regolamento, approvato il 23 luglio 2019, DR n. 922/2019 (https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/23-07-2019/regolamento_smart_working.pdf), prevede una fase sperimentale della durata di un anno e si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- potenziare le misure di work-life balance e assicurare ai/alle dipendenti la scelta di una modalità flessibile di realizzazione della prestazione che tuteli le loro relazioni personali e familiari e al tempo stesso garantisca opportunità di crescita professionale e mantenimento del senso di appartenenza alla comunità lavorativa;
- consentire all'Amministrazione di avvalersi pienamente di professionalità che altrimenti rimarrebbero indisponibili, in tutto o in parte, anche per lunghi periodi, nonché sperimentare nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione, nonché

promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

□□(Asse II)→ Ludoteca

L'Università intende continuare ad offrire ogni anno il servizio "Spazio gioco" estivo destinato ai figli dei/delle dipendenti dell'Università di Foggia.

Lo Spazio Gioco rappresenta una importante risposta ai bisogni delle famiglie e in particolare dei genitori dipendenti universitari che, durante il periodo estivo, hanno necessità di trovare per le loro bambine e i loro bambini spazi di svago ma nello stesso tempo di cura educativa, dove è possibile vivere esperienze formative significative, progettate e predisposte in un ambiente opportunamente organizzato.

Il servizio situato nella struttura sita presso il Dipartimento di Studi Umanistici è organizzato in appositi angoli, utilizzati per tutte quelle attività che non hanno bisogno di attrezzature particolari e che impegnano piccoli gruppi di bambine e bambini e in spazi attrezzati come l'angolo del computer dove scrivere, stampare, vedere filmati, ascoltare musica e altro, l'angolo biblioteca con libri, riviste, fumetti.

I bambini e le bambine vengono coinvolti in attività laboratoriali e attività libere.

La progettazione e organizzazione è stata affidata al Laboratorio di Ricerca e Studio per l'infanzia e al gruppo di dottorandi/e di ricerca della Scuola di dottorato in Cultura, Educazione, Comunicazione del Dipartimento di Studi Umanistici.

Destinatari sono i/le bambini/e di età compresa tra i 5 e i 10 anni figli dei/delle dipendenti. Lo spazio gioco è aperto nei mesi estivi (giugno- settembre).

Viene proposta la sperimentazione di un nuovo progetto di spazio gioco/ludoteca che sia aperto non solo nel periodo estivo ma anche durante tutto l'anno, prevalentemente nelle giornate di rientro pomeridiano e nei periodi di chiusura delle scuole (periodo di Natale, Pasqua e vacanze estive).

A tal fine l'ufficio competente, che avrà cura di informare il CUG, dovrà valutare i bisogni dei/delle dipendenti e la possibilità di estendere tale servizio anche ai/alle figli/e di studenti/studentesse, che si trovino in particolare condizioni di svantaggio.

c) **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Ogni dipendente ha diritto di svolgere la propria attività lavorativa in un posto di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e dignità della persona.

A tutela del benessere del personale, l'Università si impegna a garantire che ogni dipendente possa lavorare in un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing, prevenendo, rilevando e contrastando ogni forma di violenza o qualsiasi tipo di comportamento teso a

discriminare, offendere, emarginare o comunque a determinare situazioni di disagio atte a ledere l'autostima o la motivazione al lavoro.

La legge n. 183/2010 all'art. 21 raccomanda che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione e altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008, novellato dal D.Lgs. n. 106/2009, (Testo Unico in materia di sicurezza) ha introdotto all'art. 28 l'obbligo per tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, di garantire la salute e la sicurezza dei/delle dipendenti effettuando valutazioni del rischio in ottica di genere, tenendo conto del rischio da stress lavoro-correlato, nonché dei rischi connessi all'età, al Paese di provenienza, alla tipologia contrattuale in base alla quale la prestazione lavorativa viene resa, dandone conto mediante la presentazione annuale obbligatoria di un Documento di Valutazione del Rischio.

L'Università, nella prospettiva di questi obblighi di legge che incombono alle P.A. nella loro veste di "datori di lavoro" di adottare tutte le misure idonee a garantire il benessere psicofisico di ogni lavoratore/lavoratrice, ritiene necessario adottare le seguenti azioni positive.

- (Asse I) → Codice di condotta e Consigliere/a di fiducia

L'Università ha adottato (con DR n. 620 del 25 maggio 2017) il Codice di Condotta interno (<https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/29-05->

opportunità, per contrastare mobbing e le molestie, morali e sessuali, e ogni altra forme di disagio lavorativo (discriminazioni, stress lavoro- correlato, ecc.).

Il Codice contiene le regole generali da osservare, l'indicazione delle finalità cui tende, l'identificazione dei destinatari e l'ambito di applicazione. Esso indica gli strumenti e le modalità da attivare a tutela di ogni segnalazione di comportamento lesivo.

Il Codice ha lo scopo di promuovere un ambiente di lavoro che rispetti la dignità della persona, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti al fine di impedire comportamenti e atti che producano discriminazioni e/o creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Il Codice si prefigge perciò la prevenzione di ogni forma di molestie e discriminazione offrendo, nel caso in cui questi si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Si intende potenziare la conoscenza e la diffusione del Codice e con momenti di formazione specifica al personale, incoraggiando lo sviluppo di buone prassi volte a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne si rispettino reciprocamente.

In particolare con il Codice si formalizza il diritto alla tutela dalle molestie e da atti discriminatori al fine di migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo.

Il CUG avrà il compito di assicurare la diffusione ed il rispetto dello stesso.

In attuazione dello stesso (in particolare dell'art. 7 del Codice) si intende istituire – tramite avviso pubblico di selezione - la figura del/la Consigliere/ a di Fiducia, ovvero la persona competente incaricata di dare consulenza e assistenza a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici (personale tecnico/amministrativo e personale docente) e a tutti gli studenti, che ritengano di essere oggetto di molestie e/o discriminazioni.

Si tratta di una figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27/11/1991: la/il Consigliera/e di Fiducia è una persona competente incaricata di fornire assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori, alle studentesse e agli studenti, oggetto di molestie sessuali, morali e/o atti discriminatori.

In particolare l'azione della/del Consigliere sarà orientata all'ascolto, alla riservatezza, alla gestione e al monitoraggio di situazioni critiche, di disagio, all'interno dell'amministrazione. Al fine di poter individuare le migliori competenze, l'Università intende anche organizzare un corso di perfezionamento e di aggiornamento professionale in «Consiglieri di fiducia: esperti/e in tecniche di prevenzione e risoluzione dei casi di molestie sessuali, del mobbing e stress lavoro correlato nel lavoro pubblico e privato».

La nomina di tale figura intende potenziare anche le forme di tutela. Infatti, fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge e la possibilità di rivolgersi alla propria Consigliere di Parità, per chiunque sia stato oggetto di molestie e/o discriminazioni, la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia consentirà di attivare due percorsi possibili di tutela: (a) la procedura informale, ricorrendo alla consulenza della Consigliera di Fiducia, nel pieno rispetto della riservatezza, e (b) la procedura formale, presentando denuncia al Direttore Generale (per il personale tecnico/amministrativo) o al Rettore (per personale docente e studenti/studentesse).

- (Asse II) →Sportello di ascolto

Il CUG ha avviato in via sperimentale uno "Sportello di ascolto", con il compito di fornire un supporto psicologico a favore dei/delle dipendenti dell'Università. Già evidenziato nello scorso anno come esigenza primaria per dare un segno tangibile all'azione dell'Amministrazione diretta al benessere del personale nell'ambiente lavorativo, è stato istituito tale servizio in via sperimentale per sei mesi e poi prorogato per altri sei mesi, avvalendosi della prof.ssa Anna Maria Petito, ricercatrice del S.S.D. M-PSI/ 08 del Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale.

Il servizio è stato attivato dal mese di giugno a dicembre 2017 con una sospensione per tutto il mese di agosto, per un massimo di tre richieste ogni pomeriggio e per una volta a settimana, e tutto il personale T.A. è stato informato tramite i canali istituzionali di Ateneo (web, email).

Si intende istituzionalizzare tale servizio in via ordinaria avvalendosi di un esperto appositamente selezionato attraverso una procedura di selezione pubblica. Si intende altresì istituire un analogo servizio di supporto destinato agli/alle studenti/studentesse.

- (Asse III)→Indagine sul benessere lavorativo

L'art. 14, co. 5 del D.Lgs. n.150/2009, in "materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", prevede che annualmente l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance curi la realizzazione

di indagini dirette a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. In ottemperanza a tale disposizione e a quanto deliberato dall'ANAC, l'Ateneo realizza annualmente tali indagini. Partendo da queste il CUG intende rafforzare, in modo sistematico e periodico, l'analisi dei risultati delle rilevazioni e le modalità di somministrazione dei questionari.

L'obiettivo è giungere allo studio di strategie di intervento rispetto alle criticità e alle situazioni di malessere eventualmente rilevate, anche attraverso un Gruppo di lavoro istituito ad hoc. Si intende, inoltre, se necessario, avviare ulteriori approfondimenti per indagare i vari aspetti connessi allo stress lavorativo e suggerire azioni positive mirate.

I risultati dello studio saranno oggetto di valutazione e pubblicazione e saranno utili ad avere contezza dell'evoluzione della percezione del benessere lavorativo tra il personale dell'Ateneo di Foggia.

D) DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-TEMPI DI LAVORO E DEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

- (Asse I)→Corsi di formazione

La formazione e la diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro costituisce una delle linee di azione concreta cui, secondo la già citata Direttiva n. 2/2019, devono attenersi le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la medesima si propone.

In particolare, secondo l'art. 3.5., le amministrazioni pubbliche, al fine di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a

partire dagli apicali, che assumono 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.

Ciò in quanto la formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tale scopo le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro:

1. a) garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, co. 1, lett. d, D.lgs. n. 165/2001);

2. b) curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, co. 4, D.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, co. 1, D.lgs. n. 81/2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;
 3. c) avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
 4. d) produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su tre componenti: uomini, donne e totale;
1. e) utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini);
 2. f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies, L. n. 196/2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Inoltre, le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A tal fine utilizzano anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio- Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Le amministrazioni pubbliche devono, altresì, promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite "Carte della conciliazione", attraverso:

- ☐☐ la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- ☐☐ l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ☐☐ la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle

risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

In tale prospettiva, il CUG intende collaborare alla realizzazione di corsi sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo, sulle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, anche alla luce della

Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019 (relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio), sulle discriminazioni, sulle varie ipotesi di disagio attraverso la partecipazione di esperti portatori di conoscenze mediche, psicologiche, organizzative e giuridiche.

E) RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG

- (Asse I) → Implementazione spazio internet dedicato al CUG e redazione di newsletter.

Si propone di implementare lo spazio internet dedicato al CUG e alle sue azioni, con l'obiettivo di promuovere le iniziative del Comitato stesso e dare visibilità alle sue azioni tra il personale e gli studenti dell'Università di Foggia.

Al fine di sensibilizzare il personale sulle tematiche delle pari opportunità e sul ruolo del CUG, sarà predisposta una newsletter con cadenza trimestrale.

□(Asse II) → Formazione specifica dei componenti del CUG Si propone di ampliare le competenze dei componenti del CUG, al fine di

agevolarne e potenziarne l'azione.

In tale ottica, l'Università favorirà la partecipazione dei componenti del CUG ai corsi di formazione e alle attività convegnistiche/seminariali organizzate da altre Amministrazioni sulle tematiche di interesse.

□□(Asse III) → Radicamento del ruolo del CUG nella comunità accademica e rafforzamento della collaborazione con altri organismi

I) In una prima direzione, si intende diffondere la conoscenza del CUG all'interno della comunità accademica, per sensibilizzare tutte le componenti di detta comunità rispetto alla valorizzazione della cultura di genere ed assicurare un'effettiva attuazione delle politiche di pari opportunità tra donne e uomini.

A tal fine, si prevede l'organizzazione di incontri itineranti presso i diversi Dipartimenti dell'Ateneo, nonché la programmazione di incontri periodici con il personale EP, i Capi Settore e il Direttore Generale ai fini della presentazione delle attività dell'organismo.

II) In una seconda direzione, si propone il rafforzamento dei rapporti di collaborazione tra CUG e altri organismi.

Tale azione diventa necessaria anche alla luce della già citata direttiva n. 2/2019. In particolare, il punto 3.6., relativo alla collaborazione tra CUG e altri organismi e/o figure, prevede che “

”.

F) RAFFORZAMENTO DEI RAPPORTI TRA ISTITUZIONI PER LA PROMOZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

L'Ateneo di Foggia intende farsi promotore del raccordo tra il suo CUG e i CUG presenti negli altri Atenei della Regione Puglia al fine di creare una rete di azioni comuni e di scambio di buone prassi. Analogamente intende promuovere un Protocollo d'Intesa tra tutti gli organismi di parità presenti sul territorio, variamente denominati (ad esempio, il Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Foggia, la Consigliera di Parità dell'Ente di area vasta di Foggia, i CUG di Inps, Inail, Asl, e di altre amministrazioni pubbliche).

CONCLUSIONI OPERATIVE

L'Università, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano, di durata triennale dalla data di esecutività del medesimo. L'Ateneo, a supporto dell'attuazione del PAP, mette a disposizione le strutture amministrative

interessate e, ove possibile, anche risorse economiche, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo prioritario dell'attività della Pubblica Amministrazione, e dell'Università in particolare.

Nel periodo di vigenza del Piano verrà 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).

Ai sensi della direttiva n. 2/2019 (punto 3.2), il CUG, nella relazione che è tenuta a presentare, entro il 30 marzo, deve predisporre una apposita sezione sulla attuazione del PAP e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che va anche trasmessa al Nucleo di Valutazione, rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente/funziionario responsabile.

La stessa direttiva prevede, inoltre, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, che il PAP venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Il PAP è pubblicato sul sito web dell'Università degli Studi di Foggia in maniera visibile ed accessibile a tutti i/le dipendenti.

