



Università di Foggia

*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*

UNIVERSITA' DI FOGGIA  
**PIANO TRIENNALE DI AZIONI  
POSITIVE  
2016-2018**



## **PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni positive 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'uso, nel presente Piano, del genere maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e gli stati giuridici è da intendersi riferito a entrambi i generi e risponde, pertanto, solo a esigenze di semplicità del testo.

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 2016-2018 - 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.

Si precisa che, per snellezza espositiva, viene usato il vocabolo lavoratore, studente in forma neutra, da intendersi comprensivo di quello di lavoratrice, studentessa, ecc.

## **FONTI NORMATIVE**

Il D.Lgs. n. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) all'art. 48, comma 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



***Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)***

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, comma 6, del D.lgs. n. 165 del 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 Piano di azioni positive rappresenta, dunque, lo strumento per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori 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.

Più di recente, l'art. 21 della Legge n. 183 del 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, razza, 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.

E' 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.



Università di Foggia

***Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)***

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**

Al fine di poter pianificare delle azioni positive efficaci è stata necessaria un'analisi della situazione di fatto esistente.

Infatti, solo in seguito a tale rilevazione, è stato possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Pertanto, si è proceduto ad analizzare il personale dell'Università degli Studi di Foggia al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere utilizzando i dati disponibili (aggiornati al 5 giugno 2015) relativi al personale docente, tecnico amministrativo dislocato nelle diverse strutture.

L'esame della situazione attuale del personale dipendente in servizio, presenta il quadro di raffronto tra la situazione di donne e di uomini di seguito indicato.

### **PERSONALE DOCENTE**

La suddivisione del personale docente (n. 354 unità) per genere e per ruoli è stata ripartita nelle quattro categorie rappresentate dai professori ordinari, dai professori associati, dai ricercatori a tempo indeterminato e a tempo determinato:

Ruolo	M	F	Totale	% F
Ordinari	71	16	87	18,4
Associati	54	42	96	43,8
Ricercatori T.I.	79	84	163	51,5
Ricercatori T.D.	5	3	8	37,5
Totale	209	145	354	41,0

Come si vede, per il corpo docente il sesso maschile supera quello femminile. Le docenti donne che sono il 41% dell'insieme, in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici, ruolo per il quale le donne oltre che a predominare rispetto alle altre, ne connotano la categoria; mentre di molto inferiore è la loro collocazione tra i docenti ordinari.



## PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO

La suddivisione del personale tecnico-amministrativo (n. 346 unità) per genere e per ruoli è stata ripartita nelle sette categorie rappresentate dai dipendenti area B, area C, area D, addetti stampa, elevate professionalità, CEL, dirigenti:

Categoria	M	F	Totale	% F
B	15	18	33	54,5
C	81	103	184	56,0
D	39	56	95	58,9
Addetti stampa		1	1	100,0
EP	17	12	29	41,4
CEL	1	3	4	75,0
Dirigenti	1		1	0,0
Totale	154	193	346	55,8 ?

Come si vede, l'insieme del personale tecnico amministrativo ha una connotazione in prevalenza femminile, le donne sono il 55,8% di tutto il personale.

Per tutte le categorie c'è una prevalenza del sesso femminile, peraltro si evidenzia che per le categorie a responsabilità più alta come quella EP la presenza maschile è più alta e l'unico dirigente è di sesso maschile. Quanto osservato fa rilevare che a salire di livello nell'organizzazione del personale, verso posizioni apicali, la presenza femminile diminuisce.

## COMPONENTE STUDENTESCA

La suddivisione della popolazione studentesca per l'anno accademico 2014/2015 (n. 9879 studenti iscritti) 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	M	F	Totale	% F
Economia	1154	1168	2322	50,3
Giurisprudenza	612	1179	1791	56,0
Scienze Agrarie	448	579	1027	56,4
Med. Clinica	630	521	1151	45,3
Scienze Mediche	511	844	1355	62,3
Studi Umanistici	242	1991	2233	89,2
Totale	3597	6282	9879	63,6



Università di Foggia

**Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

Guardando i dati risulta evidente che la popolazione studentesca iscritta appare in prevalenza femminile, le studentesse sono pari al 63,6% di tutta la componente.

## **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 della prof.ssa Antonella Cagnolati, quale delegata rettorale alla Pari Opportunità, della prof.ssa Gilda Cinnella quale delegata alle Disabilità, la nomina (con decreto del Rettore n. 4673 - VII/4 Rep. N. 206/2013 del 20 febbraio 2013) del dott. Domenico Addante in qualità di Difensore degli Studenti come figura esterna di riferimento al fine di garantire la tutela e l'effettività dei diritti degli studenti.

Va poi ricordata l'istituzione (con decreto del Rettore n. Protocollo n. 12289 - II/18 Rep. n. 675 - 2014 del 13.5.2014), del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia, ai sensi dell'art. 57, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21, comma 1, lett. c) della L. 183/2010 che accorpano nel CUG i Comitati per le Pari Opportunità (CPO) e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing (CPFM) precedentemente istituiti.

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>.



**Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

La Segreteria CUG è localizzata presso la Direzione Generale dell'Ateneo e può essere contattata al seguente indirizzo email: [cug@unifg.it](mailto:cug@unifg.it).

Sono 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. Crescenzo Gallo ,prof. Antonio Pennella, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali sig.ra Maria Cristina Altobelli Lalatta, dott.ssa Gabriella Caruso, dott.ssa Maria Ciavarella, sig.ra Palma Gasperi, dott. Michele Savastano;
- supplenti: in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dott. Massimo Manrico Carella ,dott.ssa Stefania D'Alessandro, sig. Donato Gentile, sig.ra Anna Maria Ragno, sig.ra Concetta Santoro;
- due studenti, uno effettivo sig. Francesco Di Girolamo, uno supplente sig. Serafino Marino, che partecipano alle riunioni del Comitato ed esprimono il proprio voto sulle questioni non strettamente legate al rispetto delle pari opportunità e del benessere nell'ambiente di lavoro.

Le attività organizzate, gestite e realizzate dal CUG dal suo insediamento, sono state le seguenti:

- ha tenuto la sua prima riunione il 24 giugno 2014;
- ha elaborato il Regolamento di funzionamento del CUG approvandolo nella riunione del 30 giugno 2014;
- ha deciso di organizzare incontri di presentazione dell'Organismo presso varie strutture dell'Università;
- ha deliberato la partecipazione come uditore agli incontri di contrattazione integrativa su materie di sua competenza;
- ha disposto la pubblicazione sul sito di Ateneo degli ordini del giorno delle proprie riunioni e dei propri verbali;
- ha partecipato alla compilazione di un questionario inviato dal Ministero per le Pari Opportunità per conoscere le iniziative dell'Università di Foggia sulla parità di genere e di partecipare al Seminario "Pari rappresentazione negli organi di Ateneo" del 17/10/2014 a Ferrara;
- ha avviato l'organizzazione di una giornata seminariale per presentare anche a Foggia i risultati dell'indagine ministeriale, indicando alcune direttrici su cui concentrare l'attenzione quali la bassa presenza femminile negli organi di governo delle Università italiane, la necessità di creare una rete tra le



***Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)***

Università italiane, la possibilità di redigere anche a Foggia il cosiddetto bilancio di genere in stretta collaborazione con i Dipartimenti;

- al fine di conoscere meglio le condizioni di lavoro nelle diverse strutture dell'Ateneo ha costituito un gruppo di lavoro con il compito di raccogliere i dati su numero di dipendenti disabili, telelavoratori; lavoratori che si avvalgono del servizio di intrattenimento dei figli minori predisposto nei mesi estivi presso il Dipartimento di Studi Umanistici;
- ha deciso di organizzare giornate di formazione e promozione della cultura delle pari opportunità da svolgersi in modo itinerante presso le varie sedi dell'amministrazione centrale e dei Dipartimenti;
- ha deciso di impegnare a rotazione i suoi componenti nella gestione e pubblicazione di contenuti del sito web del CUG;
- ha deciso di adeguare la modulistica di Ateneo al rispetto del linguaggio di genere, predisponendo e trasmettendo moduli/formulari e regolamenti al Rettore e agli Uffici competenti;
- ha organizzato un incontro di studi su "La rappresentanza di genere e gli organismi a tutela delle pari opportunità nell'Università. Prassi e prospettive nell'attuale scenario istituzionale, che si è tenuto a Foggia, il 5 giugno 2015.



## **PROGRAMMA DI AZIONI POSITIVE**

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

### **A) STATISTICHE DI GENERE/MONITORAGGIO SULLE RISORSE UMANE**

Al fine di individuare gli ambiti di intervento che sono prioritari per la progettazione di azioni positive è necessario che l'Amministrazione effettui periodicamente - una raccolta di dati relativi al personale, disaggregati per genere: questo consente di conoscere la situazione di fatto di una organizzazione rispetto alla sua distribuzione per genere in modo da valutarne la composizione a garanzia del rispetto per le pari opportunità.

E' necessario rilevare e analizzare dati sul personale attraverso statistiche di genere, in relazione a incarichi dirigenziali e posizioni di elevata professionalità, aree professionali, personale docente, studenti, tempo di permanenza nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad es. congedi parentali, telelavoro, part-time...), fruizione di corsi di formazione, condizione di disabilità (fruizione permessi L.104, patologie oncologiche o altri gravi patologie, ecc.), partecipazione a comitati o a concorsi; applicazione della normativa nazionale sulla composizione delle commissioni di concorso.

Infine è opportuno rilevare ogni altro indicatore (quale ad es. titolo di studio, età, anzianità di servizio) che possa essere utile per verificare situazioni di squilibrio dovute al genere e/o a particolari situazioni del personale, al fine di progettare e realizzare interventi mirati ritenuti prioritari rispetto al contesto di riferimento e diretti alla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di un'effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze.

Dunque, la raccolta di dati statistici dovrebbe consentire non solo di progettare azioni positive dirette ad assicurare la parità di genere, ma anche di pensare ad azioni positive tese a rimuovere altre forme di discriminazioni legate all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali.

Il monitoraggio dei dati dovrebbe essere costante ed essere effettuato con cadenza annuale o almeno coincidente con la stesura di piano strategico di Ateneo.



## **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 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) → Telelavoro**

Il telelavoro è una modalità alternativa di lavoro che consente al dipendente che si trova in particolare situazione di disagio di continuare a svolgere l'attività lavorativa - da casa - conciliando le esigenze personali con quelle lavorative, con un'organizzazione personale dei tempi di lavoro nell'arco della giornata, senza subire decurtazioni del trattamento economico.

Come noto, ai sensi della normativa vigente (L. n. 191/1998, D.P.R. n. 70/1999, Accordo quadro del 23 marzo 2000), l'attivazione del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni è legata principalmente al conseguimento di economie e al miglior utilizzo delle risorse umane. La *ratio* per il ricorso al telelavoro è proprio quella di riuscire, adottando tale modalità di lavoro flessibile, a recuperare professionalità che altrimenti andrebbero perse o verrebbero sottoutilizzate.

L'Università di Foggia riconosce che il telelavoro è in grado di garantire la conciliazione delle esigenze di vita personale/familiare con quelle lavorative in momenti particolari della vita professionale del dipendente, caratterizzati da



**Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

particolare criticità. E d'altra parte riconosce che il lavoro dal domicilio, proprio perché contribuisce al miglioramento del benessere organizzativo, si rivela soprattutto uno strumento a disposizione della dirigenza in ragione del fatto che permette 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.

Nell'ambito dell'Università di Foggia il telelavoro è stato sperimentato attraverso la previsione di n. 3 postazioni da attribuire al personale tecnico amministrativo in presenza di determinati requisiti. Finora è stata attivata una sola postazione di lavoro, che è stata attribuita ad un dipendente in relazione alla sua disabilità.

In questa prospettiva dovrà tenersi conto anche delle più recenti indicazioni normative, tra cui l'art. 14, della L. n. 124/2015 (contenente "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche") che all'art. 14, in tema di "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", così dispone: «1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano 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 delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì 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.».

A tal fine sarà costituito un gruppo di lavoro, di cui farà parte il CUG, che dovrà analizzare i dati emergenti dall'attuazione del progetto sperimentale di telelavoro in corso per verificare la soddisfazione del soggetto finora coinvolto e i risultati conseguiti, mappare le tipologie di attività in concreto telelavorabili, individuare altri destinatari interessati alla fruizione del telelavoro e risolvere eventuali criticità emerse dalla sperimentazione in corso.



Dopo l'analisi dei dati, sarà possibile valutare l'estensione del telelavoro ad altri destinatari, quali i dipendenti con figli di età fino a 3 anni, i dipendenti con esigenze di cura di familiari disabili e i dipendenti con gravi malattie.

## **- (Asse II)→Ludoteca**

L'Università ha avviato nel 2013 un progetto pilota per la sperimentazione di uno "Spazio gioco" estivo destinato ai figli dei dipendenti dell'Università di Foggia.

Lo Spazio Gioco ha rappresentato 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 stato 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 sono stati 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 di ricerca della Scuola di dottorato in Pedagogia e Scienze dell'Educazione del Dipartimento di Studi Umanistici.

Il progetto è stato finanziato dalla Consigliera di Parità della Provincia di Foggia.

Destinatari sono stati bambini di età compresa tra i 5 e i 10 anni figli dei dipendenti. Lo spazio gioco è stato 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 dipendenti e la possibilità di estendere tale servizio anche ai figli di studenti, che si trovino in particolare condizioni di svantaggio.



**- (Asse III)→Rientro al lavoro dopo la maternità e lunghe assenze**

Saranno attivati progetti per supportare il personale assente dal lavoro per lunghi periodi: donne che si assentano dal servizio per maternità, uomini che richiedono il congedo di paternità, dipendenti assenti per malattia o aspettativa.

I progetti prevedranno misure di accompagnamento diversificate, come ad esempio l'individuazione all'interno dell'ufficio di un referente per il lavoratore assente con il compito di informare il collega sulla progressione delle attività che erano di sua competenza e di fornirgli materiale tecnico di aggiornamento; l'invio di newsletter; l'aggiornamento formativo in affiancamento con un tutor al rientro.

### **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. 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 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, ritiene necessario adottare le seguenti azioni positive.

- **(Asse I) → Codice di condotta**

L'Università intende adottare un Codice di Condotta interno per favorire le pari opportunità, per contrastare mobbing e le molestie, morali e sessuali, e ogni altra forme di disagio lavorativo (discriminazioni, stress lavoro-correlato, ecc.).

Il Codice dovrà contenere le regole generali da osservare, l'indicazione delle finalità cui tende, l'identificazione dei destinatari e l'ambito di applicazione. Esso dovrà indicare 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.

Attraverso l'adozione e la diffusione del Codice e con momenti di formazione specifica al personale, si incoraggerà 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, che collaborerà all'adozione del codice, avrà il compito di assicurare la diffusione ed il rispetto dello stesso. Dovrà designare il Consigliere 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.

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, si individuano due percorsi possibili da attuare: la procedura informale, ricorrendo alla consulenza della Consigliera di Fiducia, nel pieno rispetto della riservatezza, e la procedura formale, presentando denuncia al Direttore Generale (per il personale tecnico/amministrativo) o al Rettore (per personale docente e studenti/studentesse).

### **- (Asse II)→Consigliera di Fiducia**

Nell'ambito del Codice di condotta si procederà all'istituzione della figura del Consigliere di fiducia, persona esperta che sarà deputata all'individuazione, all'ascolto, alla consulenza e alla gestione delle situazioni critiche segnalate dai lavoratori.

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

In particolare l'azione del Consigliere sarà orientata all'ascolto, alla riservatezza, alla gestione e al monitoraggio di situazioni critiche, di disagio, all'interno dell'amministrazione.

Per il ruolo di Consigliere, dovrà essere scelta una figura, preferibilmente di sesso femminile, dotata di particolari requisiti, competenze e adeguata formazione, che per la delicatezza del suo ruolo e per garantirne la neutralità è scelta esternamente al mondo accademico. A tal fine sarà emanato apposito bando al quale potranno partecipare soggetti che non siano dipendenti dell'Ateneo. In momenti successivi e con cadenze periodiche, si procederà al monitoraggio delle segnalazioni pervenute al Consigliere.

Al fine di poter individuare le migliori competenze, l'Università intende 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».

### **- (Asse III)→Sportello d'ascolto**

Il CUG propone di avviare, in via sperimentale, uno "Sportello di Ascolto" aperto a tutto il personale e agli studenti.



Una volta al mese, un componente del CUG, a rotazione, resterà a disposizione dei dipendenti per raccogliere segnalazioni o proposte che verranno portate all'attenzione del Direttore Generale e del Rettore.

**- (Asse IV)→Indagine sul benessere lavorativo**

L' art. 14, c. 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* (OIV) 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 (ex CIVIT), l'Ateneo realizza annualmente tali indagini, a partire dalle quali il CUG propone l'avvio di un progetto di approfondimento dei risultati delle rilevazioni e delle modalità di somministrazione dei questionari per giungere, attraverso la costituzione di un tavolo di lavoro, allo studio di strategie di intervento rispetto alle criticità e alle situazioni di malessere eventualmente rilevate e alla elaborazione di proposte di azioni positive o di ulteriori approfondimenti volti ad indagare i vari aspetti connessi allo stress lavorativo.

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

**D) DIFFUSIONE CULTURA PARI OPPORTUNITA' E ASSENZA DISCRIMINAZIONI**

**- (Asse I)→Corsi di formazione**

E' necessario diffondere e consolidare la cultura delle pari opportunità, del benessere lavorativo e delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro nell'Università attraverso la formazione e l'aggiornamento del personale tramite l'organizzazione di percorsi formativi e la realizzazione di specifiche iniziative di informazione, volti non solo alla diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità, ma anche a favorire la consapevolezza sulle condizioni delle donne nel lavoro e all'interno dell'Università e sugli strumenti di valorizzazione del benessere di chi lavora.



L'informazione e la formazione sono strumenti essenziali affinché la cultura della parità e delle pari opportunità, nonché quella del benessere sul lavoro, possano penetrare nella mentalità delle persone e dunque nelle istituzioni e dunque orientarne l'azione.

È pertanto essenziale che siano programmate iniziative con cadenza periodica che sollecitino l'attenzione e la riflessione del personale su queste tematiche.

In quest'ottica 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 sulle discriminazioni, sulle varie ipotesi di disagio attraverso la partecipazione di esperti portatori di conoscenze mediche, psicologiche, organizzative e giuridiche.

## **E)RAFFORZAMENTO 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 e dare visibilità alle sue azioni tra il personale e gli studenti dell'Università di Foggia.

Al fine di sensibilizzare il personale sulle tematiche della pari opportunità e sul ruolo del Comitato, sarà elaborata e redatta una *newsletter* con cadenza mensile.

### **- (Asse II)→Formazione specifica componenti del CUG**

Si propone di ampliare le competenze dei componenti del CUG sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività di tale organismo, al fine di agevolarne e potenziarne l'azione.

Pertanto, saranno progettati corsi specialistici in tema di pari opportunità, *mobbing* e valorizzazione del benessere lavorativo.

In tale ottica, l'Università favorirà la partecipazione dei componenti del CUG ai corsi di formazione che saranno organizzati da altre Amministrazioni sulle tematiche di interesse.



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

L'Università intende rafforzare una concreta collaborazione con le Istituzioni presenti sul territorio che si occupano di pari opportunità. A tal fine si intende siglare un protocollo d'intesa con l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia, le parti sociali e le altre Università pugliesi, per la promozione, realizzazione e implementazione di un Osservatorio sulle Discriminazioni di genere sul lavoro. Il Presidente del Cug e la Delegata per le pari opportunità ne saranno i referenti.

L'Ateneo di Foggia intende, altresì farsi promotore del raccordo dell'attività di raccordo tra il suo CUG e CUG presenti negli altri Atenei della Regione Puglia nell'ottica di coordinare le attività che possono essere svolte congiuntamente tra i quattro Atenei (ma anche con altri enti presenti nel territorio.). L'iniziativa vuole contribuire attivamente allo sviluppo di un coerente sistema pugliese per la promozione della cultura di genere all'interno dei singoli Atenei e sul territorio.

### **CONCLUSIONI**

L'Università degli Studi di Foggia ha provveduto, con il presente Piano, a programmare delle prime azioni positive sulla base dell'analisi della situazione di contesto, che ha consentito di rilevare talune aree critiche e le problematiche sottese verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

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

L'Università, 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 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).



Università di Foggia

***Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)***

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



**Tavola sinottica**

<b>Azione</b>	<b>Tempi*</b>	<b>Risorse coinvolte</b>
<b>A) STATISTICHE DI GENERE/MONITORAGGI O SULLE RISORSE UMANE</b>	Consolidamento dei dati relativi all'anno precedente e avvio indagini per l'anno in corso entro il primo semestre 2016 e prosecuzione delle attività fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione (in particolare Ufficio Formazione e Aggiornamento), Area Programmazione, Valutazione, Controllo di Gestione e Statistica (in particolare Settore Programmazione Statistica), Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)
<b>B) CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</b>		
- <b>(Asse I)→Telelavoro</b>	Avvio entro il primo semestre 2016 e prosecuzione delle attività fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Area Risorse Umane (in particolare Settore Innovazione e Servizi al Personale e Settore Personale Tecnico-Amministrativo), Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)
- <b>(Asse II)→Ludoteca</b>	Avvio entro il secondo semestre 2016 e prosecuzione delle attività fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione Area Risorse Umane (in particolare Settore Innovazione e Servizi al Personale), Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)
- <b>(Asse III)→Rientro al lavoro dopo la maternità e lunghe assenze</b>	Avvio entro il primo semestre 2016 e prosecuzione delle attività fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Area Risorse Umane (in particolare Settore Personale Tecnico-Amministrativo), Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)
<b>C) BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>		
- <b>(Asse I)→Codice di condotta</b>	Avvio entro il primo semestre 2016 e prosecuzione delle attività con approvazione fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)
- <b>(Asse II)→Consigliera di Fiducia</b>	Avvio entro il primo semestre 2016 e prosecuzione delle attività con approvazione fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Dipartimenti di



**Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

		Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)	
<b>-(Asse III)→Sportello d'ascolto</b>	Avvio entro il primo semestre 2016 e prosecuzione delle attività con approvazione fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)	
<b>-(Asse IV)→Indagine sul benessere lavorativo</b>	Consolidamento delle attività relative all'anno precedente già programmate e avvio esame risultati indagine per l'anno in corso entro il primo semestre 2016 e prosecuzione delle attività fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, NdV/OIV, Area Programmazione, Valutazione, Controllo di Gestione e Statistica, Direzione Risorse Umane e Organizzazione.	
<b>D) DIFFUSIONE CULTURA PARI OPPORTUNITA' E ASSENZA DISCRIMINAZIONI</b>			
<b>(Asse I)→Corsi di formazione</b>	Completamento applicazione delle azioni già previste nel piano di formazione approvato l'anno precedente per formazione obbligatoria, avvio indagine bisogni formativi e definizione linee operative con avvio attività entro il secondo semestre 2016 e prosecuzione delle attività fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione (in particolare Ufficio Formazione e Aggiornamento) , Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)	
<b>E) RAFFORZAMENTO RUOLO DEL CUG</b>			
<b>- (Asse I)→Implementazione spazio internet dedicato al CUG e redazione di newsletter.</b>	Avvio e approvazione entro il primo semestre 2016.	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Area Comunicazione e Rapporti Istituzionali, Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)	
<b>- (Asse II)→Formazione specifica componenti del CUG</b>	Completamento applicazione delle azioni già previste nel piano di formazione approvato l'anno precedente per formazione obbligatoria, avvio indagine bisogni formativi e definizione linee	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Area Comunicazione e Rapporti Istituzionali, Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)	



**Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

	operative con avvio attività entro il secondo semestre 2016 e prosecuzione delle attività fino a dicembre 2016	
<b>F) RAFFORZAMENTO DEI RAPPORTI TRA ISTITUZIONI PER LA PROMOZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b>	Pianificazione e prosecuzione delle attività previste per l'anno in corso (come dai punti precedenti) e avvio programmazione anno 2017 da gennaio 2016 fino a dicembre 2016	Comitato Unico di Garanzia, Delegata per le Pari Opportunità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Area Comunicazione e Rapporti Istituzionali, Dipartimenti di Ateneo (in particolare Segreteria del Direttore di Dipartimento)

**AVVERTENZA.** I tempi sono da intendersi nell'ottica della standardizzazione dei processi che determinano le azioni rispetto all'Organo che le pianifica, il CUG, in linea con le azioni promosse dall'Ateneo a cui il CUG sottende (si pensi, ad esempio, al Piano di Formazione del personale tecnico di Ateneo, alla Contrattazione Integrativa, alle attività di Comunicazione e divulgazione dei Dati di Ateneo, etc.). Pertanto sono da intendersi come riferiti all'avvio e applicazione dei processi per le azioni previste per l'anno solare in corso e ad una fase di consolidamento dei risultati delle azioni per l'anno solare precedente.