



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DEL MOLISE

## ***Piano triennale di azioni positive 2016-2018***

Sommario

### ***1. Premessa***

### ***2. Normativa di riferimento***

### ***3. Le Azioni Positive***

### ***4. Analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise***

### ***5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise***

#### ***5.1 Obiettivi e Risultati attesi***

### ***6. Monitoraggio e valutazione dei risultati***

### ***7. Conclusioni***

#### ***1. Premessa***

L'Università degli Studi del Molise promuove nel triennio 2016-2018 il presente Piano di Azioni Positive finalizzato alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che, come recita la Costituzione, art. 3, <<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>>.

Sulla base di questa consapevolezza e sulla scorta delle esperienze straniere, il legislatore (comunitario e nazionale) ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato, appunto, a rimuovere gli ostacoli di fatto che il mercato e l'organizzazione del lavoro, nonché la società in generale, frappongono al raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Il presente Piano è stato studiato ed elaborato anche al fine di continuare l'opera intrapresa negli scorsi trienni dal Comitato per le Pari Opportunità e poi dal Comitato Unico di Garanzia in ottemperanza ai riferimenti normativi che hanno reso il concetto di pari opportunità uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

L'Università degli Studi del Molise è consapevole del fatto che la promozione del principio di pari opportunità è fondamentale per la costruzione di un sano ambiente di lavoro, e costituisce la spia del rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia della istituzione interessata.

Pertanto, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive si vuole adottare misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Università degli Studi del Molise al fine di riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ateneo.

Ciò è tanto più rilevante se si considera l'Università degli Studi del Molise un esponente istituzionale di rilievo nell'ambito territoriale della Regione Molise e delle province limitrofe, in quanto sede deputata all'alta formazione e alla trasmissione della cultura professionale e di ricerca.

## ***2. Normativa di riferimento***

Il principio di pari opportunità è desumibile sin dall'inizio nel Trattato di Roma del 1957 nella nozione di parità della retribuzione a parità di lavoro, per arricchirsi, nei due successivi Trattati di Maastricht del 1992 e di Amsterdam del 1997, con l'introduzione dello strumento delle azioni positive (misure per eliminare gli effetti delle discriminazioni e delle ineguaglianze esistenti e promuovere la parità tra uomini e donne nei vari campi) e dei concetti di mainstreaming (considerazione delle esigenze delle donne nell'elaborazione, attuazione e valutazione di tutte le politiche comunitarie nel campo dell'economia, del sociale, della formazione) e di empowerment (accrescimento delle responsabilità e delle capacità decisionali delle donne a tutti i livelli). In tale modo, dal 1996 è stata definita una procedura di base, applicata sistematicamente ai Fondi Strutturali - importante strumento finanziario finalizzato alla coesione economica e sociale dei paesi dell'Unione Europea - che ha attribuito alle pari opportunità una funzione sempre più strategica e vincolante.

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 suddetto Piano è, preliminarmente, quella di “...assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di genere nel lavoro ” individuando, in particolare, tra i possibili ambiti, su cui ogni realtà pubblica deve attivarsi, quello delle attività e delle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Codice delle pari opportunità definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”

Il Piano di Azioni Positive, sottoposto preventivamente al parere della Consigliera di Parità competente per territorio, deve essere obbligatoriamente presentato dalle PP.AA. così come prescritto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, al fine di non incorrere nella sanzione espressamente prevista, per i soggetti inadempienti, dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 che consiste nel divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

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 (Comitato Unico di Garanzia), 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 dall'altro, a garantire, 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.

L'Università degli Studi del Molise, dotandosi di un piano di azioni positive, che risponda alle necessità dei componenti della propria comunità, si conforma ai principi della normativa.

Il piano di azioni positive deve prevedere che le pubbliche amministrazioni:

- adottino propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro
- garantiscano la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare
- adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità (ciò che peraltro era già previsto dall'art. 57 del testo unico sul pubblico impiego del 2001).

Alcune specifiche nel documento provengono dalla direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle pubbliche amministrazioni, ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

La direttiva individua precisi strumenti: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Infine, l'art. 21 della legge n. 183/2010, ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche, prevedendo l'ampliamento del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie: soggettivamente, ovvero, verso ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio già affrontati nel diritto dell'Unione europea, cioè età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e

lingua; oggettivamente nei diversi ambiti circa il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni in carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro.

Il decreto del 2001, con le modifiche del 2010, prevede che “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, aprendo di fatto lo spazio alla costruzione di un piano di azioni positive, quindi all’introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Come detta l’art. 57 della l. n. 183/2010 che attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è il CUG che opera in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento ed è chiamato a predisporre i piani di azioni positive.

Quindi Università degli Studi del Molise, con lo Statuto, emanato con D.R. n. 151 del 10 gennaio 2012, all’art. 45, e con il Regolamento Generale Ateneo emanato con D.R. n. 177 del 2 febbraio 2012 interviene istituendo il CUG (con il D.R. n. 302 del 17 aprile 2013) e attribuendogli le seguenti funzioni e compiti.

#### Funzioni:

- a) assicurare nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rinforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, non sminuendo l’attenzione e una tutela da ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, ma intendendo adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea;
- b) favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato: dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dalla lotta a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della Pubblica Amministrazione nel contrastare le discriminazioni e nel favorire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### Compiti:

- a) formulare piani ed azioni positive, previste dalla vigente normativa, atti a consentire l'effettiva parità per tutte le componenti operanti nell'Ateneo, indipendentemente da appartenenza a sesso, razza, religione, nazionalità e altre condizioni che potrebbero dare origine a discriminazioni;
- b) controllare che non vengano a determinarsi situazioni che possano ledere i diritti di pari opportunità;
- c) valutare fatti segnalati o di conoscenza circa azioni di discriminazione professionale diretta ed indiretta;
- d) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi, in collaborazione anche con altri enti costituiti per analoghe finalità, necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici .

Le Funzioni e i Compiti vengono recepiti dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise, emanato con D. R. n. 25 del 12 gennaio 2015, in particolare dall'art. 9.

### ***3. Le Azioni Positive.***

L'art. 7 del decreto legislativo n. 196/2000 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive volti 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, all'interno del contesto lavorativo di riferimento. Le azioni positive, da disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, c. 1, Cost.), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, c. 2, Cost.), mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini. Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, c. 2, Cost..

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, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza

potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per:

1. riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente;
2. rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, introducendo meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;
3. attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, a colmare le disparità, tenuto conto della diversità e della specificità, di eventuali gap e di diversità di condizioni professionali fra le persone, al fine di una resa efficiente della individuale performance;
4. coordinare la vita professionale e privata favorendo una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, costruendo 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 “aumentare” il numero delle donne nei processi, ma di modificare questi ultimi 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.

Il Piano elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise 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.

#### ***4. Analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise***

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente. Infatti, in seguito a tale analisi, è 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 la composizione del personale tutto dell'Università degli Studi



del Molise al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere utilizzando i dati disponibili aggiornati e relativi al personale docente e tecnico amministrativo dislocato nelle diverse sedi dell'Università.

A)

Personale in ruolo T.A.

Alla data del 31.12.2015 il personale di ruolo dell'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE è pari a

totale unità 247

di cui 124. donne

di cui 123 uomini

B)

Distribuzione unità di personale in ruolo T.A.

totale unità, n. 245.. unità (...99,20 %) risultano essere full time e n.2 unità (...0,80.%) in part-time

di cui 2 donne

di cui 0 uomini.

<Le donne, che rappresentano il .....50,20.% del personale in ruolo, costituiscono altresì il ....100.% del personale che usufruisce di contratti part-time>.

N.UNITA'	SESSO	CATEGORIA	TIPOLOGIA	ORE SETTIMANA	% PART TIME
01	F	B	Verticale	18	50
01	F	D	Verticale	18	50

C)

Genere per categoria

	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	CATEGORIA EP	DIRIGENTI
UOMINI	36	55	26	4	2
DONNE	21	61	37	5	0
<b>TOTALI</b>	<b>57</b>	<b>116</b>	<b>63</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

TOTALE Genere per categoria

unità Cat. B 57

unità Cat. C 116

unità Cat. D 63

unità Cat. EP 9  
unità Dirigenti 2

Non vi sono donne nella categoria dei Dirigenti e nel ruolo di Direttore Generale. La composizione è totalmente maschile.

#### TOTALI DONNE / UOMINI

##### Genere per area dirigenziale

<b>AREA</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>totale</b>
AREA ACQUISTI E CONTRATTI	8	5	<b>13</b>
AREA ATTIVITA' CULTURALI E MUSEALI	2	3	<b>5</b>
AREA DI STAFF	11	10	<b>21</b>
AREA FINANZA E CONTROLLO	7	2	<b>9</b>
AREA MEDICA E ASSISTENZIALE	7	7	<b>14</b>
AREA RISORSE UMANE E VALUTAZIONE	18	22	<b>40</b>
AREA SERVIZI BIBLIOTECONOMICI E DOCUMENTARI	12	7	<b>19</b>
AREA SERVIZI DIPARTIMENTALI	25	26	<b>51</b>
AREA SERVIZI	14	16	<b>30</b>

INTEGRATI			
AREA SERVIZI STUDENTI	15	8	<b>23</b>
UFFICIO DI GABINETTO DEGLI ORGANI DI GOVERNO	5	4	<b>9</b>
AREA SERVIZI TECNICI		13	<b>13</b>

D)

Composizione Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.

uomini 3

donne 3

E)

Funzionari con incarico di Alta professionalità/Posizione organizzativa

uomini 4

donne 5

F)

Attribuzione indennità di specifica responsabilità

uomini 28

donne 41

TOTALI UNITA e FASCIA di RESPONSABILITA'

	<b>Fascia 1^</b>	<b>Fascia 2^</b>	<b>Fascia 3^</b>	<b>Fascia 4^</b>
uomini	1	15	11	1
donne	1	20	16	4
<b>TOTALI</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>5</b>

G)

Età media del personale non dirigente

uomini 49,96  
donne 49,75

H)

Età media del personale Alta professionalità e Posizione Organizzativa

uomini 50  
donne 50

I)

Età media del personale dirigente

uomini 51  
donne /

L)

Personale in possesso di laurea

uomini 50

donne 73

Analisi del benessere fisico

Tasso di assenze ( intendendo ogni giorno "di mancata presenza lavorativa, a qualsiasi titolo verificatasi" (malattia, ferie, permessi, aspettativa, congedo obbligatorio, ecc...)  
12.868 al 31-10-2015 di cui per malattia 1666

uomini 5.995
donne 6.873
<b>Totali 12.868</b>

Formazione/aggiornamento del P.T.A.

Ore di formazione 365

Media ore 11,77

Uomini 44
Donne 38
<b>Totali 82</b>

La suddivisione del personale docente per genere e per ruoli è stata ripartita nelle tre categorie rappresentate dai professori di I fascia, dai professori di II fascia, dai ricercatori (inclusi quelli a t.d.).

Ruolo	Uomini	Donne	<b>Totale</b>
Docenti ordinari	62	10	<b>72</b>
Docenti associati	82	45	<b>127</b>
Ricercatori	27	27	<b>54</b>
<b>Totale</b>	<b>171</b>	<b>82</b>	<b>253</b>

Alla data 01.12.2015 il personale docente di ruolo dell'Università degli Studi del Molise è pari a totale unità 253

di cui 82 donne

di cui 171 uomini

In conclusione, possiamo osservare un'inferiore presenza femminile nei ruoli della docenza soprattutto tra i Docenti Ordinari ed Associati.

La popolazione complessiva dell'Università degli Studi del Molise con riferimento al personale docente e personale tecnico amministrativo ammonta a 500 unità di cui 206 donne e 294 uomini.

Relativamente agli Organi di Governo si osserva quanto segue:

I ruoli di Rettore e di Prorettore sono ricoperti da uomini.

	Uomini	Donne	Totale
Senato Accademico	14	2	<b>16</b>
Consiglio di Amministrazione	9	1	<b>10</b>
Collegio dei Revisori dei Conti	2	1	<b>3</b>
Nucleo di Valutazione	6	1	<b>7</b>

Presidio della Qualità	4	1	<b>5</b>
Consiglio degli Studenti	14	6	<b>20</b>
Consiglio del personale tecnico-amministrativo	6	1	<b>7</b>
Garante di Ateneo	1		<b>1</b>
Comitato Unico di Garanzia	1	9	<b>10</b>
Comitato Bioetico	7	1	<b>8</b>

#### ***5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise 2016/18***

Aderendo alle indicazioni della normativa europea e nazionale, il CUG dell'Università degli Studi del Molise 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 linee-guida della Raccomandazione del Consiglio europeo del 13/12/84: informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;

- rispetto della dignità della donna e della persona disabile sui luoghi di presenza e di lavoro;
- studio e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne e delle persone disabili;
- adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
- incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne, in particolare nei posti di responsabilità;
- integrazione delle condizioni dell'organizzazione con il tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
- individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali anche promuovendo all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, una maggiore presenza femminile.

L'Università degli Studi del Molise ha redatto il presente Piano sulla base delle proprie specifiche esigenze, tenendo conto del numero dei dipendenti e della tipologia di rapporti di lavoro in essere.

Il Piano delle Azioni Positive individua 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

#### ***5.1 Obiettivi e Risultati attesi:***

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

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

Destinatari: tutti gli stakeholders interni ed esterni.

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 quindi 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 Molise 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 della metodologia: l'Università degli Studi del Molise organizzerà corsi e seminari di informazione e formazione, eventualmente in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere al fine di formare il personale di Ateneo e di sensibilizzare gli utenti dell'Ateneo e la società molisana. Si costruirà un'apposita sezione sul sito web dell'Ateneo per la divulgazione di tutte le azioni poste in essere per la diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità.

In quest'ambito si inserisce il progetto di base per la redazione del bilancio di genere dell'Università degli Studi del Molise che può essere messo in atto non prima di aver previsto un corso di formazione al CUG e al personale all'uopo individuato.

Si valuterà l'opportunità di programmare alcuni incontri di formazione teorica sulla Medicina di genere, in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere, circa l'influenza del sesso (accezione biologica) e del genere (accezione sociale) sulla fisiologia, fisiopatologia e clinica di tutte le malattie per giungere e conseguenti decisioni terapeutiche basate sull'evidenza sia nell'uomo che nella donna.

Soggetti attuatori: CUG, Area Servizi Dipartimentali, Area Risorse Umane, Area Servizi integrati, Area Finanza e Controllo.

### **1b. Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e di famiglia.**

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, docenti, studenti, dottorandi con carichi di responsabilità familiari.

Obiettivo: progettazione e predisposizione degli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita privata e tempi di lavoro.

La divisione del lavoro all'interno della famiglia ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile necessita 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 con le familiari.

Saranno esaminate misure volte a migliorare l'assistenza a persone adulte non autosufficienti e in materia di custodia dei bambini in età scolare anche mediante la stipula di convenzioni con associazioni o cooperative di servizio operanti sul territorio.

Descrizione dell'intervento e della metodologia: l'Università, nel rispetto degli obblighi di informazione, di consultazione e di 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 favorevoli la conciliazione dei tempi di vita privata con i tempi di lavoro coniugando l'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.

In questo ambito si inserisce il progetto di stabilizzazione e ampliamento dei servizi e degli spazi della nursery di Ateneo "UniVerso Mamma".

La Nursery unica nel suo genere in Italia, è stata aperta allo scopo di far conciliare tempi di studio di



lavoro e di maternità delle studentesse e del personale tutto dell'Ateneo, grazie a una iniziativa di cui siamo orgogliosi e che ha avuto una grande rilevanza sui media nazionali, trattandosi della prima nursery universitaria in Italia.

“UniVerso Mamma” è uno spazio allestito per venire incontro gratuitamente alle esigenze delle madri-studentesse, dottorande, personale docente e amministrativo dell'Ateneo – che non vogliono rinunciare all'allattamento al seno del bambino. È un'area comfort dotata di fasciatoio, giochi riviste di settore a disposizione di chi ne abbia bisogno fra neo-mamme e neo papà che andrà potenziata nei servizi, con la dotazione di una unità di personale specializzata per l'accoglienza dei bambini, e ampliata negli spazi al fine di ottimizzazione dei risultati.

Soggetti attuatori: CUG, Area Servizi Dipartimentali, Area Risorse Umane, Area Servizi Tecnici.

Si prevede la collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere.

### **1c. Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.**

Destinatari: personale t.a., docente dell'Università degli Studi del Molise e studenti.

Obiettivi: il benessere organizzativo ovvero l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro dev'essere promosso mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative, attraverso azioni di motivazione al lavoro, di coinvolgimento verso progetti comuni.

Descrizione dell'intervento e della 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 di 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. Infatti 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 nello stimolare positivamente la convivenza sociale. L'Università, predisporrà un piano di interventi che promuova un'indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", che consentano al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo. Ciò attraverso la somministrazione di appositi questionari e l'utilizzo di strumenti come, ad esempio, un apposito account di posta elettronica per ricevere suggerimenti e/o segnalazioni. L'Ateneo, sulla base dei risultati emersi dall'indagine effettuata, si impegnerà a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona, assicurando un esame tempestivo e obiettivo dei reclami degli utenti dell'Ateneo (docenti, non docenti e studenti) relativi a situazioni di disagio lavorativo.

In particolare: la Commissione "Salute e Sicurezza" ha presentato il progetto "Percorso metodologico integrato per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato".

#### Destinatari :

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e, soprattutto, i nuovi rischi:

- la differenza di genere
- l'età
- la provenienza da altri paesi
- la tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione lavorativa.

La parte relativa alla "valutazione dei fattori di contesto e di contenuto del lavoro", oltre alle figure della prevenzione vedrà coinvolto anche un campione rappresentativo di lavoratori.

#### Obiettivo:

L'obiettivo è quello di attivare azioni di miglioramento alla salute dei lavoratori nella sua definizione più ampia quale "stato di benessere fisico, mentale e sociale".

#### Descrizione dell'intervento e metodologia:

La compilazione della "lista di controllo" viene effettuata dal gruppo di Gestione della Valutazione coadiuvato, per la compilazione della parte eventi sentinella, da soggetti afferenti all'ufficio del personale.

La parte riguardante la gestione e la diffusione di buone pratiche vedrà coinvolte figure interne all'Università:

- responsabile della prevenzione
- docenti di medicina e professioni sanitarie
- corsisti Facoltà di medicina
- docenti della Facoltà di scienze umane
- dottorandi Facoltà di scienze umane.

Si prevede anche la collaborazione con altre istituzioni a livello che si interessano di parità e non discriminazione.

Per la predisposizione e l'elaborazione dei dati sarà necessario il supporto del Settore informatico.

Il percorso metodologico prevede una valutazione preliminare che consiste nella rilevazione di "indicatori di rischio" appartenenti a tre famiglie distinte:

- 1) eventi sentinella
- 2) fattori di contenuto del lavoro
- 3) fattori di contesto del lavoro

Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio da stress lavoro-correlato, e si conclude con esito negativo lo si riporta nel Documento di Valutazione dei Rischi con la previsione di un monitoraggio.

Nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un "esito positivo" cioè emergono elementi di rischio, si procede alla pianificazione ed alla adozione di interventi correttivi.

#### **Fase 2)**

Attraverso l'individuazione e la diffusione di buone pratiche saranno indicate misure di prevenzione:

- partecipazione a percorsi informativi e formativi in materia di rischi psico-sociali
- la partecipazione del personale a screening (esami clinici di base, esami dell'apparato cardiovascolare, apparato visivo, delle vie respiratorie, muscolo scheletrici)
- la partecipazione del personale a corsi di formazione su corretta alimentazione, sul corretto stile di vita incentivando l'attività fisica
- iniziative del datore di lavoro e del medico competente in tema di rischi psico-sociali.

#### **Fase 3)**

Giornata conclusiva nella quale sarà data informativa sui risultati del Progetto mediante diffusione / pubblicazione di materiale anche in formato elettronico sulla pagina WEB dedicata del CUG dell'Università degli Studi del Molise.

Termine di conclusione del Progetto: presumibilmente entro un anno dall'approvazione da parte degli Organi di Governo dell'Università degli Studi del Molise.

Soggetti attuatori: CUG, Area Servizi Dipartimentali, Area Risorse Umane, Area Servizi integrati, Area Servizi Tecnici

Si prevede la collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere.

### **1d. Costituzione di uno sportello counselling**

Tra gli interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti sarebbe importante l'adozione del metodo counselling, diverso da quello riferito a "medico-paziente" proprio del modello psicoterapeutico, attraverso, invece, la creazione di uno sportello presenziato da professionisti per la definizione dell'obiettivo concreto e del contesto spazio-temporale della relazione *counselor*-cliente . Infatti a differenza del paziente nella psicoterapia, il cliente nel *counseling* non ha bisogno di essere curato né aiutato a superare una sofferenza psicologica, ma si avvale delle competenze del *counselor* come sussidio alle capacità che già possiede, in modo da conseguire gli obiettivi che desidera, nei modi e nei tempi che gli sono consoni.

Destinatari: personale T.A. e Docente e Studenti, dell'Università degli Studi del Molise

Soggetti attuatori: CUG, Area Servizi Dipartimentali, Area Risorse Umane, Area Servizi integrati

Si prevede la collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere.

### **1e. Costituzione di una Banca Dati di Talenti Femminili:**

Destinatari: soprattutto studenti dell'Università degli Studi del Molise

Obiettivo L'iniziativa di prevedere un Future Forum al Femminile per far nascere una 'Banca Dati dei Talenti Femminili' che, nel nome del merito e delle competenze, inizierebbe a far maturare significative esperienze di buone prassi virtuose ed etiche.

L'obiettivo sarebbe quello di facilitare l'incontro tra l'offerta di candidature femminili a ruoli aziendali apicali, (il cui curriculum sarà certificato da un'apposita commissione dell'Università), e la domanda delle aziende (a partire da quelle quotate e a controllo pubblico) che richiedono donne preparate ed esperte da inserire negli organi decisionali e di controllo. Grazie a questa "fonte" digitale di professionalità femminili (imprenditrici, manager, professioniste, docenti, ricercatrici, dottori di

ricerca, ecc.), società pubbliche o private, quotate e non, potranno conoscere, contattare e inserire dei talenti rosa nei consigli di amministrazione e collegi sindacali.

Il database diventerebbe un prezioso giacimento di competenze che conterrebbe più i profili di donne di talento vagliati dall'Università degli Studi del Molise, e offrirebbe alle imprese un servizio gratuito, semplice e veloce da usare per conoscere, contattare e inserire talenti femminili nelle loro organizzazioni aziendali.

L'iniziativa di un Future Forum al Femminile insieme a questa banca comunicerebbe agli imprenditori e alle imprenditrici messaggi quali l'importanza di assumere e promuovere donne per l'efficienza e la competitività delle aziende, nonché per il progresso della comunità, la logica delle azioni positive, il significato delle quote di genere, la fissazione di quote ex ante, e la loro coniugazione con il merito, le competenze, significherebbe la possibilità di accrescere la partecipazione femminile e costituire il segnale di un cambiamento, anche culturale, del ruolo delle donne nell'economia e nella società, la ricerca e l'innovazione per affrontare le sfide del cambiamento, l'esigenza di nuovi modelli organizzativi per le imprese, per coltivare la diversità nella governance.

Descrizione dell'intervento e della metodologia: Una "Banca Dati dei Talenti Femminili" utilizzerebbe una semplice piattaforma informatica per l'incontro fra imprese e donne di talento puntando su meritocrazia, trasparenza e circolazione delle informazioni.

Per la costituzione di questo archivio digitale, gratuito, di talenti femminili, di curricula certificati, potrebbe essere opportuno coinvolgere gli studenti delle Scuole Superiori di 2°, già ospiti in Ateneo per ottemperare ai tirocini previsti dal Ministero, in relazione all'attuazione delle opportunità offerte alle scuole dalla legge sull'alternanza Scuola-Lavoro. In questo modo la creazione di questa banca-dati non comporterebbe costi né impiego di risorse umane, di PTA o docenti, se non, esclusivamente, nella qualità, già individuata, di tutor dello studente già affidato.

Soggetti attuatori: CUG, Area Servizi Dipartimentali, Area Risorse Umane, Area Servizi Studenti, Area Servizi Integrati

#### Risultati attesi:

- a) far conciliare tempi di studio di lavoro e di maternità delle studentesse e del personale tutto dell'Ateneo;
- b) offrire alle studentesse opportunità di costruire percorsi professionali favorendo e stimolando le loro capacità;
- c) promuovere attività di ricerca e di formazione sulla cultura e la "gender history", che aumenti l'attenzione la consapevolezza collettiva su tali tematiche;

- d) stipulare accordi e convenzioni con altri Enti e istituzioni volti a favorire la piena applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità
- e) provvedere al monitoraggio e al controllo *ex post* del piano, al fine di avviare tempestivamente la progettazione del piano per il successivo triennio, valutato l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel precedente triennio.

## **6. Monitoraggio e valutazione dei risultati:**

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

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

L'Università degli Studi del Molise, 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).

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

## **7. Conclusioni**

L'Università degli Studi del Molise ha provveduto in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, 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 Molise 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 Molise relativo al triennio 2016/2018 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.

Approvato dal Senato Accademico il 15 marzo 2016

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 marzo 2016