



Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021

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 2019-2021 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.



Università degli Studi del Molise

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 D.lgs. 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'eguaglianza 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.



Università degli Studi del Molise

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 (c.d. 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. È facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento



Università degli Studi del Molise

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 L. 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



Università degli Studi del Molise

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. 790 del 20 settembre 2016, agli artt. 13 e 48, interviene istituendo il CUG (con il D.R. n. 302 del 17 aprile 2013), 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



Università degli Studi del Molise

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, comma 1, cost.), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 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, comma 2, cost.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 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;



Università degli Studi del Molise

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 DOCENTE

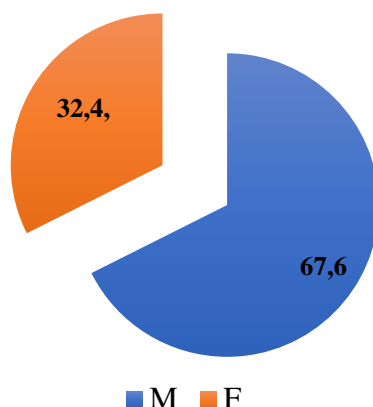
L'analisi condotta sui dati relativi al personale docente Unimol, negli anni 2015, 2016, 2017 e 2018 è stata svolta disaggregando il dato in accordo a due variabili principali, ossia il sesso e il ruolo ricoperto (professori ordinari, professori associati e ricercatori a tempo indeterminato).



Università degli Studi del Molise

Nella fattispecie, si rileva che, alla data del 1 dicembre 2015, il personale docente dell'Università degli Studi del Molise risulta essere composto da 253 unità, di cui 171 maschi (67,6%) e 82 femmine (32,4 %).

Personale Docente Unimol per sesso. Anno 2015. (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol

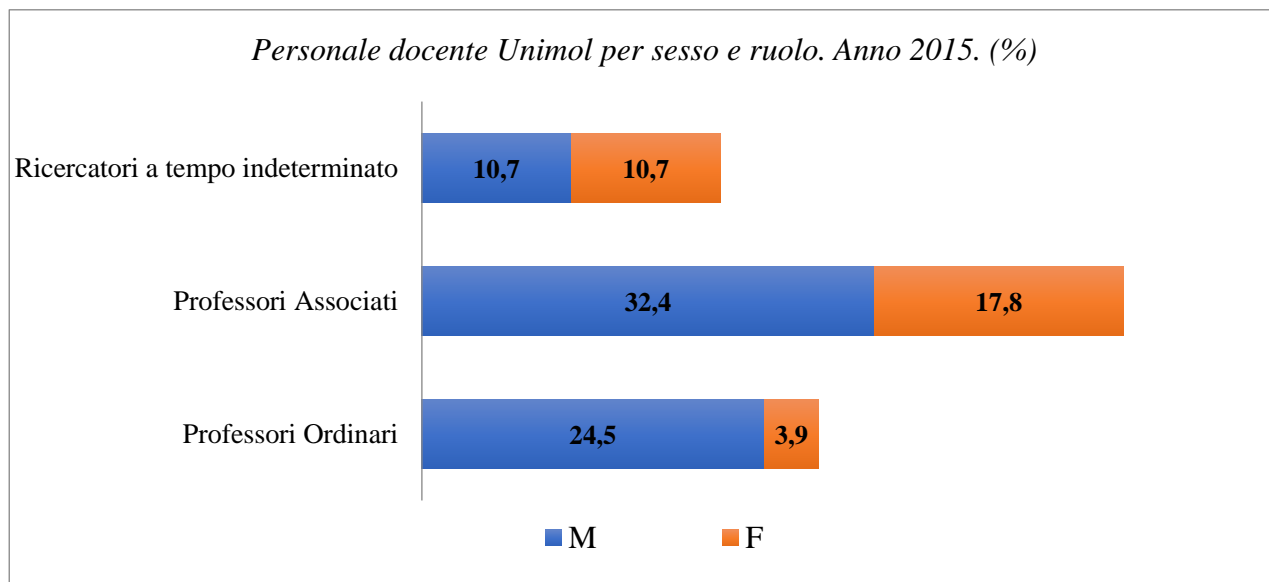
I dati elaborati, dunque, rilevano che solo il 32,4% del personale docente è donna e appena il 3,5% del “personale docente donna” consegue le posizioni apicali della carriera accademica, ricoprendo il ruolo di professore ordinario.

Un bilanciamento tra i sessi si rileva nelle posizioni più basse (Ricercatore a tempo indeterminato) dell'organigramma accademico.

Il quadro quantitativo delineato conferma, così, un modello per l'avanzamento della carriera accademica delle donne basato sulla c.d. segregazione verticale.



Università degli Studi del Molise



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

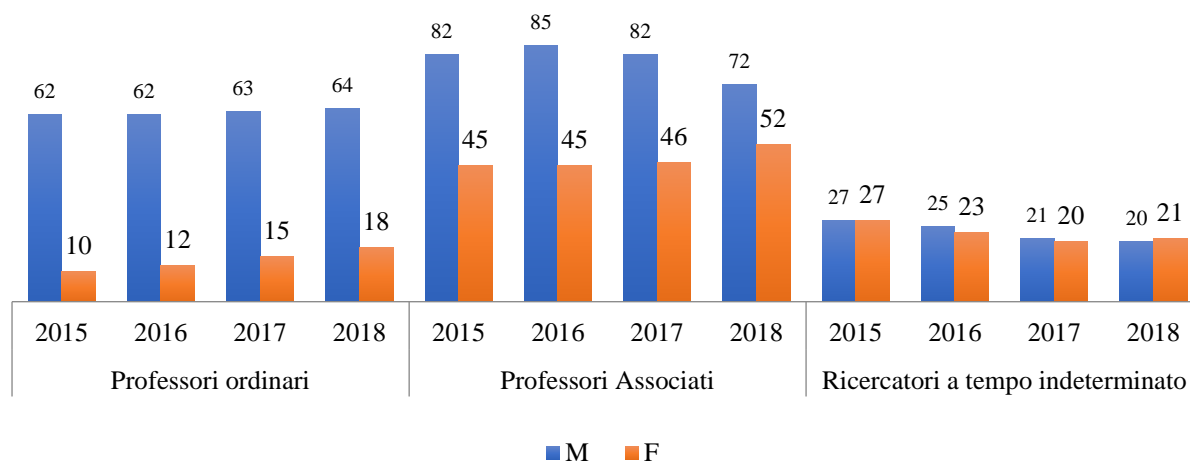
Questa tendenza è confermata anche dai dati degli anni successivi al 2015, ossia i dati dell'anno 2016, 2017 e quelli dell'anno 2018, nonostante in questi dati sia anche possibile evidenziare un segnale fortemente positivo, ossia il tasso di crescita dei "professori ordinari donne" aumenta ad un ritmo più sostenuto rispetto a quello dei colleghi maschi.

Infatti, i "professori ordinari donne", che nell'anno 2015 risultavano essere pari a 10 unità, nel 2016 pari a 12, e nel 2017 pari a 15 unità, riescono a raggiungere addirittura le 18 unità nel 2018, mentre ciò non accade per la componente maschile dei professori ordinari Unimol. Il valore del dato relativo al professore ordinario maschio, infatti, cresce di una sola unità nell'anno 2018 (64) e, analogamente, accade per l'anno 2017 (63).



Università degli Studi del Molise

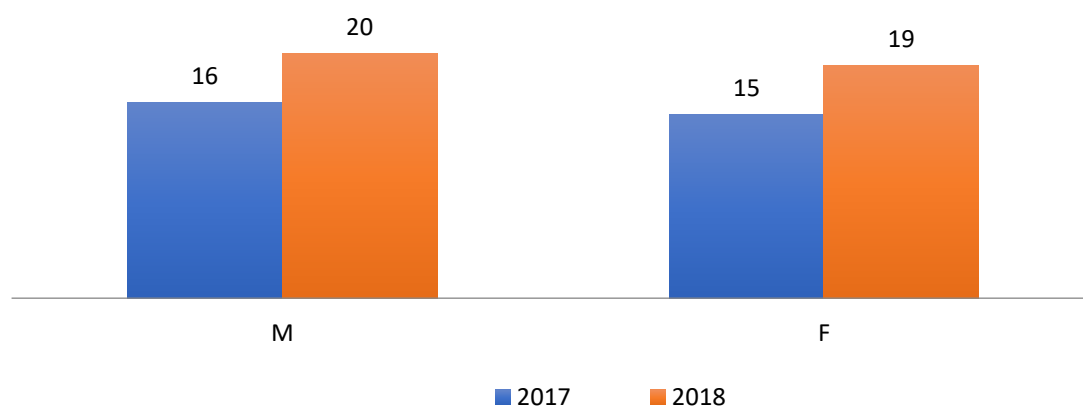
Personale docente Unimol per sesso e ruolo. Anni 2015-2018. (v.a.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Infine, negli anni, i dati relativi al numero di ricercatori a tempo determinato non rilevano distribuzioni asimmetriche tra maschi e femmine. Nell'arco temporale 2017-2018 le unità maschili e femminili della popolazione "ricercatori a tempo determinato" aumentano rispettivamente di quattro unità.

Ricercatori a tempo determinato Unimol per sesso. Anni 2017-2018. (v.a.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

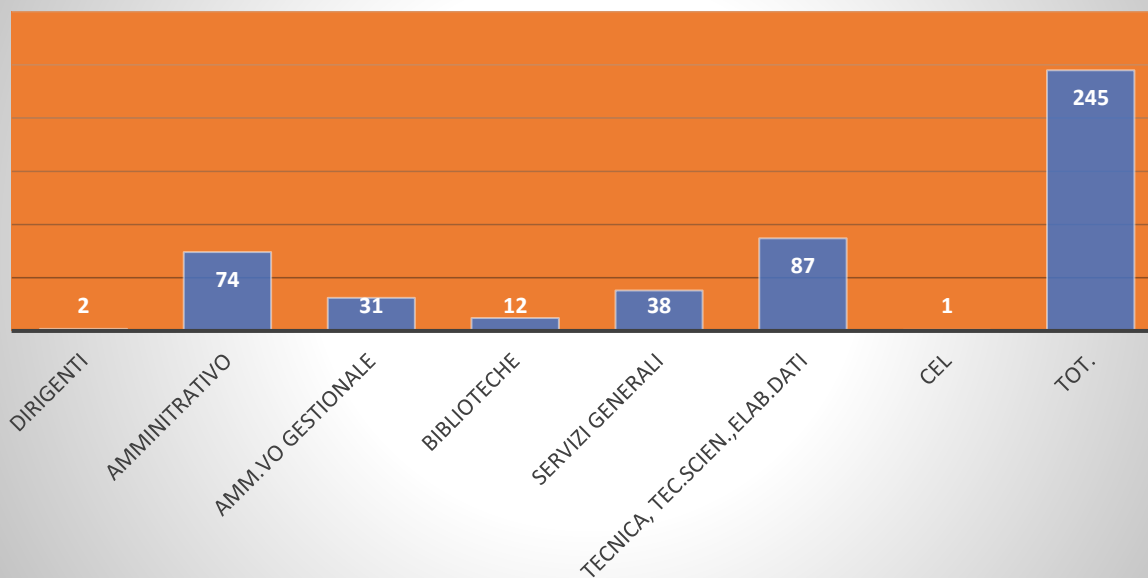


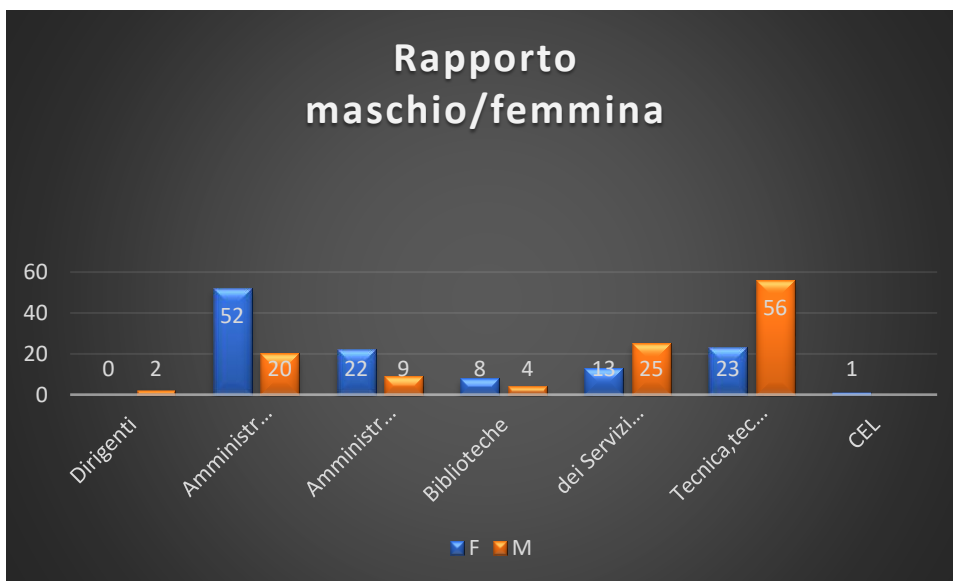
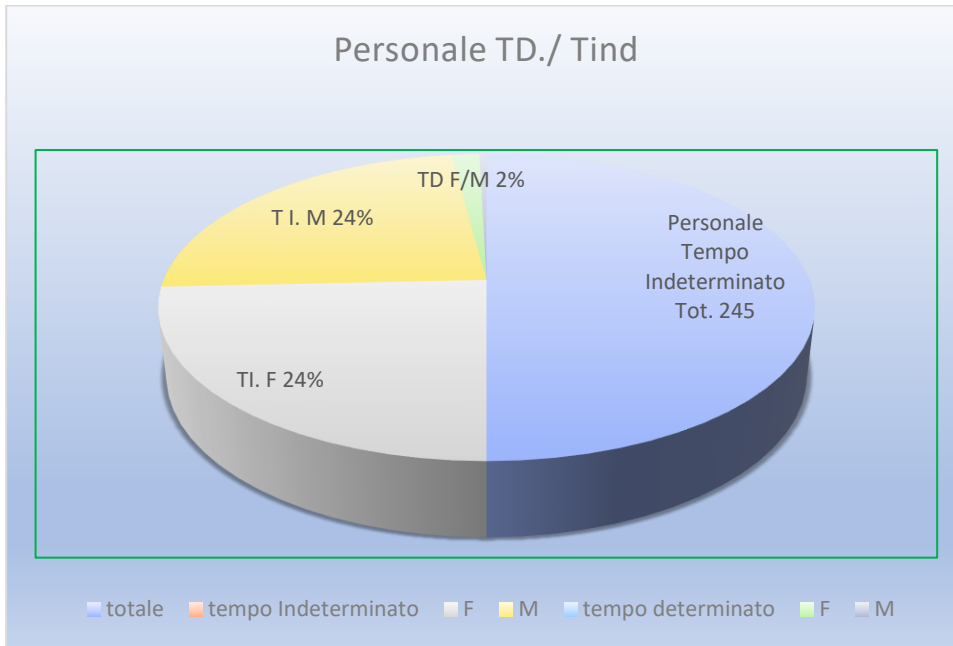
Università degli Studi del Molise

B) PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

| AREA contrattuale | TEMPO INDET. | | TEMPO DET. | | TOTALE |
|-----------------------------------|--------------|-----|------------|---|--------|
| | F | M | F | M | |
| Dirigenti | 0 | 2 | | | 2 |
| Amministrativa | 52 | 20 | 2 | | 74 |
| Amministrativo-Gestionale | 22 | 9 | | | 31 |
| Biblioteche | 8 | 4 | | | 12 |
| dei Servizi Generali e Tecnici | 13 | 25 | | | 38 |
| Tecnica, tecn-scient. e elab.dati | 23 | 56 | 6 | 2 | 87 |
| CEL | 1 | | | | 1 |
| | 119 | 116 | 8 | 2 | 245 |
| | 235 | | 10 | | 245 |

Personale in servizio al 31.12.2018







Università degli Studi del Molise

FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per la formazione si lasciano indicati i dati del 2015 per poi confrontarli con quelli del 2016, del 2017 e del 2018:

Anno 2015:

Formazione/aggiornamento del P.T.A.

Ore di formazione 365

Media ore 11,77

| |
|-----------|
| Uomini 44 |
| Donne 38 |
| TOTALI 82 |

Anno 2016:

| | N. | TOTALE ORE | MEDIA ORE | TOTALE ORE PARTECIPANTI | MEDIA ORE PER PARTECIPANTE |
|---|----|------------|-----------|-------------------------|----------------------------|
| CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruiti anche in modalità <i>on line</i>) | 43 | 1191 | 28 | 730,5 | 4,71 |

PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

| CATEGORIA | F | M | TOTALE |
|-----------|----|----|--------|
| B | 10 | 22 | 32 |
| C | 43 | 31 | 74 |
| D | 27 | 12 | 39 |
| EP | 5 | 3 | 8 |
| DIRIGENTE | | 2 | 2 |
| TOTALE | 85 | 70 | 155 |

Il Confronto dei dati per la formazione è immediato e positivo. Nel 2016 si è avuto sia un aumento delle ore di formazione sia un aumento delle persone coinvolte. Si è addirittura ribaltato il dato sulla presenza femminile alla formazione visto che hanno partecipato 85 persone di sesso femminile su un totale di 155 partecipanti.



Università degli Studi del Molise

| ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2017 | N. | TOTALE ORE | MEDIA ORE | TOTALE ORE PARTECIPANT I | MEDIA ORE PER PARTECIPAN TE |
|---|----|---------------|-----------|--------------------------------|--------------------------------------|
| CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruits anche in modalità <i>on line</i>) | 40 | 451 | 11,28 | 164 | 2,75 |

PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO
E CATEGORIA

| CATEGORIA | F | M | TOTALE |
|--------------------|----|----|--------|
| B | 17 | 21 | 38 |
| C | 43 | 31 | 74 |
| D | 29 | 12 | 41 |
| EP | 5 | 3 | 8 |
| DIRIGENTE | | 3 | 3 |
| TOTALE COMPLESSIVO | 94 | 70 | 164 |

| ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2018 | N° | TOTALE ORE* | MEDIA ORE | TOTALE PARTECIPANTI | MEDIA ORE PER PARTECIPANTE |
|--|----|----------------|--------------|------------------------|-------------------------------|
| CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruits anche in modalità <i>on line</i>) | 50 | 1947 | 38,94 | 646 | 3,01 |

PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE ORGANIZZATI NEL 2018
DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

| CATEGORIA | F | M | TOTALE |
|--------------------|-----|----|--------|
| B | 16 | 18 | 34 |
| C | 55 | 47 | 102 |
| D | 39 | 24 | 63 |
| EP | 5 | 2 | 7 |
| DIRIGENTE | | | 0 |
| CEL | | | |
| TOTALE COMPLESSIVO | 115 | 91 | 206 |



Università degli Studi del Molise

La seconda tabella potrebbe essere utile compararla con quella del personale in servizio:
PERSONALE T.A. A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO AL
31.12.2018 DISTINTO PER SESSO E CATEGORIA

| CATEGORIA | F | M | TOTALE |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| B | 20 | 30 | 50 |
| C | 60 | 58 | 118 |
| D | 41 | 25 | 66 |
| EP | 5 | 3 | 8 |
| DIRIGENTE | | 2 | 2 |
| CEL | 1 | | 1 |
| Totale complessivo | 127 | 118 | 245 |

C) ORGANI DI GOVERNO

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

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|--------|-------|-----------|
| Senato Accademico | 13 | 4 | 17 |
| Consiglio di Amministrazione | 9 | 2 | 11 |
| Collegio dei Revisori dei Conti | 2 | 1 | 3 |
| Nucleo di Valutazione | 4 | 1 | 5 |
| Presidio della Qualità | 4 | 1 | 5 |
| Consiglio degli Studenti | 14 | 6 | 20 |
| Consiglio del personale tecnico-amministrativo | 5 | 2 | 7 |
| Garante di Ateneo | 1 | / | 1 |
| Comitato Unico di Garanzia | 1 | 9 | 10 |



| | | | |
|-------------------|---|---|-----------|
| Comitato Bioetico | 9 | 2 | 11 |
|-------------------|---|---|-----------|

5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise 2019/2021

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. salute, 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 parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

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

Destinatari: tutti gli *stakeholders* operanti sul territorio molisano.

Obiettivi: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi al fine di contrastare stereotipi e pregiudizi. Pertanto si rende necessario inserire alcune tematiche prima fra tutte le pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca. L'attenzione sarà focalizzata sull'individuazione e sulla programmazione di azioni formative ed informative atte 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 derivano dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane. Ben si potrebbe, in tal modo, migliorare anche la conoscenza degli strumenti legislativi e delle politiche di benessere adottabili da parte dell'Ateneo per rafforzare il benessere lavorativo, attraverso l'organizzazione di giornate formative e di *workshop* sul benessere lavorativo dedicate ai diritti, alle tutele per il benessere dell'ambiente di lavoro e la mediazione dei conflitti.

Le metodologie e gli interventi di cui sopra sono descritti come segue:

Progetto n. 1 – Seminari studio e corsi di formazione

L'Università degli Studi del Molise si propone di organizzare giornate di studi, seminari e corsi di formazione al fine di promuovere una cultura delle pari opportunità che sappia anche valorizzare le differenze di genere. Tali iniziative potrebbero vedere l'eventuale coinvolgimento di Istituzioni ed enti operanti sia a livello locale che nazionale, nonché organismi di parità. Inoltre, ben potrebbero porsi, all'interno di tale cornice, giornate formative e *workshop* organizzati sul tema della "mediazione dei conflitti".

Progetto n. 2 – Commissione per bilancio sociale e bilancio di genere

Progetto di base per la nomina da parte del CUG di una commissione per lo studio di fattibilità della redazione del Bilancio sociale e del Bilancio di Genere.

Progetto n. 3 – Parcheggio rosa

Progetto volto alla realizzazione di un *parking rosa* presso ogni sede dell'Ateneo per area destinata alla sosta delle auto utilizzate dalle donne in gravidanza e dalle neomamme.



1b. Interventi volti a migliorare il benessere lavorativo e ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare

Destinatari: personale tecnico-amministrativo e docente

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. 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 soltanto 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" che consentano al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.

Progetto n. 4 – Valutazione ed implementazione del benessere lavorativo

Un quarto progetto legato al benessere lavorativo ben potrebbe essere attuato mediante diverse azioni:

a) azione diretta a vagliare il benessere organizzativo attraverso la predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti Unimol. Sulla base dei risultati che emergeranno dall'indagine effettuata, sarà più agevole per l'Ateneo impegnarsi a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.

b) azione rivolta a favorire una implementazione dei servizi di ascolto: migliorare il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro attraverso l'ampliamento di un servizio di consulenza psicologica disposto a favore non soltanto degli studenti, per i quali è già previsto il servizio di *counseling* psicologico (v. contattocounseling@unimol.it), ma anche dei dipendenti Unimol.

c) azione rivolta al miglioramento del benessere lavorativo attraverso incontri di formazione e informazione sulla *Medicina di genere*, in collaborazione con altre Istituzioni ed enti sia a livello locale che 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. Partecipazione a percorsi informativi e formativi in materia di rischi socio-psico-ambientali, prevedendo l'eventuale coinvolgimento degli uffici competenti, del personale docente, del CERMI e del CUS. Auspicabile, ove possibile, la realizzazione di progetti volti a migliorare il benessere e la salute dei dipendenti Unimol mediante il coinvolgimento diretto sia del Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio" sia delle strutture convenzionate con l'Ateneo molisano.



Progetto 5: *Proposte di family policies ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie*

Elaborazione di social *family policies ad hoc* sulle base delle istanze e miglioramento della conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare.

1c. Interventi volti a favorire la qualità dell'ambiente di lavoro e l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, personale docente, studenti.

Obiettivi: al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative si intendono proporre due progetti, come di seguito illustrati, diretti ad avvalorare il benessere sui luoghi di lavoro.

Progetto n. 6: *Bike to Unimol-Bike to work* (v. **Allegato n. 1**)

Destinatari: Studenti, personale tecnico-amministrativo, docenti

Obiettivi: Realizzazione di un progetto di sviluppo della mobilità ciclabile attraverso diverse iniziative volte alla promozione della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano ed in particolare per gli spostamenti "casa-lavoro": creazione di infrastrutture di ricarica/noleggio biciclette elettriche; attuazione di un gruppo di acquisto interno ad Unimol per dipendenti e studenti a prezzi vantaggiosi; creazione di un sistema di incentivi denominati *Bike to Unimol-Bike to work*. Ciò contribuirebbe a migliorare la salute ed il benessere del personale Unimol oltre a contribuire alla salubrità ambientale e alla riduzione dell'inquinamento.

Attraverso questa iniziativa sarebbe possibile promuovere la diffusione di una nuova cultura della mobilità, realizzando diverse attività dirette sia alla incentivazione di tale mezzo di locomozione, in grado di coniugare la salubrità dell'ambiente con il benessere lavorativo, sia alla diffusione di momenti d'incontro, formativi e di comunicazione.

Per gli aspetti economici, sarà sicuramente obiettivo del progetto la ricerca di bandi di finanziamento, sia a livello regionale sia a livello europeo, per lo sviluppo della mobilità sostenibile, promuovendo partenariati con gli enti locali e internazionali, finalizzati ad uno sviluppo organico della mobilità cittadina.

Progetto n. 7 – *Mens sana in corpore (et cibo moli-) sano*

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, docente e studenti.

Obiettivi: realizzazione di un *farmer market Unimol Km 0* rivolto a sostenere non soltanto la salvaguardia dell'ambiente, del territorio, delle tradizioni, ma in specie – e soprattutto – la tutela della salute, della sicurezza alimentare, dell'accesso al cibo a un giusto prezzo, implementando l'aggregazione sociale e del lavoro.

Il fenomeno della globalizzazione ha profondamente modificato le abitudini alimentari, le modalità di produzione e di distribuzione del cibo; per arginare gli effetti collaterali della produzione di massa,



Università degli Studi del Molise

si intendono incentivare forme di vendita diretta, volte a promuovere le produzioni locali, abbattendo così le distanze tra i *campi* e le *tavole*. Il cibo “a Km 0” propugna l'affascinante idea di avvicinare il produttore al consumatore finale, consentendo a quest'ultimo di degustare prodotti sani, freschi e di qualità, a prezzi convenienti. Ciò, con un ulteriore riflesso proficuo per l'ambiente, grazie alla riduzione delle emissioni di CO₂, dovute al taglio dei trasporti alimentari. L'incentivo della filiera corta si traduce in un incentivo della sicurezza alimentare, che passa senz'altro attraverso una conoscenza più ravvicinata dei produttori, con maggiori possibilità di verifica della trasparenza nei vari anelli della filiera stessa.

Si intende così promuovere un *farmer market* nel quale, dipendenti e studenti, possano acquistare, in taluni giorni della settimana, prodotti ortofrutticoli del Molise a chilometro zero, nel rispetto della loro stagionalità quale garanzia di freschezza e genuinità.

L'iniziativa dovrà essere accompagnata dall'organizzazione di incontri finalizzati alla conoscenza di una corretta e sana alimentazione.

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.



Università degli Studi del Molise

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 2019/2021 rappresenta l'opportunità per l'Ateneo di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

Elaborato e proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi del Molise con Verbale n. 1 del 25 febbraio 2019.

Approvato con D.R. n. 165 del 27.02.2019.