



**Piano Triennale di Azioni Positive  
2021 - 2023**



## **Sommario**

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



### Premessa

L'Università degli Studi del Sannio promuove, per il triennio 2021 – 2023, il presente Piano di Azioni Positive diretto ad eliminare gli ostacoli di ordine economico e sociale che *"...limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese..."* (articolo 3 della Costituzione della Repubblica Italiana).

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023 è predisposto con l'auspicio del miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"*.

Con il presente piano di azioni positive l'Ateneo favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- 1) all'ambiente di lavoro: smart working e conciliazione dei tempi lavoro-famiglia;
- 2) alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 3) agli orari di lavoro;
- 4) alla digitalizzazione;
- 5) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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

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

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

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

### Normativa di riferimento

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* ed in particolare l'art. 48 che prevede quanto segue: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in*



*mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”;*

- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la Direttiva del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne” precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro; come si legge nella predetta Direttiva 23/5/2007 “La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”;
- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il “ciclo di gestione della performance” richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle

condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"; le P.A. garantiscono, 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;

- la Direttiva n. 2 del 2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità, che dettando la procedura di presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, descrive il documento quale *"attività di pianificazione e programmazione (...) indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace"*;
- la Circolare 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: *"misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa"*;
- la circolare n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: *"Misure recate da decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 recante "Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19-circolare esplicativa"*.

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

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

### **Le azioni positive**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Il Piano triennale delle Azioni Positive dell’Università degli Studi del Sannio**

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

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

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

- 1) cultura di genere;
- 2) conciliazione dei tempi lavoro/famiglia;
- 3) formazione;
- 4) sviluppo lavoro agile;
- 5) competenze digitali.

### **Gli obiettivi**

All’interno degli ambiti di intervento l’Università degli Studi del Sannio ha individuato i seguenti Obiettivi e pianificazione Azioni Positive per il triennio 2021-2023:

<b>Ambito di azione 1</b>	<b>Cultura di genere</b>
Destinatari	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivi e descrizione</b>	L’Ateneo si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione



	necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice
Azioni positive	Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate; promuovere attività di formazione/aggiornamento ponendo l'attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e contro gli stereotipi in ambito lavorativo; realizzare percorsi formativi in collaborazione con il CUG; monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità
Tempi	Triennio di riferimento del Piano

<b>Ambito di azione 2</b>	<b>Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia</b>
Destinatari	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivi e descrizione</b>	L'Ateneo si è impegnato e si impegna ad utilizzare gli strumenti della conciliazione dei tempi di famiglia-lavoro come, ad esempio, la fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per adeguarlo alle esigenze dei/delle dipendenti con particolari necessità familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani etc.)
Azioni positive	Monitoraggio dell'applicazione degli strumenti di conciliazione lavoro-famiglia già adottati dall'Ente; studio di ulteriori strumenti a supporto della genitorialità abbinata allo smart working per lo sviluppo/aggiornamento dei regolamenti già in uso; valutazione dell'impatto di questi strumenti sull'organizzazione e sui carichi di lavoro dei dipendenti che non usufruiscono di tali facilitazioni.
Tempi	Triennio di riferimento del Piano

<b>Ambito di azione 3</b>	<b>Formazione</b>
Destinatari	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivi e descrizione</b>	La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per il nostro Ente. Il principale obiettivo è quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.
Azioni positive	Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Funzione Pubblica



	<p>Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare</p> <p>Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata</p> <p>Organizzare formazione specialistica e/o trasversale mirata alle esigenze del singolo, con particolare attenzione ai lavoratori fragili</p> <p>Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere</p>
Tempi	Triennio di riferimento del Piano

<b>Ambito di azione 4</b>	Sviluppo lavoro agile
Destinatari	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivi e descrizione</b>	Il progetto prevede il consolidamento dell'utilizzo dello smart working/lavoro agile mettendo a frutto le esperienze portate avanti dall'Ente, ipotizzando delle soluzioni ad eventuali criticità. Utilizzare un modello organizzativo (Smart working) in grado di portare vantaggi all'organizzazione in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, ma anche in termini di welfare e qualità della vita del lavoratore, soprattutto di quello in condizione di fragilità
Azioni positive	Attività 1: Studio e Approfondimento dell'esperienza di lavoro agile attraverso l'organizzazione di webinar formativi Attività 2: Avvio del lavoro agile Perfezionamento delle caratteristiche e modalità organizzative avviate per il lavoro agile sulla base di quanto emerso nell'Attività 1 di studio e approfondimento Organizzazione di corsi di formazione base e avanzati per l'acquisizione delle competenze digitali Pubblicazione dell'avviso di lavoro agile rivolto ad un massimo del 50% del personale in servizio
Tempi	Triennio di riferimento del Piano

<b>Ambito di azione 5</b>	<b>Competenze digitali</b>
Destinatari	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivi e descrizione</b>	L'azione prevede l'organizzazione di corsi per il potenziamento delle competenze digitali e la conoscenza degli strumenti e degli applicativi. L'azione verrà sviluppata a partire dalle informazioni emerse nei monitoraggi rivolti al personale interno e nell'attesa che la sperimentazione di tali mezzi utilizzati per la gestione del lavoro



	"a distanza", possa portare anche nell'attività in sede degli strumenti per rendere snello ed efficiente il lavoro ordinario anche per il raggiungimento dell'obiettivo della dematerializzazione
Azioni positive	Attività 1: raccolta di fabbisogni formativi dai Dirigenti/Responsabili di servizio e dai monitoraggi Attività 2: Corsi per il potenziamento delle abilità digitali Si propongono dei corsi per dipendenti
Tempi	Triennio di riferimento del Piano

### **Aggiornamento e Monitoraggio**

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

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

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

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

### **Conclusioni**

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

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

Il Piano delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Sannio relativo al triennio 2021 - 2023 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.