



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

---

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

**2012-2015**



## 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 *Gli obiettivi*
6. Aggiornamento e Monitoraggio
7. Conclusioni



## 1. Premessa

L'Università degli Studi del Molise promuove nel triennio 2012-2015 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 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 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 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 e sempre più affermata di alta formazione e di trasmissione della cultura nel duplice aspetto 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 lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* 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)



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

---

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



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

---

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 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 a garantire, dall'altro, 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.

Anche l'Università degli Studi del Molise, con lo Statuto emanato con D.R. n. 15 del 10.01.12 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21.01.12, ha istituito all'art. 45 il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di prossima nomina.

Pertanto, il presente Piano delle Azioni Positive potrà subire eventualmente modifiche e/o integrazioni successivamente all'insediamento del CUG dell'Università degli Studi del Molise che dovrà operare in stretto raccordo con il vertice amministrativo al fine di promuovere, nel contesto lavorativo, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità dei lavoratori avvalendosi delle risorse umane e strumentali messe a disposizione per tale fine.

Ciò premesso, ne consegue la rilevanza della collaborazione tra l'Università e il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive nonché per un confronto sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

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.

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



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

---

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 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 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.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

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

La popolazione complessiva dell'Università degli Studi del Molise con riferimento al personale docente e personale tecnico amministrativo ammonta a 580 unità di cui 236 donne pari al 40,69 % della popolazione.

In particolare:

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	Totale
Docenti I Fascia	58	3	61
Docenti II Fascia	100	49	149
Ricercatori	52	44	96
Totale	210	96	306

Le donne, pertanto, costituiscono il 4,92 % dei Docenti di I fascia, il 32,88 % dei Docenti di II fascia e il 45,83 % dei Ricercatori per un totale percentuale complessivo di 31,37%.

In conclusione, possiamo osservare una buona presenza femminile nei ruoli della docenza soprattutto tra i Docenti di II fascia e tra i Ricercatori.

Per quanto concerne i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, full-time e part-time, la situazione per il personale docente è la seguente:





## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo determinato full-time	40	31	71
Contratto a tempo determinato part-time	9	9	18
Contratto a tempo indeterminato full-time	172	82	254
Contratto a tempo indeterminato part-time	25	2	27
Altre tipologie di contratto di lavoro	-	-	-

\* dati al 31.12.2011

Le donne sono equamente rappresentate nelle forme di lavoro con contratti a tempo determinato, con una percentuale pari al 45% (di cui 43% full-time e 50% part-time). Scende al 32% la presenza femminile nei contratti a tempo indeterminato full-time, e al 7% per i contratti a tempo indeterminato part-time.

Relativamente agli Organi di Governo si osserva quanto segue:

	Uomini	Donne	Totale
Senato Accademico	15	-	15
Consiglio di Amministrazione	7	2	9

Le donne, sebbene non presenti nell'attuale composizione del Senato Accademico, costituiscono il 22,22% dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

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

L'analisi della situazione del personale tecnico – amministrativo in servizio a tempo indeterminato, presenta, per le singole categorie, la seguente distribuzione di genere:

	Uomini	Donne	Totale
Categoria B	39	30	69
Categoria C	60	65	125



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Categoria D	27	39	66
Categoria EP	4	5	9
Cel.	1	1	2
Dirigenti	2	-	2
Direttore generale	1	-	1
Totale	134	140	274

Le donne in Categoria B, pertanto, costituiscono il 43,48% del totale della categoria di riferimento, nella Categoria C costituiscono il 52% del totale, nella categoria D costituiscono il 59,09% del totale e nella categoria EP il 55,55% del totale.

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

Dall'analisi della tabella emerge, tuttavia, che nell'ambito del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato vi è una consistente presenza femminile soprattutto nelle categorie C, D ed EP. Buona è la presenza femminile anche nella categoria B.

Per quanto concerne i contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, full-time e part-time, e altre tipologie di contratto di lavoro, la situazione per il personale tecnico-amministrativo è la seguente:

	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo determinato full-time	1	0	1
Contratto a tempo determinato part-time	2	1	3
Contratto a tempo indeterminato full-time	130	136	266
Contratto a tempo indeterminato part-time	1	5	6
Altre tipologie di contratto di lavoro	18	22	40

\* dati al 31.12.2011



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

---

Le donne sono ben rappresentate nelle forme di lavoro con contratti a tempo indeterminato, con una percentuale pari al 51% per il full-time e 83% per il part-time- E' pari al 55% la presenza femminile nelle altre tipologie di contratto di lavoro (collaborazioni coordinate e continuative).

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

Per essere, quindi, aderente alle indicazioni della normativa europea e nazionale, l'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 seguenti linee-guida (Raccomandazione del Consiglio europeo del 13/12/84):

- ✓ informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;
- ✓ rispetto della dignità della donna sui luoghi di presenza e di lavoro;
- ✓ studi e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne;
- ✓ migliore 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;
- ✓ adattamento delle condizioni, dell'organizzazione e del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
- ✓ individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali.

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:

- formazione, aggiornamento e studi di genere
- conciliazione tra vita professionale e vita familiare
- benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

#### **5.1 Gli obiettivi**

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



- ✓ **obiettivo 1: 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. A tal fine 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 metodologia:** gli interventi descritti non rappresentano di per sé una novità nel panorama dell'attività finora svolta dall'Università degli Studi del Molise. Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi del Molise continuerà nella organizzazione di corsi e seminari di informazione e formazione, anche eventualmente in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere. Tali eventi oltre che formare il personale di Ateneo avranno lo scopo di sensibilizzare gli utenti dell'Ateneo e la società molisana. Si valuterà, inoltre, la possibilità di istituire 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.

L'Università, inoltre, anche mediante l'eventuale ausilio delle strutture sanitarie interessate, valuterà l'opportunità di programmare alcuni incontri di formazione teorica sulla Medicina di genere per la maggiore attenzione rivolta ai fattori sociali e culturali quali elementi determinanti della salute pubblica. La Medicina di genere non è, infatti, la medicina che studia le malattie che colpiscono prevalentemente le donne rispetto agli uomini, ma è la scienza che studia l'influenza del sesso (accezione biologica) e del genere (accezione sociale) sulla fisiologia, fisiopatologia e clinica di tutte le malattie per giungere a decisioni terapeutiche basate sull'evidenza sia nell'uomo che nella donna.

**Strutture coinvolte:** Area Risorse Umane - Settore Formazione

- ✓ **Obiettivo 2. Interventi volti ad agevolare la conciliazione delle vita lavorativa e della vita privata/familiare.**



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

---

**Destinatari:** personale tecnico-amministrativo con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti ecc)

**Obiettivo:** gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro. La divisione del lavoro all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità 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 e familiari. A tal fine saranno esaminate misure volte a migliorare l'assistenza a persone adulte non autosufficienti appartenenti al nucleo familiare e quelle tendenti alla ricerca di soluzioni in materia di custodia dei bambini in tenera età e di quelli in età scolare anche eventualmente mediante la stipula di convenzioni con associazioni o cooperative di servizio operanti sul territorio e che già, possibilmente, gestiscano asili nido su incarico del Comune.

**Descrizione dell'intervento e metodologia:** l'Università, nel rispetto degli obblighi di informazione, consultazione e 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 a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e a coniugare in modo ottimale le esigenze di efficienza ed efficacia dell'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.

**Strutture coinvolte:** Area Risorse Umane e strutture di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

- ✓ **Obiettivo 3. Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.**

**Destinatari:** personale dell'Università degli Studi del Molise

**Obiettivi:** con il termine di benessere organizzativo si intende l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative. L'azione intende favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.



**Descrizione dell'intervento e 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 quali 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. 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 ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora. L'Università, attraverso lo svolgimento di indagini sul benessere organizzativo e sul clima lavorativo mediante la somministrazione di appositi questionari o l'utilizzo di eventuali ulteriori strumenti ritenuti utili (quali ad es. l'attivazione di un apposito account di posta elettronica per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni), predisporrà un piano di interventi sulla base dei risultati emersi dall'indagine effettuata. Inoltre, si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona, assicurando in particolare un esame tempestivo e obiettivo dei reclami di utenti dell'Ateneo (docenti, non docenti e studenti) relativi a situazioni di disagio lavorativo che, secondo la percezione del soggetto interessato, comportino una lesione della propria dignità e dei propri diritti.

**Strutture coinvolte:** Area Risorse umane

## 6. 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 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).



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

---

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

### **7. Conclusioni**

L'Università degli Studi del Molise 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 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 2012/2015 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.