



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO**

Allegato n. 4 al Documento di Programmazione integrata 2021-2023



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)
2021-2023**

Sommario

1. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento	3
2. Considerazioni di metodo e finalità del PAP	3
3. Salute di genere e organizzativa	5
4. Individuazione e descrizione delle principali iniziative previste nel Documento di Programmazione Integrata 2021-2023 e rilevanti ai fini delle pari opportunità e del benessere organizzativo	12
5. Linee di azione	13
6. Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata delle iniziative in materia di benessere organizzativo; sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa	16
7. Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere	18
8. Bilancio di Genere	19
9. Promozione e realizzazione di azioni di public engagement	19

1. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento

Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, noto come Codice delle pari opportunità (d'ora in avanti, Codice PO). Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del D.lgs. 165 del 2001, prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano "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". Inoltre, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", detti piani "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (art. 48 cit.).

Con la Direttiva Ministeriale n. 2 (emanata il 26/06/2019 ed entrata in vigore il 7/8/2019) del Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità (ai sensi del citato D.lgs. 198/2006) recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora a contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Tale direttiva sostituisce la quella del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011.

In coerenza con le finalità istituzionali perseguite dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e con i principi generali che ne ispirano l'azione quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca che, tra l'altro, "riconosce e garantisce a tutti nell'ambito della comunità universitaria uguale dignità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione" e si "impegna a promuovere le condizioni dirette a rimuovere le cause di discriminazione, sia diretta che indiretta", il Comitato Unico di Garanzia (d'ora in avanti CUG), raccogliendo le sollecitazioni dell'Amministrazione a dare avvio a forme più strutturate di collaborazione sinergica, ha ritenuto opportuno collocare tale collaborazione nell'ambito del processo di predisposizione del PAP già a partire dal Piano redatto per il triennio 2018-2020. Peraltro, tale modalità di azione è apparsa in linea con le più recenti evoluzioni del quadro normativo di riferimento (spec. d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017) ovvero congrua rispetto alle esigenze di stretta correlazione tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

2. Considerazioni di metodo e finalità del PAP

In linea con la Direttiva citata, il PAP costituisce l'allegato al Piano della Performance, per l'Università Piano integrato, contenuto nel Documento di Programmazione Integrata (di seguito DPI). Il PAP integra sia la filiera di obiettivi-indicatori-target presenti nelle sezioni che compongono il DPI e gli altri allegati, sia l'approccio metodologico di correlazione agli altri documenti di programmazione, come peraltro è previsto dalla D.M. 2/2019, tra cui il Piano Triennale della formazione.

Il PAP tiene conto dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo e dei dati contenuti nel Bilancio di Genere (d'ora in avanti BdG).

Al fine di evitare ridondanze, proprio in virtù di tale integrazione, la lettura del PAP deve avvenire in modo trasversale con le sezioni del DPI 2021-2023.

Il PAP è il frutto di un lavoro congiunto con il CUG, contribuendo, lo stesso Comitato, alla individuazione di specifiche azioni strategiche di Ateneo, nonché alla condivisione dell'adeguamento del presente documento rispetto alla Direttiva Ministeriale intervenuta e dell'implementazione del BdG, in coerenza con le "Linee Guida sul Bilancio di Genere" emanate dalla CRUI a settembre del 2019.

Il PAP (di durata triennale) si articola entro due principali linee di intervento, entrambe ispirate al criterio della sostenibilità e mirate a valorizzare il criterio della continuità e/o prosecuzione, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, ovvero quello del grado di coinvolgimento attivo o coordinamento tra diversi soggetti, organi e/o strutture organizzative, al fine di rispettare e rafforzare la dimensione trasversale delle politiche di genere e di pari opportunità. Tali criteri sono apparsi egualmente idonei anche ai fini della predisposizione e attuazione di azioni o misure atte a favorire il benessere organizzativo e sociale.

Nell'ambito del percorso di collaborazione, il Comitato e l'Amministrazione hanno condiviso, in continuità, i principali criteri di redazione del PAP, per poi procedere alla progressiva individuazione di azioni e/o misure mirate a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Università, anche ai fini di obiettivi di riequilibrio delle opportunità e di prevenzione delle discriminazioni in funzione di un concetto di benessere organizzativo idoneo a rappresentare l'insieme di caratteristiche politico-istituzionali e strutturali dell'Ateneo barese, nonché le sue specificità di ruolo.

Tra i criteri che si è ritenuto di valorizzare maggiormente, vale la pena menzionare quelli relativi alle caratteristiche di continuità rispetto ad iniziative già poste in essere, nonché il grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative, ovvero, la partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate, sul presupposto che le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di un processo di costante riduzione delle disparità di genere nell'ambito strettamente lavorativo, ma anche in quello più ampio e complesso che riguarda l'azione istituzionale dell'Università.

La rapidità e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità richiedono, infatti, una particolare e costante attenzione da parte della componente docente, di quella tecnico-amministrativa e dei CEL e, non meno importante, di quella studentesca. Complessivamente, le azioni previste si propongono di perseguire finalità di valorizzazione delle risorse professionali e degli strumenti tecnici ed operativi presenti all'interno del contesto universitario barese.

Alla luce di quanto premesso, nella predisposizione del PAP si è riconosciuto il particolare valore di interventi mirati a promuovere la realizzazione di indagini statistiche-conoscitive, di attività di studio e di confronto anche pubblico, nonché di verifica circa la realizzazione delle azioni già realizzate o di valutazione dell'opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano. Tali interventi potranno costituire valida base per la elaborazione e predisposizione delle azioni future.

Siffatta linea di azione potrà rivelarsi efficace anche ai fini della sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro, ovvero di modelli di telelavoro o di modalità spazio-temporali flessibili dello svolgimento della prestazione lavorativa, come peraltro imposto dalle politiche euro-unitarie e nazionali in materia di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Dei contenuti del PAP viene data informativa alle Organizzazioni sindacali (OO.SS.) al fine di promuovere e sostenere forme di dialogo sinergico di grande utilità ai fini dello studio, della sperimentazione e dell'attuazione di azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.

Le informazioni circa la istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183 sono pubblicate sul sito istituzionale al quale si rinvia anche per le informazioni relative alle principali attività.

3. Salute di genere e organizzativa

La programmazione di Ateneo per quel che attiene il tema delle pari opportunità ha tenuto conto dei seguenti elementi informativi:

- risultati delle indagini sul benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo e CEL (anno 2019);
- dati sull'equilibrio di genere (governance, personale e ruoli organizzativi);
- formazione erogata.

Con riferimento al primo aspetto, la partecipazione alle indagini è stata facoltativa e l'invito è avvenuto attraverso l'invio a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio nel 2019.

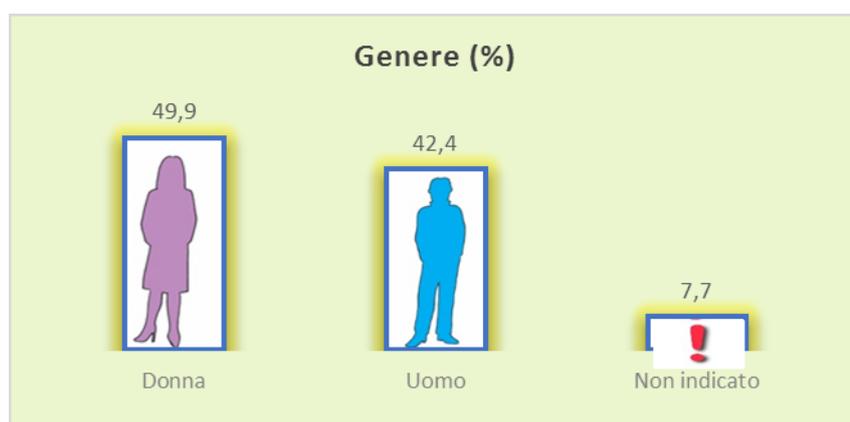
Il tasso di risposta è stato pari al 27,01% così come evidenziato nella tabella n. 1.

Tab. 1 - Tasso di risposta per struttura di appartenenza

Struttura	Personale in servizio al 31.12.2019	Campione rispondenti	Tasso di risposta
Amministrazione centrale	484	132	27,3%
Altra struttura (Dipartimento/Scuola)	761	205	26,9%
Totale	1245	337	27,1%

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Fig.1 – Distribuzione percentuale del PTA per genere



I partecipanti si dividono quasi esattamente a metà tra uomini e donne, con una prevalenza delle donne (49,9%).

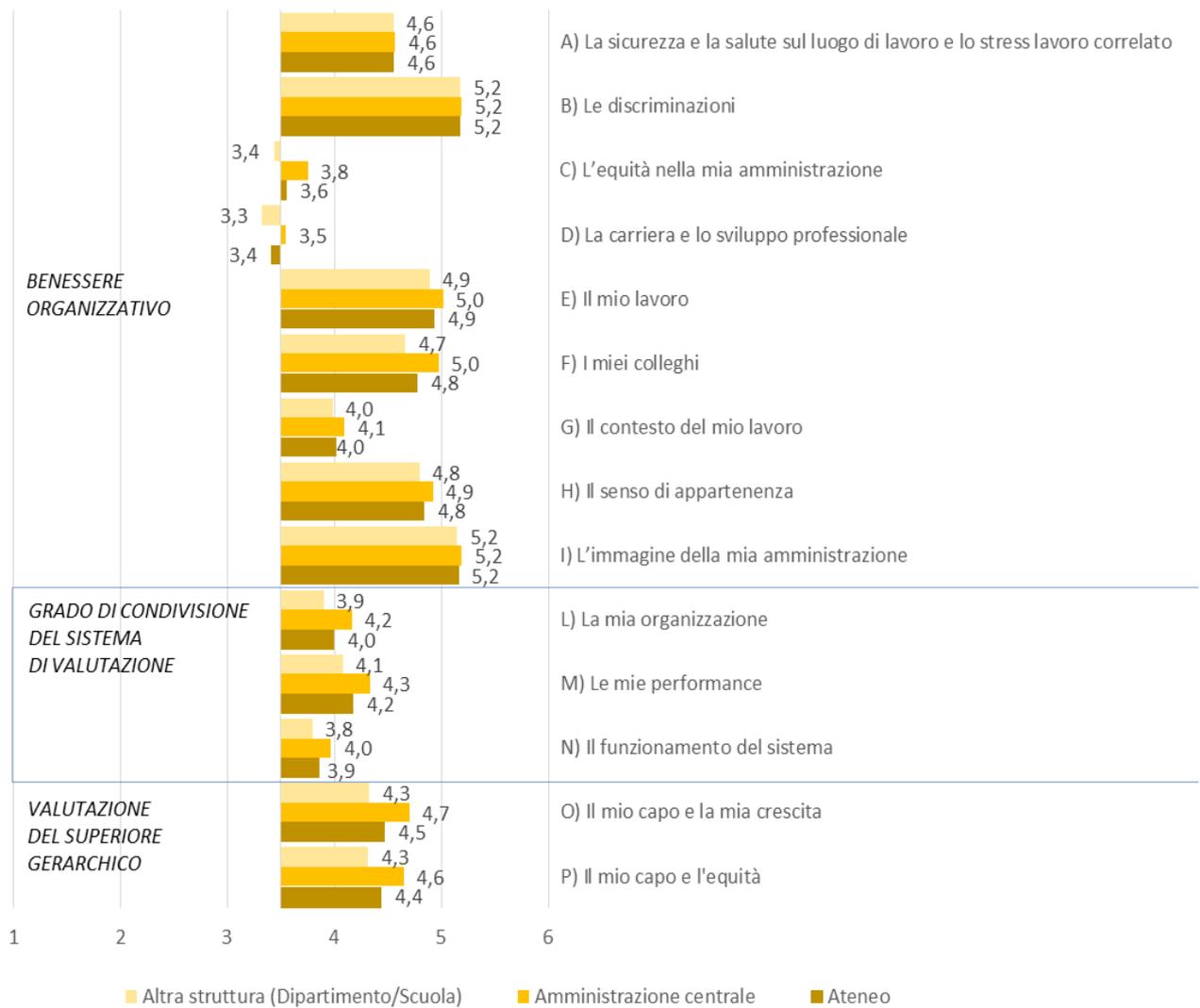
Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Per ogni quesito è stato calcolato un punteggio medio e, in considerazione della scelta di utilizzare una scala a 6 valori, il punteggio intermedio (valore soglia) sopra il quale si registra un dato positivo (o sotto il quale si registra un dato negativo) è pari a 3,5.

Nella tabella che segue sono rappresentate le elaborazioni dei dati disaggregati per genere, classe di età, anzianità di servizio e tipologia di contratto e per ambiti di indagine (tabella 1A). I valori corrispondono alle medie delle risposte valide, ovvero di coloro che hanno espresso il livello di benessere (accordo/disaccordo),

indicando anche le informazioni presenti nella sezione “dati anagrafici” (sono esclusi, quindi, coloro che non hanno indicato tali informazioni).

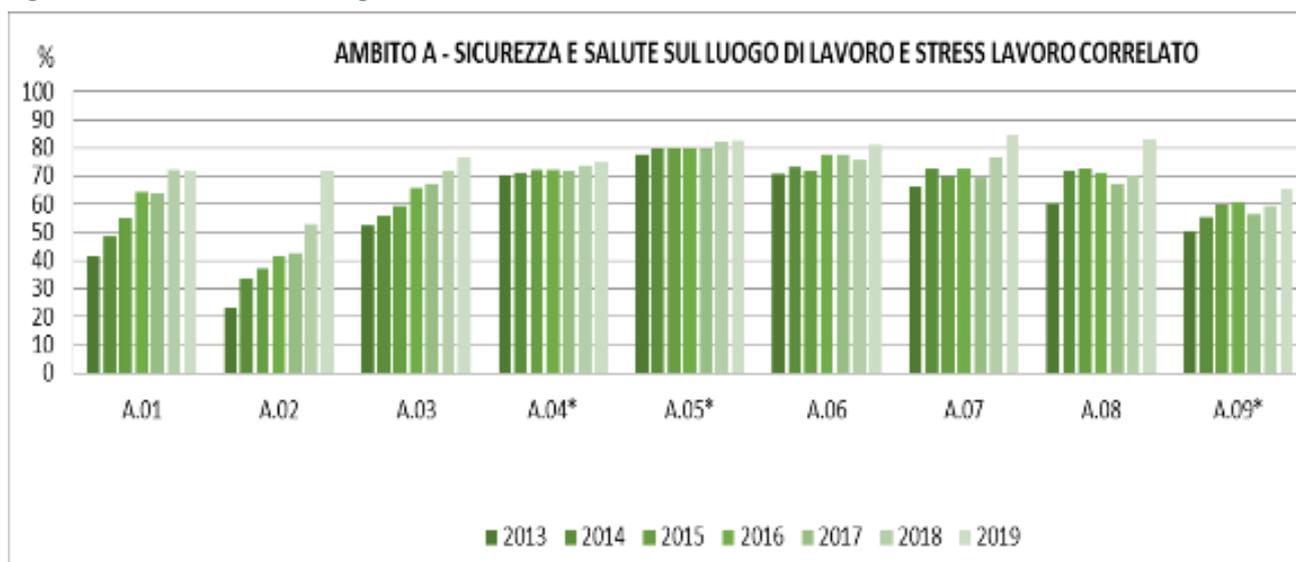
Fig.2 - Punteggio medio di accordo/disaccordo sui 14 ambiti



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Il grafico che segue riepiloga l'andamento dell'ambito relativo alla *Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e stress da lavoro correlato* nel periodo 2013-2019.

Fig.3- Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e stress da lavoro correlata



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Formazione erogata (triennio 2018-2020)

Dall'analisi dei dati sulla formazione si evince un incremento nel numero di corsi erogati e il progressivo incremento del numero di partecipanti.

Cresce significativamente la partecipazione femminile ai corsi di formazione agevolata, tra l'altro, dalla quasi totale sostituzione della formazione in presenza con i webinar dovuta principalmente all'emergenza sanitaria da COVID-19.

Tab.2 – Corsi di formazione erogati nel triennio 2018-2020

Tipologia di formazione	n. corsi erogati			Partecipa nti	di cui donne	Partecipa nti	di cui donne	Partecipa nti	di cui donne
	2018	2019	2020	2018		2019		2020	
Obbligatoria	4	5	6	165	37%	588	55%	884	59%
Aggiornamento professionale		1	1			31	13%	15	27%
Professionale continua	13	14	11	860	55%	990	59%	468	57%
Trasversale		1	2			75	59%	674	59%
Formazione rivolta a tutto il p.t.a	1	1	1					884	59%

Fonte: U.O. Formazione

Rispetto alle macroaree tematiche, si evidenzia un incremento dei corsi relativi all'Ambiente, Benessere, Qualità in linea con le priorità e gli obiettivi strategici dell'Ateneo. Lo stesso si può affermare con riferimento all'ambito della ricerca e della internazionalizzazione.

Tab.3 – Corsi di formazione erogati nel triennio 2018-2020 per macroarea e tipologia di formazione

Macroarea	Tipologia di formazione								
	Obbligatoria			Aggiornamento professionale			Professionale continua		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Organizzazione, Personale e Riforma della P.A.	2	2	5					3	1
Appalti e Contratti Pubblici – Forniture Beni e Servizi							2	2	
Ambiente, Benessere, Qualità									3
Didattica e servizi agli studenti							4	1	3
Internazionalizzazione e Terza Missione							1		2
Sicurezza e tutela della salute dei lavoratori	3	4	2		1	1			
Sistema Bibliotecario							2		
Principali Software di Ateneo							3	8	2
Competenze trasversali					1		1		2
Totale	5	6	7	0	2	1	13	14	13

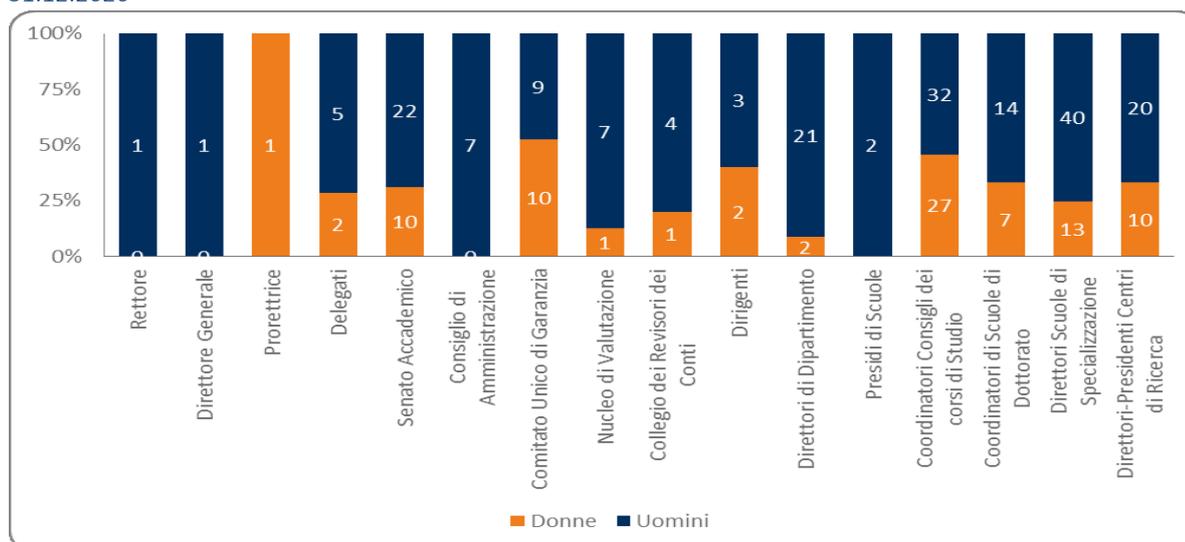
Fonte: U.O. Formazione

Salute di genere

Di seguito si riepilogano i dati sull'equilibrio di genere dell'Ateneo con riferimento alla governance, al personale e ai ruoli organizzativi.

Per un approfondimento sulla salute di genere si fa rinvio al Bilancio di Genere allegato alla DPI 2020-2022 pubblicato sul sito istituzionale

Fig.4 - Composizione di Genere nella Governance di Ateneo al 31.12.2020



Tab.4 - Personale docente per ruolo, genere e incidenza percentuale della componente femminile al 30.11.2020

RUOLO	M	F	Totale	Incidenza % compon. femminile
Ordinari	187	81	268	30,22
Associati	297	223	520	42,88
PD	1	-	1	-
Ricercatori a T. I.	188	238	426	55,87
Ricercatori a T. D. Tipo A	43	61	104	58,65
Ricercatori a T. D. Tipo B	55	33	88	37,50
Totale	771	636	1.407	45,20

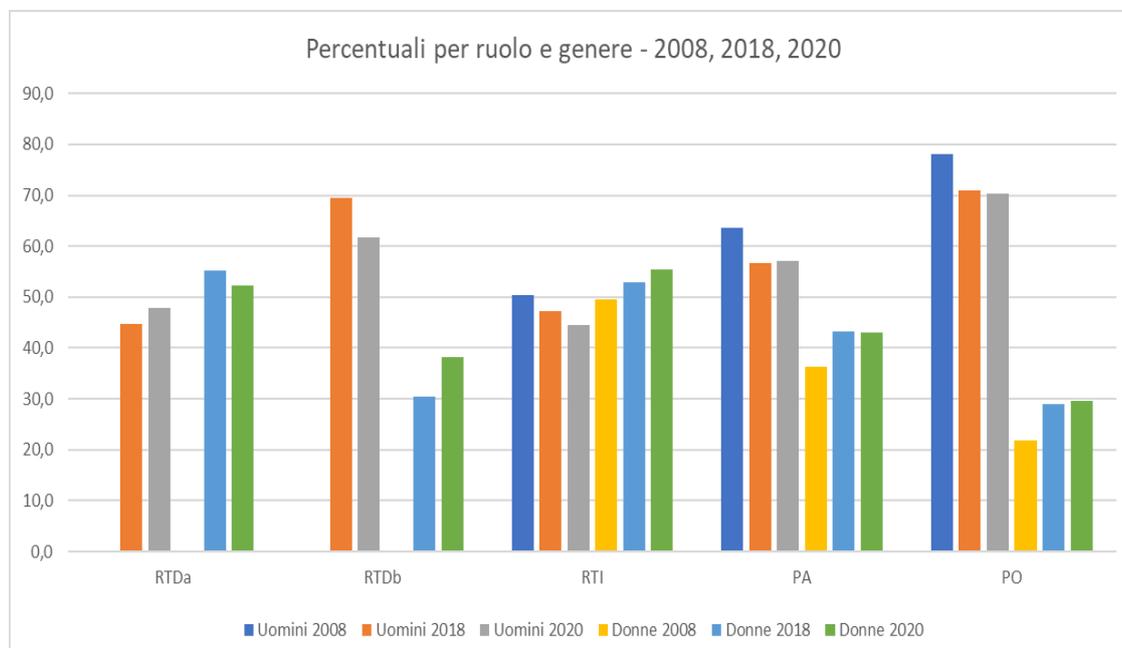
Fonte: Sezione Personale docente

Tab.5 - Personale docente per ruolo, genere e fascia d'età al 30.11.2020

RUOLO	Maschi				M Totale	Femmine				F Totale	Totale
	31-40	41-50	51-60	>60		31-40	41-50	51-60	>60		
Ordinari		19	83	85	187		10	36	35	81	268
Associati	9	98	120	70	297	4	79	95	45	223	520
PD				1	1						1
Ric. T. I.		66	78	44	188	3	105	107	23	238	426
Ric. T. D. A.	26	15	2		43	42	17	2		61	104
Ric. T. D. B.	27	25	3		55	13	18	2		33	88
Totale	62	223	286	200	771	62	229	242	103	636	1.407

Fonte: Sezione Personale docente

Fig. 5 – Personale docente UNIBA: percentuali per ruolo e genere negli anni 2008, 2018 e 2020



Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Ateneo su dati CINECA

Tab.6 - Personale docente arii CUN, genere e ruolo al 30.11.2020

Area CUN		Maschi	Femmine	Incidenza % delle donne
1	Scienze matematiche e informatiche	41	40	49%
2	Scienze fisiche	31	7	18%
3	Scienze chimiche	55	43	44%
4	Scienze della terra	31	19	38%
5	Scienze biologiche	61	99	62%
6	Scienze mediche	170	87	34%
7	Scienze agrarie e veterinarie	103	69	40%
8	Ingegneria civile ed architettura	1	1	50%
9	Ingegneria industriale e dell'informazione	14	4	22%
10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	40	70	64%
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	40	56	58%
12	Scienze giuridiche	98	78	44%

Area CUN		Maschi	Femmine	Incidenza % delle
13	Scienze economiche e statistiche	68	50	42%
14	Scienze politiche e sociali	15	12	44%
	Non assegnato	3	1	25%
Totale		771	636	45%

Fonte: Sezione Personale docente

Tab.7 - Personale TA per posizione organizzativa e genere

Posizione organizzativa	Maschio	Femmina	Totale
Direttore generale	1		1
Coordinatore di Dipartimento	10	13	23
Direttore di Direzione	3	2	5
Direttore di Polo Bibliotecario		5	5
Responsabile di Sezione	9	11	20
Responsabile di Staff della Direzione Generale	1	4	5
Responsabile di Ufficio del Rettorato	1	2	3
Responsabile di Unità Operativa	71	103	174
Responsabile di Unità Operativa di Biblioteca	1	5	6
Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	25	18	43
Altre tipologie di incarichi	22	21	43
Totale complessivo	144	184	328

Fonte: U.O. Organizzazione e sviluppo risorse umane

Tab.8 - Personale TA e CEL tempo indeterminato per categoria, genere e incidenza percentuale della componente femminile al 30.11.2020

Categoria	Maschio	Femmina	Totale	Incidenza % compon. femminile
Dirigente	4	2	6	33,33
EP	34	42	76	55,26
B	106	77	183	42,08
C	233	299	532	56,20
D	210	277	487	56,88
CEL	13	31	44	70,45
Totale	587	697	1.284	54,28

Fonte: U.O. Organizzazione e sviluppo risorse umane

4. Individuazione e descrizione delle principali iniziative previste nel Documento di Programmazione Integrata 2021-2023 e rilevanti ai fini delle pari opportunità e del benessere organizzativo

Attraverso l'analisi dei dati di genere (riguardanti il personale docente, tecnico amministrativo, CEL e studenti) e le azioni di monitoraggio effettuate nel corso dell'anno 2020 (es. conciliazione vita-lavoro, benessere organizzativo, ecc.) si intende promuovere il progressivo rafforzamento dell'azione volta a realizzare obiettivi di promozione delle pari opportunità e di realizzazione di un ambiente di lavoro e di studio nel quale siano valorizzate le differenze e, in particolare, le differenze di genere e siano garantiti i diritti fondamentali della persona e della sua dignità.

Pertanto si è ravvisata la necessità di considerare la prospettiva di genere già nell'ambito delle strategie di Ateneo, così da poter prevedere anche azioni concrete e stanziare adeguate risorse economiche al fine di favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione, in attuazione di quanto previsto dalle fonti di riferimento (nazionali e internazionali), in coerenza con i principi di rispetto e garanzia della dignità della persona.

In coerenza con tali indirizzi si ritiene necessaria l'implementazione del Bilancio di Genere, quale fondamentale strumento di analisi del contesto, necessario per valutare nel tempo, insieme al piano di azioni positive, l'adeguatezza dell'impegno dell'Università nella valorizzazione della parità di genere, come specificamente previsto nelle *Linee guida Crui*. Il Bilancio di Genere è, infatti, uno strumento strategico che consente di individuare (attraverso specifici indicatori) i *gap* di genere relativi ai diversi ambiti esaminati prevedendone la totale integrazione nel ciclo della performance (programmazione, monitoraggio e rendicontazione, BdG e Piano Azioni Positive). Analoga integrazione è in atto per il Piano del fabbisogno di personale e il Piano della Formazione del PTA.

L'integrazione delle iniziative di sostegno alle pari opportunità con la programmazione di Ateneo (che si auspica sempre più pregnante nel tempo) presenta non pochi vantaggi:

- presenza di obiettivi coerenti, condivisi e misurabili a garanzia di percorsi sostenibili in virtù della convergenza di strategie,
- assicurazione dell'efficacia e della promozione di azioni-progetti rientranti sotto il profilo delle competenze del CUG.

Per tali iniziative o linee di intervento, che si descrivono nei paragrafi che seguono, il CUG avrà cura di promuovere e monitorare le azioni strategiche e le priorità politiche individuate dal DPI 2021-2023, coerenti con gli indirizzi dell'Organo.

Il DPI illustra i criteri con cui è stata definita la nuova mappa strategica che individua priorità politiche, obiettivi strategici, indicatori e target triennali, nonché nuove azioni strategiche per rispondere alle sfide emergenti che il contesto ci richiede. Le priorità politiche sono collegate anche agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

Come peraltro auspicato anche dal CUG, è apparso utile considerare gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) previsti nella c.d. Agenda 2030 (spec. art.5, sulla parità di genere) e che l'Unione europea pone a base delle proprie politiche e attività (programma europeo per la ricerca e l'innovazione Horizon 2021-2027). Da tali documenti si trae conferma, in particolare, che il genere costituisce un obiettivo trasversale della programmazione strategica europea ed è tema di programmi specifici.

5. Linee di azione

L'integrazione del DPI con il PAP si realizza principalmente attraverso la declinazione delle seguenti Priorità Politiche correlate agli obiettivi strategici che si evidenziano:

PRIORITA' A - ATTRATTIVITÀ ED EFFICACIA DEI PERCORSI FORMATIVI E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI

OBIETTIVI OPERATIVI CONTENUTI NEL PIANO INTEGRATO 2021-2023

Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Dirigente Responsabile dell'azione	Annualità
2021_PROG_OFF_02.01 Supportare la redazione di uno studio di fattibilità per la strutturazione e l'ampliamento del servizio di counseling psicologico (output: presentazione dello studio agli organi)	On/Off	On	Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.02 Redigere la Carta dei servizi per il diritto allo studio, con particolare riferimento ai soggetti più vulnerabili	On/Off	On	Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.03 Redigere un progetto per l'istituzione del tutorato specialistico	On/Off	On	Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.04 Predisporre un progetto formativo per la presa in carico degli studenti con disabilità	On/Off	On	Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.05 Redigere le linee guida sulle modalità di ricezione e interpretazione della certificazione sanitaria	On/Off	On	Sezione Segreterie studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.06 Ricodificare le categorie di disabilità nell'ambito dell'applicativo ESSE3	On/Off	On	Staff data engineering - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021

PRIORITA' D - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO

Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Dirigente Responsabile dell'azione	annualità
2021_PROG_RU_01.01 Redazione di un Progetto di welfare	On/Off	On	Direzione Risorse Umane	PASQUA RUTIGLIANI	2021
2021_PROG_RU_01.02 Supportare l'implementazione e l'aggiornamento del Bilancio di Genere (output: bozza del documento)	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
2021_PROG_RU_01.03 Analizzare i testi regolamentari sulle procedure selettive per verificare il rispetto delle disposizioni in materia di pari opportunità (output: report di analisi)	On/Off	On	AVVOCATURA	MARCELLA LOIZZI	2021
2021_PROG_RU_01.04 Predisporre un vademecum interno per l'utilizzo di termini non discriminatori nell'ambito dei documenti amministrativi (in collaborazione con il CUG)	On/Off	On	Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo - Direzione Affari istituzionali	PAOLO SQUEO	2021
2021_PROG_RU_01.05 Supportare il CUG nell'organizzazione delle iniziative di sensibilizzazione della cultura di genere (output: report sulle iniziative organizzate dal CUG)	On/Off	On	Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo - Direzione Affari istituzionali	PAOLO SQUEO	2021
2021_PROG_TRAS_02.01 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Progettazione esecutiva	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale/ Sezione Personale tecnico amministrativo - Direzione Risorse Umane	DIRETTORE GENERALE	2021
2021_PROG_TRAS_02.02 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Revisione dei processi di I livello (definizione delle fasi del processo - associazione alle strutture amministrative)	n. processi revisionati/n.totale dei processi*100	100	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
2021_PROG_TRAS_02.03 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Pesatura delle posizioni organizzative	n. posizioni organizzative pesate/totale delle posizioni organizzative di III e IV livello*100	100	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
2021_PROG_TRAS_02.04 Redazione della bozza di accordo individuale per il lavoro agile a regime	On/Off	On	Sezione Personale tecnico amministrativo - Direzione Risorse Umane	DIRETTORE GENERALE	2021

Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Dirigente Responsabile dell'azione	annualità
Attuare il 2021_PROG_TRAS_02.05 Modello di valutazione del personale in lavoro agile (output:report sulle attività svolte)	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
PROG_TRAS_02.06 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Realizzazione dello strumento informatico per la mappatura delle competenze	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.07 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Recupero dei dati PTA del Progetto Notorius Uniba di mappatura delle competenze del personale tecnico-amministrativo	N. curricula recuperati/n. curricula personale in servizio*100	100	Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.08 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Aggiornamento della mappatura delle competenze del personale tecnico-amministrativo e CEL	n. di unità di personale mappato/total e del personale in servizio*100	70	Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.09 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Analisi dei risultati	On/Off	On	Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.10 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Analisi di Il livello sui processi (definizione degli input/output - fornitori/clienti)	n. processi revisionati/n.totale dei processi*100	50	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.11 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Rappresentazione degli attraversamenti dei processi	n. processi rappresentati/n.totale dei processi*100	50	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.12 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Predisposizione delle schede di processo	n. di schede di processo predisposte/n.totale dei processi*100	50	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive

Dall'analisi di dettaglio delle azioni a sostegno degli obiettivi individuati, alcune di esse sono direttamente correlate alle misure di promozione delle pari opportunità (in senso lato), altre sono strumentali alle stesse.

Nel considerare il cascading degli obiettivi, scendendo a livello dei progetti direzionali, si può constatare attraverso l'analisi quali-quantitativa come questi possano contribuire alla realizzazione delle azioni strategiche correlate.

A livello inferiore, poi, con l'adozione degli obiettivi operativi da assegnare alle strutture organizzative si renderà esplicito il collegamento tra azioni strategiche ed iniziative concrete che presentano profili di rilievo negli ambiti di propria più diretta competenza.

6. Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata delle iniziative in materia di benessere organizzativo; sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa

L'insieme degli obiettivi e degli interventi richiamati nei punti precedenti potrà costituire un'utile base – anche in termini culturali o di consapevolezza – per la elaborazione e attuazione di azioni o misure atte a incidere sui livelli di benessere organizzativo, in coerenza con i principi ispiratori e gli obiettivi generali che caratterizzano l'azione strategica dell'Ateneo, come peraltro richiamati nella parte introduttiva di questo Documento e nell'ambito delle sezioni del DPI.

Allo stato, si rileva una consistente presenza di obiettivi e di relative azioni attuative in materia di benessere organizzativo. Anche in considerazione di ciò, si ritiene opportuno incrementare le forme e gli strumenti proposti a monitorarne l'attuazione e a valutarne l'impatto, soprattutto al fine di rafforzarne la dimensione integrata, in uno sforzo di massima valorizzazione delle caratteristiche istituzionali (di organizzazione, di composizione e di azione politico-culturale) dell'Ateneo barese.

Anche su proposta del CUG, l'Ateneo ha preso parte ad una sperimentazione di una metodologia innovativa di valutazione della qualità della vita organizzativa validata su altri contesti accademici italiani in relazione a personale docente (per la prima volta) e del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Bari.

Tale metodologia si pone in sintonia con la necessità di rilevare i livelli di benessere dei dipendenti dell'Università di Bari ed evidenziare eventuali punti critici nella gestione del carico di lavoro, dei processi organizzativi e delle richieste in termini relazionali ed organizzativi del sistema universitario ai suoi stakeholder interni al fine di prevenire l'insorgere di sintomi da stress lavoro-correlato.

In particolare, cogliendo la proposta di partecipazione alla sperimentazione rivolta al nostro ateneo dal network nazionale di ricerca accademica denominato Quality of Life at Work nato in seno all'Associazione Italiana di Psicologia (sezione Psicologia per le Organizzazioni) si intende ampliare la rilevazione della qualità di vita organizzativa dei dipendenti dell'Università già condotta annualmente presso l'Ateneo adottando un diverso strumento già costruito e sperimentato dal gruppo di ricercatori e docenti del network nei contesti accademici dell'Università di Verona, Lecce, Bologna e Torino. Questa opzione consentirebbe di condurre l'indagine presso il nostro Ateneo alla luce di un comune framework teorico e di prassi metodologiche condivise, così da rendere comparabili i risultati su scala nazionale ed in riferimento allo specifico contesto accademico. La sperimentazione si pone in sintonia con gli obiettivi del CUG.

Attraverso l'insieme di azioni e misure previste e, in particolare, la scelta di promuovere e valorizzare momenti di riflessione ampia e partecipata, il Piano si propone di contribuire alla realizzazione di un clima organizzativo e/o lavorativo che favorisca l'innovazione, liberando energie e valorizzando capacità e abilità. In coerenza con le già richiamate specificità di struttura e di funzione delle Università, sarà importante elaborare un'idea condivisa di benessere non tarata solo su parametri economicistici di efficienza dell'azione amministrativa, bensì su una concezione più ampia, atta a rappresentare le complessive finalità politico istituzionali dell'Ateneo barese, nonché i profili di complessità in esso presenti e la ricchezza delle componenti presenti al suo interno (quella docente, quella del personale tecnico e amministrativo, inclusi i collaboratori esperti linguistici, quella studentesca) ovvero delle risorse professionali e strumentali di cui dispone.

Il progetto della mappatura delle competenze del personale tecnico amministrativo e CEL, inserito nella programmazione 21/23, ha la finalità realizzare una rilevazione oggettiva delle competenze possedute dal personale al fine di favorirne lo sviluppo e la crescita.

Attraverso un approccio integrato degli interventi di sviluppo organizzativo che guardino a processi, definizione dei ruoli; sistema delle competenze; performance e formazione, i dipendenti avrebbero la possibilità di comprendere le proprie competenze e costruire un progetto professionale coerente con la visione dell'ente. L'organizzazione ricaverebbe dati utili alla riduzione della distanza tra i propri obiettivi e il potenziale offerto dalle risorse umane, sviluppando percorsi di potenziamento delle competenze e, quindi, di carriera.

Il DPI 2021-2023 prevede specifiche azioni di intervento in attuazione di quanto previsto dalla legge in materia conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 14 legge 124/2015 e Direttiva PCM n. 3 del 2017, recante "indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della l. n. 124 del 2015 e Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti").

La conciliazione vita-lavoro costituisce l'obiettivo principale dell'adozione del c.d. lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e che la stessa normativa attuativa (Direttiva PCM n. 3 del 2017 cit., Introduzione, lett. C) prevede che "un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e che "le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della direttiva, anche avvalendosi della collaborazione dei CUG" oltre che degli OIV (lett. G della stessa parte del DPCM, dedicata alla "Attuazione e monitoraggio della direttiva").

Nella prospettiva appena descritta, anche attraverso l'azione promozionale e di coordinamento del Cug, l'Amministrazione avrà cura di predisporre quanto necessario ai fini della sperimentazione di modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa "innovative", in coerenza con le istanze mirate a facilitare l'armonizzazione della vita professionale con la vita privata che emergono sia dal quadro ordinamentale di riferimento (spec. art. 14 legge 124/2015 come modificato dall'art. 263, comma 4.bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77; artt. da 18 a 23 della legge 81/2017), sia dalle linee di programmazione strategica dell'Amministrazione, oltre che dalle scienze organizzative.

A tal fine, l'Amministrazione ha predisposto e somministrato negli ultimi mesi del 2020 la rilevazione finalizzata al Monitoraggio dei bisogni di conciliazione vita/lavoro del personale tecnico amministrativo. Tale strumento, attraverso l'analisi dei bisogni rilevati, consentirà, nel corso del 2021, di programmare specifici interventi nell'ambito della gestione delle risorse umane.

Inoltre, ed in coerenza con l'impostazione complessiva delle azioni contemplate dal presente PAP, sarà altresì importante curare il collegamento tra la sperimentazione di percorsi di telelavoro e/o di lavoro c.d. agile con la disciplina in materia di misurazione e valutazione della performance (d.lgs. 150/2009, come di recente modificato dal d.lgs. 74/2017; "Linee guida sul Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica) e di attrezzarsi opportunamente ai fini della congrua predisposizione del sistema di monitoraggio e controllo interno. Le misure di conciliazione vita-lavoro, infatti, sia pure in via sperimentale, appaiono protese a promuovere forme di ammodernamento organizzativo e manageriale che siano in grado di incidere positivamente sul benessere organizzativo, ovvero sulla efficacia e sulla efficienza dell'azione amministrativa. Tanto si ricava dalla previsione relativa alla "adozione delle misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa", laddove si specifica che le stesse misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi "costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche". Al riguardo, si sottolinea che nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anno 2021) è previsto il Protocollo di valutazione individuale in caso di personale in modalità di lavoro agile.

7. Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere

Le azioni di programmazione, organizzazione e realizzazione di iniziative informative, formative e divulgative sono rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere con la finalità ultima di promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità, del rispetto dei diritti fondamentali della persona modello. Le iniziative volte alla sensibilizzazione a tali tematiche sono altresì dirette a promuovere un clima culturale che favorisca la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica, nonché ad assicurare l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, tenendo conto altresì di quanto previsto nel vigente quadro normativo, peraltro in continua evoluzione (si pensi, ad esempio, alla direttiva UE 2019/1158, che introduce nuove tutele per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori e dei prestatori di assistenza, con l'obiettivo di favorire la parità di genere e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro). E', indubbio, infatti, il collegamento funzionale tra azione lato sensu culturale e azioni o misure di tipo organizzativo, volte a promuovere il benessere di chi lavora, anche attraverso l'adozione di forme di articolazione flessibile del tempo e del luogo della prestazione lavorativa (artt. da 18 a 23 della legge 81/2017). A tal riguardo, ci si limita a rammentare che la conciliazione vita-lavoro costituisce l'obiettivo principale dell'adozione del c.d. lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e che la stessa normativa attuativa prevede che un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto altresì dai Comitati Unici di Garanzia (Direttiva PCM n. 3 del 2017 cit., Introduzione, lett. C). A tal fine, è apparso utile prevedere azioni formative volte all'intero personale tecnico amministrativo e CEL e, in particolare, alle componenti CUG.

Si ritiene utile evidenziare l'opportunità che la linea di azione qui proposta sia intesa ed attuata nel rispetto dei criteri che hanno maggiormente ispirato la redazione del PAP e ribaditi nei documenti di rendicontazione predisposta dallo stesso CUG ovvero quelli relativi alle caratteristiche di continuità rispetto ad iniziative già poste in essere (ad esempio, il Festival delle donne e dei saperi di genere (FeDoSaGe) che, da diversi anni, rappresenta un importante appuntamento culturale per l'Ateneo barese e per la realtà territoriale di riferimento), nonché il grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative, ovvero, la partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate (ad esempio, il Centro Interdipartimentale di Studi sulla Cultura di Genere -CISCuG).

Si ritiene di dover sostenere, nell'ambito delle azioni formative per l'acquisizione delle competenze trasversali, tematiche sulla sostenibilità sociale e di genere di rilievo trasversale e interdisciplinare. Riguardo ai contenuti specifici, si fa riferimento alla più volte citata Direttiva Ministeriale n. 2/2019 che ne prevede espressamente la misura per gli Atenei. A tal riguardo, vale altresì la pena considerare la recente Legge di Bilancio (Legge 160/2019) laddove prevede (art 1, co. 354) un incremento del Fondo per il Finanziamento Ordinario da ripartirsi tra le università per la promozione della "educazione alle differenze di genere quale metodo privilegiato per la realizzazione dei principi di eguaglianza e di piena cittadinanza nella realtà sociale contemporanea", specificando che, a tal fine, "le Università provvedono a inserire nella propria offerta formativa corsi di studi di genere o a potenziare i corsi di studi di genere già esistenti".

Giova rilevare che l'Ateneo ha rafforzato il rilievo delle tematiche di genere (concernenti, in particolare, le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, incluse quelle di genere) tra le azioni formative per l'acquisizione delle competenze trasversali da parte degli studenti (Programmazione Triennale ai sensi del DM 989/2019). I corsi saranno fruibili a partire dall'anno in corso.

Anche per il personale tecnico-amministrativo è prevista l'erogazione di corsi analoghi, recepiti nell'ambito del Catalogo della formazione nel 2020. Con la stessa valenza formativa/informativa, sono previste iniziative estese a tutta la Comunità universitaria.

8. Bilancio di Genere

Adeguamento del processo di redazione del BdG al Documento elaborato dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere denominato “Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani”. Il BdG è comunemente considerato uno strumento essenziale per realizzare l’eguaglianza di genere, nonché per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell’Ateneo e che il perseguimento di tali obiettivi. Tra le azioni positive 2021 si annovera, infatti, l’aggiornamento del BDG dell’Ateneo anche alla luce del progressivo allineamento alle Linee guida CRUI. In conclusione, l’omogeneizzazione che si propone di realizzare, sia pure in termini di gradualità e tenendo conto delle specificità dell’Università barese, appare idonea a inserirsi proficuamente nella governance di Ateneo, promuovendone e sostenendone l’integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione.

9. Promozione e realizzazione di azioni di public engagement

La Promozione e realizzazione di azioni di public engagement ovvero di iniziative di studio e di sensibilizzazione culturale (inclusi i c.d. Short Master) e informazione orientate a promuovere forme di collaborazione sinergica interna (ovvero con soggetti, organi e/o strutture organizzative di Ateneo come, ad esempio, il CISCUG) le quali, complessivamente, si propongono di favorire la creazione di relazioni ampie e tendenzialmente strutturate con i principali attori istituzionali di riferimento sul territorio ma anche dei numerosi enti, associazioni e/o operatori che, nella prassi quotidiana, contribuiscono a tenere viva l’attenzione sulle tematiche di genere nonché, più in particolare, si propongono di garantire l’organizzazione e l’erogazione di specifiche misure o servizi, come quelli di prevenzione e di contrasto della violenza di genere o l’insieme di azioni di tutela o di servizi di assistenza rivolti alle vittime. Tale ampia finalità di sensibilizzazione culturale e di networking con organizzazioni/soggetti interni ed esterni, ovvero scambio di buone prassi e relazioni con il territorio, è esplicitata anche in sede di rendicontazione delle attività del CUG. In questa linea di azione si segnala, in particolare, l’opportunità di dare continuità allo sforzo di valorizzazione del dialogo con le principali realtà che, sul territorio, si occupano di politiche di genere o sono impegnate nell’azione di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità nonché nella prevenzione e nel contrasto della violenza di genere (si pensi all’avvio di percorsi di collaborazione con i centri antiviolenza).

Tra le tematiche di maggiore attualità ed interesse per il territorio, in relazione alle quali saranno avviate o potenziate specifiche azioni, si segnalano quelle concernenti la c.d. comunicazione di genere (vedi anche punto 4.1) nonché le attività di sensibilizzazione per il superamento di pregiudizi e stereotipi di genere riguardanti le materie scientifiche e tecnologiche al fine, tra l’altro, di promuovere l’accesso delle donne ai percorsi di studio e di conseguente carriera nell’ambito delle c.d. STEM (Scienza, tecnologia, Engineering e Matematica).