



Università
degli Studi
di Ferrara

Piano di Azioni Positive 2020/2022 ¹

¹ Aggiornamento allegato al [PIANO INTEGRATO dell'Università degli Studi di Ferrara 2021-2023](#) Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 gennaio 2021

Sommario

PREMESSA.....	2
IL CONTESTO INTERNO DI UNIFE	3
PAP 2020/2022 risultati raggiunti anno 2020	4
PAP 2020/22 – aggiornamento 2021	4
FINANZIAMENTI	12
DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO.....	12
NORMATIVA DI RIFERIMENTO (in pillole)	12

PREMESSA

Il [Consiglio di Parità](#) (d'ora in poi CP) e il [Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni](#) (d'ora in poi CUG) dell'Università degli Studi di Ferrara, in conformità con il principio di uguaglianza e i principi di non discriminazione sanciti dalla [Costituzione italiana](#), dallo [Statuto di Ateneo](#), e nel rispetto di quanto previsto dal [Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246](#), [dal Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nonché dalla normativa nazionale e internazionale in materia](#), hanno approvato, nella seduta congiunta del 12 gennaio 2021 l'aggiornamento del *Piano triennale di Azioni Positive 2020/2022* (d'ora in poi PAP o Piano) volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta a favore della comunità universitaria.

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di disparità tra uomini e donne che lavorano nelle Pubbliche Amministrazioni e pertanto rappresenta un'opportunità per influenzare la cultura organizzativa ed agire concretamente a favore delle politiche di genere e della valorizzazione del personale e a sostegno della qualità e funzionalità degli ambienti di lavoro e di studio dell'Ateneo. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'Università degli Studi di Ferrara adotta, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze

nelle politiche rivolte alla comunità universitaria, entro il 31 gennaio 2021, il presente Piano come allegato al [Piano Integrato dell'Università degli Studi di Ferrara](#). Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è "a scorrimento" e, pertanto, ogni anno è aggiornato ed approvato per il triennio successivo.

IL CONTESTO INTERNO DI UNIFE

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel triennio 2020-22 tiene conto, in un'ottica di genere e di bisogni esplicitati, della attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, dei processi di riorganizzazione degli ultimi anni, della composizione del personale dipendente e della comunità studentesca, dedotti dai documenti programmatici e di rendicontazione dell'Università degli Studi di Ferrara tra cui la relazione annuale del CUG, Sulla base di tale premessa, pertanto sono confermate le seguenti linee generali d'intervento:

1. Benessere Organizzativo e welfare
2. Diversity management
3. Formazione informazione e sensibilizzazione sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo
4. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio
5. Potenziamento networking, sinergie e comunicazione

Tali linee d'intervento, la cui realizzazione, in linea con la [Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"](#) deve inserirsi, da un lato, nel quadro di contesto dell'Ateneo, dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente PAP,

Diversi i punti richiedono lo sviluppo di specifici piani attuativi da redigere da parte di CUG, CP e Prorettrice delegata alle pari opportunità e alle disabilità, della governance, della dirigenza, delle strutture amministrative e altri soggetti interlocutori da individuare volta per volta, che ne presentino periodicamente lo stato di attuazione alla governance,.

CUG, CP, Prorettrice e Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità dedicati alle

politiche di inclusione del presente Piano, sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra chi lavora e studia in Ateneo, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità universitaria. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza alle missioni dell'Ateneo.

PAP 2020/2022 risultati raggiunti anno 2020

A causa emergenza Covid-19 non è stato possibile realizzare tutti gli obiettivi con scadenza 31.12.2020 dei quali è possibile consultare i risultati nella pagina web del portale istituzionale dell'Ateneo [Amministrazione Trasparente / Performance / Benessere organizzativo](#).

PAP 2020/22 – aggiornamento 2021

Per quanto sopra descritto e in considerazione del prolungarsi dello stato di emergenza Covid-19 il PAP 2021-2023 persegue i seguenti obiettivi declinati nelle diverse azioni:

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA
PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI 2020- 2022	OBIETTIVO	AZIONE	SOGGETTI DESTINATARI	INDICATORE	TARGET TRIENNIO	STRUTTURE AMMINISTRATIVE COINVOLTE¹
	<i>Benessere Organizzativo e welfare</i>	Verificare lo stato di attuazione dei progetti di telelavoro e smart working Verificare l'impatto che telelavoro e smart working hanno sul personale in quanto misure che incidono sul benessere organizzativo	personale tecnico amministrativo	relazione annuale CUG	entro il 31 marzo/anno	- Ufficio Formazione e benessere
		Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ferie solidali...)	personale tecnico-amministrativo	- realizzazione monitoraggio e diffusione esiti - realizzazione progetto spazio web-intranet	entro il 31.12 2021	- Ufficio PTA e Relazioni Sindacali - Ufficio Formazione e benessere

¹ Il Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità, ove non coinvolto direttamente, coordina tutte le attività discendenti dal PAP. All'attuazione delle azioni concorrono anche le persone componenti di CUG e CP.

	Iniziative, con imprese commerciali, indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio	Comunità universitaria	Relazione stato di attuazione delle convenzioni	Nel triennio	- Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità
	Ipotesi polizza assicurativa fringe benefit	comunità universitaria	somministrazione questionario di gradimento	entro il 31.12.2021	- Ufficio Gare e servizi
	Indagine misurazione benessere organizzativo per la comunità universitaria	comunità universitaria	percentuale personale rispondente all'indagine sul benessere	almeno il 40% del personale entro il 31.12.2022	- Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, di studio e ricerca della comunità universitaria - Ufficio Performance e Sviluppo organizzativo
	Spazio inclusione - sportello di ascolto ex Direttiva F.P. 2/2019	- personale tecnico-amministrativo - personale docente e ricercatore	relazione annuale	Nel triennio	- Psicologa - Responsabile inserimento lavorativo persone con disabilità

		Fruibilità di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo con analisi proposte abbattimento barriere architettoniche (mense, parcheggi, luoghi di studio, spazi per la socializzazione)	comunità universitaria	n. riunioni/anno Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria con Area tecnica	n. 2 riunioni/anno per il triennio	- Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria Area tecnica
		Proposta di adeguamento dei distributori di bevande e alimenti presenti nelle sedi universitarie per consentire migliore accesso alle persone con disabilità e a soggetti con diete speciali (vegetariano/senza lattosio/senza glutine) di trovare prodotti adeguati.	comunità universitaria	collaborazione stesura capitolato gara	per il triennio	- Ufficio gare e servizi
		Adesione a #StopSingleUsePlastic: plastica monouso bandita negli Atenei	comunità universitaria	sottoscrizione convenzione	entro il 31.12.2021	- Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità
	<i>Diversity management</i>	Promozione diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.)	Personale con responsabilità organizzativa	n. eventi/triennio	almeno n. 6 eventi/triennio	- Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità - Ufficio Formazione e benessere

		Comunicazione efficace (capacità di capire, farsi capire, per far fronte ad eventuali criticità sia con l'utenza che con colleghi e colleghe aumentando la consapevolezza e il benessere lavorativo	Personale tecnico amministrativo senza responsabilità	n. seminari/triennio	Almeno n, 1 evento/triennio per tutto il personale coinvolto	- Ufficio Formazione e benessere
		Progetto "Di pari passo" per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro o degli studenti e studentesse non frequentanti per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattie, ecc.)	comunità universitaria	- mappatura dell'esistente - creazione pagina web informativa ai fini del reinserimento	entro il 31.12.2021	- Ripartizione segreterie studenti e studentesse - Ripartizione didattica - Ripartizione post-Laurea - Ufficio personale docente - Ufficio PTA e Relazioni Sindacali
	<i>Formare, informare e sensibilizzare sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo</i>	modulo e-learning su Unifesicura sulle tematiche di genere	comunità universitaria	creazione modulo formativo	entro il 31.12.2021	- Ufficio Formazione e benessere
		Organizzazione eventi tematici a cadenza annuale (8 marzo, 17 maggio, 25 novembre 1° dicembre ecc.) e in occasione di focus specifici	comunità universitaria	n. eventi nel triennio	almeno n. 18 eventi per il triennio	- Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità - Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale

	Organizzazione eventi tematici a favore del personale tecnico amministrativo e docente per la diffusione dell'utilizzo delle linee guida sul linguaggio di inclusivo/documenti accessibili	- personale tecnico-amministrativo - personale docente e ricercatore	- realizzazione video-lezione	entro il 31.12.2021	<ul style="list-style-type: none"> - Ufficio Formazione e benessere - Ufficio Servizi e-learning e multimediali - Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale
<i>Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio</i>	Monitoraggio applicazione normativa personale tecnico-amministrativo	personale tecnico-amministrativo	relazione annuale di monitoraggio con indicazione obiettivi da raggiungere, tempi e azioni	per il triennio	- Ufficio PTA e Relazioni Sindacali
	Monitoraggio applicazione normativa personale docente e ricercatore	personale docente e ricercatore	relazione annuale di monitoraggio con indicazione obiettivi da raggiungere, tempi e azioni	per il triennio	- Ufficio Personale docente
	Monitoraggio applicazione normativa comunità studentesca	comunità studentesca	relazione annuale di monitoraggio con indicazione obiettivi da raggiungere, tempi e azioni	per il triennio	<ul style="list-style-type: none"> - Ripartizione segreterie studenti e studentesse - Ripartizione didattica - Ripartizione Post-Laurea
	Organizzazione incontri di coding dedicati a ragazze delle scuole primarie e secondarie di I e II grado per le figlie delle persone appartenenti alla comunità universitaria	figlie delle persone appartenenti alla comunità universitaria e studentesse delle scuole primarie e	realizzazione evento CODING pomeridiano/anno	n.1 evento pomeridiano/anno per il triennio	<ul style="list-style-type: none"> - Personale docente o PTA esperto Scuole secondarie di I e II grado - Eventuali associazioni

		ed entro il limite previsto anche a soggetti esterni	secondarie di I e II grado				
		Organizzazione settimane estive STEM dedicate a ragazze delle scuole secondarie di I e II grado per le figlie delle persone appartenenti alla comunità universitaria ed entro il limite previsto anche a soggetti esterni	figlie delle persone appartenenti alla comunità universitaria e studentesse delle scuole primarie e secondarie di I e II grado	n. settimane STEM /anno	n. 1 settimana STEM/anno per il triennio	<ul style="list-style-type: none"> - Personale docente o PTA esperto - Scuole secondarie di I e II grado - Eventuali associazioni 	
	<i>Potenziamento networking, sinergie e comunicazione</i>		Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria ai sensi dell'art.7 dello Statuto e dell'art. 19 del Codice Etico dell'Università degli Studi di Ferrara	comunità universitaria	n. riunioni/anno	n. 3 riunioni /anno per il triennio	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità
			Partecipazione rete CUG provinciali con Consigliera di parità	comunità universitaria	accordo	entro il 31.12.2021	<ul style="list-style-type: none"> - Presidente CUG o persona delegata
			Partecipazione al Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia	comunità universitaria	partecipazione costante della	per il triennio	<ul style="list-style-type: none"> - Presidente CUG o persona delegata

				Presidente CUG e relazione annuale		
	Potenziamento sito web Equality&Diversity e new letter e comunicazione social, realizzazione prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial	comunità universitaria	n. prodotti informativi promozionali multimediali/anno	n. 1 prodotto/anno per il triennio	<ul style="list-style-type: none"> - Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale - Ufficio web - Centro Se@ 	

FINANZIAMENTI

Il budget per la realizzazione delle azioni previste nel presente Piano è predisposto dal Coordinamento e della Prorettrice alle pari opportunità e alle disabilità e sottoposto all'amministrazione universitaria in fase di predisposizione del budget di previsione annuale e triennale dell'Ateneo.

La realizzazione degli obiettivi presenti nel PAP 2021/2023 sono subordinati anche ai possibili finanziamenti previsti dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 16, art.57 da parte dell'Ateneo.

Il Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità svolgerà azioni di monitoraggio e segnalazione dei bandi attivi a CUG, CP e Prorettrice, in ambito nazionale ed europeo, sugli argomenti di propria competenza, allo scopo di individuare partner istituzionali (altri Atenei e/o Enti pubblici) e del privato sociale per condividere idee e progettualità da formalizzare eventualmente attraverso la stipula di protocolli di intesa.

DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO

Il presente Piano ha durata triennale a scorrimento, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di gennaio di ogni anno come allegato al Piano integrato ed è pubblicato in *Amministrazione trasparente*.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte della comunità universitaria in modo da poter essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune con appositi provvedimenti deliberativi.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO (in pillole)

- [legge 10 aprile 1991, n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro](#): ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità).
- [decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144](#): ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198;

- [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche](#): in particolare all'art. 57 comma 1 lett. d) viene disciplinato che i programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio possono essere finanziate dalle PP.AA;
- [decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246](#): coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, deve predisporre un Piano di azioni positive volto ad *assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata, dall'art. 42 - Adozione e finalità delle azioni positive – *come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.*

Sono inoltre misure:

- ✓ speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta
- ✓ temporanee in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.
- [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni](#): introduce al Titolo II il ciclo di gestione della performance richiamando i principi in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- [legge 4 novembre 2010, n. 183 Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro](#) (cd. “Collegato Lavoro”): con l'art. 21 ha modificato gli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo come obbligo nelle organizzazioni pubbliche, le misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni;

- [decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183](#): sono introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione per le persone che lavorano;
- [decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196](#): introduce l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009 che prevede l'avvio, da parte del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere;
- [Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo - Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale](#): contribuisce al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere;
- [Direttiva 23 maggio 2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche](#): richiama la [direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE](#), sottolineando l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale;
- [Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011](#): completa il quadro normativo stabilendo le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;
- [Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti](#): fornisce linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente;

- [Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche](#): sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. Le indicazioni sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).