



Università degli Studi del Molise

Piano triennale di Azioni Positive 2025/2027

SOMMARIO:

1. Premessa
2. Normativa di riferimento
3. Le Azioni Positive
4. Breve analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise
5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise
6. Monitoraggio e valutazione dei risultati
7. Conclusioni.

1. Premessa

L'Università degli Studi del Molise promuove nel triennio 2025-2027 il presente Piano di Azioni Positive finalizzato alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che, come recita la Costituzione, art. 3, «limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Sulla base di questa consapevolezza e sulla scorta delle esperienze straniere, il legislatore (comunitario e nazionale) ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato, appunto, a rimuovere gli ostacoli di fatto che il mercato e l'organizzazione del lavoro, nonché la società in generale, frappongono al raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Il presente Piano è stato studiato ed elaborato anche al fine di continuare l'opera intrapresa negli scorsi trienni dal Comitato per le Pari Opportunità e poi dal Comitato Unico di Garanzia in ottemperanza ai riferimenti normativi che hanno reso il concetto di pari opportunità uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

L'Università degli Studi del Molise è consapevole del fatto che la promozione del principio di pari opportunità è fondamentale per la costruzione di un sano ambiente di lavoro, e costituisce la spia del rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia della istituzione interessata.

Pertanto, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive si vuole adottare misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro



Università degli Studi del Molise

dell'Università degli Studi del Molise al fine di riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ateneo.

Ciò è tanto più rilevante se si considera l'Università degli Studi del Molise un esponente istituzionale di rilievo nell'ambito territoriale della Regione Molise e delle province limitrofe, in quanto sede deputata all'alta formazione e alla trasmissione della cultura professionale e di ricerca.

L'analisi è stata effettuata sulla base delle seguenti fonti informative interne:

- il Documento di Programmazione strategica 2024-2026;
- la Relazione sulla Performance 2022 (anno di riferimento 2021);
- la Relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione anno 2022;
- il Bilancio di Ateneo e i Bilanci di Genere.

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) costituisce una revisione ed un aggiornamento del precedente PAP relativo al triennio 2022-2024. La strategia sottesa alle azioni positive è volta a rimuovere quei fattori che determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nella messa in atto di strategie che pongano rimedio a queste condizioni sfavorevoli, compensando situazioni di svantaggio e consentendo un accesso concreto alle pari opportunità.

La predisposizione del presente PAP poggia su importanti documenti strategici finalizzati a orientare le politiche di genere dell'Università degli Studi del Molise. Il Bilancio di Genere, redatto in Ateneo per il 2020, 2021, 2022 e 2023, il Gender Equality Plan con finalità di contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare quindi l'equità di genere nelle organizzazioni europee.

In un'ottica di integrazione e ottimizzazione delle azioni strategiche fa riferimento anche al Piano Integrato della Performance di Ateneo (PIAO), documento programmatico di prospettiva triennale che individua gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione dei risultati della Performance organizzativa e della Performance individuale con riferimento alle funzioni gestionali e alle attività di servizio dell'amministrazione. Il PAP recepisce, inoltre, il "Piano Strategico 2024-26" che delinea la visione strategica e le linee programmatiche dell'Ateneo, rappresenta il riferimento per la programmazione triennale dei Dipartimenti e indica le modalità di interazione e di sinergia tra le diverse progettualità interne all'Ateneo e in collaborazione con realtà esterne.

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*



Università degli Studi del Molise

(accrescimento delle responsabilità e delle capacità decisionali delle donne a tutti i livelli). In tale modo, dal 1996 è stata definita una procedura di base, applicata sistematicamente ai Fondi Strutturali – importante strumento finanziario finalizzato alla coesione economica e sociale dei paesi dell'Unione europea – che ha attribuito alle pari opportunità una funzione sempre più strategica e vincolante.

Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità) emanato ai sensi dell'art. 6 della Legge delega 28 dicembre 2005, n. 246, art. 48, impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un Piano triennale delle Azioni Positive.

Ai sensi della normativa indicata, risulta chiaro che la finalità del suddetto Piano è, preliminarmente, quella di «assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di genere nel lavoro» individuando, in particolare, tra i possibili ambiti, su cui ogni realtà pubblica deve attivarsi, quello delle attività e delle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Codice delle pari opportunità definisce le azioni positive come «misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro».

Il Piano di Azioni Positive 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 (c.d. Direttiva Nicolais – Pollastrini, dal nome dei Ministri pro tempore di riferimento) con l'intento di promuovere e realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione. La Direttiva indicata, sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni Pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva, inoltre, si pone l'obiettivo di far attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratori e lavoratrici, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Nella ricostruzione dei riferimenti normativi per la predisposizione del Piano triennale è opportuno tenere in considerazione anche ulteriori contenuti normativi che hanno contribuito ad arricchire i



Università degli Studi del Molise

profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro. Nell'ottica dei provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, si colloca anche l'art. 21 della l. 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 D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. L'art. 21, comma 4, della l. 183/2010, modificando l'art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001, prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

Ancora, l'art. 7 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del Collegato Lavoro, prevedendo che le PP.AA. «garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo», delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che dovranno essere volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma dovranno essere finalizzate anche ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi. È facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

L'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183 prevede, inoltre, la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della *Strategia per la crescita Europa 2020*. Si intende



Università degli Studi del Molise

raggiungere tale obiettivo proprio attraverso l'incremento del livello di occupazione delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese.

La Strategia Europa 2020 non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata *Strategia Europa 2020*.

La strategia dell'UE 2022-2025 per la parità di genere tiene fede all'impegno della Commissione von der Leyen per un'Unione dell'uguaglianza. La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso una Europa garante della parità di genere. La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione. Si ricorda, più di recente, la "*Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026*" che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, documento che individuava cinque direzioni di proposta: parità di genere, la responsabilità di progettare il futuro; lavoro, un nuovo paradigma femminile ed inclusivo; scienza, motore di un nuovo Rinascimento; solidarietà, investire per l'emancipazione di tutte; comunicazione: parole e immagini per generare un cambiamento.

Con il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).



Università degli Studi del Molise

Un ulteriore passo in tale direzione è stato fatto con l'istituzione dei 'Comitati unici di garanzia' (di seguito CUG) previsti dalla l. 4 novembre 2010, n. 183, recante "*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*" (il c.d. "Collegato lavoro"), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

L'impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nella approvazione, nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal D.l. 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella l. 15 ottobre 2013, n. 119. Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro.

Da ultimo, il D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione del c.d. "*Jobs act*", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Nonostante la recente produzione normativa però il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198), non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Per tale motivo appare necessario dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nei paragrafi da 3.1 a 3.5 sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, mentre nel paragrafo 3.6 è puntualizzato il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.



Università degli Studi del Molise

La direttiva 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche» sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche» e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Con l'istituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia), il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e dall'altro, a garantire, l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione. In tale previsione, il CUG contribuisce, dunque, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

L'Università degli Studi del Molise, dotandosi di un piano di azioni positive, che risponda alle necessità dei componenti della propria comunità, si conforma ai principi della normativa. Il piano di azioni positive deve prevedere che le pubbliche amministrazioni:

- adottino propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro
- garantiscano la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare
- adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità (ciò che peraltro era già previsto dall'art. 57 del Testo unico sul pubblico impiego del 2001).

Infine, l'art. 21 della l. n. 183/2010, ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche, prevedendo l'ampliamento del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie: soggettivamente, ovvero, verso ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio già affrontati nel diritto dell'Unione europea, cioè età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua; oggettivamente nei diversi ambiti circa il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni in carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro.

Il decreto del 2001, con le modifiche del 2010, prevede che «le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo», aprendo di fatto lo spazio alla costruzione di un piano di azioni positive, quindi all'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.



Università degli Studi del Molise

Come detta l'art. 57 della l. n. 183/2010 che attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è il CUG che opera in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento ed è chiamato a predisporre i piani di azioni positive.

Quindi Università degli Studi del Molise, con lo Statuto, emanato con D.R. n. 790 del 20 settembre 2016, agli artt. 13 e 48, interviene istituendo il CUG (con il D.R. n. 302 del 17 aprile 2013), attribuendogli le seguenti funzioni e compiti.

Funzioni:

- a) assicurare nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rinforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, non sminuendo l'attenzione e una tutela da ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, ma intendendo adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione europea;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato: dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dalla lotta a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione nel contrastare le discriminazioni e nel favorire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Compiti:

- a) formulare piani ed azioni positive, previste dalla vigente normativa, atti a consentire l'effettiva parità per tutte le componenti operanti nell'Ateneo, indipendentemente da appartenenza a sesso, razza, religione, nazionalità e altre condizioni che potrebbero dare origine a discriminazioni;
- b) controllare che non vengano a determinarsi situazioni che possano ledere i diritti di pari opportunità;
- c) valutare fatti segnalati o di conoscenza circa azioni di discriminazione professionale diretta ed indiretta;
- d) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi, in collaborazione anche con altri enti costituiti per analoghe finalità, necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici.



Le Funzioni e i Compiti vengono recepiti dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise, emanato con D.R. 531/2022.

3. Le Azioni Positive

L'art. 7 del D.lgs. n. 196/2000 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno del contesto lavorativo di riferimento. Le azioni positive, da disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, comma 1, cost.), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, cost.), mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini. Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, comma 2, cost.

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

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico, di durata triennale, progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per:

1. riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente;
2. rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, introducendo meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;
3. attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, a colmare le disparità, tenuto conto della diversità e della specificità, di eventuali gap e di diversità di condizioni professionali fra le persone, al fine di una resa efficiente della individuale performance;
4. coordinare la vita professionale e privata favorendo una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, costruendo buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'ente che come un vincolo.

La vera sfida, infatti, non è solo quello di “aumentare” il numero delle donne nei processi, ma di modificare questi ultimi e dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo.



Università degli Studi del Molise

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

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

4. Breve analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente. Infatti, in seguito a tale analisi, è possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Pertanto, si è proceduto ad analizzare la composizione del personale tutto dell'Università degli Studi del Molise al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere utilizzando i dati disponibili aggiornati e relativi al personale docente e tecnico amministrativo dislocato nelle diverse sedi dell'Università.

L'analisi dei dati, quantitativa e qualitativa, evidenzia, in taluni ambiti, il persistere di un certo grado di disparità tra donne e uomini. Il numero delle studentesse iscritte è in crescita e si registra un divario di genere nella scelta dei Corsi di Laurea, privilegiando aree umanistiche e sociali, a discapito di talune discipline STEM. Egualmente si osserva tale gap rispetto all'accesso nelle posizioni apicali nelle carriere accademiche dove le donne, pur osservando un incremento negli anni, restano in numero inferiore. Punti di criticità, ma anche alcuni punti di forza, tra i quali è opportuno ricordare l'emergente presenza delle donne, in qualità di Coordinatrici o Principal Investigator, nella partecipazione a progetti di ricerca. Il quadro prospettato non è molto dissimile dalla situazione nazionale. La recente pubblicazione dell'*Analisi di Genere - Focus del Rapporto ANVUR 2023*, diretta a vagliare l'ultimo decennio universitario, ha messo in luce tale aspetto: la percentuale delle donne, tra il personale docente universitario, è inferiore a quella registrata in molti Paesi europei e, pur migliorando nel tempo, l'incremento resta tra i più bassi.

Con riguardo al personale tecnico-amministrativo si registra un quasi perfetto equilibrio di genere. Infine, tale documento testimonia l'operare diffuso e condiviso volto a prevenire e contrastare le molestie, le discriminazioni e la violenza di genere. Al riguardo, il sostegno ad attività che perseguono un cambiamento culturale e il contrasto degli stereotipi di genere è stato facilitato dall'implementazione di una comunicazione che si vuole chiara e trasparente, mirata a dare visibilità a iniziative che si sono rivelate uno strumento strategico per la valorizzazione delle diversità. Investire nella parità di genere significa, infatti, affrontare e superare stereotipi che possano influenzare negativamente la partecipazione e le scelte di carriera, modificando equilibri sociali che in passato



sono stati penalizzanti per la componente femminile. Questa strategia favorisce l'inclusione nel processo decisionale e anche nella produzione di conoscenza, nella ricerca e nell'innovazione; ambiti che potranno così beneficiare di una più ampia gamma di prospettive, di idee e di talenti.

Viviamo purtroppo una crisi globale in cui le disparità di genere si moltiplicano e rallentano ovunque i progressi per raggiungere la parità: ciò è ribadito in tutti i report degli organismi internazionali, primo fra tutti il Global Gender Gap Report 2023, che continua a confermare come, alle condizioni attuali, ci vorranno ancora 131 anni per colmare il divario di genere. Ecco perché tale lavoro diventa un prezioso punto di riferimento: non solo e non tanto quale strumento di tutela della condizione femminile, ma soprattutto quale modello indispensabile al miglioramento complessivo dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi offerti.

5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise 2025/2027

Il Piano si sviluppa a partire dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del CUG, con particolare attenzione a quanto rilevato dal Bilancio di Genere pertanto l'Amministrazione di concerto con il CUG si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste da questo PAP, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise propone di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere.

Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera. Il presente Piano è redatto analizzando i dati dell'Ateneo, verificando le criticità e non discostandosi dal "*Piano strategico 2024-2026*" il quale intende reinterpretare il ruolo strategico dell'Ateneo adeguandolo ai grandi cambiamenti intervenuti nella società e nel sistema universitario.

Sono individuati tre macro obiettivi:

1. Inclusione e sostenibilità
2. Benessere del personale
3. Parità di genere e pari opportunità

Obiettivo 1 - INCLUSIONE E SOSTENIBILITÀ: Garantire una cultura del dialogo e della partecipazione attiva, favorendo un'università aperta, sostenibile e inclusiva

Si intende promuovere la creazione di un ambiente radicato nel dialogo e nelle corrette relazioni interpersonali, favorendo l'educazione ai valori e al rispetto della dignità della persona. Ampio rilievo



Università degli Studi del Molise

assume la valorizzazione, di una “condivisione partecipata” nella definizione di politiche e metodi di ascolto; promozione e diffusione, all’interno e all’esterno della comunità universitaria, della pratica della libera condivisione delle idee, quale presupposto di partecipazione alle attività e alla creazione di uno spirito di appartenenza. Sviluppare una comunità universitaria aperta e inclusiva significa dedicare le dovute attenzioni alle molteplici esigenze e alla valorizzazione delle persone che ne sono parte integrante, contribuendo anche allo sviluppo del territorio. L’orientamento all’apertura e alla “connessione” crea una comunità accademica in grado di investire nella capacità di fare “rete” e “sistema”, di costruire relazioni stabili e collaborative tra le sue diverse componenti e gli *stakeholders* esterni, così migliorando anche la capacità di affrontare consapevolmente le sfide dello sviluppo sostenibile, ambientale e sociale. A tal riguardo, con il suo contributo, l’Ateneo si impegna a promuovere politiche di accrescimento e miglioramento delle attività, anche attraverso la collaborazione con altri attori per la progettazione di iniziative sostenibili a favore del territorio.

Al fine di promuovere l’inclusione per tutte le componenti della comunità universitaria e la sostenibilità, si segnalano alcune azioni specifiche:

- Favorire l’integrazione della comunità Unimol con iniziative e/o occasioni di incontro e aggregazione sociale e/o confronto culturale anche per la costruzione di una cittadinanza responsabile;
- Potenziare e promuovere percorsi didattici finalizzati all’*empowerment* dell’internazionalizzazione in termini di plurilinguismo e pluricultura;
- Incentivare soluzioni per favorire la mobilità e i collegamenti tra le sedi per il personale ovvero l’adozione di buone pratiche eco-sostenibili.

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI
GARANTIRE UNA CULTURA DELLA QUALITÀ, DEL DIALOGO E DELLA PARTECIPAZIONE ATTIVA	Favorire l’integrazione della comunità Unimol con iniziative e/o occasioni di incontro e aggregazione sociale e/o culturale anche per la costruzione di una cittadinanza responsabile	Attività svolte / eventi organizzati per favorire l’inclusività
PROMUOVERE UN’UNIVERSITÀ APERTA, SOSTENIBILE E INCLUSIVA	Potenziare e promuovere percorsi didattici finalizzati all’ <i>empowerment</i> dell’internazionalizzazione in termini di plurilinguismo e pluricultura	Numero degli iscritti ai corsi didattici plurilinguistici e pluriculturali
	Incentivare soluzioni per favorire la mobilità e i collegamenti tra le sedi per la componente studentesca e il personale	Risorse finanziarie spese per il <i>bonus</i> trasporti Comportamenti eco-sostenibili adottati



Università degli Studi del Molise

	<p>Incentivare l'adozione di buone pratiche eco-sostenibili</p> <p>Favorire spazi di aggregazione culturale dedicati ad attività ricreative, artistiche, realizzando eventualmente nuove convenzioni con le realtà culturali presenti sul territorio</p> <p>Supportare soggetti in situazione di disagio garantendo loro le migliori condizioni di studio</p>	<p>Convenzioni attivate tra Università - associazioni territoriali</p> <p>Numero di corsi di studio impegnati a garantire il diritto allo studio a studenti in situazioni di disagio</p>
--	---	--

Obiettivo 2 - BENESSERE DEL PERSONALE: Investire sul personale tecnico amministrativo supportando la crescita di conoscenze, competenze e professionalità e migliorare lo stato di *wellness* psico-fisico-sociale, incentivando la cultura dello sport

Per perseguire gli obiettivi di crescita e di miglioramento dell'efficienza dell'attività amministrativa, si mira allo sviluppo di un modello organizzativo basato su competenze qualificate, orientato al raggiungimento di obiettivi di arricchimento culturale e al miglioramento continuo. In tal modo sarà possibile funzionalizzare la migliore organizzazione strutturale per favorire l'implementazione di azioni ottimali, accrescere la pianificazione degli interventi e delle attività, razionalizzare l'impiego delle risorse umane attraverso la valorizzazione del merito, consolidare un'immagine di Unimol come luogo di lavoro dinamico e stimolante per attrarre e fidelizzare personale tecnico amministrativo qualificato.

L'Università genera valore pubblico là dove, migliorando le proprie missioni fondamentali, incide sul benessere economico, sociale, ambientale, organizzativo, culturale e sanitario dei propri attori e dell'ambito sociale e territoriale che ne ospita le attività. «Benessere» è parola-chiave per immaginare il futuro della nostra Università e per ampliare anche in ambito sociale le politiche a favore della comunità delle persone che sono – e saranno sempre in misura crescente – un tratto qualificante della nostra funzione pubblica. Sotto questo aspetto si intende sostenere e migliorare anche l'esperienza motoria all'interno della comunità Unimol, attraverso iniziative di prescrizione di corrette pratiche sportive, adeguate alle diverse esigenze, al fine di incoraggiare l'attività fisica.

Al fine di promuovere il benessere del personale si segnalano alcune azioni specifiche:

- Generare consapevolezza sui temi della salute e del benessere, assicurando la creazione di percorsi di prevenzione, monitoraggio e cura dello stato di salute, con particolare attenzione alle patologie ad elevata incidenza territoriale
- Incentivare servizi e strumenti per il personale a supporto della cura di figli/e, familiari anziani



Università degli Studi del Molise

e/o con disabilità, per favorire il *work life balance*

- Rafforzare lo sportello di *counseling* psicologico
- Incentivare la pratica sportiva e accrescere la conoscenza per il mantenimento di un buon stato di salute psico-fisico, promuovendo percorsi individuali (servizi di *life coach*), anche a favore di persone anziane e con disabilità
- Realizzare e/o mantenere aree verdi fruibili dalla comunità universitaria e/o servizi per favorire la consumazione dei pasti durante la pausa lavoro

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI
MIGLIORARE LO STATO DI WELLNESS PSICO-FISICO-SOCIALE-AMBIENTALE VALORIZZARE UNA CULTURA CONDIVISA DELLO SPORT	<p>Generare consapevolezza sui temi della salute e del benessere e promuovere modelli di <i>partnership</i> efficienti con istituzioni ed organizzazioni locali</p> <p>Assicurare la creazione di percorsi di prevenzione, monitoraggio e cura dello stato di salute, con particolare attenzione alle patologie ad elevata incidenza territoriale</p> <p>Incentivare servizi e strumenti per il personale a supporto della cura di figli/e, familiari anziani e/o con disabilità, per favorire il <i>work life balance</i></p> <p>Rafforzare lo sportello di <i>counseling</i></p> <p>Realizzare e mantenere aree verdi fruibili dalla comunità universitaria per svago/studio o per migliorare la refezione organizzata all'interno di collettività</p> <p>Incentivare la pratica sportiva e accrescere la conoscenza per il mantenimento di un buon stato di salute psico-fisico, promuovendo percorsi individuali (servizi di <i>life coach</i>), anche a favore di persone anziane e con disabilità</p>	<p>Incontri informativi e iniziative in tema di medicina di genere, salute alimentare, benessere</p> <p>Numero di convenzioni con strutture sanitarie e centri specialistici per analisi in regime economico convenzionato o per percorsi di prevenzione e cura</p> <p>Eventi/giornate dedicate allo <i>screening</i> al fine di individuare, in fase precoce e in assenza di sintomi, malattie presenti nella comunità</p> <p>Campus estivi aperti al territorio, convenzioni attuate per servizi fitness e attuazione di tariffe agevolate per incentivare l'attività motoria</p> <p>Numero di convenzioni per servizi di asili nido / senile per familiari dei dipendenti</p>



Università degli Studi del Molise

		<p>Servizi di <i>counseling</i> psicologico, attività realizzate per la gestione dello stress</p> <p>Aree verdi realizzate o migliorate</p> <p>Miglioramento dei servizi di refezione all'interno di collettività universitaria</p> <p>Servizi di "Dual Career" per studenti atleti in sinergia con l'ufficio Unisport</p> <p>Corsi rivolti alla promozione di pratica sportiva per persone con disabilità per le persone anziane</p>
--	--	---

Obiettivo 3 - PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ: Promuovere la parità di genere e le pari opportunità

Costante è l'impegno dell'Ateneo per la valorizzazione delle differenze e la promozione delle pari opportunità adottando adeguate misure e azioni in tal senso, in linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, della Politica di coesione UE 2021-2027, della Strategia per la parità di genere 2020-2025, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Nella convinzione che investire in cultura, prevenire e contrastare tutte le forme di violenza, così come ogni altra discriminazione, valorizzare le differenze difendendo la parità di genere siano le fondamenta più solide sulle quali edificare il futuro delle nuove generazioni.

Al fine di promuovere la parità di genere e le pari opportunità si segnalano alcune azioni specifiche:

- Organizzare eventi, iniziative e attività di formazione per sensibilizzare e migliorare la consapevolezza sia interna sia nella comunità locale sui temi dell'eguaglianza, pari opportunità, parità di genere e contrasto alla violenza



Università degli Studi del Molise

- Incrementare l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio che guidi anche la comunicazione nell'ambito delle missioni istituzionali e delle attività amministrative (es. Linee Guida, Carriera Alias, ecc.).
- Istituire dei premi annuali per le migliori tesi di Laurea sui temi della tutela dei diritti, sostenibilità, pari opportunità, parità di genere ed eguaglianza o per incentivare lo studio delle discipline STEM
- Implementare i servizi per studenti con esigenze specifiche, con particolare attenzione alle disabilità e ai DSA

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI
PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE E LE PARI OPPORTUNITÀ	<p>Organizzare eventi, iniziative e attività di formazione per sensibilizzare e migliorare la consapevolezza sia interna sia nella comunità locale sui temi dell'eguaglianza, pari opportunità, parità di genere e contrasto alla violenza</p> <p>Adottare da parte degli organi accademici documenti programmatici per favorire le pari opportunità</p> <p>Incrementare l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio che guidi la comunicazione nell'ambito delle missioni istituzionali e delle attività amministrative</p> <p>Istituire dei premi annuali per le migliori tesi di Laurea sui temi della tutela dei diritti, sostenibilità, pari opportunità, parità di genere ed eguaglianza</p> <p>Implementare i servizi per studenti con esigenze specifiche, con particolare attenzione alle disabilità e ai DSA</p>	<p>Numero di iniziative e attività di formazione promosse sui temi dell'eguaglianza, pari opportunità, parità di genere e contrasto alla violenza</p> <p><i>Gender Equality Plan 2025/27</i>, Bilancio di genere</p> <p>Linee Guida per il linguaggio amministrativo inclusivo e non discriminatorio</p> <p>Numero di premi di Laurea erogati</p> <p>Servizi attivati a favore di studenti con disabilità o DSA</p>



6. Monitoraggio e valutazione dei risultati

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

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

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

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

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

7. Conclusioni

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

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 2025/2027 rappresenta l'opportunità per l'Ateneo di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

Elaborato e proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con Verbale n. 1 del 15 gennaio 2025.

*Approvato dal Senato Accademico del 22 gennaio 2025
Autorizzato dal Consiglio di Amministrazione del 23 gennaio 2025*