

UNIVERSITÀ DEL SANNIO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2026-2028

Premessa

Il presente Piano di Azioni positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Università del Sannio per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. L'Università del Sannio, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, adotta il presente Piano - relativo al triennio 2026- 2028 - che si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi indicati con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione. Il presente Piano non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede azioni diverse, di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. E si rivolge a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca.

Fonti normative

Il D.lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) all'art. 48, co. 1 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive tendenti 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, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali Piani hanno durata triennale. Le azioni positive, in base all'art. 42 del D.lgs. n. 198/2006, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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, sia indiretta e temporanee in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il PAP rappresenta, dunque, lo strumento per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e lo strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della PA, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

L'art. 21, L. n. 183/2010, che reca misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha previsto l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sui fenomeni del mobbing operanti in ogni Amministrazione ed ha, in linea con la normativa precedente, previsto 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, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle progressioni in carriera e alla sicurezza. È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. Successivamente, tali disposizioni sono state integrate dalla direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" - che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 (contenente 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 CUG. La direttiva n. 2/2019, in particolare, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. La normativa citata si inserisce in un più ampio quadro anche a livello europeo, per il quale si ricorda in particolare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e di impiego.

L'Università del Sannio e le Pari Opportunità

Negli ultimi anni sono state avviate più iniziative, a diversi livelli organizzativi dell'Ateneo, per affrontare possibili situazioni rispondenti a discriminazioni di ogni sorta, dirette o indirette, eventualmente presenti in Ateneo.

Va poi ricordata l'istituzione, sin dal 2014, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il CUG è previsto dall'art. 43 dello Statuto dell'Ateneo del Sannio. Costituzione, composizione, funzionamento, durata e suoi compiti sono disciplinati dagli articoli 42 e 43 del Regolamento Generale di Ateneo nonché, più dettagliatamente, dal "Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi del Sannio", emanato con Decreto Rettorale del 12 febbraio 2016, numero 169.

Attualmente il CUG è così composto: in rappresentanza dell'Amministrazione: Paola Saracini (per il corpo docente e con funzioni di Presidente), Francesco Basilicata e Manuela Saccone (per il personale tecnico-amministrativo); in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali, Angela Iebba, Alessandra Bernini Carri e Gabriella Debora Giorgione (Decreto del 27 giugno 2024 n. 823, n. Protocollo 0017042). Il CUG è dotato di un proprio indirizzo di posta elettronica, cug@unisannio.it, al quale rivolgersi. Nel sito dell'Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link: <https://www.unisannio.it/it/ateneo/organizzazione/comitato-unico-di-garanzia>, attualmente in fase di perfezionamento.

Programma di Azioni Positive, Gender Equality Plan e Piano Strategico Integrato di Ateneo

Il Gender Equality Plan (GEP) rinviene il suo riferimento normativo all'interno delle raccomandazioni della Commissione UE (Research Innovation), dettate per l'attribuzione dei Fondi Horizon Europe. Nel GEP si pone particolare attenzione alla raccolta dei dati e al monitoraggio delle azioni nonché alla sensibilizzazione e formazione del personale e dei decision makers sull'uguaglianza di genere, ponendosi l'obiettivo di mettere in campo azioni progettuali e programmatiche che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità. Il GEP è stato adottato anche dall'Università del Sannio ed è consultabile anche sul sito dedicato al CUG.

Il Piano strategico integrato dell'Università del Sannio (PSIA) definisce la visione e gli obiettivi che l'Ateneo si dà in relazione alla propria missione, articolandoli rispetto ai propri ambiti di attività: la didattica, la ricerca e la terza missione. Il Piano, inoltre, comprende attività e obiettivi trasversali agli ambiti sopra richiamati e, oltre che al tema dell'internazionalizzazione e della sostenibilità, dedica uno specifico spazio alle azioni di sostegno alle pari opportunità.

Come precisato nelle premesse, il PAP ha come obiettivo assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e l'ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione, pertanto, al netto di alcune disposizioni specifiche e che esulano dalle attività di competenza riservate ai Piani di azioni positive che le amministrazioni redigono, gli obiettivi e le relative azioni del PAP sono

elaborate in stretta sinergia con le indicazioni contenute sia nel GEP, sia nel Piano Strategico Integrato, sebbene se ne differenzi proponendo anche azioni e obiettivi specifici.

Il processo di elaborazione del PAP si è sviluppato in diverse fasi:

- l'analisi del grado di avanzamento delle politiche di genere in Ateneo, realizzata, prevalentemente, sulla base dei dati e dell'analisi qualitativa e quantitativa ad opera degli uffici competenti e contenute nella Rendicontazione sociale integrata;
- l'ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale del piano;
- la previsione di indicatori che consentano di monitorare l'andamento e l'attuazione del PAP.

Le Schede in cui si articola il PAP sono strutturate per aree, precisano gli obiettivi, le diverse azioni, i destinatari, le responsabilità, gli indicatori per il monitoraggio, la programmazione temporale delle azioni, il collegamento con altri documenti di Ateneo relativi alle tematiche rientranti nel PAP. Più specificatamente, in stretta sinergia con il GEP dell'Ateneo del Sannio, sebbene pur avendo ben presente le finalità del presente documento, sono state individuate 5 aree.

La prima riguardante l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e la cultura dell'organizzazione, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione e favorire il benessere lavorativo.

La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, promuovendo l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'Ateneo.

La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.

La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nell'organizzazione del lavoro nei diversi ambiti e livelli.

La quinta area mira, infine, al contrasto di ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto.

La formazione, intesa come creazione di momenti e percorsi educativi aperti a tutte le componenti dell'Ateneo (la comunità studentesca, quella del personale docente e ricercatore e tecnico-amministrativo), è trasversale ai cinque ambiti.

Come ogni documento programmatico, il PAP conserva un forte tratto di dinamicità, restando aperto alle modifiche e/o alle integrazioni che dovessero risultare necessarie e opportune dopo i momenti di monitoraggio intermedio.

Si precisa che taluni obiettivi pur essendo già stati programmati nel precedente PAP e raggiunti sono stati reiterati anche per questo triennio, ritenendoli meritevoli di ulteriore implementazione. In altri casi, invece, il mancato perseguimento dell'obiettivo ha reso necessario una sua riproposizione.

Si individuano di seguito le aree di intervento con gli obiettivi e le relative azioni.

AREA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione Obiettivo 1.1.

Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie per coloro che hanno carichi familiari o devono affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia

Azione	Responsabili Stituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Timeline	Collegamenti con documenti di Ateneo
Stesura del Regolamento per la delle Ferie solidali	Direttore Generale – Settore Personale e	Personale tecnico- amministrati Vo	Definizione e approvazio ne del	Regolamen to	2026	GEP

Obiettivo 1.2.

Rafforzare nell'Ateneo una cultura condivisa del valore delle pari opportunità e dell'inclusione.

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Timeline	Collegamenti con documenti di Ateneo
Redazione del Bilancio di genere e dell'Ateneo e sua pubblicazione	Rettore, Direttore Generale; Settore Personale e Sviluppo organizzativo. Area Sistemi e servizi informatici. CUG	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Dottorandi/e, Comunità studentesca	Bilancio di genere	Redazione del Bilancio di genere Pubblicazione online del documento e sua diffusione	2026	GEP
Consolidamento del servizio della carriera Alias per la comunità studentesca	Direzione Generale; Area Sistemi e servizi informatici -	Comunità studentesca	Esiti del monitoraggio periodico.	Rapporti di monitoraggio.	2026-2027	GEP PSIA

Obiettivo 1.3

Sensibilizzazione verso il benessere lavorativo e l'attuazione della conciliazione vita/lavoro

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Timeline	Collegamenti con documenti di Ateneo
Analisi delle indagini sul benessere lavorativo dei dipendenti	Settore Personale e Sviluppo organizzativo. CUG	Personale tecnico-amministrativo	Diffusione dei dati relativi all'analisi	Organizzazione di un seminario di	2026	

dell'Ateneo			si	presenta zione.		
Promozione delle forme di organizzazione del lavoro che consentono un maggiore equilibrio tra vita e lavoro	Direttore Generale; Settore Personale e Sviluppo organizzativo. CUG	Personale tecnico-amministrativo	Stesura di un report sui dati di utilizzo delle di	Report sulle diverse forme prescelte per consentire un maggiore equilibrio o vita/lavoro	2025-2026	

Obiettivo 1.4.

Favorire l'inclusione delle persone con disabilità

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Timeline	Collegamenti con documenti di Ateneo
Monitorare l'accessibilità degli spazi universitari per le persone diversamente abili . Promuovere l'eliminazione delle barriere architettoniche .	Rettore, Direttore Generale; Delegato del Rettore per la Disabilità, Settore Tecnico, Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, CUG	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Dottorandi/I, Comunità studentesca	Proposte di intervento per la risoluzione di eventuali problemi registrati	Aggiornamento della mappatura delle eventuali situazioni critiche per l'accessibilità delle persone diversamente abile	2027	PSI

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2.1.

Raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo.

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Output s	Indicatori	Timeline	Collegamenti con documenti di Ateneo
Individuazione di linee guida per la nomina delle posizioni apicali, dei componenti di	Rettore; Direttore Generale; Direttori di Dipartimento, CUG	Figure che ricoprono posizioni apicali; membri delle Commissioni e dei Gruppi di Lavoro	Stesura delle linee guida	Linee guida redatte	2025	GEP
tutte le Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo e delle strutture decentrate, secondo l'equilibrio di genere		dell'Ateneo e dei Dipartimenti.				
Raccolta di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere nei Dipartimenti e in Ateneo.	Rettore; Direttore Generale; Direttori di Dipartimento, CUG	Figure che ricoprono posizioni apicali; membri delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo e dei Dipartimenti	Report su monitoraggio dei dati.	Monitoraggio dei dati.	2025	GEP

Obiettivo 2.2.

Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva.

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Timeline	Collegamenti con documenti di Ateneo

Offerta di corsi di mentoring e di empowerment dedicati al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva	CUG Settore Personale e Sviluppo organizzativo.	Personale sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva	Attivazione di corsi di mentoring e di empowerment rivolto al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali.	Realizzazione di almeno un corso nel biennio 2026-2027	2026-2027	
---	---	---	--	--	-----------	--

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.1.

Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Timeline	Collegamenti con documenti di Ateneo
Promozione dell'equilibrio di genere e delle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale	Rettore, Direttore Generale, Dipartimenti dell'Ateneo	Personale docente. Personale Tecnico-Amministrativo	Monitoraggio periodico della composizione delle diverse Commissioni di valutazione	Monitoraggio della composizione delle diverse commissioni di valutazione	2026-2028	GEP

Docente, dei ricercatori non strutturati, del personale Tecnico-Amministrativo;						
---	--	--	--	--	--	--

Area 4: Integrazione della prospettiva di genere e della intersezionalità nella organizzazione del lavoro

Obiettivo 4.1.

Promuovere e aiutare a creare una consapevolezza collettiva della cultura del rispetto e della non violenza, valorizzazione delle differenze e ripudio degli stereotipi di genere nell'organizzazione del lavoro.

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Tempistiche	Collegamenti con documenti di Ateneo
Monitoraggio di tutti i dati relativi alla ricerca	CUG	Personale Docente e Ricercatore strutturato e	Report su I monitoraggi o	Monitoraggio attuato	2026	GEP

disaggregati per genere : assegnazione finanziamenti, pubblicazioni, valutazione dell'eccellenza , domande di brevetto		non; Dottorandi/ e di ricerca; assegnisti/e di ricerca, Studentesse /i				
Promozione di incontri di studio, attività seminariale, convegnistica, sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione, della parità di genere e delle pari opportunità per favorire il riconoscimento del loro valore economico, sociale e innovativo	Rettore; Dipartimenti dell'Ateneo; CUG.	Personale Docente e Ricercatore strutturato e non; Dottorandi/ e di ricerca; assegnisti/e di ricerca, Studentesse / studenti	Organizzazione di incontri /seminari aperti all' a cittadinanza su tali tematiche	Organizzazione e di almeno 3 workshop, seminari o convegni nel triennio 2026-2028	2026 - 2028	GEP PSI
Pubblicazione di un Bando per un premio annuale per tesi di laurea sui temi relativi alla parità di genere, alle pari opportunità, all'empowerment femminile , alle misure di contrasto alla violenza di genere e all'identità di genere	Rettore ; Dipartimenti dell'Ateneo; CUG	Studentesse /Studenti	Pubblicazione di un Bando per un premio di laurea ; selezione delle tesi; proclamazione dell e vincitrici/i vincitori e organizzazione di una cerimonia di premiazione	Pubblicazione del bando	2026 2027	GEP

Implementazioni e dello spazi o internet dedicato al CUG	CUG Area Sistemi Informatici	Personale Docente e Ricercatore, Personale Tecnico- Amministrativo e Studentesse /Studenti	Aggiornamenti o della pagina web del CUG	Aggiornamenti to dell a pagina web del CUG	2026	
---	---------------------------------------	---	--	--	------	--

Obiettivo 4.2

Favorire la diffusione anche attraverso l'implementazione di collaborazione con i CUG delle altre amministrazioni, non solo universitarie e delle organizzazioni sensibili ai temi della lotta alla disparità di genere

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Output s	Indicatori	Timeline	Collegamenti con documenti di Ateneo
Radicamento del ruolo del CUG nell'area comunità accademica e rafforzamento delle collaborazioni con altri organismi.	Rettore CUG	Personale Docente e Ricercatore, Personale Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti. Comunità	Iniziativa e realizzazione	Organizzazione e di almeno due iniziative nell'arco del triennio sul tema.	2026-2028	
Implementazione dei contatti e delle collaborazioni con gli altri CUG (in Particolare quelli universitari, regionali e nazionali) e con associazioni e istituzioni con cui si condividono finalità e vision	Rettore CUG	Organismi ed enti attivi nella lotta alla disparità di genere	Protocolli d'intesa stipulati	Stipula almeno Protocollo d'intesa nell'arco Triennio	2026-2028	

Area 5: Contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Obiettivo 5.1.

Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i.

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Temeliane	Collegamenti con documenti di Ateneo
Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente e Ricercatore, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/St studenti	CUG, Area Personale e Organizzazione	Personale Docente e Ricercatore, Personale Tecnico-Amministrativo e Studentesse/St studenti	Avvio della formazione sulle misure di contrasto alla violenza di genere e sulle molestie (anche sessuali) sul posto di lavoro	Organizzazione di almeno 1 evento formativo	2026-2027	GEP
Incremento dei contatti e delle collaborazioni del CUG di Ateneo con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto contro la violenza	CUG, Settore Personale e Sviluppo organizzativo.	Personale Docente e Ricercatore, Personale Tecnico-Amministrativo e Studentesse/St studenti		Organizzazione di almeno 2 eventi seminariali nel triennio	2026-2028	

Obiettivo 5.2.:

Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i.

Azione	Responsabili istituzionali e operativi	Destinatari	Outputs	Indicatori	Tempi	Collegamenti con documenti di Ateneo
Divulgazione della normativa di Ateneo volta a contrastare la violenza, attraverso la creazione di una sezione dedicata al tema sul sito di Ateneo	Rettore, CUG, Settore Servizi IT	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente, Studentesse/Studenti	Pubblicazione della normativa sulle pagine del sito di, nonché sui social network gestiti dall'Ateneo entro il 2023	Creazione di una sezione dedicata sul sito di Ateneo	2026	GEP

Conclusioni operative

L'Università, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste nel presente Piano, di durata triennale. L'Ateneo, a supporto dell'attuazione del PAP, mette a disposizione le strutture amministrative interessate e, ove possibile, anche risorse economiche, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo prioritario dell'attività delle Pubbliche Amministrazioni, e delle Università, in particolare.

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

Il PAP è pubblicato sul sito web dell'Università del Sannio.