



Università
degli Studi
di Ferrara

Piano di Azioni Positive
2021/2023

Sommario

| | |
|--|----|
| PREMESSA..... | 2 |
| IL CONTESTO INTERNO DI UNIFE | 3 |
| PAP 2020/2022 risultati raggiunti anno 2020..... | 4 |
| PAP 2021/23 | 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 2021-23 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.2020/2022,

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 se possibile consultare i risultati nella pagina web del portale istituzionale dell'Ateneo [Amministrazione Trasparente / Performance / Benessere organizzativo](#)

PAP 2021/23

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 2021/2023

| 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.

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

| | | | | | | |
|--|-----------------------------|---|--|---|------------------------------------|--|
| | | 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 segreteria 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 Unifescura 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 e 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).