



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA

### Piano Azioni Positive 2014-2016

#### 1. PREMESSA

L'Università degli Studi della Basilicata riconosce la tutela delle pari opportunità tra gli obiettivi fondamentali riportati nel suo Statuto.

Consapevole del proprio ruolo nella 'formazione' di più alto ordine e grado, l'Università ha provveduto nella **situazione attuale** all'emanazione del Codice Etico e di altri regolamenti volti a promuovere una cultura di tolleranza nel rispetto del principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione Italiana nonché all'attivazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) designato a riequilibrare tutte le situazioni di disparità all'interno dell'Ateneo.

L'Università pertanto intende continuare ad operare per la rimozione di tutti i possibili impedimenti, nel proprio ambito organizzativo, che *"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"* come recita il comma 2 dell'art. 3, della nostra Costituzione, considerato il primo fondamento normativo in materia di azioni positive da intraprendere per il raggiungimento delle pari opportunità.

La **normativa di riferimento** ripercorre i fondamenti delle azioni positive progressivamente adottati a livello comunitario e nazionale, a partire dal suddetto primo fondamento costituzionale e delle direttive ministeriali fornite alle amministrazioni pubbliche come linee guida per l'attivazione di tutte le specifiche competenze atte a individuare e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione al loro interno. **Da ultimo**, un fondamento normativo rilevante nella normativa **vigente**, va individuato nell'**art. 21 della legge n. 183/2010**, che ha modificato le precedenti disposizioni e previsto l'ampliamento del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie ad ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio ben presenti e affrontati nel diritto dell'Unione europea, cioè età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua e ai diversi ambiti rilevanti quali l'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni in carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro.

Le **azioni positive** promosse dal CUG rappresentano quindi delle misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per perseguire la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro (es. riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice) ed un benessere organizzativo e della qualità della vita nel luogo di studio.

La valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale per la realizzazione di tali obiettivi e richiede l'attuazione di nuove politiche di conciliazione tra tempi di vita, di lavoro e di studio, a cui si affianca la necessità di formare una cultura di genere per promuovere al meglio le differenze. Esigenza quest'ultima imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento.

La promozione e l'attuazione delle pari opportunità significa quindi:

- Rimuovere ogni forma esplicita ed implicita di discriminazione ;

- Innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della comunità;
- Gestione e sviluppo delle risorse umane ;
- Individuazione e valorizzazione delle competenze;
- Nuove opportunità di sviluppo professionale

Il piano di azioni positive se diffuso e ben compreso può rappresentare un primo strumento per offrire a tutti i componenti dell'Ateneo la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, ogni forma di discriminazione, ad ottimizzare la produttività del lavoro e la qualità del sapere e il senso di appartenenza alla comunità accademica.

**Considerate le premesse**

**Il Consiglio di Amministrazione**

in attuazione della **normativa vigente** che, nel rispetto del principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana, è il risultato di modifiche e ampliamenti nel tempo delle normative di riferimento, di seguito elencate,

**accertata la presa visione del Senato Accademico e delle OO.SS.**

**approva**

il **Piano di Azioni Positive** per le pari opportunità dell'Università degli Studi della Basilicata, redatto dal Comitato Unico di Garanzia (**CUG**) per il triennio **2014-16**.

## 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

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 profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro.

Particolare menzione merita la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, che sottolinea l'importanza dello stimolo che le Pubbliche Amministrazioni possono (e devono) fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e la concreta realizzazione dei principi di pari opportunità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva rappresenta un vero e proprio *“testo unico”* comunitario: in essa infatti confluisce la disciplina comunitaria relativa alla parità retributiva (dir. 75/117), alla parità nelle condizioni di lavoro (dir. 76/207), alla parità nei regimi professionali e sulla sicurezza sociale (dir. 86/378, modificata nel 1996), all'onere della prova nelle discriminazioni (dir. 97/80).

La direttiva è attuata in Italia con il D.Lgs. n. 5/2010.

Volta a promuovere la parità di genere anche l'ultima strategia quinquennale 2010-2015 adottata dalla Commissione Europea nel settembre 2010, che, attraverso specifici interventi, contribuisce a realizzare gli obiettivi socioeconomici generali dell'UE. La sfida che pone la Commissione Europea, è infatti quella dell'integrazione e della trasversalità delle politiche, per la cui attuazione sono state individuate cinque priorità strategiche: l'economia e il mercato del lavoro, la parità salariale, la parità nei posti di responsabilità, la lotta contro la violenza di genere e la promozione della parità all'esterno dell'UE.

Nei citati documenti, la priorità è data proprio all'ambito lavorativo, a cui possono ricondursi diversi obiettivi: l'incremento delle donne in condizione lavorativa, fino a portare l'occupazione femminile al tasso del 75%, fissato nella strategia Europa 2020, l'aumento dei posti di responsabilità occupati dalle donne nel settore economico, la promozione dell'imprenditorialità femminile e del lavoro autonomo, l'istituzione di una Giornata europea per la parità salariale, volta a sensibilizzare l'opinione pubblica europea sul permanere in Europa di un inaccettabile divario salariale (Gender Pay Gap).

Nell'ottica dei recenti provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, si colloca anche l'art. 21 della Legge 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 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'art. 21, comma 4, della Legge 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).

Inoltre, 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. E' 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 Legge 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

Con l'istituzione del CUG 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 a garantire, dall'altro, 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.

### 3. SITUAZIONE ATTUALE dell'Università della Basilicata in materia di pari opportunità

Negli ultimi anni sono state avviate diverse azioni, a diversi livelli organizzativi dell'Ateneo, per affrontare situazioni rispondenti a discriminazioni di ogni sorta, dirette o indirette, eventualmente presenti al suo interno. Tra queste, l'adozione del **Codice Etico** su delibera degli Organi Collegiali, la nomina di una delegata rettorale alla **Disabilità** e relativo gruppo di lavoro, la nomina del/della **Garante degli Studenti** come figura esterna di riferimento per la popolazione studentesca tramite il Consiglio degli Studenti. Inoltre, come previsto nella pregressa programmazione edilizia dell'Ateneo, dopo la realizzazione della Casa dello Studente, una nuova struttura bibliotecaria è in fase di ultimazione nel campus di Macchia Romana, insieme a una nuova mensa universitaria e un **asilo aziendale**. Analoghi servizi si dovranno prevedere, una volta definita la destinazione d'uso di ambienti (a seguito della individuazione delle strutture primarie), presso il campus di Matera; va aggiunta, inoltre, una risoluzione circa la disparità dei servizi resi dal CUS agli studenti rispetto a

quelli della sede di Potenza, a fronte di identici contributi versati. Una analisi conoscitiva andrebbe invece avviata per valutare l'esigenza di tali servizi per la sede del Dipartimento di Scienze Umanistiche e del Rettorato, situate in via Nazario Sauro (rione Francioso) della città di Potenza.

**In particolare**, è stato istituito, con DR n.188/2013, Il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi della Basilicata, ai sensi dell'art. 57, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21, comma 1, lett. c) della L. 183/2010 che accorpano nel CUG i Comitati per le Pari Opportunità (CPO) e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing (CPFM) precedentemente istituiti.

Nell'ambito delle sue competenze, allargate a 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), il **CUG esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo** come riportato dal regolamento di funzionamento (<http://cug.unibas.it/>) redatto in accordo alle 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.

Le attività organizzate, gestite e realizzate dal CUG dal suo insediamento (DR 188 del 31 Maggio 2013), riguardano:

**Insedimento del Comitato e avvio dei lavori** ai sensi dell'art.16 dello Statuto dell'Università della Basilicata; **Stesura Regolamento CUG-** approvato dall'Ateneo con DR 361/2013; **Istituzione gruppi di lavoro e responsabili di iniziative** così come approvati e verbalizzati nelle riunioni del Comitato; **Assegnazione 'fondo' CUG e apertura di canali comunicativi con i vertici dell'Ateneo.**

**Realizzazione sito web del CUG\_** <http://cug.unibas.it/>

Fortemente voluto dal CUG perché considerato non solo un efficace mezzo di comunicazione e piattaforma di scambio di informazioni (oltre che pubblicitaria) ma soprattutto strumento per la partecipazione interattiva dell'intera comunità accademica. Il sito permetterà al CUG una migliore individuazione, sperimentazione e realizzazione dei suoi obiettivi.

**Indagine conoscitiva, rivolta a tutte le componenti dell'Ateneo, mediante divulgazione di un questionario o altri mezzi di indagine**

Il CUG ha effettuato alla fine di Maggio 2014 una prima indagine conoscitiva rivolta espressamente alla comunità studentesca attraverso la divulgazione di un questionario cartaceo su "benessere organizzativo, qualità della vita e relazioni nel luogo di studio". I dati di rilevamento raccolti sono in elaborazione. Dall'analisi il CUG elaborerà una pianificazione di azioni positive specifiche. A breve sarà effettuata una analoga indagine rivolta a tutte le altre componenti dell'Ateneo che prevede l'implementazione dei questionari, già in corso, e la loro compilazione on line sul sito web.

**Organizzazione di seminari divulgativi e/o di formazione in collaborazione con CPR, UniCPG e altre associazioni aventi finalità collaterali quale, ad esempio, l'associazione FIDAPA-Potenza presieduta da una componente CUG.**

Il CUG ha aderito all'Associazione Nazionale Coordinamento Comitati di Parità e Garanzia delle Università (UniCPG) che ha visto la partecipazione del CUG Unibas a tre convegni: "Riflessioni sul percorso e avvio dei Comitati Unici di Garanzia" tenutosi a Siena Università Stranieri il 29 Ottobre 2013; il seminario di formazione per i Comitati Unici di Garanzia tenutosi all'Università La

Sapienza di Roma il 24 Giugno 2014 dal titolo “Dai Comitati Pari Opportunità ai Comitati Unici di Garanzia” seguito per via telematica; infine, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane corso di formazione su: “Il ruolo dei CUG nelle Università Italiane. Strumenti e criticità della recente normativa” 30-31 Ottobre 2014 – Università di Udine sede di Gorizia.

### **Ricerca e raccolta di informazioni su progetti e iniziative per il reperimento di risorse e acquisizione di competenze utili per le finalità del CUG**

Nell’ambito del contributo UNIBAS alla definizione del PO-FESR 2014-2020 della Regione Basilicata è stato manifestato l’interesse dell’UNIBAS (tramite il CUG) a collaborare per definire azioni comuni:

- per l’Asilo aziendale per i figli del personale e degli studenti dei Campus Universitari di Potenza e Matera (con orari e periodi di apertura specifici per chi studia e lavora presso l’Università).
- per la costituzione del Servizio di Medicina Preventiva (medicina generale e specialistica) per studenti, docenti e ricercatori universitari fuori sede e/o stranieri.

### **Formalizzazione del protocollo di intesa con la Consigliera di Parità Regionale.**

E’ stato redatto un accordo di cooperazione tra il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell’Università della Basilicata e la Consigliera di Parità Regionale (CPR) in cui le parti si impegnano ad individuare iniziative utili ad assicurare uguaglianza e pari dignità sul luogo di lavoro e di studio e contro ogni forma di discriminazione diretta e indiretta che ne ostacoli la piena realizzazione. Tra le iniziative di formazione, il Seminario di Formazione e Aggiornamento ‘**La violenza contro le donne ci riguarda. Considerazioni, riflessioni sul maschile nel ripensare la comunicazione, i servizi e il ruolo di contrasto alla violenza**’ tenutosi il 28 marzo 2014 presso il Tribunale di PZ- promosso dalla CPR, e che ha visto la partecipazione di due componenti CUG.

### **Promozione di azioni di coordinamento tra i vari organismi che rappresentano e tutelano gli studenti per favorire collaborazioni fattive alle loro esigenze- e di incontri tematici su richiesta dei loro rappresentanti al CUG.**

Il CUG nella sua programmazione ha previsto una serie di incontri con la Garante degli Studenti Prof.ssa Margherita Fasano per l’avvio di azioni di coordinamento su temi riguardanti le attività di studio/formazione ed in generale il benessere della vita universitaria degli studenti Unibas.

### **Preparazione di un “Bando di concorso grafico per la realizzazione del logo rappresentativo delle attività del “Comitato Unico di Garanzia dell’Università degli Studi della Basilicata” riservato alla comunità studentesca dell’Ateneo.**

Il CUG ha scelto come strumento di coinvolgimento, per la comunità studentesca, la realizzazione di un logo che dovendo essere evocativo dei principi, degli obiettivi e delle attività del CUG comporterà, oltre ad una partecipazione interattiva, una conseguente divulgazione relativa alle sue tematiche. Il logo rappresenterà ufficialmente l’organo di Ateneo e verrà utilizzato per tutte le sue pubblicazioni.

## **4. PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014-2016**

La **relazione annuale**, redatta al 30 Marzo 2014, che riporta l’iter delle attività del CUG svolte nel **2013**, prevede sia la verifica dello stato di avanzamento delle attività già avviate sia l’implementazione di nuovi ambiti operativi nell’arco del triennio 2014-2016.

Il **Piano di Azioni Positive 2014-2016** è pertanto un documento programmatico di durata triennale che declina le azioni positive che il CUG intende introdurre all'interno del contesto lavorativo per riequilibrare le differenti condizioni tra uomini e donne e per il superamento di tutte le diversità e disparità che possono determinare situazioni di squilibrio.

Il CUG, nel perseguire il benessere lavorativo, affiancherà, al riconoscimento delle esigenze e differenze individuali, l'elaborazione di 'buone prassi' attraverso una diversa e condivisa organizzazione del lavoro per il raggiungimento di un equilibrio tra responsabilità professionali e vita familiare.

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 di volta in volta necessarie.

Accanto ad attività più generali di monitoraggio che il CUG continuerà ad operare, in particolare su:

- a) progressione delle carriere;
- b) domande di partecipazione ai concorsi attivati dall'Amministrazione dell'Università
- c) applicazione della normativa nazionale sulla composizione delle commissioni di concorso (d.lgs. n. 198/2006),

il piano triennale di azioni positive si concentrerà sullo sviluppo delle seguenti tre tematiche prioritarie, suddivise per ambiti di intervento:

### **Tematica 1. Monitoraggio permanente su risorse umane dell'Ateneo e loro benessere lavorativo e di studio.**

Il CUG intende estendere il lavoro di monitoraggio, in modo sistematico e continuo, a tutte le componenti dell'Ateneo. Si prevede l'attivazione di una apposita 'finestra' nel sito web del CUG finalizzata a 'raccolgere' le rilevazioni, ad elaborarle anche per via grafica e a rendere note le eventuali misure da adottare in concreto a supporto delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della qualità dell'ambiente.

Per realizzare una efficace attività di pianificazione di tali azioni positive è stata necessaria in primo luogo un'analisi della situazione di fatto esistente. Pertanto, all'insediamento del CUG nel **2013**, si è partiti dai dati statistici forniti dal Nucleo di valutazione dell'Ateneo, ricavabili dalla Banca Dati del MIUR, sulla popolazione complessiva dell'Università degli Studi della Basilicata.

Di seguito alcuni esempi per le differenti categorie:

#### **Studenti iscritti A.A. 2012-2013**

AMBITI DISCIPLINARI	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	FEMMINE %
SCIENZE MMFFNN	357	889	1246	71.35%

<b>INGEGNERIA</b>	1140	434	1574	<b>27.57%</b>
<b>AGRARIA</b>	489	479	968	<b>49.48%</b>
<b>UMANISTICO</b>	397	1696	2093	<b>81.03%</b>
<b>INFORMATICA</b>	319	66	385	<b>17.14%</b>
<b>ECONOMIA</b>	497	504	1001	<b>50.35%</b>
<b>ARCHITETTURA</b>	217	294	511	<b>57.53%</b>
<b>TOTALE ATENEEO</b>	<b>3416</b>	<b>4362</b>	<b>7778</b>	<b>56.08%</b>

La suddivisione dettata dal genere, nella scelta dell'ambito disciplinare, già evidente dalla tabella, necessita di approfondimenti ricavabili da ulteriori rilevamenti, qui non riportati, estesi all'intero percorso di studi. Ai dati dell'immatricolazione vanno aggiunti quelli riferiti alle attività di studio in itinere fino all'ottenimento della laurea e durante il percorso post laurea ((borse di studio, master, dottorati) e per altre tipologie di collaborazione previste nell'Ateneo (assegni di ricerca, contratti a tempo determinato) fino all'ingresso definitivo nel mondo del lavoro.

<b>RUOLO docente</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>
<b>O+A+R</b>	<b>207</b>	<b>104</b>	<b>311</b>
<b>PROFESSORI ORDINARI (O)</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>58</b>
<b>PROFESSORI ASSOCIATI (A)</b>	<b>73</b>	<b>36</b>	<b>109</b>
<b>RICERCATORI (R)</b>	<b>82</b>	<b>62</b>	<b>144</b>

La suddivisione del personale docente per genere e per ruoli è stata ripartita nelle tre categorie rappresentate dai professori di I fascia (**Ordinari**), dai professori di II fascia (**Associati**), dai **Ricercatori**, utilizzando i dati disponibili aggiornati all'anno solare **2013**.

Le donne, pertanto, costituiscono il 10,34 % dei Docenti di I fascia, il 33,02% dei Docenti di II fascia e il 43,05% dei Ricercatori per un totale percentuale complessivo di 33,44%.

Dai dati estratti dal Miur alla data del 24 novembre 2014 si evince come, anche in prospettiva, la situazione non tende a mutare anzi in alcuni casi peggiora (fonte: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>)

La ripartizione di genere a livello della prima fascia comporta automaticamente una quota ridotta della componente femminile negli Organi di Governo.

Allo stato attuale, sebbene sia stata eletta una Rettrice per il sessennio 2014-2020, le donne costituiscono solo il 12% dei componenti del Senato Accademico e il 20% dei componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Università della Basilicata.

L'analisi della situazione del **personale tecnico – amministrativo** in servizio a tempo indeterminato, presenta, per le singole categorie, la seguente distribuzione di genere:

<b>Rilevazioni A.A. 2013-2014</b>	<b>Categoria B</b>	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria D</b>	<b>Categoria EP</b>	<b>CELL</b>	<b>Non doc. Comandati</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Direttore Generale</b>	<b>TOTALE (%)</b>
<b>M</b>	<b>42</b>	<b>75</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>162 (56.25)</b>



<b>F</b>	<b>22</b>	<b>76</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>126 (43.75)</b>
<b>Sub-totale</b>	<b>64</b>	<b>151</b>	<b>51</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>288</b>

Dai dati in tabella emerge che nell'ambito del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato vi è una buona presenza femminile solo nella categoria C. Scarsa è la presenza femminile nella categoria EP e addirittura nulla nei ruoli dirigenziali. Tabelle aggiuntive sono richieste per mettere in relazione il tipo di categoria con l'area funzionale e la distribuzione del lavoro.

I dati statistici del MIUR necessitano sia di statistiche aggiuntive, aggiornate in base ai dati forniti annualmente dal Nucleo di Valutazione sia, in particolar modo, di statistiche integrative derivanti dall'elaborazione dei questionari dedicati alle tematiche delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della qualità dell'ambiente e sarà compito dei gruppi di lavoro del CUG combinare tali statistiche per ogni categoria dell'Ateneo.

Dalle rilevazioni potranno essere pianificate azioni positive finalizzate a rimuovere eventuali comportamenti discriminatori, che producano un effetto pregiudizievole per le/i lavoratrici/tori in ragione del sesso e comunque un trattamento meno favorevole rispetto ad altri in situazioni analoghe, ovvero che producano effetti discriminatori di genere (lavoratrici in posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso o viceversa).

La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di prevedere indagini *ad hoc* per l'approfondimento di tematiche di particolare interesse e per la realizzazione di specifiche azioni nonché di valutare l'impatto degli interventi già realizzati.

#### Tempistica e Gruppi di Lavoro/Collaborazioni

- Nel corso del 2014, il sito web del CUG sarà completato e reso visibile on line, saranno impartiti corsi di formazione dal Centro Interfacoltà Servizi Informatici e Telematici (CISIT) per la sua gestione (formazione di due 'webmasters'); saranno completati e approvati i questionari per gli strutturati dell'Ateneo e continuate tutte le attività connesse con la messa a punto, distribuzione ed elaborazione dei questionari per gli studenti
- Si prevede, nei primi mesi del 2015, il completamento dell'elaborazione grafica dei risultati ottenuti dall'indagine conoscitiva rivolta agli studenti e la sua pubblicazione sul sito web del CUG. La pubblicazione sul sito del CUG dei risultati sarà poi accompagnata dalla formulazione di piani 'specifici' di azioni positive, in base alle elaborazioni ottenute.
- L'elaborazione dei questionari per studenti avrà diverse sfaccettature e dovrà considerare diverse variabili (e la loro correlazione) quali differenza di genere, corsi di studio, strutture primarie e loro sedi, etc. e richiederà quindi la creazione di un gruppo di lavoro con il coinvolgimento degli uffici del nucleo di valutazione, delle commissioni didattiche e paritetiche nonché il supporto del/della Garante degli Studenti, della delegata alla Disabilità e di uno o più esperti in materia, ad esempio, suggeriti dal Centro di Ateneo Orientamento Studenti.
- In parallelo, nei primi mesi del 2015 sarà avviata l'indagine conoscitiva rivolta a tutto il personale dell'Ateneo attraverso un sondaggio reperibile sul sito web del CUG. L'implementazione software dei questionari on line prevede la collaborazione con il CISIT e

con il Dipartimento di Matematica, Informatica ed Economia (DiMIE) mediante la programmazione di tirocini/tesi di laurea dedicati allo scopo.

- Nel prosieguo del 2015 e nel corso del 2016, quando la raccolta dei questionari per strutturati sarà completata, si procederà alla loro elaborazione. Il CUG prevede per l'interpretazione dei dati elaborati il supporto delle strutture dell'Ateneo che presidiano la Qualità della ricerca e della didattica, del Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo, del Servizio Rischi e Protezione ambientale e di altri esperti. Ciò al fine di emanare dettagliate e risolutive azioni positive previste nella **seconda tematica** potendosi avvalere della massima accuratezza nell'analisi di tutte le situazioni emergenti dal sondaggio.

## **Tematica 2. Benessere organizzativo e nuove forme di organizzazione del lavoro**

### Tavolo di Coordinamento su Pari Opportunità e Organizzazione del Lavoro

Gli interventi previsti in questo ambito sono volti a progettare e predisporre strumenti operativi che, sulla base dei risultati del Monitoraggio, possano consentire a tutta la popolazione universitaria il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro/studio e quindi il realizzarsi di ricadute positive in termini di qualità del lavoro/sapere e di benessere organizzativo, anche al di là delle specifiche questioni di genere.

Per la realizzazione di questo obiettivo sarà anche necessario perfezionare e rivedere gli strumenti in essere (regolamenti, circolari etc.) e prevedere l'introduzione di nuovi strumenti e buone prassi per la conciliazione vita- lavoro.

Il CUG prevede nel corso del 2015 di avere a disposizione i risultati almeno preliminari della indagine conoscitiva rivolta a tutto il personale dell'Ateneo, derivanti dalla compilazione dei questionari on line (riguardanti il benessere organizzativo, qualità della vita e delle relazioni nel luogo di lavoro). Tutta l'indagine statistica, verosimilmente, sarà portata a completamento nel 2016.

Dall'analisi continua dei dati, il CUG predisporrà una pianificazione di azioni positive specifiche che richiederanno l'avvio di un tavolo di riflessione da parte degli Organi di Governo sui sistemi di valutazione delle performance individuali con l'intento di instaurare un dialogo costruttivo e diretto con il personale per trovare percorsi formativi e correttivi per i diversi profili. La complessità del contesto organizzativo caratterizzato dalla presenza di molteplici strutture e conseguentemente da un numero elevato di soggetti coinvolti, nonché dalla profonda riorganizzazione che ancora oggi interessa le strutture, rende infatti necessario un approfondimento su questo tema.

Dall'analisi del Prospetto sulle PEO, ad esempio, il CUG ha già rilevato (delibera CdA 30/10/2014) che il sistema di valutazione dovrebbe essere inserito in un contesto più ampio che permetta di affiancare agli indicatori previsti ulteriori parametri di valutazione che tengano conto della effettiva realtà lavorativa e delle diverse opportunità di crescita professionale offerte a ciascun lavoratore.

Tali rilevazioni di supporto al benessere organizzativo, estese a tutto il personale docente e ricercatore dell'Ateneo, potranno servire a verificare le pari condizioni di accesso alle carriere universitarie.

Parità di accesso significa garanzia della trasparenza sulla parità di utilizzo delle 'informazioni' (ad esempio sulla reperibilità e modalità di approvvigionamento dei fondi di ogni tipo) e sulla

ripartizione delle risorse necessarie alla didattica e alla ricerca e alle attività organizzative (ad esempio suddivisione dei fondi 'dedicati', borse di dottorato, assegni di ricerca e altro) in base all'effettivo bisogno e per un proficuo e paritario svolgimento del lavoro accademico.

E significa anche entrare nel merito della composizione di genere nelle commissioni di concorso, cercando di porre rimedio allo squilibrio di genere esistente nelle carriere universitarie, soprattutto nei ruoli apicali, in sostanza, a verificare l'efficacia degli attuali modelli di valutazione sull'intero percorso lavorativo, al fine di evidenziare eventuali criticità presenti nelle attuali pratiche di selezione e valorizzazione.

In definitiva, gli Organi di Governo dell'Università degli studi della Basilicata al fine di poter garantire al suo interno l'effettivo raggiungimento delle pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e studia, tenendo presente il contesto normativo e contrattuale, intendono avviare un tavolo di coordinamento sul tema delle pari opportunità e organizzazione del lavoro che comprenda i Direttori delle Strutture, i Sindacati, gli Uffici del Personale e tutte le parti coinvolte nei sistemi di verifica.

Il tavolo sarà convocato e presieduto dalla Rettrice o suoi delegati su richiesta dei gruppi di lavoro promossi dal CUG.

**‘Progetti di fattibilità’, quali azioni positive di supporto alla tematica da parte di gruppi di lavoro, potrebbero riguardare:**

- ‘corretto’ riconoscimento del tempo dedicato alla maternità/paternità nei percorsi di studio e di stabilizzazione lavorativa, attivazione di forme di supporto per chi ha figli/e piccoli/e-genitori anziani o familiari con gravi patologie; iniziative per estendere le garanzie di pari opportunità alle figure non stabilizzate (dottorande/i, assegniste/i, ricercatrici/tori RTD) e/o che abbiano seri problemi nella conciliazione vita-lavoro;
- messa in opera e consolidamento degli strumenti già presenti, quali **l’asilo aziendale** (da estendere a **nido**, se possibile, e a **ludoteca**), rispetto al quale si richiede l’impegno dei vertici amministrativi, affinché si accelerino le necessarie procedure di attivazione nonché l’urgente individuazione di spazi per le medesime finalità per la sede di Matera; analisi di fattibilità per la costituzione del Servizio di Medicina Preventiva di Ateneo.

Su tali temi il CUG chiederà all’Amministrazione di aprire tavoli di consultazione permanente in modo da poter dare da subito, e non in maniera occasionale, il suo pieno supporto. Questo per fare in modo che tali iniziative rispondano davvero alle esigenze affatto specifiche (per orari, utenza, etc.) della nostra Comunità Universitaria

- soluzioni specifiche di flessibilità temporale e/o spaziale nell’organizzazione del lavoro (ad esempio, ‘Telelavoro’, personalizzazione dell’orario, utilizzo di nuove tecnologie) per quelle funzioni che non prevedono il rapporto diretto col pubblico e/o a favore di lavoratrici in gravidanza. Tali soluzioni rappresentano strumenti di conciliazione- anche per la componente studentesca- che in alternativa all’astensione lavorativa, risultano essere ancora poco rilevanti nella nostra realtà e che tuttavia implicano promozione della responsabilità e dell’autonomia professionale.

**Tematica 3. Formazione, aggiornamento e studi di genere**

Dal completamento delle indagini conoscitive si procederà, nel corso del triennio, alla stesura del 'Codice di Condotta' che prevede altresì l'istituzione e conseguente nomina presso l'Università della Basilicata della figura di Consigliere/a di Fiducia.

La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi.

Il CUG in accordo alle cooperazioni e adesioni di intenti promosse con altre istituzioni a livello locale (CPR, FIDAPA) e nazionale (UNICPG), continuerà nella partecipazione a corsi e seminari per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere e ne promuoverà alcuni su tematiche specifiche quali ad esempio ' Il lessico di genere ' in programmazione congiunta con la FIDAPA e in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Umane dell'Università della Basilicata (sede del Francioso) e la "medicina di genere" in collaborazione con la FIDAPA e l'Assessorato alla salute della Regione Basilicata.

Nel 2015 il CUG aderirà alla Conferenza Nazionale degli Organismi Parità delle Università italiane, la cui Presidenza è attualmente affidata alla rappresentante dell'Università di Trento. Tale Rete nazionale rappresenta uno strumento di collaborazione tra gli Atenei (sia con riferimento ad attività didattiche che di ricerca), di condivisione di buone prassi e di rappresentanza presso le Istituzioni Ministeriali. La partecipazione al seminario di formazione su "Il ruolo dei CUG nelle Università Italiane. Strumenti e criticità della recente normativa" 30-31 Ottobre 2014 – Università di Udine sede di Gorizia, è stata, in questo senso, molto utile per raccordarsi sulle modalità operative dei CUG in parte richiamate nelle azioni positive proposte in questo Piano Triennale.

Sono in programma altri incontri della Rete per definire la sede e il programma del prossimo Seminario di Formazione degli Organismi di Parità delle Università italiane, nel 2015. L'Università della Basilicata si è proposta per l'organizzazione del Convegno Nazionale della Conferenza indicando come sede Matera.

Inoltre il CUG intenderà massimizzare l'uso del sito web per diffondere le informazioni a tutto l'Ateneo e promuovere, con particolare attenzione alla popolazione studentesca, una maggiore consapevolezza sulle limitazioni esistenti alle 'pari opportunità nel contesto sociale, in generale, e in contesti specifici lavorativi.

Si cercherà di organizzare seminari o cicli di lezioni sulle tematiche di pari opportunità, in particolare, agli studenti dei corsi di laurea dedicati a formare insegnanti (ad esempio, Scienza della Formazione Primaria con Sede a Matera) e nel corso dei tirocini formativi per gli insegnanti (TFA), estesi a tutti gli ambiti disciplinari.

## **Attuazione del Piano**

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

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

Le linee di indirizzo del presente Piano impegnano l'Ateneo alla sua realizzazione e il CUG alla verifica puntuale della sua efficacia all'interno dell'Ateneo. All'atto dell'approvazione del Piano, sarà pertanto cura degli organi di governo dell'Ateneo formalizzare (con atti interni (circolari, direttive) e/o comunicazioni dirette alla Presidente) le modalità più idonee di comunicazione con il CUG. In questo modo, saranno anche predefiniti gli uffici competenti aventi l'incarico di fornire al CUG, in tempo utile, le informazioni necessarie (resoconti delle programmazioni di Ateneo, relazioni dei nuclei di valutazione, del servizio prevenzione e sicurezza e di altre strutture di Ateneo le cui attività incidono sul benessere organizzativo e su quant'altro rientri nelle sue competenze) a garantirne l'effettiva operatività ed efficacia consultiva.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Università degli Studi della Basilicata e, mediante apposito collegamento, sul sito web del CUG.