



● Università
● degli Studi
della Campania
Luigi Vanvitelli

Programma di Azioni Positive

2024/2026



Introduzione

Con l'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113) ed il successivo Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), tra cui (art. 1, co. 1, lett. f) il [Piano Triennale di Azioni Positive](#) (PTAP), previsto dall'art. 48, co. 1 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Pertanto, lo strumento di pianificazione e programmazione volto a promuovere la parità e le pari opportunità, indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace, diventa parte integrante del suddetto documento.

In particolare, attraverso il PIAO, il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"* (d'ora in poi CUG) pianifica le proprie attività, volte:

- ❖ ad assicurare, nell'ambito lavorativo, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione, diretta ed indiretta;
- ❖ ad ottimizzare la produttività, migliorando le prestazioni lavorative;
- ❖ ad accrescere la *performance* organizzativa dell'Amministrazione, adottando misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Il CUG ha approvato la proposta di [Programmazione \(2024/2026\) di Azioni Positive](#), parte integrante del PIAO, volta a garantire le pari opportunità, a realizzare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul benessere organizzativo, a promuovere la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione fra gli studenti, i docenti ed il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il programma individua gli *"obiettivi"* che il CUG intende perseguire; in relazione a ciascun obiettivo sono, poi, identificate le *"azioni"* da attuare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'Ateneo, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, metterà a disposizione del CUG le risorse idonee a perseguire gli obiettivi proposti.

Programma di Azioni Positive

OBIETTIVO 1

ACCRESCERE LE CONOSCENZE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE 1	REDAZIONE DEL SECONDO BILANCIO DI GENERE DI ATENEO
<i>Obiettivi</i>	Realizzare e pubblicare il secondo Bilancio di genere dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" ed il secondo Piano di uguaglianza di genere
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Aggiornare e analizzare, sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida elaborate in merito dalla CRUI, i dati relativi alla composizione di genere di tutte le componenti dell'Ateneo, al fine di poter poi valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Rettore, Delegata del Rettore alle pari opportunità, Delegato agli Affari Economici, Direzione Generale, Nucleo di Valutazione, CUG, Gruppo di lavoro sul Bilancio di genere
<i>Tempi</i>	Triennale (anno 2024 emanazione e successivi monitoraggi)

AZIONE 2	SECONDO MONITORAGGIO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL LAVORO AGILE
<i>Obiettivi</i>	Portare a conoscenza di tutte le componenti dell'Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Aggiornare il monitoraggio sul benessere organizzativo e lavorativo mediante la somministrazione di un apposito questionario a tutto il personale dell'Ateneo, organizzando poi momenti di presentazione dei dati raccolti
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Rettore, Direzione Generale, Nucleo di Valutazione, CUG
<i>Tempi</i>	Triennale (somministrazione 2024 e successivi monitoraggi)

AZIONE 3	ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER MIGLIORARE IL BENESSERE LAVORATIVO
<i>Obiettivi</i>	<p>Far conoscere lo stato di benessere organizzativo e lavorativo e trovare soluzioni per contenere il disagio lavorativo e migliorare lo stato di benessere.</p> <p>Ad esempio: sviluppo di una <i>policy</i> organizzativa in tema di disconnessione dal lavoro che fornisca suggerimenti e raccomandazioni su aspetti dell'organizzazione del lavoro e delle attività rilevanti a tal fine (ad es. pianificazione delle riunioni, uso delle email al di fuori dell'orario di lavoro).</p>
<i>Descrizione dell'intervento</i>	<p>Sviluppare l'erogazione di seminari e di corsi di formazione anche in coerenza con la direttiva "superamento violenza contro le donne" emanato dal Ministro per la Pubblica amministrazione, in data 27 novembre 2023, già organizzati a seguire della prima rilevazione del livello di benessere organizzativo, sulle seguenti tematiche:</p> <p>Benessere lavorativo e salute mentale. Saranno organizzati corsi su temi del benessere e della salute mentale, dei <i>social stressors</i> (conflitto, inciviltà lavorativa, molestie e mobbing), dei nuovi rischi legati alle modificazioni dell'ambiente di lavoro e del modo di lavorare (intensificazione del lavoro, <i>workaholism</i>, rischi legati alla digitalizzazione e al sovraccarico di informazioni).</p> <p>Adattarsi ad un ambiente di lavoro sempre più virtuale. Questo ciclo di incontri è incentrato sul tema del lavoro a distanza ed in modalità ibrida. I seminari verteranno sul quadro normativo della materia, sulla comunicazione e la collaborazione nei <i>virtual teams</i>, sul ruolo della fiducia nel lavoro da remoto, sull'ergonomia delle postazioni di lavoro a distanza, sui rischi in generale associati ad un ambiente di lavoro virtuale (isolamento, orario di lavoro prolungato, disconnessione e gestione dei confini casa/lavoro).</p> <p>Proteggere il proprio benessere attraverso un adeguato stile di vita. Gli incontri saranno dedicati alla sensibilizzazione relativamente al recupero delle risorse fisiche, cognitive ed emotive attraverso il riposo ed altre attività di tempo libero. Si sottolinea l'importanza dell'adozione di stili di vita corretti al fine del benessere lavorativo. I seminari affronteranno, dunque, il tema dell'importanza del sonno e si incentreranno sulle possibili strategie da adottare per favorire il recupero delle risorse (stili di vita, alimentazione, attività fisica)</p> <p>Conoscere la violenza per prevenirla. Gli incontri saranno dedicati per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i Codici etici e i Codici di condotta.</p>
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Rettore, Direzione Generale, CUG, Personale docente e tecnico amministrativo
<i>Tempi</i>	Triennale

OBIETTIVO 2

IMPLEMENTARE LA FORMAZIONE PER PROMUOVERE LA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

AZIONE 4	SEMINARI, MOSTRE, EVENTI E GIORNATE DI STUDIO
<i>Obiettivi</i>	Diffondere la cultura di genere tra tutte le componenti dell'Ateneo
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Sensibilizzare le componenti dell'Ateneo sulle tematiche di competenza del CUG, organizzando degli incontri formativi, eventualmente con il coinvolgimento di altri enti istituzionali ed associazioni nazionali e locali (es. Rete dei CUG, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane,). Saranno previste iniziative (seminari, mostre, eventi, presentazioni di testi) sul tema delle pari opportunità, dell'inclusione e della gestione della diversità nelle sue varie manifestazioni (ad esempio di genere, età, orientamento sessuale, religione, cultura, etnia, abilità), al fine di mantenere viva l'attenzione sulla problematica della violenza di genere e accrescendo la consapevolezza sulle diverse forme di violenza.
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG, Rete dei CUG, Comitato nazionale pari opportunità, personale docente e tecnico-amministrativo, comunità studentesca, associazioni, istituzioni locali e nazionali
<i>Tempi</i>	Annuale

AZIONE 5	ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO DI GENERE
<i>Obiettivi</i>	Sensibilizzare tutte le componenti dell'Ateneo sull'importanza di adottare un linguaggio non discriminatorio
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Diffondere iniziative in merito all'importanza dell'uso di un linguaggio privo di elementi di discriminazione nella comunicazione istituzionale, rendendole conoscibili attraverso la pubblicazione sul sito web di Ateneo al fine di ricavarne buone prassi
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG, personale docente e tecnico-amministrativo
<i>Tempi</i>	Triennale

OBIETTIVO 3

PREVENIRE E RIMUOVERE I FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE

AZIONE 6	MONITORAGGIO DEL GENDER EQUALITY PLAN
<i>Obiettivi</i>	Con il GEP (Piano di uguaglianza di genere) si identifica la strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e la rimozione dei fenomeni di discriminazione e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Il monitoraggio del Piano per l'uguaglianza di genere rappresenta una occasione per rafforzare, tramite il confronto con le prassi e le competenze presenti in Ateneo, il percorso già da tempo intrapreso per il perseguimento dell'uguaglianza di genere, la creazione di pari opportunità di crescita e di carriera per i propri dipendenti e il superamento di eventuali asimmetrie di ruolo tra uomini e donne che il sistema universitario potrebbe generare.
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG, personale docente e tecnico-amministrativo
<i>Tempi</i>	triennale

AZIONE 7	IMPLEMENTAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLO SPORTELLINO DI ASCOLTO E AGGIORNAMENTO DEL PORTALE DI ATENEO DEDICATO AL CUG
<i>Obiettivi</i>	Contrastare qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro, fornire informazioni sulle diverse iniziative e azioni positive intraprese dal CUG, nonché divulgare le iniziative intraprese a livello nazionale e internazionale sui temi richiamati.
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Migliorare le attività dello sportello di ascolto, fornendo un valido sostegno alla comunità universitaria e valutando eventualmente l'opportunità di attivare un servizio di assistenza psicologica a titolo non oneroso per il trattamento di casi particolari. Nel portale di Ateneo dedicato al CUG saranno pubblicati i video degli eventi organizzati dal Comitato. Saranno favorite azioni di promozione della cultura delle pari opportunità, del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni attraverso la promozione di premi per tesi di laurea e di dottorato riguardanti le tematiche del Comitato Unico di Garanzia.
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG
<i>Tempi</i>	Triennale con cadenza annuale

OBIETTIVO 4

PROMUOVERE LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E/O DSA

AZIONE 8	TUTELA DEI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E/O DSA
<i>Obiettivi</i>	Favorire l'inclusione delle persone con disabilità e/o DSA
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Monitorare l'accessibilità degli spazi universitari per le persone diversamente abili. Rafforzare le azioni a favore dell'inserimento lavorativo degli studenti con disabilità al termine del percorso di studi. Monitorare la gestione interna delle persone diversamente abili che lavorano nell'Ateneo
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Delegato del Rettore per la Disabilità, Direzione generale, CUG, Ufficio per i servizi agli studenti con disabilità, RSU
<i>Tempi</i>	Triennale con cadenza annuale

AZIONE 9	SOSTEGNO ALL'ASSISTENZA FAMILIARE
<i>Obiettivi</i>	Monitorare le esigenze del personale con presenza nel proprio nucleo familiare di anziani o disabili, considerando forme di sostegno dedicate Rafforzamento Asilo nido/Baby parking
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Predisporre un questionario teso ad individuare le esigenze del personale e pubblicarne <i>online</i> gli esiti Valutare l'adozione di nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, anche in forma sperimentale
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione generale, CUG, RLS, RSU
<i>Tempi</i>	Triennale

Conclusioni

Tenuto conto che ulteriori azioni potranno essere sviluppate, si riportano di seguito [i costi presunti delle azioni da realizzare per il triennio](#), per i quali si chiede formale assegnazione delle relative risorse, con riserva di presentare, per i prossimi anni, eventuali richieste di rimodulazione per le azioni da attuare:

OBIETTIVO	AZIONE / ATTIVITA'	STATO DI ATTUAZIONE	COSTI
1	<i>Redazione del secondo Bilancio di Genere di Ateneo</i>	In corso	€ 1.500
1 - 3 - 4	<i>Predisposizione, somministrazione ed elaborazione di questionari su benessere lavorativo, sostegno all'assistenza familiare, lavoro agile e GEP</i>	In corso	€ 5.000
1 - 2	<i>Organizzazione di eventi di informazione e sensibilizzazione per promuovere la cultura delle pari opportunità ed il benessere lavorativo</i>	continuativa	€ 3.500
3	<i>Implementazione delle attività dello sportello di ascolto e aggiornamento del portale di Ateneo dedicato al CUG</i>	continuativa	€ 2.000
---	<i>Adesione alla Rete Nazionale dei CUG delle PA ed alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane</i>	Continuativa (annuale)	€ 1.000
---	<i>Partecipazione a giornate di aggiornamento ed eventi nazionali nell'ambito della Rete Nazionale dei CUG e della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane</i>	continuativa	€ 2.000
TOTALE			€ 15.000