



Piano triennale per le Azioni Positive
Triennio 2018-2020



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA**

Piano triennale per le Azioni Positive

Triennio 2018-2020

RIFERIMENTI NORMATIVI

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a elaborare, approvare e attuare un proprio “Piano triennale per le azioni positive”, seguendo quanto previsto dal Codice delle pari opportunità.

Il Piano è richiesto dal **Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198** e s.m. (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*) e, in particolare, **l’art. 48** (*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*) impone alle amministrazioni pubbliche di predisporre questo documento.

La norma definisce quale sia la finalità del suddetto Piano, vale a dire “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Inoltre, **l’art. 42 del medesimo decreto** specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, che, di conseguenza, sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

Il testo legislativo, infine, prevede la sanzione del mancato adempimento, rinviando **all’art. 6, comma 6**, del **Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165** e s.m. (**T.U. sul Lavoro pubblico**) che prevede il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Sul Piano triennale si è soffermata anche **la Direttiva del 23 maggio 2007** (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*), documento che dettaglia, ulteriormente, le misure per l’attuazione della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nelle PA, specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire:

- ✓ **organizzazione del lavoro,**
- ✓ **politiche di reclutamento e di gestione del personale,**
- ✓ **formazione e cultura organizzativa.**

A tali *input* giuridici sono da affiancare, per via interpretativa, ulteriori contenuti normativi, che, avendo arricchito i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, debbono essere tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano triennale.

In questo senso occorre evidenziare, in primo luogo, **l’art. 7, comma 1, del Decreto legislativo n. 165/2001** e s.m., che a proposito di uguaglianza sostanziale sul lavoro recita: “*le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*”.

In tal modo la norma, evidentemente, rende espliciti ulteriori profili di potenziale discriminazioni, in aggiunta a quelle di genere, e sottolinea nuovi campi, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (per esempio, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro).

Lo stesso **art. 7, comma 1°**, al periodo finale, esige che “*le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*”, aprendo un campo immenso per azioni positive (e non, semplicemente, difensive e passive).

Altra rilevante disposizione di legge, avente impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è **l’art. 28, comma 1, del D.lgs n. 81/2008, sulla sicurezza sul lavoro**, secondo cui “*la valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute, dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza,*

[...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

Risulta evidente in tale norma la “sottolineatura”, da rileggere anche alla luce del citato **art. 7, comma 1**, del **decreto legislativo n. 165/2001**, dell’ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro e anche, al suo interno, della tutela di profili specifici della salute sul lavoro.

Più recentemente, si sono avuti i seguenti provvedimenti.

In tema di interventi normativi anti-violenza l’**art. 24 del Dlgs. 15 Giugno 2015 n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, prevede che “*le lavoratrici vittime di violenza di genere che siano dipendenti del settore pubblico e privato possono avvalersi di un congedo indennizzato per un periodo massimo di 3 mesi al fine di svolgere percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, o dai centri antiviolenza, o dalle case rifugio*”.

In tema di **lavoro agile** (*smart working*) sono state varate normative che in misura più cogente hanno “riattualizzato” e ripreso ciò che al momento era in prevalenza oggetto di contrattazione collettiva nel cosiddetto telelavoro (art. 4 comma 3° L. 191/98, art. 20 CCNL 9.8.2000, richiamante l’Accordo quadro nazionale del 23 Marzo 2000).

Sul punto si richiama la **Legge 7 Agosto 2015 n. 124 – art. 14 - Legge Delega al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni** (Legge Madia), cui ha fatto seguito la **Direttiva della Funzione pubblica n. 3 del 1 Giugno 2017** secondo le quali “*ogni amministrazione pubblica dovrà adottare misure atte a permettere nel successivo triennio ad almeno il 10% dei dipendenti sempreché lo richiedano di avvalersi delle più moderne modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa garantendo che quei dipendenti che se ne avvalgono non subiscono penalizzazioni, né in termini di professionalità che di progressione di carriera*”.

Da ultimo, la **Legge 27 Dicembre 2017 n. 205 - Legge di Stabilità 2018 -**, ha introdotto nell’architettura dell’art. 26 del menzionato Codice delle pari opportunità gli artt. 3 bis e 3 ter alla luce dei quali:

- *La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.*
- ...
- *I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.*

OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE

Il CUG si rivolge a tutte/i coloro che operano a diverso titolo in Ateneo: popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, assegnisti, dottorandi, stagisti, personale con contratti atipici.

Il presente piano si pone come missione la realizzazione dei seguenti obiettivi.

- Promuovere condizioni di benessere organizzativo tali da garantire le corrette condizioni di lavoro per tutti coloro che operano all’interno dell’Università degli Studi di Brescia.
- Favorire le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, attraverso azioni che tengano in considerazione le esigenze di uomini e donne all’interno dell’organizzazione, ponendo attenzione ai bisogni della persona a fianco di quelli dell’Ateneo.
- Promuovere la cultura di genere e quella contro le discriminazioni, attraverso il rafforzamento della comunicazione e informazione sul tema delle pari opportunità.

PROGETTI

La realizzazione degli obiettivi del Piano si concretizza in progetti, articolati in una serie di **Azioni Positive** qui proposte.

1. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni

Area d'intervento

- Diffusione a livello organizzativo della cultura di genere, del tema delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni, alla violenza morale e al mobbing anche mediante l'azione della Consigliere di Fiducia
- Promozione del ruolo e delle attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito CUG)
- Accrescimento delle competenze del CUG sui temi del benessere organizzativo e individuale
- Sviluppo di un piano di studio qualitativo e quantitativo delle risorse umane
- Attenzione alle Pari Opportunità e valorizzazione delle Risorse Umane
- Promozione della cultura di genere
- Redazione del Bilancio di Genere

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del Dlg n. 81/2008, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Azioni positive

- Organizzazione di iniziative informative e formative *ad hoc* per il personale dipendente sui temi di competenza del CUG
- Iniziative di approfondimento e di aggiornamento per i componenti il CUG per accrescere le loro competenze
- Partecipazione alle attività della Rete dei CUG di tutte le Università e di altri enti territoriali (Forum Nazionale dei CUG, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane) e implementazione della rete dei CUG delle amministrazioni locali (in accordo con il Comune di Brescia e con l'ASST Spedali Civili)
- Implementazione di attività di prevenzione del mobbing, mediante l'attività formativa prevista dall'art. 8 del Codice di condotta a protezione della dignità della persona
- Aggiornamento costante della pagina *web* dedicata al CUG sul sito dell'Ateneo attraverso la pubblicazione del Piano di Azioni approvato, dei verbali delle riunioni, nonché di altri documenti ritenuti utili; segnalazione di opportunità già in essere per i dipendenti dell'Università (convenzioni, agevolazioni, ...)
- Favorire un raccordo tra la Consigliera di Fiducia e il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza
- Coordinamento con il Direttore Generale, il Servizio Risorse Umane, le OO.SS, R.S.U., R.L.S. su particolari aree d'interesse di competenza anche del CUG, specie nell'espressione di atti aventi valenza consultiva sui criteri di valutazione del personale come da Linee guida ministeriali sul funzionamento dei CUG del 4 marzo 2011
- Redazione del **Bilancio di Genere**, ex art. 10, comma 1°, lett. b), del D.lgs. n. 150/2009, da collegare al *Piano delle Performance* e alla *Relazione delle Performance annuali*. La relazione annuale già ha introdotto in questi ultimi anni, in via sperimentale, un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio, allo scopo di avviare una riflessione per recepire gli elementi utili per la redazione delle prossime linee guida relative al bilancio di genere. L'obiettivo è arrivare a un vero e proprio Bilancio di Genere con l'integrazione di una prospettiva di genere nel processo finanziario quale applicazione integrata della parità fra le donne e gli uomini nel processo economico-gestionale, in linea con la risoluzione del Parlamento Europeo del 2003: *Definizione dei Bilanci Pubblici secondo la Prospettiva del Genere*
- Medicina di Genere: Il CUG pone attenzione all'innovazione e alla progettualità organizzativa che si realizzi anche attraverso l'appropriatezza delle cure *gender oriented*. In questo contesto il

collegamento con il CUG dell'ASST Spedali Civili permetterà di avere quelle informazioni, opportunità e coinvolgimenti specifici per un reale orientamento alle cure di genere

- Violenza subita e agita: implementazione di attività di sensibilizzazione e formazione sulle problematiche relative alla violenza in tutte le sue forme (femminicidio, *stalking*, *cyberbullismo*, ...); partecipazione e promozione di tavoli istituzionali sul tema.

Soggetti coinvolti: Direttore Generale, Servizio Risorse Umane, Strutture Dipartimentali, OO.SS., R.S.U., R.L.S., CUG, Consigliera di fiducia, Consigliera di parità Provinciale, Ufficio Comunicazione

2. Promozione del benessere organizzativo

Area d'intervento

- Promuovere il benessere organizzativo e individuale orientandosi verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

Azioni positive

- Implementazione di interventi di prevenzione dello Stress lavoro correlato in collaborazione con chi di competenza
- Promozione di spazi e tempi per lo svolgimento di attività di rilassamento psico-fisico e attività sportive, al fine di mantenere un'efficienza psico-fisica in un personale che sta invecchiando; corsi in/formativi sugli stili di vita, *counselling* da parte di dipendenti 'esperti' in attività di tipo ergonomico-psicoemotivo-relazionale
- Espressione di pareri su atti di riorganizzazione, nonché delimitazione ed espressione di pareri su materie di contrattazione collettiva integrativa riferite al benessere organizzativo e come tali pertinenti al CUG (per esempio, i piani di *welfare* integrativo)
- Promozione di attività di informazione e formazione sulla disabilità
- Promozione di iniziative di formazione per promuovere benessere al personale diversamente abile e alle operatrici/ori che svolgono attività a diretto contatto con il pubblico
- Iniziative di accompagnamento per le persone che rientrano al lavoro dopo aver affrontato lunghe malattie o lunghe assenze per avere usufruito di congedo per gravi motivi familiari (art. 4, L. 53/2000) o ancora di persone che possono avere bisogno di un supporto o di un graduale re-inserimento lavorativo
- Incontri periodici con gli operatori dello Sportello Studenti per studiare il corretto approccio del personale nei confronti della componente studentesca

Soggetti coinvolti: DG, Servizio Risorse Umane, Medici Competenti, OO.SS., R.S.U., R.S.P.P., R.L.S., Delegato per le disabilità, Responsabile dei processi per l'inserimento delle persone diversamente abili, CUG.

3. Promozione di politiche di conciliazione famiglia/lavoro

Area d'intervento

- Sviluppo di politiche di conciliazione famiglia/lavoro, con l'intento di favorire misure di conciliazione vita lavorativa e vita privata attraverso l'attivazione di specifici percorsi.

Azioni positive

- Verifica della fattibilità e conseguente sperimentazione di **nuovi livelli di flessibilità d'orario** a favore dei dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute dei dipendenti o familiari), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione
- Predisposizione insieme al Direttore Generale, al Servizio Risorse Umane e alle OO.SS e RSU di un **Regolamento sul lavoro agile** per dipendenti che svolgono funzioni che non prevedono un rapporto

diretto con il pubblico e facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio

- Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: consapevolezza del congedo parentale anche per i padri attraverso la promozione di campagne informative interne sui diritti previsti dalla legge
- Particolare attenzione al tempo che i dipendenti devono dedicare alla cura dei pazienti anziani

Soggetti coinvolti: Direttore Generale, Servizio Risorse Umane, Dipartimenti, OO.SS., R.S.U., CUG.

PROSSIME ATTIVITÀ

Per quanto attiene la pianificazione del 2018 saranno privilegiate le azioni positive correlate a:

- Consuete attività di sostegno del personale dell'Ateneo (Asili nido, Centri estivi, ...)
- Realizzazione del Convegno sull'Etica del lavoro e di altri momenti di approfondimento su tematiche simili
- Individuazione di nuove figure o forme di supporto ai dipendenti, anche in collaborazione con i CUG del Comune di Brescia e degli Spedali Civili (per esempio, maggiordomo aziendale)
- Individuazione di percorsi di Medicina di Genere
- Somministrazione del questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo
- Redazione del Bilancio di Genere
- Avvio di un dibattito e azioni preliminari per il varo del Regolamento sul lavoro agile
- Proposta di proiezione di film che trattino argomenti di interesse per il CUG
- Istituzione di un archivio di esperti su tematiche inerenti alle attività del CUG da coinvolgere in eventuali momenti di formazione sia interna sia esterna al CUG
- Revisione del Regolamento del CUG alla luce dell'attività svolta nel corso di questi primi sei anni di attività.

Nel corso del triennio saranno possibili altre iniziative derivanti dall'osservazione di situazioni che possono richiedere un'attività specifica da parte del CUG.

Le azioni positive proposte saranno oggetto di attività di monitoraggio, realizzata attraverso la rendicontazione periodica dei progetti. La responsabilità del monitoraggio sarà in capo al CUG.

L'esito del monitoraggio costituirà elemento per la relazione annuale del CUG, adottata entro il 31 marzo di ogni anno.

CONCLUSIONI

Il Piano ha validità triennale dalla data del provvedimento di adozione.

Le azioni del Piano potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno in fase di attuazione, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il Piano è trasmesso per opportuna condivisione e informativa agli interlocutori istituzionali.

Brescia, 18 aprile 2018