

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025

### PREMESSE

Il D. lgs 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* prevede che gli Enti Pubblici predispongano Piani di Azioni Positive consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e il conseguimento dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, nonché per favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, avente ad oggetto Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, individua tra i compiti propositivi dei comitati “la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne”.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni dell’Università del Piemonte Orientale è stato istituito con Decreto Rettorale rep. n. 146/2011 del 23/03/2011 ai sensi dell’art. 57, comma 1 del D. lgs n. 165/2001 e dell’art. 21, comma 1 lett. c) della Legge 183/2010.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni, da ora in avanti C.U.G., è altresì normato dall’art. 20 dello Statuto di Ateneo che assegna al Comitato i seguenti compiti:

- a)** assicurare parità e pari opportunità di genere presso l’Ateneo, rafforzando la tutela del personale e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla lingua, alla religione, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle condizioni personali e sociali;
- b)** favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro e migliorare l’efficienza delle prestazioni lavorative, operando per la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, in grado di contrastare efficacemente il fenomeno del mobbing e ogni altra forma di molestia, violenza e discriminazione;
- c)** contribuire a razionalizzare e rendere ancora più efficiente l’organizzazione del lavoro presso l’Ateneo, nel pieno rispetto delle pari opportunità e del benessere del personale.

Il Regolamento interno del C.U.G. prevede all’art. 5 che al Comitato spettino funzioni propositive, consultive e di verifica.

Stante quanto esposto, il C.U.G. predispone il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra i generi: donne, uomini, soggettività trans e non binarie e



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE



per evitare fenomeni di discriminazione. Il C.U.G. intende dare seguito a quanto sopra, tenendo conto dei bisogni della comunità universitaria attraverso azioni di ascolto, supportando l'Amministrazione e gli Organi dell'Ateneo nelle politiche tese al miglioramento della qualità della vita e alla conciliazione vita-lavoro per rendere equilibrati i tempi di vita familiare e professionale.

In considerazione di quanto esplicitato, al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni volte a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, il C.U.G. propone per il triennio 2022-2024 gli interventi riconducibili alle seguenti linee generali:

- 1. AZIONI DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE RIVOLTE ALLE COMPONENTI DELL'ATENEO**
- 2. AZIONI DI PROMOZIONE PER LA TUTELA E LA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**
- 3. AZIONI DI NETWORKING**
- 4. AZIONI DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

## **1. AZIONI DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE RIVOLTE ALLE COMPONENTI DELL'ATENEO**

### **a. Partecipazione a Forum e Convegni**

Nel corso dell'anno 2022, a causa dei molteplici impegni lavorativo-professionali, nessuna delle componenti del C.U.G. ha partecipato a corsi di formazione/aggiornamento.

### **b. Supporto Amministrazione per Indagine Benessere Organizzativo da estendersi anche ai docenti**

L'Amministrazione dell'Ateneo, contrariamente a quanto auspicato nel Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024, non ha ritenuto necessario coinvolgere il Comitato per fornire supporto agli Organi dell'Amministrazione preposti al compito di formulare il questionario da sottoporre ai dipendenti dell'Ateneo.

Per il triennio 2023-2025, il Comitato auspica che l'Amministrazione voglia procedere affinché l'indagine sul Benessere Organizzativo possa diventare uno strumento gestionale che, nel rispetto dell'anonimato della raccolta dati, sia anche utile ad intraprendere azioni mirate sulle criticità evidenziate dai dipendenti. Ciò sarà di grande importanza anche in considerazione della riorganizzazione amministrativa che interesserà l'anno 2023.

Si rimarca la necessità di coinvolgere in tale indagine anche il personale docente e ricercatore mediante la predisposizione di un questionario specifico relativo ai ruoli di afferenza.

### **c. Indagine sul benessere della componente studentesca**

Il C.U.G. in data 22/09/2022 ha incontrato, in modalità telematica, alcuni rappresentanti degli studenti in seno agli Organi di Ateneo al fine di raccogliere le eventuali esigenze degli studenti in relazione a quanto di competenza del Comitato Unico di Garanzia.

## **2. AZIONI DI PROMOZIONE PER LA TUTELA E LA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

### **a. Discriminazioni e violenza di genere**

In occasione della *"Giornata internazionale contro la violenza sulle donne e il femminicidio"*, in data 23/11/2022, il C.U.G. ha organizzato l'evento *"Fare culture di genere in Ateneo"* durante il quale si è discusso delle politiche di genere negli Atenei, con una particolare attenzione agli aspetti relativi al *"Fare ricerca e didattica di genere intersezionale"* con un intervento a cura della prof.ssa Chiara Bertone, membro del C.U.G. di Ateneo. Durante l'evento, coordinato dalla dott.ssa Enrica Toselli, componente CUG, si sono svolti i seguenti interventi:

- prof.ssa Angela Celeste Taramasso, Delegata del Rettore alle Pari opportunità e inclusione - Università degli Studi di Genova e prof.ssa Arianna Montorsi, Referente del Rettore per la Parità di genere e la diversity - Politecnico di Torino su *"Politiche di genere negli atenei: esperienze a confronto"*
- Avvocata Francesca Guidotti, consigliera di fiducia UPO su: *"La Consigliera di Fiducia e il Codice Etico di ateneo"*

- Dott.ssa Silvia Santoro, componente CUG, e prof. Marco Pustianaz, tutor accademico per l'attivazione di carriere alias, su: *“Le carriere “alias”: esperienza e prospettive”*

Il C.U.G. intende proseguire la propria azione promuovendo ulteriori iniziative sui temi della discriminazione e della violenza di genere.

#### **b. Bilancio di Genere**

A fine anno 2020, con nota prot. n. 125366 del 03/12/2020, è stato nominato il Comitato di Ateneo per la redazione del Bilancio di Genere tra i cui componenti è stata indicata anche la Presidente del C.U.G.

Il Comitato si è insediato in data 22/12/2020 ed in tale occasione la Presidente del C.U.G. ha indicato quale propria delegata a partecipare ai lavori la prof.ssa Chiara Bertone.

Il Bilancio di Genere, inteso quale strumento essenziale per promuovere l'uguaglianza di genere e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche di Ateneo, offre un'ampia rappresentazione della composizione di genere sia per quanto riguarda la componente studentesca sia relativamente al personale docente e tecnico amministrativo.

Il Bilancio di Genere, redatto e approvato per la prima volta nel corso del 2021, è stato formulato con l'obiettivo di procedere ad un aggiornamento triennale ma, in considerazione dell'importanza strategica dei temi in esame e in relazione all'opportunità di monitorare gli sviluppi delle azioni previste dal GEP, il Comitato per la redazione del Bilancio di Genere ha ritenuto opportuno predisporre annualmente una versione parziale che ne costituisca un aggiornamento in itinere. Nel corso del 2021 è stato quindi redatto il Bilancio di Genere – aggiornamento 2021, approvato dal Senato Accademico del 27/04/2022 e dal Consiglio di Amministrazione del 29/04/2022.

#### **c. Gender Equality Plan (G.E.P.)**

L'Università del Piemonte Orientale, nel rispetto delle indicazioni della Commissione Europea, ha redatto il Gender Equality Plan 2022-2024, approvato dal Senato Accademico del 21/03/2022 e dal Consiglio di Amministrazione del 25/03/2022.

La redazione del GEP è frutto di un lavoro coordinato dalla prof.ssa Roberta Lombardi, delegata del Rettore alle Pari opportunità, cui ha partecipato anche la Presidente del C.U.G., prof.ssa Marcella Trambaioli.

Con il GEP l'Ateneo ha definito quelle che saranno le strategie per eliminare le asimmetrie di genere proponendo progetti ed azioni concrete anche in raccordo con il Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/01/2022.

Il C.U.G. monitora costantemente affinché vengano realizzate le azioni previste all'interno del GEP, in modo particolare per quanto riguarda quelle in cui il CUG è indicato quale responsabile

istituzionale per la messa in atto delle stesse (es. incontri in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre)

**d. Attivazione di profili alias per studenti e personale dell'Ateneo**

Le carriere alias per la componente studentesca sono ormai operative presso l'Ateneo, in quanto, con Decreto Rettorale rep. 976/2021 protocollo n. 68251 del 30/06/2021, è stato emanato il "Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias per gli studenti in transizione di genere" che, accogliendo le più recenti indicazioni della C.R.U.I., all'art. 1 prevede: *"Il Regolamento per l'attivazione e la gestione della identità alias, è finalizzato a promuovere condizioni di benessere psicofisico e un ambiente di studio inclusivo con particolare riferimento alla situazione di studenti e studentesse in transizione di genere, nel perseguimento dei principi enunciati nello Statuto dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale (di seguito semplicemente Università o Ateneo) e nel Codice etico e di comportamento della stessa comunità universitaria. Il presente Regolamento, accogliendo principio di autodeterminazione di genere, disciplina pertanto i casi in cui uno studente o una studentessa richieda di utilizzare un nome diverso da quello anagrafico nelle interazioni all'interno della comunità universitaria, mediante l'attivazione e la gestione della identità alias."*

Il C.U.G. monitora costantemente la corretta applicazione del Regolamento su citato e intende sollecitare l'Amministrazione ad estendere l'attivazione dell'identità alias anche al personale dipendente dell'Ateneo, (tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori), come già accade in diversi Atenei italiani.

**3. AZIONI DI NETWORKING**

Il C.U.G. proseguirà la propria collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia degli altri Atenei, o di altri Enti, per confrontarsi e collaborare sui temi di interesse comune e sulle buone pratiche messe in atto, nonché con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

**4. AZIONI DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

**a. Analisi esigenze del personale tecnico-amministrativo**

Il C.U.G. intende proseguire nella propria opera di sollecitazione dell'Amministrazione affinché vengano incrementati gli interventi volti al miglioramento delle condizioni di lavoro in favore di tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, con l'intento di trovare punti di raccordo tra il tempo dedicato al lavoro e il tempo di cura a familiari minori, anziani o disabili, anche in considerazione del perdurare della situazione pandemica.

A tale riguardo si prende atto che presso l'Ateneo nel corso del 2022 sono state attivate 26 postazioni di telelavoro, incrementando le 12 posizioni già attivate per l'anno 2021.

L'Ateneo ha inoltre previsto la possibilità di fruire di modalità di lavoro a distanza, sino al mese di agosto in modalità semplificata. Successivamente con DR rep. 1339-2022 protocollo n. 111540 del



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE



Conferenza Nazionale  
degli Organismi di Parità  
delle Università italiane

12/08/2022 sono state emanate le *“Disposizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza nell’Università del Piemonte Orientale”*, operative a far data dal 01/09/2022, con cui è stato consentito al personale avente sottoscritto l’*Accordo quadro Individuale* di fruire del lavoro a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto) al massimo per 1 giorno alla settimana.

Le citate Disposizioni normano, inoltre, la possibilità di fruire del lavoro a distanza per attività formative online o in caso di positività Covid-19 della/del dipendente o di figli minori di 16 anni.

Infine è stata prevista la possibilità di fruire di *“lavoro agile per cura e assistenza”* per un massimo di 3 mesi all’anno per la gestione immediata di casi di emergenza di cura personale o assistenza a familiari, per far fronte a particolari situazioni legate a patologie gravi e certificate.

Nel corso del 2023 il C.U.G. intende proseguire nell’azione di monitoraggio, anche coinvolgendo direttamente il personale tecnico amministrativo, della situazione e degli istituti adottati dall’Amministrazione per favorire la conciliazione vita-lavoro.

#### **b. Ferie solidali**

All’interno del Gender Equality Plan – Area tematica 1 *“Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione”* Azione 3 – è stata prevista la stesura di un *“Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di “ferie solidali”*”. Al momento tale possibilità non è contemplata dal C.C.N.L. vigente, si resta quindi in attesa del nuovo C.C.N.L. per verificare che tale possibilità, già prevista nel settore privato, possa venir estesa anche per i dipendenti del comparto università.