



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

DECRETO RETTORALE N.

000783

UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE

IL RETTORE

VISTO l'art. 57 del D.Lgs. n.165 del 30.3.2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTA la Legge n.183 del 4.11.2010 ed in particolare l'art. 21 che prevede l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le pari opportunità – del 4.3.2011 "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";

VISTO il Decreto Rettorale n.1242 del 31.10.2018 di nomina dei rappresentanti dei Docenti e del Personale tecnico amministrativo in seno al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità per il triennio accademico 2019/2021;

VISTO il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità dell'Università Politecnica delle Marche emanato con Decreto Rettorale n. 394 del 27.2.2013, ed in particolare l'art. 3 concernente i compiti del Comitato tra i quali rientra la predisposizione di "piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, nonché azioni volte a favorire condizioni di benessere sul lavoro, nello studio, nello sviluppo professionale";

VISTA la proposta del Comitato Unico di Garanzia di un Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021 pervenuta in data 17.4.2019;

VISTI i pareri positivi delle OO.SS. e della RSU di Ateneo;

VISTO il parere positivo della Consigliera di parità per la Regione Marche;

DECRETA

di adottare il **Piano di Azioni Positive** sottoindicato, proposto dal CUG per il triennio **2019-2021**:

*"Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche, in conformità con i principi di uguaglianza e non discriminazione sanciti dalla **Costituzione italiana** (artt. 2, 3, 22, 29, 37, 51) e dalla **Convenzione Europea dei diritti dell'uomo**, in sintonia con la **carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea** e con la **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997** "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini";
in applicazione*





- della **Legge 10 aprile 1991, n. 125** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro",
- dei **Decreti Legislativi 26 marzo 2001, n. 151**: "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" e **30 marzo 2001, n. 165**: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";
- del "Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna" di cui al **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**,
- della **Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica dd. 24 marzo 2004**: "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni",
- della **Direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" dd. 23 maggio 2007**, della **Legge 4 novembre 2010, n. 183** e delle relative **Linee Guida**;

tenuto conto dell'art. 21 dello Statuto di Ateneo;

propone

un Piano di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) per il triennio 2019-2021 volto a garantire le pari opportunità, promuovere il benessere organizzativo e rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'effettiva uguaglianza fra docenti, personale tecnico-amministrativo e studentesse e studenti dell'Ateneo.

Il PAP, che segue una programmazione triennale, prevede la realizzazione di "azioni" mirate al raggiungimento di obiettivi finalizzati alle pari opportunità di accesso e avanzamento professionale sia con interventi di tipo formativo sia attraverso l'attivazione di servizi a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e personale, in modo da limitare le asimmetrie esistenti.

Si rileva l'opportunità di introdurre misure idonee a monitorare e a promuovere il benessere di tutte le componenti della comunità accademica, intervenendo sulla cultura organizzativa attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione. Lo strumento delle azioni positive è stato introdotto dal legislatore proprio per raggiungere l'effettiva eguaglianza tra cittadine/i rimuovendo dal mercato del lavoro, dall'organizzazione della vita lavorativa e sociale, dalla cultura del paese tutte quelle barriere che ne impediscono la realizzazione, superando ogni discriminazione e promuovendo il riequilibrio di genere.





Suddivisione del PAP in aree di intervento.

Area 1: Implementazione funzioni e ruolo del CUG

- Sulla base delle Raccomandazioni della Comunità Europea¹, e seguendo l'esempio di numerosi altri atenei, si propone la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia, ovvero una "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. Al contempo, si propone l'emanazione del Codice di condotta per la dignità della persona nei luoghi di lavoro, come strumento attuativo a disposizione del/la consigliere/a stesso/a.
- Si propone la costituzione e diffusione da parte dell'Amministrazione di un atto interno (circolare, direttiva, etc.) concordato, che renda note le modalità di consultazione del CUG e regoli i rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione, per consentire al CUG di svolgere efficacemente il suo compito.
- Si propone la costituzione di una rete di contatto con i CUG, in ambito locale e regionale, allo scopo di favorire lo scambio, il confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti fra le diverse esperienze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché la realizzazione di iniziative comuni.
- Si propone l'apertura periodica dell'aula CUG per informazioni e segnalazioni così da creare un contatto più diretto con tutto il personale (Docenti, Studenti e Tecnici Amministrativi) al fine di informare e raccogliere le segnalazioni su tutte le tematiche trattate dal CUG stesso.

Area 2: Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione azioni di miglioramento

- Si propone di organizzare un ciclo di incontri / materiale informativo sull'importanza della compilazione dei questionari dando opportune istruzioni tecniche di compilazione, così da sensibilizzare il personale docente e tecnico amministrativo sulle tematiche del benessere organizzativo con particolare riguardo al mantenimento e al miglioramento della qualità della vita dal punto di vista fisico, psicologico e sociale.
- Si propone di avviare un'attività strutturata e costante di raccolta e analisi dei dati sul benessere organizzativo che riguardi non solo i docenti e il PTA, ma anche gli studenti, così che gli eventi divulgativi riguardanti le comunità lavorative possano partire dall'analisi della situazione emersa da dati concreti.

Area 3: Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

- Si propone di analizzare le esigenze di Personale, Docenti e Studenti per stabilire l'opportunità di stipulare o rinnovare convenzioni utili per conciliare al meglio i tempi di vita, lavoro e studio. Al contempo, si propone una valutazione di fattibilità per la stipula di convenzioni con gli enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per

¹ Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e Dichiarazione del Consiglio europeo del 18.12.1991 concernente l'applicazione della Raccomandazione predetta; Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo sulla Designazione di un Consigliere nelle Imprese o Consigliere di Fiducia; Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001; Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro correlato dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia in data 9 giugno 2008, tramite Accordo Interconfederale, dalle Organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori.





l'infanzia (asili nido, baby parking, scuole d'infanzia, servizi di baby sitting, campi estivi, ludoteche, etc.) e ai servizi di cura e assistenza degli anziani e dei disabili. In seguito ai risultati emersi, si valuterà l'opportunità di istituire una procedura di accreditamento di enti privati che organizzano le attività di cui sopra da proporre ai dipartimenti e agli studenti dell'UNIVPM.

- *Si propone di agevolare l'utilizzo di tecniche di lavoro a distanza per il personale (telelavoro) e di interazione in remoto per gli studenti allo scopo di permettere una migliore gestione dei tempi di vita, di lavoro e di studio.*

Area 4: Ateneo sostenibile

- *Si propone la costituzione di un gruppo per la promozione, l'organizzazione e il coordinamento di iniziative rivolte alla sostenibilità ambientale dell'Ateneo. Tale tema deve essere considerato come eticamente rilevante in tutte le attività dell'Ateneo, da quelle relative alla formazione e ricerca, alla terza missione. In attesa e in sostegno alla formazione di questo gruppo, si propongono iniziative rivolte al miglioramento della sostenibilità ambientale del nostro Ateneo. A tal fine si propongono le seguenti priorità di intervento, all'interno dei quali cercare di perseguire delle azioni specifiche: Acqua&Cibo, Rifiuti, Mobilità:*

Acqua&Cibo

- *Accesso gratuito ad acqua di qualità e riduzione della dispersione della plastica.*
- *Aree attrezzate/protette di ristoro/consumo veloce di, ad esempio, bevande o medicinali. Da valutare anche con la collaborazione dei Dipartimenti.*

Rifiuti

- *Raccolta differenziata, aumentando il numero di contenitori per la raccolta differenziata e sensibilizzando studenti e personale ad un corretto uso degli stessi.*
- *Introduzione di bacheche elettroniche per gli avvisi e messaggi, onde ridurre il consumo di carta.*

Mobilità sostenibile

- *Valutare l'introduzione di trasporti in modalità condivisa ed ecosostenibile per diminuire inquinamento e spreco di risorse ambientali, quali ad esempio bike-sharing, car-sharing, mobilità elettrica, colonnine di ricarica che possano interessare la platea degli studenti e del personale.*

Area 5: Sportello di ascolto

- *Si richiede la continuità del servizio di sostegno al personale con situazioni di disagio psicologico lavorativo.*
- *Sarà a cura del CUG il monitoraggio dell'attività dello sportello di ascolto per valutarne l'efficacia.*





Area 6: Formazione del personale

- Si propone di promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita e sviluppo professionale tra tutti i dipendenti dell'Ateneo mediante programmi formativi diversificati. Tali azioni specifiche dovrebbero essere rivolte alla formazione e alla valorizzazione del PTA secondo quanto individuato anche dal piano strategico di Ateneo. Si ribadisce, a tal proposito, l'esigenza di definire quanto prima la qualità e la quantità dell'attività formativa rivolta al personale in relazione alle esigenze lavorative e si propone di attuare una maggiore trasparenza e parità di trattamento nella predisposizione del programma annuale di percorsi e programmi formativi.
- Si suggerisce che le attività formative siano orientate al miglioramento e all'aggiornamento delle competenze di base (linguistiche, informatiche, normative etc.), delle competenze trasversali (organizzative, manageriali, relazionali, etc.) e di quelle più specialistiche, caratterizzanti le diverse attività svolte nelle strutture in cui l'Ateneo è articolato.
- Si caldeggia la promozione di azioni concrete volte al miglioramento della situazione occupazionale e delle prestazioni di ciascun lavoratore e, inoltre, volte alla valorizzazione e al riconoscimento delle rispettive professionalità.
- Sulla scia del corso di formazione per Dirigenti, Capi Divisione e Capi Ufficio si propone l'organizzazione di sessioni formative specifiche per il personale tecnico amministrativo con l'obiettivo di raggiungere una maggiore consapevolezza del ruolo ricoperto ai fini del benessere organizzativo. Infatti, tali figure sono determinanti sia per quanto concerne l'ottimizzazione delle competenze disponibili sia per quanto attiene la diffusione di un buon clima lavorativo e il conseguente accrescimento della soddisfazione e del senso di appartenenza all'istituzione dei lavoratori.

Area 7: Pari opportunità alla ricerca

- Al fine di garantire la qualità della ricerca si propone un monitoraggio dei regolamenti per la valutazione dell'attività dei dottorandi in adozione nei Collegi di Corso di Dottorato.
- Si propongono iniziative volte ad aumentare la conoscenza del codice etico dell'Università nel personale e negli studenti coinvolti a vario titolo in attività di ricerca, con particolare riferimento all'articolo 8 - Libertà di ricerca e di didattica e all'articolo 9 - Proprietà intellettuale e plagio.

Ancona, 05 LUG. 2019

IL RETTORE
Prof. Sauro Longhi



Si attesta che la presente copia è conforme
all'originale e che consta di n. ...5..... fogli
Ancona05/07/19.....
IL RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA DI DIREZIONE
E GESTIONE DEI FLUSSI DOCUMENTALI
Mariella Monaci