



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO



PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2018-2020

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18/09/2018

Indice	pag.	2
1. Introduzione	»	3
2. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento	»	5
3. Individuazione e descrizione delle iniziative previste nel Documento di Programmazione Integrata e rilevanti ai fini delle pari opportunità e del benessere organizzativo	»	6
4. Azioni positive: individuazione e descrizione degli obiettivi	»	14
4.1 Azioni di natura culturale, ovvero mirate a contribuire a diffondere una cultura delle pari opportunità, improntata al rispetto dei diritti fondamentali della persona, nonché a promuovere attività di formazione e iniziative culturali di varia natura (rivolte sia all'interno che all'esterno dell'università).....	»	14
4.1.a Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento	»	14
4.1.b Nuove azioni	»	15
4.2 Azioni di monitoraggio delle situazioni di discriminazione, delle politiche di genere e del grado di benessere organizzativo	»	15
4.2.a Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento.....	»	15
4.2.b Nuove azioni	»	16
4.3 Iniziative di benessere organizzativo o di welfare aziendale	»	16
4.3.a Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata in delle iniziative in materia di benessere organizzativo.....	»	16
4.3.b Promozione del benessere organizzativo in un'ottica di genere.....	»	16
4.3.c Benessere organizzativo e sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa	»	17
4.3.d Strategie e pratiche di benessere organizzativo in relazione alla complessità di struttura e di azione dell'istituzione universitaria.....	»	18
5. Bilancio di genere.....	»	19

1. Introduzione

Considerazioni di metodo

Il Piano di Azioni Positive è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. 198/2006, noto come *Codice delle pari opportunità* (d'ora in avanti, Codice PO). Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del d. lgs. 165 del 2001, prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. Inoltre, al fine di “promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate”, detti piani “favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi” (art. 48 cit.).

In coerenza con le finalità istituzionali perseguite dall'Università di Bari e con i principi generali che ne ispirano l'azione quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca che, tra l'altro, “riconosce e garantisce a tutti nell'ambito della comunità universitaria uguale dignità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione” (art.3, co. 3, Statuto vigente) e si “impegna a promuovere le condizioni dirette a rimuovere le cause di discriminazione, sia diretta che indiretta” (art. 3, co. 4, Statuto vigente), il Comitato Unico di Garanzia (d'ora in avanti Cug), raccogliendo le sollecitazioni dell'Amministrazione a dare avvio a forme più strutturate di collaborazione sinergica, ha ritenuto opportuno collocare tale collaborazione nell'ambito del processo di predisposizione del Piano di Azioni Positive per il periodo 2018-2020. Peraltro, tale modalità di azione è apparsa in linea con le più recenti evoluzioni del quadro normativo di riferimento (spec. d. lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017) ovvero congrua rispetto alle esigenze di stretta correlazione tra la pianificazione della *performance*, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Nel procedere nella direzione descritta, il Cug ha preso visione del Documento di Programmazione Integrata (adottato con D.R. n. 299 del 31/01/2018) e, apprezzandone l'impostazione complessiva, si è proposto di contribuire attivamente alla specificazione e progressiva valorizzazione degli obiettivi che rientrano nell'ambito della propria competenza.

Nell'ambito del percorso di collaborazione così avviato, il Comitato e l'Amministrazione hanno condiviso i principali criteri di redazione del Piano, per poi procedere alla progressiva individuazione di azioni e/o misure mirate a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Università, anche ai fini di obiettivi di riequilibrio delle opportunità e di prevenzione delle discriminazioni in funzione di un concetto di benessere organizzativo idoneo a rappresentare l'insieme di caratteristiche politico-istituzionali e strutturali dell'Ateneo barese, nonché le sue specificità di ruolo.

Tra i criteri che si è ritenuto di valorizzare maggiormente, vale la pena menzionare quelli relativi alle caratteristiche di continuità rispetto ad iniziative già poste in essere, nonché il grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative, ovvero, la partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate, sul presupposto che le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di un processo di costante riduzione delle disparità di genere nell'ambito strettamente lavorativo, ma anche in quello più ampio e complesso che riguarda l'azione istituzionale dell'Università.

La rapidità e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità richiedono, infatti, una particolare e costante attenzione da parte sia della componente docente, sia di quella tecnico-amministrative e dei CEL, sia di quella studentesca. Complessivamente, le azioni previste si propongono di perseguire finalità di valorizzazione delle risorse professionali e degli strumenti tecnici ed operativi presenti all'interno del contesto universitario barese.

Alla luce di quanto premesso, nella predisposizione del Piano di Azioni Positive si è riconosciuto il particolare valore di interventi mirati a promuovere la realizzazione di indagini statistiche-conoscitive, di attività di studio

e di confronto anche pubblico, nonché di verifica circa la realizzazione delle azioni già realizzate o di valutazione dell'opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano. Tali interventi potranno costituire valida base per la elaborazione e predisposizione delle azioni future.

Siffatta linea di azione potrà rivelarsi efficace anche ai fini della sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro, ovvero di modelli di telelavoro o di modalità spazio-temporali flessibili dello svolgimento della prestazione lavorativa, come peraltro imposto dalle politiche euro-unitarie e nazionali in materia di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Struttura del Piano di Azioni Positive e principali finalità

Come anticipato, il Comitato unico di garanzia, ha valutato opportuno raccogliere l'invito dell'Amministrazione a dare avvio a forme di dialogo strutturato con l'Amministrazione e, attraverso questa modalità di azione, procedere alla elaborazione del presente Piano di Azioni Positive, anche nell'intento di poter armonizzare in maniera ampia ed efficace le proprie iniziative con quanto previsto nell'ambito del DPI. Si precisa che i contenuti del Piano sono stati illustrati alle OO.SS. con la convinzione di poter promuovere e sostenere forme di dialogo sinergico di grande utilità ai fini dello studio, della sperimentazione e dell'attuazione di azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.

Pertanto, il PAP esplicita, in apposita sezione (punto 3), le più significative forme o opportunità di collegamento tra azioni strategiche ed iniziative concrete che presentano profili di rilievo negli ambiti di propria più diretta competenza.

Da un punto di vista più generale, vale la pena ribadire che l'adozione di questo documento è resa necessaria dal rispetto di alcuni vincoli legislativi (*in primis*, quanto prescritto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006) e che, in sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano non è volto esclusivamente alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, bensì prevede linee d'intervento e azioni di varia natura tese a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Tale linea di azione, peraltro, è rivolta a tutte le componenti universitarie: non solo al personale docente e al personale contrattualizzato (tecnico e amministrativo, nonché collaboratori esperti linguistici), ma anche alla componente studentesca. Per queste ragioni, il Comitato, nel farsi carico dell'avvio del processo di predisposizione del piano, ha considerato prioritario promuovere e sostenere l'instaurazione di prassi di confronto e di collaborazione sinergica sia con gli Organi e le Strutture competenti dell'Amministrazione, sia con le Organizzazioni sindacali, naturalmente nel rispetto delle competenze e delle logiche di azione di ciascuno.

Il Piano (di durata triennale), elaborato di concerto con l'Amministrazione, si articola entro due principali linee di intervento, entrambe ispirate al criterio della sostenibilità economica e mirate a valorizzare il criterio della continuità e/o prosecuzione, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, ovvero quello del grado di coinvolgimento attivo o coordinamento tra diversi soggetti, organi e/o strutture organizzative, al fine di rispettare e rafforzare la dimensione trasversale delle politiche di genere e di pari opportunità. Tali criteri sono apparsi egualmente idonei anche ai fini della predisposizione e attuazione di azioni o misure atte a favorire il benessere organizzativo e sociale.

Sulla base di tali premesse, la prima linea di intervento cui fa riferimento il Piano include (raccolgendole) le iniziative di natura culturale, ovvero quelle mirate a contribuire a diffondere una cultura delle pari opportunità, improntata al rispetto dei diritti fondamentali della persona, nonché la promozione di attività di formazione e di iniziative culturali di varia natura (rivolte sia all'interno che all'esterno dell'Università), inclusa la elaborazione di progetti concreti.

La seconda linea di intervento del Piano comprende azioni "positive" in senso tecnico, ossia azioni di carattere specifico e temporaneo volte a favorire persone più svantaggiate, oltre a interventi di carattere più generale, come ad esempio le azioni di monitoraggio tese ad acquisire elementi di conoscenza sul personale interno, sulla comunità universitaria in senso ampio, ovvero sul contesto locale e sulla individuazione di specifici bisogni. Tale linea di intervento, che allo stato risulta ancora fluida, sarà progressivamente definita e arricchita

anche attraverso attività di studio e indagini conoscitive e/o statistiche, monitoraggio e valutazione, nonché tramite l'attivazione di opportune forme di confronto o di discussione allargata, in uno sforzo di coordinamento tra i diversi soggetti implicati e/o le strutture organizzative maggiormente coinvolte nelle fasi della concreta attuazione o implementazione delle azioni stesse.

Nella prospettiva appena illustrata, il Piano promuove nuove e migliori forme di *networking*, ovvero di dialogo o collaborazione tra strutture amministrative principalmente coinvolte nella realizzazione delle azioni, anche al fine di coinvolgere attivamente il personale di riferimento. Al fine di promuovere la realizzazione di un dialogo strutturato, è previsto che siano calendarizzati un numero minimo di incontri (*focus-group*, *workshop* ecc.) aperti alla partecipazione di quanti chiamati ad intervenire attivamente e sinergicamente nella previsione ed attuazione degli interventi programmati o da programmare: ad es., componenti del Cug, referenti e/o responsabili dell'Amministrazione, Soggetti sindacali, Delegati del Rettore, Rappresentanti della componente studentesca ecc.

2 Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento

Il D.lgs 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246) prevede che gli enti pubblici predispongano **Piani di Azioni Positive** (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e 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 di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne».

Per approfondimenti sul contesto interno e esterno si faccia riferimento a quanto descritto nel Documento di programmazione integrata 2018-2020 (<http://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-programmazione-integrata-2018-2020/documentoprogrammazioneintegrata2018-2020.pdf>).

Istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L'Ateneo di Bari ha istituito, con D.D.G. n. 48 del 25/01/2016, il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (d'ora in poi CUG), così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il CUG è previsto dallo Statuto dell'Ateneo di Bari, approvato il 14/06/2012, all'art. 36 ("Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – CUG). In particolare, si specifica quanto segue.

1. E' istituito, senza nuovi o maggiori oneri, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella ricerca, nello studio, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione.
2. Il Comitato ha il compito, in particolare, di:
 - a) promuovere pari opportunità tra tutte le componenti che lavorano o studiano nell'Università proponendo misure e azioni dirette a prevenire, contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla diversa abilità, alla religione, alla lingua, alle convinzioni personali e politiche, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro;
 - b) predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità;
 - c) promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche tramite attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
 - d) attuare azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica e assicurando l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

3. Il Comitato assume, nell'ambito di competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio. Il Comitato assume tutte le altre funzioni, previste dalla legge e dai contratti collettivi, attribuite ai comitati per le pari opportunità e ai comitati paritetici sul fenomeno del mobbing
4. L'Università fornisce al Comitato tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.
5. Il Comitato adotta il proprio Regolamento, che è approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico.
6. Il Comitato, costituito con atto del Direttore Generale, è composto da:
 - a) un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'Ateneo, in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del Comitato;
 - b) un numero di rappresentanti dell'amministrazione, individuati con procedura elettorale, pari a quello complessivo di cui alla lett. a), in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del Comitato; il numero degli eligendi è individuato in modo da assicurare una rappresentanza paritaria del personale docente e tecnico-amministrativo/collaboratori ed esperti linguistici;
 - c) due rappresentanti degli studenti, uno dei dottorandi ed uno degli specializzandi.

Il Comitato è formato da altrettanti componenti supplenti che partecipano alle sedute in caso di assenza o impedimento dei titolari.

Le modalità di individuazione dei componenti del Comitato sono stabilite da apposito Regolamento.

Il Comitato ha composizione paritetica, in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi.

Alle riunioni del Comitato partecipa, senza diritto di voto, il delegato alla diversa abilità, ove nominato.
7. Il Comitato elegge al suo interno un/a Presidente scegliendolo/a nell'ambito della componente di cui al comma 6, lett. b);
8. I rappresentanti degli studenti, dei dottorandi e degli specializzandi hanno diritto di voto nelle materie di competenza del Comitato, ad eccezione di quelle inerenti il benessere organizzativo e la gestione del rapporto di lavoro.
9. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e il loro mandato può essere rinnovato una sola volta.

I rappresentanti degli studenti, dei dottorandi e specializzandi durano in carica due anni.

Il CUG ha elaborato e approvato il proprio Regolamento con Decreto Rettorale n. 2112 del 29/06/2017 consultabile al link:

<http://www.uniba.it/ateneo/statuto-regolamenti/organizzazione-e-funzionamento/regolamento-di-funzionamento-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni-cug/view>

3 Individuazione e descrizione delle iniziative previste nel Documento di Programmazione Integrata e rilevanti ai fini delle pari opportunità e del benessere organizzativo

L'integrazione delle iniziative di sostegno alle pari opportunità con la programmazione di Ateneo (che si auspica sempre più pregnante nel tempo) presenta non pochi vantaggi:

- presenza di obiettivi coerenti, condivisi e misurabili a garanzia di percorsi sostenibili in virtù della convergenza di strategie,
- assicurazione dell'efficacia e della promozione di azioni-progetti rientranti sotto il profilo delle competenze del Cug.

Il Documento (DPI) di Ateneo contiene diverse iniziative nella direzione delle pari opportunità. Per tali iniziative o linee di intervento, che si descrivono nei paragrafi che seguono, il CUG avrà cura di promuovere e monitorare le azioni strategiche e le priorità politiche individuate dal DPI, coerenti con gli indirizzi dell'Organo. In particolare, ci si riferisce alle azioni finalizzate a:

- Migliorare i servizi agli studenti e la divulgazione dell'offerta formativa, con particolare attenzione alle problematiche connesse agli **Studenti Disabili e DSA** del nostro Ateneo, al fine non solo di facilitare

l'intermediazione tra studenti e docenti, ma anche per avviare percorsi mirati di potenziamento in caso di difficoltà e disturbi specifici dell'apprendimento.

- Valorizzare il capitale umano, con particolare attenzione ai seguenti ambiti di intervento:
 - o Adottare misure per lo **sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale tecnico amministrativo**, tenuto conto del fabbisogno dell'Ateneo
 - o Implementare azioni per incidere sulla soddisfazione del personale e per migliorare il **benessere nell'ambito dell'organizzazione**;
 - o **promuovere la cultura di genere e le pari opportunità**;
 - o Implementare gli **strumenti di misurazione e valutazione del merito**.
- Aprire l'università al territorio e favorire l'occupabilità, con particolare attenzione allo sviluppo di politiche integrate per il miglioramento del contesto culturale locale, alla crescita collettiva in un'ottica globale, all'elevazione degli standard territoriali anche allargando le relazioni con Enti, Istituzioni e Imprese del territorio. L'opera sinergica dell'Università e degli altri attori del territorio favorirebbe, altresì, lo **sviluppo della "Città universitaria"** che potrebbe diventare il meccanismo propulsore dell'innovazione e dello sviluppo territoriale;
- Favorire azioni per la sostenibilità ambientale e sociale, con particolare attenzione a:
 - o Attivazione di progetti per favorire l'**inclusione delle disabilità**, secondo la normativa ministeriale (Legge 17/1999 e Legge n. 170/2010) e le Linee Guida della Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità (CNUDD) che danno indicazioni sui principali soggetti, servizi e strumenti che gli Atenei dovrebbero prevedere per **garantire il diritto allo studio degli studenti con disabilità e DSA**.
 - o **Contrastare la marginalizzazione sociale** e promuovere l'occupabilità e la partecipazione attiva sul territorio, soprattutto delle fasce giovanili a rischio di disoccupazione;
 - o Creazione di un sistema di **raccolta e monitoraggio delle azioni di sostenibilità**;
 - o **Valorizzazione dello sport** come elemento strategico di promozione e dello sviluppo del sentimento di identità e di appartenenza delle componenti accademiche;

Estratto dei contenuti del DPI rilevanti ai fini della promozione delle pari opportunità

Priorità B - Migliorare i servizi agli studenti e la divulgazione dell'offerta formativa

Azioni strategiche per il triennio 2018-2020

- ✓ Implementare l'erogazione dei moduli didattici in modalità e-learning;
- ✓ Strutturare una rete integrata dei servizi agli studenti, già sperimentato in altre realtà universitarie, che comprenda anche il *counseling* psicologico. In particolare si ritiene utile il raccordo con il servizio di *Job placement* al fine di implementare percorsi di potenziamento delle abilità trasversali dirette agli studenti laureandi, che consentiranno di valorizzare il capitale umano dei nostri studenti in uscita, facilitare la transizione nel mondo del lavoro, promuovere la loro occupabilità attraverso un'efficace fronteggiamento della sfida alla valorizzazione del capitale locale del nostro territorio, in contrasto alla migrazione fuori Regione. Si intende inoltre rafforzare il raccordo con il Servizio di Tutorato e il Servizio agli Studenti Disabili e DSA del nostro Ateneo, al fine non solo di facilitare l'intermediazione tra studenti e docenti, ma anche per avviare percorsi mirati di potenziamento in caso di difficoltà e disturbi specifici dell'apprendimento;
- ✓ Realizzare un piano di strategia comunicativa con le seguenti finalità: promuovere l'offerta formativa, sviluppare attività di *community building* ed *engagement*, rafforzare il senso di appartenenza all'università.

Obiettivi strategici

Cod. Obiettivi strategici	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
B2	Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	Grado di realizzazione della rete integrata di servizi
		Percentuale di CFU conseguiti al primo anno su CFU da conseguire (AVA - iA13)
		Percentuale di studenti che proseguono nel secondo anno nella stessa classe di laurea (analisi per coorte) (AVA - iA14)
		Percentuale di laureati (regolari) entro la durata normale del corso (AVA - iA2)
		Percentuale di abbandoni della classe dopo N+1 anni (Analisi per coorte) (AVA - iA24)
B3	Implementare azioni per la valorizzazione del merito	N. di studenti che usufruiscono di borse di studio UNIBA/N. totale di studenti
		Volume delle risorse impiegate per la valorizzazione del merito degli studenti /Totale costi
		N. di iniziative avviate in tema di orientamento in ingresso ed in itinere
		Numero di unità didattiche erogate in modalità e-learning

Priorità D - Valorizzare il capitale umano

Azioni strategiche per il triennio 2018-2020

- ✓ Favorire la crescita del personale anche attraverso percorsi di formazione specialistica;
- ✓ Implementare azioni per incidere sulla soddisfazione del personale e per migliorare il benessere nell'ambito dell'organizzazione;
- ✓ Promuovere la cultura di genere e le pari opportunità;
- ✓ Distribuire i fondi per la ricerca secondo criteri meritocratici;
- ✓ Individuare programmi di sviluppo e di crescita professionale per il personale tecnico amministrativo, tenuto conto del fabbisogno dell'Ateneo;
- ✓ Implementare gli strumenti di misurazione e valutazione del merito.

Obiettivi strategici

Cod. Obiettivi strategici	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
D1	Migliorare il livello di benessere organizzativo	Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine
D2	Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	Numero di personale destinatario di corsi di formazione / Numero totale personale
		Numero iniziative destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo

Priorità H- Favorire azioni per la sostenibilità ambientale e sociale

Azioni strategiche per il triennio 2018-2020

- ✓ PROGETTO STAISU- Servizio Tutorato Ascolto Inclusione Studenti Universitari;
- ✓ La normativa ministeriale (Legge 17/1999 e Legge n. 170/2010) e le Linee Guida della Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità (CNUDD) danno indicazioni sui principali soggetti, servizi e strumenti che gli Atenei dovrebbero prevedere per garantire il diritto allo studio degli studenti con disabilità e DSA. A tali disposizioni si ispira, all'interno dell'Università, l'attivazione della presente proposta progettuale in linea alle strategie e alle priorità stabilite per il periodo 2018-2020. Lo sportello universitario STAISU si prefigge di favorire in maniera più efficace il supporto operativo verso lo studente con disabilità o DSA attraverso modalità didattiche più adeguate al proprio percorso di studi. Tra gli obiettivi previsti sono da annoverare: trattamento individualizzato per studenti disabili; provvedimenti dispensativi e compensativi per studenti con DSA da attuare durante il corso di studi e gli esami;
- ✓ PROGETTO QUID - Qualità Universitaria per l'Inclusione delle Disabilità: l'osservatorio QUID mira a rappresentare il punto di riferimento per la didattica e l'apprendimento delle disabilità e DSA nei 24 dipartimenti universitari. Le attività saranno svolte da un team che analizzerà e approfondirà in modo trasversale le buone pratiche realizzate nei vari dipartimenti, i processi e i modelli di didattica e di apprendimento in specifici ambiti applicativi relativi anche alle nuove tecnologie e alle innovazioni digitali. Sarà costituito un gruppo di lavoro tra i referenti alla disabilità dei 24 dipartimenti universitari per la formulazione di apposite Linee Guida, di un Vademecum per l'Accessibilità per sedi, segreterie didattiche, sito web, e l'implementazione di spazi per l'allestimento di Biblioteche specializzate;
- ✓ Contrastare la marginalizzazione sociale e promuovere l'occupabilità e la partecipazione attiva sul territorio, soprattutto delle fasce giovanili a rischio di disoccupazione;
- ✓ Intercettare nuove possibilità di finanziamento esterni all'università, da perseguire con la partnership di Enti territoriali;
- ✓ Promozione di servizi di inclusione accademica di persone richiedenti asilo, migranti economici, rifugiati (p.e. servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze per il rilascio di qualifiche e titoli riconosciuti a livello regionale e l'accesso ai corsi e ai servizi di Life Long Learning Uniba, in accordo con Regione e le altre Università Pugliesi);
- ✓ Creazione di un sistema di raccolta e monitoraggio delle azioni di sostenibilità;
- ✓ Valorizzazione dello sport come elemento strategico di promozione e dello sviluppo del sentimento di identità e di appartenenza delle componenti accademiche;
- ✓ Consolidamento delle attività correlate al Comitato permanente "Osservatorio generazionale";
- ✓ CEEA: raccordo con Scuola e territorio, anche tramite collaborazione con Consulta;
- ✓ RUS: lezione Zero;
- ✓ Rus: energia e cambiamenti di Ateneo;
- ✓ Creazione di una Banca dati della sostenibilità;
- ✓ Report biennale circa il posizionamento di UNIBA rispetto agli SDGS;
- ✓ CEEA: attivazione di percorsi non formali di sostenibilità ed ecoalfabetizzazione;

Obiettivi strategici

Cod. Obiettivi strategici	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
H1	Promuovere interventi di sostenibilità ambientale	N. interventi mirati all'uso di fonti rinnovabili
		Percentuale di rifiuti differenziati
H2	Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti	N. interventi a supporto degli studenti disabili e DSA
		N. ascolti
H3	Implementare una rete territoriale per lo sviluppo sostenibile tra l'Università e altri enti	Numero di partenariati e accordi con altri Enti, Istituzioni e Associazioni della società civile aventi come finalità la promozione dello sviluppo sostenibile
H4	Predisposizione e implementazione di azioni volte a favorire il processo di transizione verso la sostenibilità di Ateneo	N. corsi di studio in cui è attivato un insegnamento interdisciplinare di Sostenibilità/ N. totale corsi di studio
		Numero di azioni volte a promuovere stili di vita più sostenibili all'interno della comunità universitaria

Azioni operative 2018 in attuazione degli obiettivi strategici

Obiettivo strategico	Codice obiettivo def	Obiettivo	Tipologia di obiettivo	Indicatore	Target 2018
B2 - Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	2018_EFF_578	Rilevare i fabbisogni degli Enti locali della Regione Puglia riferiti ai servizi di orientamento e sviluppo professionale	Obiettivo di miglioramento	Numero di Comuni coinvolti	20
B2 - Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	2018_IND_75	Implementare i servizi da erogare agli studenti a supporto dell'apprendimento linguistico	Obiettivo individuale	Numero di servizi erogati	7
B2 - Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	2018_IND_77	Redigere un regolamento per la disciplina dei servizi di didattica online gestiti dalla Unità Operativa Centro e-learning per l'erogazione dei moduli didattici in modalità e-learning.	Obiettivo individuale	On/Off	On
B2 - Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	2018_PROG_02_01	Predisporre proposte di convenzioni per i servizi a favore degli studenti con disabilità	Obiettivo intermedio	Numero di convenzioni	2
B3 - Implementare azioni per la valorizzazione del merito	2018_EFF_465	Approvare e pubblicare bando borse di studio a favore degli studenti con disabilità (output: bando)	Obiettivo di miglioramento	On/Off	on
B3 - Implementare azioni per la valorizzazione del merito	2018_PROG_02_03	Organizzare formazione per i tutor (Progetto SAWI)	Obiettivo intermedio	Numero corsi di formazione erogati nell'anno	1

Obiettivo strategico	Codice obiettivo def	Obiettivo	Tipologia di obiettivo	Indicatore	Target 2018**
D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	2018_EFF_582	Incrementare il numero di informazioni pubblicate sul sito UNIBA relative alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Obiettivo di miglioramento	Numero di informazioni pubblicate	15
D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	2018_EFF_583	Predisporre una banca dati dei lavoratori UNIBA per il monitoraggio della formazione ai sensi della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Obiettivo di miglioramento	n. lavoratori inseriti nella banca dati /n.lavoratori formati ai sensi del D.Lgs 81/08 e s.m.i.*100	50
D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	2018_IND_194	Elaborare un report contenente ipotesi di azioni propositive in merito al benessere organizzativo nelle Strutture didattiche e di ricerca	Obiettivo individuale	On/Off	on
D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	2018_IND_195	Riallineare/aggiornare il documento di programmazione degli interventi prioritari in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro delle strutture dipartimentali dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro	Obiettivo individuale	On/Off	on
D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	2018_IND_67	Predisporre un documento a supporto dell'azione del CUG mirata a promuovere l'adozione di linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo Uniba (Output: presentazione del documento al CUG)	Obiettivo individuale	On/Off	on
D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	2018_IND_69	Predisporre una bozza del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali aggiornato alla normativa attualmente vigente (Output: presentazione della bozza del Codice al CUG)	Obiettivo individuale	On/Off	on
D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	2018_IND_78	Promuovere la crescita professionale dei collaboratori anche attraverso strumenti incentivanti volti ad accrescere la motivazione allo sviluppo della carriera.	Obiettivo individuale	Numero di azioni realizzate.	2
D2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	2018_EFF_513	Predisporre i decreti relativi all'attribuzione ai ricercatori di ruolo di un importo una tantum ai ricercatori di ruolo ai sensi dell'art. 1, co 629 - legge 205/2017	Obiettivo di miglioramento	On/Off	on
D2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	2018_EFF_514	Predisporre i decreti relativi all'attribuzione ai professori di ruolo di un importo una tantum ai ricercatori di ruolo ai sensi dell'art. 1, co 629 - legge 205/2017	Obiettivo di miglioramento	On/Off	on
D2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	2018_EFF_574	Realizzare un report di Ateneo sui fabbisogni formativi del Personale Tecnico Amministrativo	Obiettivo di miglioramento	On/Off	on
D2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	2018_IND_146	Progettare interventi formativi rivolti al personale sulle tematiche della raccolta, organizzazione ed analisi dati anche con metodi statistici (output: Realizzazione ed accettazione del progetto)	Obiettivo individuale	On/Off	on

D2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	2018_IND_149	Realizzare il supporto metodologico alla redazione del Piano Triennale dei fabbisogni formativi 2019-2021	Obiettivo individuale	On/Off	on
---	--------------	---	-----------------------	--------	----

Obiettivo strategico	Codice obiettivo def	Obiettivo	Tipologia di obiettivo	Indicatore	Target 2018**
H1 - Promuovere interventi di sostenibilità ambientale	2018_EFF_617	Incrementare il numero di accordi di collaborazione con le società di trasporti che operano nell'area della Città Metropolitana di Bari al fine di favorire gli spostamenti di studenti e personale tecnico-amministrativo Cel	Obiettivo di miglioramento	Numero di convenzioni/accordi da attivare	3
H1 - Promuovere interventi di sostenibilità ambientale	2018_EFF_618	Incrementare ed incentivare la raccolta differenziata nei vari plessi universitari	Obiettivo di miglioramento	Numero punti di raccolta	400
H2 - Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti	2018_IND_189	Redigere una guida ai servizi per gli studenti con disabilità e alle loro famiglie (output: pubblicazione delle linee guida)	Obiettivo individuale	On/Off	on
H2 - Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti	2018_IND_92	Potenziare le azioni e gli strumenti a favore di studenti con disabilità per favorirne il percorso universitario	Obiettivo individuale	Numero di iniziative intraprese	2

4 Azioni positive: individuazione e descrizione degli obiettivi

Tenendo conto delle più volte esplicitate esigenze di raccordo e di integrazione con quanto previsto dal Documento di programmazione di Ateneo (v. sezione precedente), nonché dei principi ispiratori e degli obiettivi generali che l'Ateneo, nelle sue varie articolazioni, si propone di realizzare attraverso l'adozione del Piano, si passa a descriverne le due principali linee di intervento (*supra*, p. 4).

4.1 Azioni di natura culturale, ovvero mirate a contribuire a diffondere una cultura delle pari opportunità, improntata al rispetto dei diritti fondamentali della persona, nonché a promuovere attività di formazione e iniziative culturali di varia natura (rivolte sia all'interno che all'esterno dell'università).

4.1.a Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento

- *Iniziative di studio e di sensibilizzazione culturale e informazione sulle questioni concernenti la parità di genere e le pari opportunità, il rispetto delle differenze e il contrasto delle discriminazioni:*
 - Centro Interdipartimentale di Studi sulla Cultura di Genere (CISCuG), nato per promuovere l'integrazione transdisciplinare dei saperi rivolti all'approfondimento di tematiche connesse all'emancipazione delle donne e al loro accesso paritario all'ambito dei diritti politici e sociali, nonché a promuovere un'educazione/formazione volta a contrastare stereotipi e violenza di genere.
 - Archivio di genere (AdG), mira a valorizzare il patrimonio documentario della cultura delle donne, nato nel 2011 dalla virtuosa collaborazione scientifica e didattica con l'associazione cittadina Centro di Documentazione e Cultura delle Donne (CDGD) di Bari;
 - Festival delle donne e dei saperi di genere (FeDoSaGe), insieme di iniziative che si protraggono per circa tre settimane, aperte ad un pubblico vasto composto da student* e docenti, ma capace di coinvolgere la cittadinanza, in cui si alternano seminari, lezioni filosofiche, incontri e dibattiti, oltre che rassegne cinematografiche (organizzate anche in collaborazione con soggetti esterni, quali l'*Apulia Film Commission*) e spettacoli teatrali. Il Festival è giunto alla VII edizione
 - Ciclo di lezioni intitolato "Parole di carne" con l'obiettivo di educare al riconoscimento e al rispetto delle differenze sessuali, dedicando numerosi interventi al contrasto ai pregiudizi e alla violenza;
- *Attività formative:*
 - Corsi di formazione e/o seminari di approfondimento in materia di storia e cultura delle donne, delle pari opportunità e delle azioni positive, della discriminazione e della differenza di genere nel mercato del lavoro e, in generale, nella società; al riguardo, si segnala che è stato attivato lo *Short Master* in "Teorie e Didattiche dei Diritti delle Differenze. Femminismi e saperi di genere". In relazione a tale tipologia di interventi formativi, sarà opportuno promuoverne ed estenderne la partecipazione anche al personale tecnico e amministrativo, inclusi i collaboratori esperti linguistici.
 - Corsi rivolti al personale tecnico-amministrativo in materia di gestione dei conflitti al lavoro (i conflitti sindacali e i conflitti individuali), di modelli di lavoro flessibile ovvero di conciliazione vita lavoro e, più in generale, di benessere organizzativo. In relazione a tale tipologia di interventi formativi, sarà opportuno promuoverne ed estenderne la partecipazione, anche con riferimento ai collaboratori esperti linguistici.
- *Attività di sensibilizzazione culturale e di networking e collaborazione con organizzazioni/soggetti interni ed esterni, ovvero scambio buone prassi e relazioni con il territorio:*
 - Adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Potenziamento dei livelli di azione del CUG UniBA nelle relazioni esterne con particolare riferimento alla collaborazione con altri CUG universitari;
 - Attività di sensibilizzazione culturale e approfondimento tematico realizzata nell'ambito del Progetto di collaborazione con "O.Di.Ge. - Osservatorio Regionale sulle discriminazioni di Genere sul Lavoro"

su: Prevenzione e contrasto alle Discriminazioni di Genere sul lavoro: L'esperienza della Consigliera Regionale di Parità della Puglia e la rete delle avvocate/i negli anni 2008-2016 (29 giugno 2017);

- Attività di collaborazione con la Polizia di Stato, come nel caso della iniziativa "Progetto Camper – Questo non è amore", organizzata con l'obiettivo di sensibilizzare le fasce giovanili sulla tematica della violenza di genere e fornire ulteriore impulso all'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno.
- *"Parole contro la violenza: Maratona di lettura. Celebrazione Giornata internazionale contro la violenza sulle Donne"*. La realizzazione della Maratona è stata supportata da UniBaWeb Radio, con il contributo attivo del Festival delle donne e dei saperi di Genere, nonché del Centro per l'Apprendimento Permanente (CAP - UniBA); In un'ottica di massima valorizzazione del ruolo dell'Università sul territorio di riferimento, con l'evento in oggetto l'Ateneo barese ha aderito al progetto "Generare Culture Non-violente", iniziativa promossa dall'Assessorato al Welfare del Comune di Bari in collaborazione con gli enti e le organizzazioni del pubblico e del privato sociale cittadino.

4.1.b Nuove Azioni

- Individuazione e valorizzazione delle iniziative promosse e organizzate in sinergia tra più strutture e/o soggetti dell'Università di Bari (come ad esempio il CUG e/o il Centro Interdipartimentale di Studi sulla Cultura di Genere -CISCuG).
- Avvio di forme di riflessione allargata sulle tematiche delicate e complesse concernenti il linguaggio, in uno sforzo di valorizzazione del dialogo con tutte le realtà che si occupano di politiche di genere, all'interno e all'esterno dell'Università. Tale linea di intervento mira altresì a sollecitare l'attenzione della comunità universitaria sulle problematiche specifiche della c.d. comunicazione di genere, anche al fine di promuovere l'adozione di regole condivise sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo.
- *Focus* di approfondimento e scambio di buone prassi con riferimento alla elaborazione e attuazione di azioni o misure volte a favorire il benessere organizzativo e sociale come, ad esempio, le forme di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa/studio e vita personale di tutte le componenti della Comunità universitaria, anche in un'ottica di sostegno ai percorsi di studio e di carriera.

4.2 Azioni di monitoraggio delle situazioni di discriminazione, delle politiche di genere e del grado di benessere organizzativo

4.2.a Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento

– *Monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento ed eventuali altri monitoraggi esistenti*

L'Università di Bari attribuisce al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione il monitoraggio sull'attuazione di quanto previsto dal Codice di Comportamento, secondo quanto previsto dalla normativa di legge. In considerazione del rilievo generale e trasversale delle politiche di genere e di pari opportunità, nonché delle strategie e pratiche di benessere organizzativo, nella prospettiva, altresì, di una eventuale revisione del codice etico/di comportamento secondo le indicazioni dell'ANAC e del MIUR in materia, potranno essere favorite di forme di raccordo con il CUG per la elaborazione di un testo che favorisca il coordinamento tra le diverse azioni.

– *Progetto "Attività di analisi e di monitoraggio delle situazioni di maggiore criticità in materia di barriere architettoniche in UniBA"*

Costituzione di una apposita commissione in seno al CUG, con il compito di ricevere le segnalazioni e avanzare proposte di intervento in materia di eliminazione delle barriere architettoniche nei Plessi universitari. Le segnalazioni eventualmente raccolte potranno costituire utile base per la promozione di più approfondite indagini o riflessione con le strutture competenti, ovvero per l'elaborazione di proposte di intervento, nella valorizzazione del metodo del confronto e della concertazione. Tale azione si propone altresì di promuovere

la diffusione di un concetto ampio di barriera architettonica, comprendente non solo gli ostacoli fisici, ma anche quelli di natura sensoriale e tutto quanto rilevi ai fini dell'orientamento, al comfort e alla sicurezza, con riferimento all'intera comunità universitaria.

- *Analisi delle risultanze del questionario Indagine sul Benessere organizzativo al fine di implementare azioni per incidere sulla soddisfazione del personale e per migliorare il benessere nell'ambito dell'organizzazione*

I risultati dell'analisi sono pubblicati al seguente link [Benessere Organizzativo](#). Il CUG verifica che l'Amministrazione elabori la programmazione tenendo conto dei risultati dell'indagine sul benessere.

4.2.b Nuove Azioni

- *Ricognizione e raccordo delle attività di monitoraggio*

Tale azione si propone di promuovere la ricognizione delle attività di monitoraggio già esistenti, ove rilevanti ai fini delle politiche di genere ovvero delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale e, più in generale, delle strategie di benessere organizzativo e sociale. L'azione si propone altresì di contribuire alla migliore circolazione e analisi dei dati raccolti, in una prospettiva di maggiore integrazione degli stessi.

- *Raccolta e analisi dei dati relativi alla partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale*

Tale azione, oltre che a fornire un'utile base per l'eventuale predisposizione di azioni specifiche (*infra*, punto 3. a), si propone di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 57, comma c, della L. 165/2001 che, riguardo al funzionamento di tali corsi, impone alle Pubbliche Amministrazioni di garantire la partecipazione alle proprie dipendenti in "rapporto alla loro presenza", nonché di adottare "modalità Organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare".

4.3 Iniziative di benessere organizzativo o di welfare aziendale

4.3.a Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata in delle iniziative in materia di benessere organizzativo

L'insieme degli obiettivi e degli interventi richiamati nei punti precedenti potrà costituire un'utile base – anche in termini culturali o di consapevolezza – per la elaborazione e attuazione di azioni o misure atte a incidere sui livelli di benessere organizzativo, in coerenza con i principi ispiratori e gli obiettivi generali che caratterizzano l'azione strategica dell'Ateneo, come peraltro richiamati nella parte introduttiva di questo Documento e in quella relativa al DPI, dove sono riportati gli Obiettivi volti a "Migliorare il livello di benessere organizzativo".

Allo stato, si rileva una consistente presenza di obiettivi e di relative azioni attuative in materia di benessere organizzativo. Anche in considerazione di ciò, potrà essere opportuno incrementare le forme e gli strumenti proposti a monitorarne l'attuazione (*supra*, punto 4.2) e a valutarne l'impatto, soprattutto al fine di rafforzarne la dimensione integrata, (*supra*, punto 4.2.b) in uno sforzo di massima valorizzazione delle caratteristiche istituzionali (di organizzazione, di composizione e di azione politico-culturale) dell'Ateneo barese.

4.3.b Promozione del benessere organizzativo in un'ottica di genere

In particolare, sarà opportuno prevedere e attuare analisi di contesto mirate a monitorarne l'attuazione e a valutare l'impatto delle strategie di benessere organizzativo o sociale in un'ottica di genere. A tal riguardo, si apprezza la predisposizione del Bilancio di genere (vedi Sezione successiva) quale strumento idoneo a consentire di rilevare e valutare, sulla base dei dati via via raccolti, l'impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche attuate dall'Ateneo e di programmare azioni volte a rimediare a eventuali situazioni di disparità. L'adozione del Bilancio di genere consentirà altresì di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 10 (co. 1, lett.

b) del d. lgs. 150/2009, secondo cui ciascuna Pubblica Amministrazione è tenuta a indicare, nella Relazione annuale sulla *performance*, i “risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.

4.3.c Benessere organizzativo e sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa

– *Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento*

Il Cug, mediante apposita indagine conoscitiva (*Indagine conoscitiva per la rilevazione dei bisogni e delle necessità in tema di conciliazione tempi di lavoro e vita privata*), ha dato avvio ad un progetto di intervento i cui contenuti, in termini di proposta concreta, sono ancora in fase di elaborazione.

In particolare, mediante la elaborazione e la somministrazione (per ora solo) al personale tecnico amministrativo di uno specifico “Questionario”, si è inteso raccogliere prime indicazioni in merito a caratteristiche lavorative, esigenze emergenti e percezioni dei dipendenti rispetto alla opportunità di introdurre misure mirate ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quali, ad esempio, il telelavoro (Seminario di presentazione del Progetto, 16 giugno 2017; somministrazione del Questionario tramite lista generale di distribuzione UniBa: 21 luglio, 19 settembre ed 8 novembre 2017). I risultati dell’indagine saranno presentati in occasione di un nuovo dibattito pubblico – tuttora in fase di organizzazione – e potranno costituire utile base per la elaborazione di più specifiche misure di intervento anche al di là del telelavoro, ma pur sempre in attuazione di quanto previsto dalla legge in materia conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 14 legge 124/2015 e Direttiva PCM n. 3 del 2017, recante “indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della l. n. 124 del 2015 e Linee guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”).

Più specificamente, tale metodologia di azione e i dati via via acquisiti potranno rappresentare un utile riferimento anche per eventuali azioni in materia di articolazione flessibile del tempo e del luogo della prestazione lavorativa (artt. da 18 a 23 della legge 81/2017), tanto più che la conciliazione vita-lavoro costituisce l’obiettivo principale dell’adozione del c.d. lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e che la stessa normativa attuativa (Direttiva PCM n. 3 del 2017 cit., *Introduzione*, lett. C) prevede che “un ruolo determinante nell’attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e che “le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all’attuazione della direttiva, anche avvalendosi della collaborazione dei CUG” oltre che degli OIV (lett. G della stessa parte del DPCM, dedicata alla “Attuazione e monitoraggio della direttiva”).

– *Nuove azioni*

Nella prospettiva appena descritta, anche attraverso l’azione promozionale e di coordinamento del Cug, l’Amministrazione avrà cura di predisporre quanto necessario ai fini della sperimentazione di modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa “innovative”, in coerenza con le istanze mirate a facilitare l’armonizzazione della vita professionale con la vita privata che emergono sia dal quadro ordinamentale di riferimento (spec. art. 14 legge 124/2015 e, da ultimo, artt. da 18 a 23 della legge 81/2017), sia dalle linee di programmazione strategica dell’Amministrazione, oltre che dalle scienze organizzative. A tal fine, ed in coerenza con l’impostazione complessiva delle azioni contemplate dal presente Piano, sarà altresì importante curare il collegamento tra la sperimentazione di percorsi di telelavoro e/o di lavoro c.d. agile con la disciplina in materia di misurazione e valutazione della *performance* (d.lgs. 150/2009, come di recente modificato dal d.lgs. 74/2017) e di attrezzarsi opportunamente ai fini della congrua predisposizione del sistema di monitoraggio e controllo interno. Le misure di conciliazione vita-lavoro, infatti, sia pure in via sperimentale, appaiono protese a promuovere forme di ammodernamento organizzativo e manageriale che siano in grado di incidere positivamente sul benessere organizzativo, ovvero sulla efficacia e sulla efficienza dell’azione amministrativa. Tanto si ricava dalla previsione relativa alla “adozione delle misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa”, laddove si specifica

che le stesse misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi “costituiscono oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all’interno delle amministrazioni pubbliche”. Al riguardo, vale la pena sottolineare che tali misure organizzative dovrebbero permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (art. 14, l. 124/2015 cit.; v. anche le Linee guida di cui alla Direttiva PCM cit.).

4.3.d. Strategie e pratiche di benessere organizzativo in relazione alla complessità di struttura e di azione dell’istituzione universitaria

Attraverso l’insieme di azioni e misure previste e, in particolare, la scelta di promuovere e valorizzare momenti di riflessione ampia e partecipata, il Piano si propone di contribuire alla realizzazione di un *clima* organizzativo e/o lavorativo che favorisca l’innovazione, liberando energie e valorizzando capacità e abilità. In coerenza con le già richiamate specificità di struttura e di funzione delle Università, sarà importante elaborare un’idea condivisa di benessere non tarata solo su parametri economicistici di efficienza dell’azione amministrativa, bensì su una concezione più ampia, atta a rappresentare le complessive finalità politico istituzionali dell’Ateneo barese, nonché i profili di complessità in esso presenti e la ricchezza delle componenti presenti al suo interno (quella docente, quella del personale tecnico e amministrativo, inclusi i collaboratori esperti linguistici, quella studentesca) ovvero delle risorse professionali e strumentali di cui dispone.

5 BILANCIO DI GENERE

Personale Docente suddiviso per Fascia, genere, età media e indice di femminilità al 31 dicembre 2017

Fascia	M		F		Numerosità totale	Media di Età esatta totale	Indice di femminilità
	Numerosità	Media di Età esatta	Numerosità	Media di Età esatta			
PROFESSORE ORDINARIO	190	60,53	73	60,47	263	60,51	27,76
PROFESSORE ASSOCIATO	260	54,98	196	54,09	456	54,60	42,98
RICERCATORE UNIVERSITARIO	271	50,97	305	49,21	576	50,04	52,95
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO	65	40,56	55	41,05	120	40,79	45,83
Totale complessivo	786	53,75	629	51,32	1415	52,67	44,45

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Personale Docente suddiviso per Dipartimento di afferenza, genere, fascia, indice di femminilità del Dipartimento e percentuale delle docenti femmine del Dipartimento rispetto al totale delle docenti femmine dell'Università

Dipartimento	M				M Totale	F				F Totale	Totale complessivo	Indice di femminilità del Dipartimento	Percentuale delle docenti femmine del Dipartimento rispetto al totale delle docenti femmine dell'Università
	PROFESSORE ORDINARIO	PROFESSORE ASSOCIATO	RICERCATORE UNIVERSITARIO	RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO		PROFESSORE ORDINARIO	PROFESSORE ASSOCIATO	RICERCATORE UNIVERSITARIO	RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO				
Dipartimento dell'emergenza e dei trapianti di organi	17	25	30	4	76	3	8	19	2	32	108	29,63	5,09
Dipartimento di biologia	3	3	12		18	1	7	9	5	22	40	55,00	3,50
Dipartimento di bioscienze, biotecnologie e biofarmaceutica	6	7	9	3	25	6	10	17	3	36	61	59,02	5,72
Dipartimento di chimica	8	8	5		21	3	6	9	6	24	45	53,33	3,82
Dipartimento di economia e finanza	6	14	14	2	36	4	6	10	1	21	57	36,84	3,34
Dipartimento di economia, management e diritto dell'impresa	15	8	8	3	34	3	10	15	2	30	64	46,88	4,77
Dipartimento di farmacia-scienze del farmaco	5	17	9	3	34	2	9	14	1	26	60	43,33	4,13
Dipartimento di giurisprudenza	22	8	15	3	48	9	10	20	1	40	88	45,45	6,36
Dipartimento di informatica	4	10	14	3	31	3	4	9	2	18	49	36,73	2,86
Dipartimento di 'lettere lingue arti' italianistica e culture comparate	7	11	13	4	35	6	23	17	1	47	82	57,32	7,47
Dipartimento di matematica	4	10	6	2	22	4	11	12	2	29	51	56,86	4,61
Dipartimento di medicina veterinaria	7	9	7		23	5	6	14	3	28	51	54,90	4,45

Dipartimento di scienze agro-ambientali e territoriali	3	13	15	5	36	1	3	10		14	50	28,00	2,23	
Dipartimento di scienze biomediche ed oncologia umana	9	15	15	2	41	3	10	21		3	37	78	47,44	5,88
Dipartimento di scienze del suolo, della pianta e degli alimenti	7	13	10		30		9	6		4	19	49	38,78	3,02
Dipartimento di scienze della formazione, psicologia, comunicazione	6	8	8	3	25	7	10	15		4	36	61	59,02	5,72
Dipartimento di scienze della terra e geoambientali	3	12	16	1	32		4	8		2	14	46	30,43	2,23
Dipartimento di scienze mediche di base, neuroscienze ed organi di senso	11	14	13	6	44	5	15	23		4	47	91	51,65	7,47
Dipartimento di scienze politiche	8	11	9	4	32	4	7	9		2	22	54	40,74	3,50
Dipartimento di studi umanistici	10	9	6	9	34	3	19	21		2	45	79	56,96	7,15
Dipartimento interateneo di fisica	12	13	6	2	33		1	5		1	7	40	17,50	1,11
Dipartimento interdisciplinare di medicina	11	10	17	2	40		2	10			12	52	23,08	1,91
Dipartimento jonico in sistemi giuridici ed economici del mediterraneo: società, ambiente, culture	6	12	14	4	36	1	6	12		4	23	59	38,98	3,66
Totale complessivo	190	260	271	65	786	73	196	305		55	629	1.415	44,45	100,00

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Personale Tecnico amministrativo e CEL suddiviso per categoria, genere, età media e indice di femminilità al 31 dicembre 2017

Categoria	M		F		Numerosità totale	Media di Età esatta totale	Indice di femminilità
	Numerosità	Media di Età esatta	Numerosità	Media di Età esatta			
Direttore generale (Legge 240/2010)	1	56,30			1	56,30	0,00
Dirigente Superiore - liv. D - classe 0	4	56,83	2	60,02	6	57,89	33,33
B	108	44,60	73	46,08	181	45,19	40,33
C	247	51,52	278	49,00	525	50,18	52,95
D	259	56,42	318	54,89	577	55,57	55,11
EP	52	58,72	62	58,83	114	58,78	54,39
Collaboratori esperti linguistici	14	55,77	34	56,70	48	56,43	70,83
Totale complessivo	685		767		1.452		

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Personale Tecnico Amministrativo suddiviso per incarico di responsabilità, genere e indice di femminilità al 31 dicembre 2017

Incarichi di responsabilità	M	F	Totale complessivo	Indice di femminilità
Direttore generale	1		1	0,00
Direttore generale	1		1	0,00
Coordinatore di Dipartimento	10	13	23	56,52
Direttore di Direzione	3	2	5	40,00
Direttore di Polo Bibliotecario	1	5	6	83,33
Responsabile di Sezione	9	11	20	55,00
Responsabile di Staff della Direzione Generale	1	2	3	66,67
Responsabile di Struttura di Supporto alla Scuola		1	1	100,00
Responsabile di Ufficio del Rettorato	3	4	7	57,14
Responsabile di Unità Operativa	68	104	172	60,47
Responsabile di Unità Operativa di Biblioteca	2	6	8	75,00
Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	32	13	45	28,89
Titolare di altro incarico	25	33	58	56,90
Personale senza incarichi di responsabilità	515	539	1.054	51,14
Totale complessivo	671	733	1.404	52,21

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Personale Tecnico Amministrativo a regime part-time suddiviso per categoria, genere e indice di femminilità al 31 dicembre 2017

Categoria	M	F	Totale complessivo	Indice di femminilità
B	1	5	6	83,33
C	3	17	20	85,00
D	3	17	20	85,00
Totale complessivo	7	39	46	84,78

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Tipologia di astensione temporanea dal servizio	CATEGORIA	M	F	Totale complessivo
Aspettativa art. 19 c.6 Dlgs 165/2001 (s.a.)	D	1		1
Aspettativa per periodo di prova presso altro Ente art. 20 c	C		1	1
Aspettativa s a. art. 24 comma 9 bis L. 240/10	C	1		1
	D	1	1	2
Aspettativa sindacale parzialmente retribuita	C		1	1
Congedo assistenza portatori di handicap (art. 42 c. 5 Dlgs	D	1		1
Congedo per dottorato di ricerca art.2 L.476/84 con assegni	C	1	1	2
Congedo per gravi motivi di famiglia (art.4 c.2 L.53/2000)	D		1	1
Totale complessivo		5	5	10

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Composizione degli Organi di Governo

Organo	M	F	Totale complessivo	Indice di femminilità
Rettore	1		1	0,00
Prorettore	1		1	0,00
Senato Accademico	24	8	32	25,00
Consiglio di Amministrazione	5	3	8	37,50
Totale complessivo	31	11	42	26,19

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Composizione degli Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia

Organo	M	F	Totale complessivo	Indice di femminilità
Direttore Generale	1		1	0,00
Vicario del Direttore Generale		1	1	100,00
Collegio dei Revisori dei conti	4	1	5	20,00
Nucleo di Valutazione	7	2	9	22,22
Collegio dei Direttori di Dipartimento e presidenti di Scuole	20	5	25	20,00
Consiglio degli studenti	46	25	71	35,21
Garante degli studenti	1		1	0,00
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	9	11	20	55,00
Collegio dei garanti dei comportamenti	3		3	0,00
Collegio di disciplina	5	4	9	44,44
Presidio della qualità di Ateneo	8	10	18	55,56
Totale complessivo	104	59	163	36,20

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane