

POLITECNICO DI BARI

PIANO DI AZIONI
POSITIVE
2025/2027

INDICE

PREMESSA.....	3
CONTESTO ORGANIZZATIVO DI RIFERIMENTO	6
NOTA METODOLOGICA	8
OBIETTIVI DI INTERVENTO E AZIONI	9
OBIETTIVO 1	10
OBIETTIVO 2	12
OBIETTIVO 3	13
OBIETTIVO 4.	14
MONITORAGGIO, VERIFICA E AGGIORNAMENTO DEL PAP	15

PREMESSA

Il **Piano di Azioni Positive (PAP)** relativo al **triennio 2025–2027** sviluppato e proposto dal **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** del **Politecnico di Bari**, si colloca in continuità con il precedente PAP relativo al triennio 2022–2024, con l'obiettivo di valorizzarne gli esiti, di consolidare le azioni positive già avviate, e di formulare nuove azioni positive da attuare nel triennio 2025–2027, in un'ottica di rafforzamento delle politiche di pari opportunità, di inclusione e di benessere di tutte le componenti della comunità accademica, politiche già avviate da anni dal Politecnico di Bari.

Le *“Azioni Positive”* dei PAP costituiscono misure programmate, temporanee e specifiche, volte ad eliminare barriere concrete e strutturali – e non solo formali – che possono causare disparità di trattamento e situazioni discriminatorie negli ambienti di studio e di lavoro. Le azioni positive costituiscono strumenti essenziali per favorire le pari opportunità, per migliorare il benessere lavorativo e per promuovere una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto delle diversità e sulla valorizzazione di ogni individuo che compone una comunità accademica: studentesse e studenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario (TAB) e personale docente.

Attraverso il Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2025–2027 il Politecnico di Bari intende ulteriormente promuovere e favorire un ambiente di studio e di lavoro fondato sul rispetto della dignità della persona, sulla tutela dei diritti di tutti i componenti della sua comunità, nonché sulla prevenzione e sul contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza. In particolare, il presente PAP si orienta lungo le seguenti direttrici generali:

- *promuovere e favorire l'uguaglianza negli ambienti di studio e di lavoro*, contrastando in maniera sistematica e continuativa ogni forma di disuguaglianza e di discriminazione, manifesta o latente, non solo relativa al genere, ma anche relativa all'origine etnica e razziale, alla religione, alle convinzioni personali, al contesto sociale di provenienza, a tutte le possibili condizioni di disabilità (anche invisibili) e alle situazioni di fragilità emotiva e sociale;
- *prevenire e contrastare ogni forma di violenza*, sia quella fisica che quella psicologica, manifesta o latente, le molestie, il mobbing e qualsiasi comportamento che possa considerarsi lesivo della dignità delle persone, mediante azioni di sensibilizzazione, di prevenzione, di ascolto e di tutela;
- *promuovere e favorire il benessere e la qualità della vita lavorativa e di studio*, riconoscendo l'importanza del benessere sia individuale che collettivo come fattore fondamentale per assicurare la qualità delle attività istituzionali, per la coesione della comunità accademica e per il miglioramento delle performance generali del Politecnico;
- *rafforzare ulteriormente ogni misura di assistenza, di cura e di supporto* nei confronti delle componenti della comunità che si trovino in condizioni di fragilità, di disagio psicologico o sociale, di disabilità o anche di temporanea vulnerabilità, attraverso servizi di ascolto, di counseling e apposite politiche di welfare;
- *promuovere e favorire un equilibrio sostenibile e virtuoso tra i tempi di vita, i tempi di studio e i tempi di lavoro*, mediante l'adozione di misure di flessibilità organizzativa e di welfare, capaci di rispondere ai bisogni differenti di ogni componente della comunità accademica;
- *riconoscere e valorizzare le competenze e le diversità come una risorsa fondamentale per una crescita strategica e sapiente del Politecnico*, per l'ottimizzazione delle prestazioni istituzionali e per la costruzione di una comunità accademica equa, accogliente, solidale e responsabile.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) si inserisce in un complesso e articolato scenario normativo, sia a livello nazionale che europeo, che definisce orientamenti, principi e doveri per favorire e promuovere le pari opportunità, contrastare le discriminazioni e potenziare il benessere organizzativo delle amministrazioni pubbliche e delle università.

Principi costituzionali

Le fondamenta delle azioni positive si trovano nei principi di uguaglianza formale e uguaglianza sostanziale sanciti dalla *Costituzione Italiana*. Tali principi rappresentano i pilastri portanti dell'ordinamento della Repubblica Italiana e orientano l'operato delle amministrazioni pubbliche nel contrasto di ogni forma di disuguaglianza.

In particolare, l'art. 3, comma 1, della Costituzione stabilisce il principio di parità formale tra tutte le cittadine e tutti i cittadini di fronte alla legge e, al comma 2, attribuisce alla Repubblica il compito attivo di eliminare gli ostacoli di natura economica, sociale e culturale che, limitando effettivamente la libertà e la parità delle persone, impediscono il pieno sviluppo dell'individuo e la partecipazione reale alla vita politica, economica e sociale della nazione. È in questo contesto dinamico e attivo dell'uguaglianza che trovano la loro principale giustificazione le azioni positive.

Inoltre, l'art. 37 promuove e tutela la parità di diritti e di trattamento nel lavoro, riconoscendo il valore della dignità umana e la necessità di garantire condizioni eque e prive di ogni forma di discriminazione nelle attività lavorative. L'art. 51 assicura la possibilità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, consentendo l'introduzione di misure idonee a favorire la reale partecipazione di ciascun individuo alla vita istituzionale e decisionale di una comunità.

Alla luce di questi principi costituzionali, le azioni positive si configurano come strumenti speciali attuativi dell'uguaglianza sostanziale, in perfetta armonia con quanto previsto dalla Costituzione Italiana. Essi permettono di realizzare interventi differenziati, adeguati e temporanei, mirati a rimuovere svantaggi strutturali e disuguaglianze persistenti. Non si tratta di introdurre deroghe arbitrarie al principio di uguaglianza, ma di offrire una concreta modalità di attuazione, volta a garantire pari opportunità e a favorire una completa inclusione delle persone nei contesti lavorativi, di studio nonché nella partecipazione alla vita pubblica.

Normativa europea

Il quadro normativo europeo costituisce un riferimento imprescindibile per il progetto e lo sviluppo di politiche di pari opportunità nelle Università, fornendo linee guida, principi e strumenti che orientano le azioni verso la valorizzazione dell'uguaglianza e il contrasto ad ogni forma di discriminazione.

In primo luogo, la *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (CDFUE)* stabilisce in modo inequivocabile il divieto di ogni forma di discriminazione, come evidenziato nell'art. 21, e sostiene il principio della parità tra uomini e donne in ogni settore, come indicato nell'art. 23, riconoscendo l'uguaglianza di genere come un valore fondamentale dell'ordinamento europeo.

A questi principi si uniscono le *Direttive europee in materia di parità di trattamento e non discriminazione*, le quali hanno svolto un ruolo fondamentale nella definizione del contesto di riferimento per le politiche del lavoro e dell'occupazione in generale. Nello specifico, la *Direttiva 2000/43/CE* assicura la parità di trattamento senza far distinzione di razza o di origine etnica, mentre la *Direttiva 2000/78/CE* stabilisce una base più ampia per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni lavorative, estendendo la tutela contro le discriminazioni legate a vari aspetti personali e sociali.

In questo contesto si inserisce anche la Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere, che supporta un metodo integrato e trasversale nelle politiche di parità, seguendo il principio del *gender mainstreaming*, il quale mira a includere in modo sistematico la dimensione di genere in tutte le politiche pubbliche, ad ogni livello di decisione. Questo metodo è stato progressivamente adottato anche negli strumenti di programmazione e di pianificazione delle Università, aiutando a dirigere le politiche accademiche verso modelli organizzativi più giusti, inclusivi e sostenibili.

Il principale riferimento normativo per il PAP è rappresentato dal *D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198*, ossia il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*. Questo Codice va oltre una concezione puramente formale dell'uguaglianza di genere, proponendo una visione concreta e in evoluzione delle pari opportunità, per assicurare a donne e a uomini non solo di accedere alle diverse posizioni lavorative, ma anche di restarci e di poter progredire nella loro carriera, anche raggiungendo posizioni lavorative apicali indipendentemente dal genere.

In particolare, l'art. 48 del Codice stabilisce che le amministrazioni pubbliche adottino Piani triennali di Azioni Positive come strumenti di programmazione che abbiano come obiettivo non solo la formulazione di principi, ma anche il progetto e la realizzazione di azioni concrete per la realizzazione della parità di genere. Tali Piani devono indirizzare le attività delle amministrazioni pubbliche verso:

- la realizzazione di approcci sistematici volti a rimuovere qualsiasi ostacolo di carattere organizzativo, culturale e strutturale che possa effettivamente impedire la piena realizzazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro e nelle diverse carriere;
- la creazione di condizioni favorevoli che possano consentire a donne e a uomini di esprimere appieno le proprie capacità e potenzialità, contrastando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta;
- la promozione della presenza femminile in ambiti, ruoli e livelli professionali dove persistono significative forme di sottorappresentanza, anche attraverso azioni specifiche e temporanee.

Alla luce di queste previsioni, il PAP assume la funzione di documento di programmazione necessario, che ha una funzione sia preventiva, poiché mira a prevenire la formazione di nuove disuguaglianze, sia correttiva, in quanto inteso a intervenire su squilibri e disparità già presenti. In questa ottica, il PAP si rivela uno strumento fondamentale per promuovere un'organizzazione del lavoro giusta ed inclusiva, capace di assicurare pari opportunità reali tra i generi e di valorizzare le diversità come risorsa per migliorare le performance complessive di un Ateneo.

Il *D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, presenta le linee guida principali riguardanti l'organizzazione del lavoro presso le amministrazioni pubbliche, e completa e rinforza il quadro normativo di riferimento del PAP. In particolare, l'art. 57 definisce la creazione e i compiti del Comitato Unico di Garanzia (CUG), configurandolo come un organo interno con funzioni strategiche in tema di pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto ad ogni forma di discriminazione. Al CUG vengono quindi assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, delineando il suo ruolo all'interno dei processi decisionali e di pianificazione dell'amministrazione pubblica.

In particolare, nell'esercizio dei propri compiti propositivi, il CUG partecipa alla creazione e alla promozione del PAP, identificando, sulla base di analisi contestuali e di dati disaggregati, le azioni fondamentali necessarie ad eliminare le barriere che ostacolano la piena realizzazione delle pari opportunità. Per quanto concerne i suoi compiti consultivi, il CUG fornisce valutazioni e offre contributi mirati riguardo a misure e a politiche dell'Ateneo che influenzino l'organizzazione lavorativa, la gestione dei dipendenti e il benessere della comunità accademica. Infine, le funzioni di verifica si concretizzano nel monitoraggio dell'implementazione delle azioni positive, nella valutazione dei risultati delle politiche messe in atto e nella segnalazione di eventuali problematicità o situazioni discriminatorie.

Negli Atenei, il CUG è quindi l'ente ufficialmente incaricato di proporre e monitorare il Piano triennale delle Azioni Positive.

Un ruolo fondamentale è inoltre svolto dalle seguenti direttive attuative: la *Direttiva PCM 4 marzo 2011*, contenente le *Linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG)* e la *Direttiva del Ministro*

per la P.A. n. 2 del 26 giugno 2019 intitolata *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche*.

Il contesto normativo di riferimento del PAP include anche:

- D.Lgs. 151/2001, *Testo Unico sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità*;
- L. 125/1991, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*;
- D.Lgs. 215/2003, che attua la direttiva europea 2000/43/CE, in merito al principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- D.Lgs. 216/2003, che recepisce la direttiva europea 2000/78/CE, stabilendo un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- L. 183/2010 (e successive modifiche), che si occupa di *lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché di misure contro il lavoro sommerso e di disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*.

CONTESTO ORGANIZZATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2025–2027 si inserisce perfettamente nel ciclo di programmazione strategica e operativa del Politecnico di Bari ed è strettamente connesso al Gender Equality Plan (GEP) relativo al triennio 2024–2026, di cui costituisce declinazione operativa con riferimento alle azioni positive di competenza del CUG. In questa ottica, il Piano contribuisce anche a realizzare l'approccio di *gender mainstreaming*, integrando la dimensione di genere in tutte le politiche del Politecnico.

Il Comitato Unico di Garanzia, in quanto organismo con funzioni propositive, consultive e di verifica, assume un ruolo centrale nel progetto, nella realizzazione e nel monitoraggio del PAP, operando in sinergia con gli Organi di Governo, le strutture amministrative e accademiche del Politecnico e con il Gruppo di Coordinamento del GEP e del Bilancio di Genere (BdG).

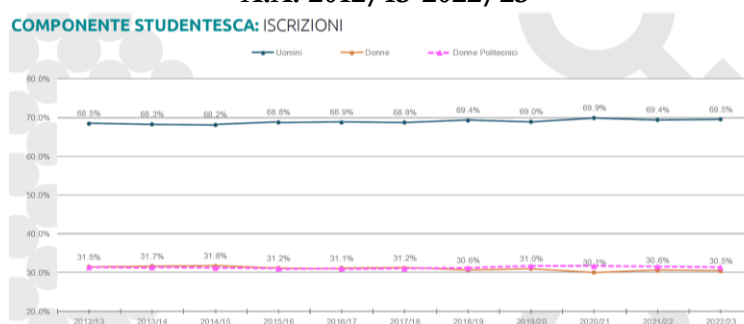
Il PAP 2025–2027 si configura pertanto come un documento dinamico, soggetto a monitoraggio periodico e aggiornamenti continui, i cui risultati confluiscono nei processi di valutazione della performance organizzativa di Ateneo nonché nel Bilancio di Genere e negli altri strumenti di programmazione, contribuendo in modo integrato alla realizzazione degli obiettivi strategici del Politecnico di Bari in materia di benessere, equità e sviluppo sostenibile.

Comunità studentesca, personale TAB e personale docente presente nel Politecnico di Bari

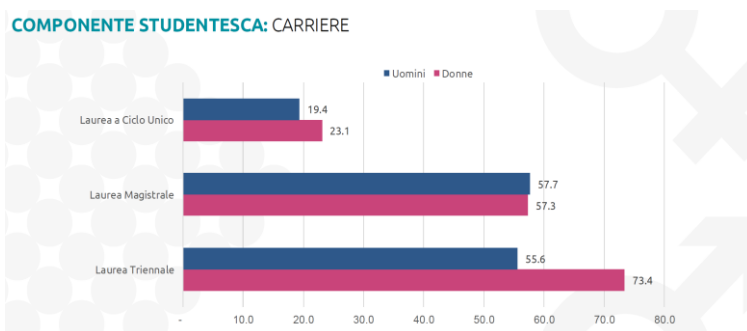
Fonte: **Bilancio di Genere 2023**

Si mostrano alcuni grafici con dati significativi relativi alla distribuzione percentuale della comunità studentesca, del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario (di seguito TAB) e del personale docente presente nel Politecnico di Bari in relazione al genere tratti dal Bilancio di Genere (BdG) del Politecnico di Bari relativo all'anno 2023.

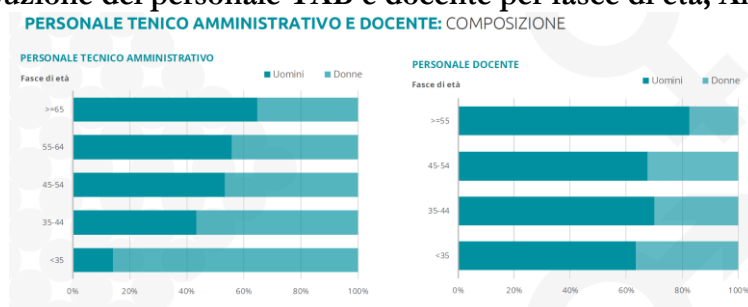
Andamento della composizione studentesca per genere e confronto con altri Politecnici A.A. 2012/13-2022/23



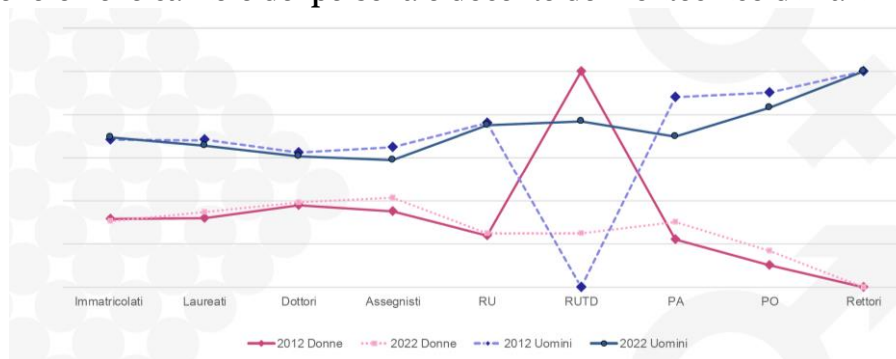
Percentuale di laureate/i in regola al Politecnico di Bari – a.s. 2022



Distribuzione del personale TAB e docente per fasce di età, Anno 2022



Divario di genere nelle carriere del personale docente del Politecnico di Bari –A.2012 A. 2022



Il presente PAP 2025-2027, come già il precedente PAP 2022-2024, contribuisce a definire e a qualificare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal *D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, in quanto concorre alla realizzazione degli obiettivi strategici e operativi del Politecnico di Bari, incidendo sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa anche con riferimento al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto ad ogni forma discriminazione.

Il PAP si inserisce, infatti, in modo organico nel quadro delineato dal Piano Strategico di Ateneo, che individua le priorità di sviluppo del Politecnico di Bari e ne orienta le politiche istituzionali nel medio periodo, riconoscendo il valore strategico dell'equità, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità quali fattori indispensabili per garantire la qualità della didattica, della ricerca, della terza missione e dell'organizzazione complessiva dell'Ateneo. In tale prospettiva, le azioni positive rappresentano uno strumento attuativo delle linee strategiche del Politecnico, contribuendo a tradurre gli indirizzi programmatici in interventi concreti e misurabili.

Il Piano trova altresì piena integrazione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale confluiscono gli obiettivi di performance, le politiche di gestione del personale, le azioni di

semplificazione, di prevenzione della corruzione e di promozione del benessere organizzativo. In tale contesto, il PAP si configura come strumento trasversale, in grado di assicurare coerenza tra le politiche di pari opportunità e gli obiettivi organizzativi dell'Ateneo, evitando frammentazioni e favorendo una visione sistemica delle azioni intraprese.

Quindi, il Politecnico di Bari adotta il presente PAP 2025-2027 al fine di promuovere e attuare in modo strutturato e continuativo i principi delle pari opportunità, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale e, più in generale, nell'organizzazione della vita lavorativa e di studio.

A partire dal 2021, la verifica annuale dell'attuazione del PAP può avvalersi anche del Bilancio di Genere (BdG), quale strumento di analisi, monitoraggio e rendicontazione delle politiche di Ateneo in una prospettiva di genere. Il Bilancio di Genere consente di leggere dati, processi e risultati in modo disaggregato, supportando la valutazione dell'impatto delle azioni positive e orientando in maniera informata la definizione di nuove misure e il rafforzamento di quelle esistenti, in un'ottica di miglioramento continuo.

Il presente PAP si colloca, pertanto, all'interno di una cornice integrata di programmazione e di controllo, finalizzata a predisporre azioni di ampio raggio volte a rendere il Politecnico di Bari un Ateneo sempre più equo, inclusivo e attento al benessere della propria comunità, anche in coerenza con gli indirizzi e le linee guida emanate da ANAC e MUR (già MIUR) e dagli organismi nazionali ed europei di riferimento.

La presente proposta di Piano individua, in via preliminare, gli obiettivi che il Politecnico di Bari intende perseguire nel triennio di riferimento (2025-2027), in coerenza con i documenti di programmazione strategica e integrata dell'Ateneo e in stretto raccordo con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), quale organismo deputato alla promozione delle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere negli ambienti di lavoro e di studio, al contrasto di ogni forma di discriminazione non solo di genere, ma anche in relazione a fattori di natura sociale, culturale, religiosa ed etnica, a tutte le possibili condizioni di disabilità e di fragilità, nonché al contrasto di ogni forma di violenza.

NOTA METODOLOGICA

Il Piano di Azioni Positive (PAP) si configura come parte integrante del sistema di programmazione e governance dell'Ateneo e costituisce uno specifico allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale documento unitario di programmazione che accorpa e coordina gli obiettivi strategici e operativi, il ciclo della performance, le politiche di gestione del personale, le azioni per il benessere organizzativo e le misure di prevenzione dei rischi e delle disfunzioni amministrative. In tale contesto, il PAP contribuisce in maniera sostanziale alla declinazione degli obiettivi del PIAO in materia di pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle differenze, assicurando coerenza tra indirizzi strategici, azioni operative e risultati attesi.

Sotto il profilo dei contenuti, il PAP si integra nella filiera obiettivi–indicatori–target che caratterizza il PIAO e gli altri documenti di programmazione dell'Ateneo, concorrendo alla definizione degli indicatori di performance organizzativa e al monitoraggio dei risultati conseguiti. Al contempo, il Piano recepisce e rafforza l'approccio metodologico di integrazione e correlazione tra gli strumenti di pianificazione, come previsto dalla *Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019*, superando una logica settoriale e favorendo una visione sistemica delle politiche di pari opportunità.

In virtù di tale integrazione e al fine di evitare duplicazioni e sovrapposizioni, la lettura del PAP deve avvenire in maniera trasversale rispetto al PIAO e agli altri atti di programmazione dell'Ateneo e, in particolare, in stretta correlazione con il Bilancio di Genere (BdG) e con il Gender Equality Plan (GEP), che costituiscono strumenti complementari e sinergici nell'attuazione delle politiche di uguaglianza.

Il Bilancio di Genere (BdG) assume un ruolo centrale quale strumento di analisi, monitoraggio e rendicontazione delle politiche di Ateneo, consentendo di valutare, attraverso dati disaggregati e indicatori specifici, l'impatto delle scelte organizzative, delle allocazioni di risorse e delle azioni positive intraprese in una prospettiva di genere. Le evidenze prodotte dal Bilancio di Genere rappresentano una base conoscitiva imprescindibile per la definizione e la calibrazione delle azioni positive previste nel PAP e per la verifica della loro efficacia nel tempo, contribuendo a orientare in modo consapevole la programmazione futura.

Il Gender Equality Plan (GEP) costituisce, invece, il quadro strategico di riferimento per le politiche di uguaglianza di genere dell'Ateneo, in coerenza con i principi del *gender mainstreaming* e con le indicazioni nazionali ed europee. Il GEP definisce obiettivi, azioni, target e indicatori misurabili, che trovano nel PAP una declinazione operativa con riferimento agli ambiti di intervento di competenza del Comitato Unico di Garanzia (CUG). In tale prospettiva, il PAP si pone come strumento di attuazione delle linee strategiche del GEP, contribuendo a tradurre gli indirizzi programmatici in interventi concreti, programmati e monitorabili.

Il PAP è, infatti, espressione del lavoro propositivo del Comitato Unico di Garanzia (CUG), che, attraverso l'elaborazione della bozza di Piano, concorre all'individuazione di specifiche azioni strategiche di Ateneo in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni. Gli output delle azioni positive, così come i precisi indicatori per la misurazione dei risultati e degli esiti attesi, sono dettagliati e sistematizzati nelle apposite schede operative del GEP, garantendo coerenza tra programmazione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione all'interno del complessivo sistema di pianificazione dell'Ateneo.

OBIETTIVI DI INTERVENTO E AZIONI

Le misure contenute nel presente Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2025–2027 si configurano come un insieme coordinato e sistemico di iniziative di welfare, inclusione e promozione delle pari opportunità, finalizzate a migliorare in modo concreto e duraturo le condizioni di vita, di studio e di lavoro delle persone che operano e studiano all'interno del Politecnico di Bari. Tali interventi sono orientati a garantire il rispetto della dignità di ogni persona e a contrastare le disuguaglianze e le discriminazioni, non soltanto con riferimento al genere, ma anche in relazione a fattori di natura sociale, culturale, religiosa ed etnica, nonché alle condizioni di disabilità e di fragilità.

In questa prospettiva, il PAP adotta una concezione ampia e integrata di welfare organizzativo, inteso non solo come insieme di servizi e di misure di sostegno, ma come leva strategica per la promozione del benessere individuale e collettivo, per la costruzione di ambienti di lavoro e di studio equi, accessibili e inclusivi, e per la valorizzazione delle differenze quale elemento di arricchimento della comunità accademica. Le politiche di pari opportunità sono pertanto orientate alla rimozione degli ostacoli di natura organizzativa, culturale e sociale che limitano l'effettiva uguaglianza delle opportunità, favorendo la piena partecipazione di tutte e di tutti alla vita dell'Ateneo.

In coerenza con il Gender Equality Plan (GEP) del Politecnico di Bari e con le indicazioni contenute nel Vademecum CRUI per l'elaborazione dei GEP negli Atenei italiani, il presente PAP struttura i propri obiettivi di intervento tenendo conto delle cinque Key Areas individuate a livello nazionale, che costituiscono il riferimento metodologico e tematico per l'attuazione delle politiche di uguaglianza di genere e inclusione:

- I. *Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, e cultura organizzativa*
- II. *Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali*
- III. *Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nelle progressioni di carriera*
- IV. *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nella didattica e nei programmi formativi*
- V. *Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali*

Tali aree consentono di affrontare in modo organico e trasversale le principali dimensioni del benessere organizzativo, dell'equità e della non discriminazione, assicurando coerenza tra programmazione strategica, azioni operative e monitoraggio dei risultati.

In tale ottica, il PAP si orienta prevalentemente alla realizzazione di obiettivi di carattere trasversale e sistemico, capaci di produrre benefici concreti per l'intera comunità accademica e di incidere positivamente sul benessere e sulla qualità dell'ambiente lavorativo e di studio nonché sulle relazioni interne. Le azioni positive previste sono concepite per generare effetti diffusi e duraturi, contribuendo a prevenire fenomeni di esclusione e di marginalizzazione e a promuovere una cultura istituzionale fondata sull'uguaglianza sostanziale, sul rispetto delle differenze e sulla solidarietà.

Sulla base di tali premesse, il Piano individua di seguito gli obiettivi strategici e le azioni conseguenti, definiti in coerenza con le cinque Key Areas del GEP, finalizzati a rafforzare le politiche di welfare e pari opportunità dell'Ateneo e a consolidare un modello organizzativo inclusivo, attento ai bisogni delle persone e orientato allo sviluppo sostenibile della comunità accademica.

In particolare, anche in continuità con quanto previsto nel PAP relativo al triennio precedente, il presente PAP 2025–2027 intende:

- *consolidare e sviluppare le misure di conciliazione tra vita privata, vita lavorativa e tempi di studio*, favorendo modelli organizzativi flessibili e sostenibili, capaci di rispondere alle diverse esigenze di ogni componente della comunità accademica;
- *rafforzare le politiche di sostegno alla genitorialità, alle attività di cura e di assistenza*, con particolare attenzione alle persone che si trovano in condizioni di fragilità, disagio sociale o psicologico, disabilità o temporanea vulnerabilità;
- *promuovere una cultura organizzativa inclusiva*, orientata al rispetto delle pari opportunità e al contrasto di ogni forma di discriminazione e stereotipo, non solo di genere ma anche legati all'origine etnica, alla razza, alla religione, alle convinzioni personali, alla disabilità, alle condizioni di fragilità psicologica e sociale, favorendo la diffusione di valori di rispetto, equità e solidarietà;
- *sostenere l'equità di genere* e, più in generale, l'equità di trattamento nei processi di reclutamento, nelle progressioni di carriera e nell'accesso alle posizioni di responsabilità e di vertice, contrastando meccanismi di esclusione diretti e indiretti;
- *favorire l'integrazione delle dimensioni di genere, inclusione e diversità* nella ricerca, nella didattica e nella formazione, promuovendo contenuti e approcci che valorizzino le differenze e contribuiscano allo sviluppo di competenze inclusive;
- *prevenire e contrastare ogni forma di violenza, molestia, discriminazione e disagio lavorativo*, rafforzando al contempo le forme di supporto, ascolto e assistenza psicologica e sociale, al fine di promuovere il benessere individuale e collettivo dell'intera comunità accademica.

In sintesi, il PAP relativo al triennio 2025-2027 si articola nei seguenti Obiettivi e nelle relative azioni.

OBIETTIVO 1: Consolidare e sviluppare misure strutturate di conciliazione tra vita privata, vita lavorativa e tempi di studio, promuovendo modelli organizzativi flessibili, sostenibili e inclusivi, capaci di rispondere alle esigenze differenziate della comunità accademica e di migliorare il benessere organizzativo complessivo dell'Ateneo

Azione 1: Rafforzamento e monitoraggio delle misure di flessibilità organizzativa

Descrizione:

Consolidare e monitorare l'applicazione delle misure di flessibilità organizzativa già adottate dal Politecnico (lavoro agile, flessibilità oraria, modalità miste di svolgimento delle attività), verificandone l'impatto su benessere, produttività e qualità dei servizi.

Attività principali:

- analisi delle modalità di applicazione del lavoro agile e delle forme di flessibilità esistenti;

- rilevazione periodica dei fabbisogni della comunità accademica (per esempio mediante la somministrazione di questionari);
- valutazione degli effetti delle misure adottate su diverse categorie (personale TAB, personale docente, comunità studentesca).

Azione 2: Tutela dei tempi di lavoro, di studio e del diritto alla disconnessione

Descrizione:

Promuovere una cultura organizzativa orientata al rispetto dei tempi di vita, di lavoro e di studio, anche attraverso la valorizzazione del diritto alla disconnessione e la prevenzione del sovraccarico lavorativo e cognitivo.

Attività principali:

- elaborazione e diffusione di “*linee guida interne sul rispetto dei tempi di lavoro e di studio*”;
- elaborazione di un dizionario “*su stress e aspetti psicosociali del lavoro*” al fine di diffondere le conoscenze di base sulla salute e il benessere negli ambienti di lavoro e sui possibili rischi psicosociali in grado di avere un impatto significativo su ogni individuo appartenente alla comunità universitaria;
- sensibilizzazione su pratiche organizzative sostenibili;
- verificare che non sussistano condizioni lavorative che comportino carichi di lavoro che possano compromettere il benessere psicofisico di ogni componente della comunità.

Azione 3: Misure di conciliazione per la comunità studentesca

Descrizione:

Sviluppare e rafforzare misure di conciliazione rivolte alla comunità studentesca, con particolare attenzione alle studentesse e agli studenti lavoratori, con disabilità, con carichi di cura e si assistenza verso familiari o in condizioni di fragilità al fine di ridurre il rischio di abbandono e favorire la piena partecipazione ai percorsi di studio.

Attività principali:

- promozione di modalità didattiche flessibili e inclusive;
- valorizzazione di strumenti di supporto allo studio (tutorato, didattica integrata, supporti digitali);
- coordinamento con i servizi agli studenti e le associazioni studentesche per l'individuazione di bisogni specifici.

Azione 4: Sostegno alla genitorialità e alle attività di cura

Descrizione:

Rafforzare le politiche di conciliazione a favore della genitorialità e delle attività di cura, riconoscendo la pluralità delle situazioni familiari e personali presenti nella comunità accademica al fine di prevenire penalizzazioni indirette legate ai carichi di cura.

Attività principali:

- promozione di servizi e convenzioni a supporto della genitorialità;
- diffusione di informazioni chiare e accessibili sui diritti e sulle misure disponibili;
- monitoraggio dell'impatto delle misure di conciliazione sulle carriere lavorative e sui percorsi di studio.

Azione 5: Rafforzamento delle misure di welfare economico e di mobilità sostenibile per la comunità accademica

Descrizione:

Sviluppare e promuovere misure di welfare economico e di supporto alla mobilità sostenibile, finalizzate a ridurre i costi indiretti legati allo studio e al lavoro e a migliorare la qualità della vita della comunità accademica, con particolare attenzione alle studentesse e agli studenti pendolari, al personale dipendente e al personale con contratti non strutturati.

Attività principali:

- Attivazione di convenzioni per il trasporto pubblico locale e regionale. Valutare la possibilità di stipulare convenzioni con le Società di Trasporto Pubblico Locale e Regionale per consentire:
 - l'acquisto di abbonamenti annuali a tariffa agevolata per il personale strutturato e non strutturato (personale TAB, personale docente, dottorandi, collaboratori di ricerca, ecc.);
 - l'accesso a tariffe ridotte per studentesse e studenti pendolari, anche in relazione alla zona di provenienza e all'ISEE, in analogia a buone pratiche già attive presso altri Atenei italiani.
- Valutazione della possibilità di introdurre meccanismi di anticipo o rateizzazione degli abbonamenti annuali, in accordo con le società di trasporto, per l'acquisto degli abbonamenti annuali per il tragitto casa-lavoro e casa-studio, al fine di favorire un risparmio economico significativo rispetto agli abbonamenti mensili.
- Valorizzazione delle misure di mobilità come strumento di equità e inclusione. Riconoscere le politiche di

mobilità agevolata come strumenti di equità sostanziale, capaci di incidere positivamente sulla conciliazione dei tempi di vita, sulla riduzione delle disuguaglianze economiche e sulla sostenibilità ambientale.

Azione 6: Estensione e inclusione delle figure precarie nei servizi di welfare sanitario integrativo

Descrizione:

Promuovere l'estensione delle misure di welfare sanitario integrativo, con particolare riferimento alle convenzioni assicurative attive (es. Unisalute), al fine di garantire una tutela più equa e inclusiva dell'intera comunità accademica, superando disparità legate alla tipologia contrattuale.

Attività principali:

- Valutazione dell'inclusione delle figure precarie nelle convenzioni sanitarie. Avviare un'analisi finalizzata all'inclusione delle nuove figure con rapporti di lavoro o di formazione non strutturati (dottorande/i, contrattiste/i di ricerca, borsiste/i, collaboratrici/tori) all'interno delle convenzioni sanitarie stipulate dal Politecnico.
- Riduzione delle disuguaglianze di accesso al welfare. Contrastare forme di esclusione indiretta dai servizi di welfare legate alla precarietà contrattuale, riconoscendo il contributo effettivo di tali figure alle attività di ricerca, di didattica e di terza missione dell'Ateneo.

OBIETTIVO 2: Promuovere e consolidare una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle pari opportunità, orientata al contrasto di ogni forma di discriminazione e stereotipo – non solo di genere ma anche legati all'origine etnica e razziale, alla religione, alle convinzioni personali, alla disabilità e alle condizioni di fragilità psicologica e sociale – favorendo la diffusione di valori di rispetto, equità, solidarietà e responsabilità all'interno della comunità accademica

Azione 1: Formazione e sensibilizzazione permanente sui temi di inclusione e non discriminazione

Descrizione:

Progettare e realizzare percorsi strutturati di formazione e sensibilizzazione rivolti al personale TAB, al personale docente e alla comunità studentesca sui temi delle pari opportunità, della prevenzione delle discriminazioni, del rispetto delle differenze e della gestione inclusiva dei contesti di lavoro e di studio.

Attività principali:

- organizzazione di corsi, workshop e seminari su diversità, inclusione, disabilità, fragilità psicologiche e sociali;
- integrazione di moduli formativi su inclusione e non discriminazione nei percorsi di formazione obbligatoria;
- organizzazione di eventi culturali (presentazione di libri, cineforum, ecc.) per la discussione e la sensibilizzazione sulla tematica delle pari opportunità e sul contrasto ad ogni forma di discriminazione e stereotipo – non solo di genere ma anche legati all'origine etnica e razziale, alla religione, alle convinzioni personali, alla disabilità e alle condizioni di fragilità psicologica e sociale;
- coinvolgimento di esperti, associazioni e reti regionali e nazionali, enti qualificati nel progetto dei corsi, workshop e seminari.

Azione 2: Adozione e diffusione di strumenti e linee guida per l'inclusione

Descrizione:

Definire, aggiornare e diffondere strumenti e linee guida interne volte a promuovere comportamenti, linguaggi e pratiche organizzative rispettose delle differenze e inclusive nei confronti di ogni possibile diversità non solo di genere.

Attività principali:

- promozione di buone pratiche organizzative contro stereotipi e pregiudizi;
- revisione della comunicazione istituzionale e dei documenti amministrativi.

Azione 3: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie

Descrizione:

Rafforzare le azioni di prevenzione, ascolto e gestione delle segnalazioni di discriminazioni, molestie, violenze anche psicologiche e comportamenti lesivi della dignità della persona al fine di garantire ambienti di lavoro e di studio sicuri e rispettosi.

Attività principali:

- promozione dei canali di segnalazione e tutela esistenti;

- collaborazione con gli sportelli di ascolto e i servizi di supporto psicologico già esistenti presso il Politecnico e promozione di uno sportello di ascolto di servizio psicologico anche per il personale docente e il personale TAB;
- campagne informative sulle procedure di tutela e sui diritti delle persone.

Azione 4: Formazione delle figure chiave e delle strutture di supporto

Descrizione:

Rafforzare le competenze delle figure istituzionali e organizzative coinvolte nella prevenzione e gestione del disagio e delle violenze al fine di garantire interventi tempestivi, competenti e rispettosi delle persone.

Attività principali:

- formazione specifica per i componenti del CUG, dirigenti, responsabili di struttura e personale TAB;
- sviluppo di competenze su ascolto attivo, gestione dei conflitti e riconoscimento dei segnali di disagio;
- aggiornamento continuo sulle normative e sulle buone pratiche.

Azione 5: Inclusione delle persone con disabilità e in condizioni di fragilità

Descrizione:

Sviluppare azioni mirate a favorire l'inclusione e il pieno accesso ai servizi e alle attività dell'Ateneo da parte delle persone con disabilità o in condizioni di fragilità psicologica e sociale.

Attività principali:

- coordinamento con i servizi per la disabilità e il benessere psicologico;
- monitoraggio delle barriere organizzative, comunicative e relazionali;
- Attivare percorsi formativi per il personale sulle cosiddette "disabilità invisibili";
- promozione di soluzioni personalizzate di supporto.

OBIETTIVO 3: Sostenere l'equità di genere e, più in generale, l'equità di trattamento nei processi di reclutamento, nelle progressioni di carriera e nell'accesso alle posizioni di responsabilità e di vertice, contrastando meccanismi di esclusione diretti e indiretti, e favorire l'integrazione delle dimensioni di genere, inclusione e diversità nella ricerca, nella didattica e nella formazione, promuovendo contenuti e approcci capaci di valorizzare le differenze e di sviluppare competenze inclusive all'interno della comunità accademica.

Azione 1: Promozione dell'equità nei processi di reclutamento e selezione

Descrizione:

Rafforzare l'equità e la trasparenza nei processi di reclutamento del personale TAB e del personale docente, nonché nell'accesso ai percorsi di dottorato e ai percorsi di ricerca in generale.

Attività principali:

- monitoraggio della composizione di genere e della pluralità dei profili nelle commissioni di concorso;
- analisi dei dati disaggregati relativi a candidature, esiti delle selezioni e progressioni;
- promozione di buone pratiche e linee guida per prevenire discriminazioni implicite e indirette.

Azione 2: Sostegno all'equità nelle progressioni di carriera e nelle posizioni di responsabilità

Descrizione:

Contrastare le asimmetrie di genere e le altre forme di squilibrio nell'evoluzione delle carriere e nell'accesso alle posizioni di responsabilità accademica e gestionale al fine di ridurre la segregazione verticale e favorire una leadership più equilibrata e rappresentativa.

Attività principali:

- monitoraggio delle progressioni di carriera e dell'accesso ai ruoli apicali;
- promozione di iniziative di sensibilizzazione e supporto alle candidature sottorappresentate;
- valorizzazione di percorsi di mentoring, empowerment e sviluppo delle competenze di leadership inclusiva.

Azione 3: Integrazione delle dimensioni di genere e inclusione nella ricerca

Descrizione:

Favorire l'integrazione sistematica delle dimensioni di genere, inclusione e diversità nei contenuti e nei metodi della ricerca scientifica e tecnologica al fine di migliorare la qualità, l'impatto e la rilevanza sociale della ricerca.

Attività principali:

- promozione dell'analisi di genere e dell'approccio inclusivo nei progetti di ricerca;

- valorizzazione di buone pratiche e riconoscimenti per studi e tesi che integrano tali dimensioni;
- diffusione di linee guida e strumenti per una ricerca responsabile e inclusiva.

Azione 4: Formazione e sensibilizzazione sui temi dell'equità e dell'inclusione

Descrizione:

Rafforzare le competenze della comunità accademica sui temi dell'equità, della leadership inclusiva e della gestione delle diversità.

Attività principali:

- organizzazione di corsi di formazione per personale TAB e personale docente;
- sensibilizzazione sui meccanismi di esclusione diretti e indiretti;
- diffusione di materiali informativi e buone pratiche.

OBIETTIVO 4: Rafforzare la comunicazione, la diffusione e la condivisione del Piano di Azioni Positive (PAP), valorizzando i lavori e i risultati del Comitato Unico di Garanzia (CUG), al fine di garantire la massima conoscibilità, accessibilità e fruibilità dei servizi e delle azioni attivate, nonché di promuovere processi partecipativi che coinvolgano attivamente l'intera comunità accademica, con particolare attenzione alla componente studentesca.

Azione 1: Diffusione istituzionale del PAP e delle attività del CUG

Descrizione:

Assicurare una diffusione capillare e sistematica del PAP e delle attività svolte dal CUG attraverso i canali istituzionali dell'Ateneo.

Attività principali:

- pubblicazione del PAP e dei relativi aggiornamenti sul sito istituzionale dell'Ateneo;
- invio formale del documento approvato ai Direttori di Dipartimento con richiesta di promozione interna;
- presentazione del PAP negli Organi collegiali e nelle sedi istituzionali.

Azione 2: Comunicazione interna e promozione dei servizi attivati

Descrizione:

Promuovere in modo chiaro e continuativo i servizi, le iniziative e le opportunità attivate in attuazione del PAP al fine di favorire la piena fruibilità dei servizi da parte della comunità accademica.

Attività principali:

- realizzazione di campagne di comunicazione interna sui servizi di welfare, ascolto, supporto e pari opportunità;
- utilizzo di newsletter, intranet e mailing list dedicate;
- realizzazione di una pagina web del CUG e aggiornamento costante.

Azione 3: Coinvolgimento attivo della comunità studentesca nella comunicazione

Descrizione:

Valorizzare il ruolo della comunità studentesca come soggetto attivo nella comunicazione del PAP al fine di rendere la comunicazione più efficace, inclusiva e vicina ai linguaggi delle nuove generazioni.

Attività principali:

- coinvolgimento della comunità studentesca nella progettazione delle attività comunicative;
- promozione della creazione di contenuti multimediali (testi, video, blog, post, storie, podcast) sui risultati delle azioni del PAP e sulle attività in generale del CUG;
- organizzazione di contest, laboratori e iniziative partecipative.

Azione 4: Comunicazione multicanale e multimediale

Descrizione:

Sviluppare una strategia di comunicazione multicanale che utilizzi strumenti digitali e social per ampliare la diffusione del PAP al fine di aumentare la visibilità del Piano e di rafforzare l'identità del CUG.

Attività principali:

- utilizzo coordinato dei canali social istituzionali dell'Ateneo;
- produzione di materiali grafici e audiovisivi accessibili;
- promozione di storie e testimonianze relative alle azioni positive realizzate.

Azione 5: Attivazione di processi partecipativi e pratiche di condivisione

Descrizione:

Favorire la partecipazione attiva della comunità accademica ai processi di attuazione, valutazione e miglioramento del PAP al fine di promuovere una cultura della partecipazione e della corresponsabilità.

Attività principali:

- organizzazione di incontri pubblici, forum, tavoli di confronto e giornate di discussione;
- attivazione di consultazioni e survey partecipative;
- raccolta di proposte e feedback per l'aggiornamento del Piano.

MONITORAGGIO, VERIFICA E AGGIORNAMENTO DEL PAP

Il monitoraggio dell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) è finalizzato a verificare lo stato di avanzamento delle azioni positive programmate, il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e l'impatto delle misure adottate in termini di promozione delle pari opportunità, di benessere organizzativo, inclusione e contrasto alle discriminazioni. Tale attività si fonda su indicatori quantitativi e qualitativi, su dati disaggregati e su strumenti di rilevazione periodica, anche in raccordo con il Bilancio di Genere (BdG), il Gender Equality Plan (GEP) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La verifica periodica del Piano consente di valutare l'adeguatezza delle azioni positive intraprese rispetto agli obiettivi programmati, di individuare eventuali criticità o scostamenti e di analizzare l'efficacia complessiva delle politiche adottate. In tale ambito, il monitoraggio tiene conto sia degli esiti misurabili delle azioni positive sia delle evidenze emerse dall'analisi dell'ambiente di studio e di lavoro, dalle segnalazioni e dai feedback provenienti dalla comunità accademica.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), in collaborazione con le strutture competenti dell'Ateneo, svolge un ruolo centrale nelle attività di monitoraggio e verifica del PAP, assicurando il coordinamento delle azioni, la raccolta delle informazioni necessarie e la formulazione di valutazioni e proposte di miglioramento. Il CUG promuove altresì la diffusione dei risultati del monitoraggio, in un'ottica di trasparenza e partecipazione.

Sulla base degli esiti del monitoraggio e della verifica, il Piano può essere oggetto di aggiornamento, mediante l'introduzione di azioni correttive, l'integrazione di nuove misure o la rimodulazione degli obiettivi, al fine di rispondere in modo tempestivo a mutamenti organizzativi, normativi o sociali, nonché a nuovi fabbisogni emersi nella comunità accademica. Gli aggiornamenti del PAP sono effettuati nel rispetto delle procedure di Ateneo e in coerenza con gli strumenti di programmazione strategica e operativa.