

# Progetto welfare di Ateneo

## PREMESSE

L'Università degli studi di Bari Aldo Moro, nel rispetto della normativa nel tempo vigente, ha attivato diverse iniziative a favore del personale.

Nel 2021, si è ritenuto di armonizzarle in un quadro unitario ed è stato assegnato alla Direzione Risorse Umane l'obiettivo di redigere un Progetto di welfare.

Va evidenziato che tale obiettivo si colloca come azione per il perseguimento della Priorità politica "SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO", infatti la ricerca scientifica evidenzia quanto il clima organizzativo e il benessere percepito del personale siano cruciali per stimolare prestazioni di qualità e, di conseguenza, per il buon funzionamento e il successo di tutta l'organizzazione.

Va altresì evidenziato che molti degli ambiti del welfare hanno riferimento negli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU, che costituisce documento di riferimento della programmazione strategica dell'Ateneo degli ultimi anni, nonché nelle direttive europee, come meglio si specificherà nel proseguo.

Il progetto che viene presentato propone un approccio al welfare di Ateneo che pone al centro le persone che operano al suo interno e pur partendo dalla dimensione professionale si estende alla sfera personale, familiare e relazionale per un benessere a 360.

Certo un progetto di welfare necessiterebbe di risorse finanziarie adeguate e, purtroppo, le stesse sono predefinite secondo rigidi parametri normativi di natura retributiva e fiscale, ma nuove frontiere sembrano aprirsi anche alla luce del "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale", siglato da Governo e sindacati il 10 marzo 2021, che riconosce, fra l'altro, la necessità di implementare forme e azioni di welfare contrattuale, con particolare riferimento al sostegno alla genitorialità e all'estensione al pubblico impiego di agevolazioni fiscali già riconosciute al settore privato, relative alla previdenza complementare e ai sistemi di premialità.

Nelle more di un intervento a livello di contrattazione collettiva, si ritiene di poter già individuare gli ambiti delle azioni da intraprendere ed avviarne alcune, nella consapevolezza che il welfare va organizzato come un paniere di beni e servizi dinamico, che deve rispondere agli effettivi bisogni dei destinatari e pertanto deve essere personalizzabile, adattabile e mutevole con rapidità in risposta a nuove esigenze.

L'Università di Bari ha nel tempo costruito la propria offerta di welfare, erogando un pacchetto di servizi di diversa natura. In prospettiva, si vuole garantire al singolo dipendente avendo a disposizione una cifra definita dall'Ente e spendibile in welfare, di scegliere tra flessibile benefit, servizi, convenzioni, polizza sanitaria e voucher, avendo sempre chiara la situazione del proprio "portafoglio welfare" e potendo approfondire nel dettaglio i servizi e le convenzioni messi a disposizione. Si tratta di un'opportunità che riconosce la libera scelta della persona per provare a personalizzare il più possibile l'esperienza di utilizzo dei benefit disponibili. Alcune evidenze nella letteratura sul tema segnalano l'esistenza di quote non marginali di lavoratori e lavoratrici per i quali la scelta non è soltanto un'opportunità, ma anche un problema in più da gestire. Occorre quindi offrire "possibilità di scelta", ma anche promuovere "capacità di scelta", attraverso un'efficace attività di informazione ed illustrazione chiara dei dispositivi.

Comunicare adeguatamente il piano e diffondere una cultura del welfare è l'ulteriore, importante consapevolezza.

Posto che l'attenzione al bisogno del lavoratore deve essere una componente essenziale della strategia di valorizzazione delle risorse umane, punti di partenza per l'elaborazione del progetto sono stati le risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e sulla conciliazione vita-lavoro, coordinate dalla prof.ssa Amelia Manuti, allegate sub b) e c ), il bilancio di genere in corso di pubblicizzazione,

Sono state altresì approfondite le buone pratiche adottate da altri Atenei e Politecnici italiani ( lavoro della sig.ra Papa, allegato sub a), da altre Pubbliche Amministrazioni ed imprese, gli orientamenti più recenti a livello fiscale e giuslavoristico in materia, acquisendo la consapevolezza che la grande scommessa dei prossimi anni sarà quella **dell'allargamento dei suoi confini secondo logiche di condivisione**: lo sviluppo di reti territoriali di soggetti pubblici, della rappresentanza, profit e non profit è una via certamente complessa ma inevitabile.

L' auspicio è che il welfare UNIBA non sia un fine, una voce di spesa, ma sia strumento del percorso di sviluppo dell'Ente che, attraverso una politica del suo personale tesa alla soddisfazione delle sue esigenze, possa diffondere benessere dentro e fuori.

Tutti gli ambiti d'intervento di seguito descritti rientrano nell'alveo del "benessere organizzativo" , costruito che ingloba le condizioni culturali e organizzative che determinano la qualità della convivenza in ambito lavorativo ed è, ormai da tempo, argomento di attenzione, anche normativa.

In dottrina, per misurare il benessere organizzativo si prendono in considerazione molteplici aspetti, quali: le relazioni interpersonali, il rapporto con i superiori, l'importanza singolarmente attribuita alla propria attività lavorativa, il senso di appartenenza all'organizzazione di riferimento, l'equità nel trattamento retributivo e nell'offerta di opportunità di crescita e miglioramento lavorativo, l'ambiente di lavoro, l'assenza di differenze di genere e rispetto delle pari opportunità.

Perseguire il benessere organizzativo, di conseguenza, significa per l' Amministrazione garantire il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i propri lavoratori.

## **ANALISI COMPARATIVA SUI PIANI DI WELFARE ADOTTATI DALLE UNIVERSITA' ITALIANE – Allegato**

**INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO –consultabile a**  
**<https://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/i-risultati-delle-indagini-di-benessere-organizzativo-2/view>**

## **INDAGINE SULLA COCILIAZIONE VITA\_ LAVORO - SINTESI RISULTANZE**

Il numero medio complessivo dei componenti il nucleo familiare è di 2,91. Complessivamente il 65% dichiara di avere figli e il 34% di non averne. Anche in questo caso la distribuzione tra i due generi è omogenea..

Anche le percentuali relative alla presenza in casa di persone non autosufficienti appare omogenea (circa l'8% dichiara di averne). La distribuzione per genere è omogenea

Il 48,53% dichiara di prendersi cura di altre persone al di fuori del contesto familiare

Il 41,58% dei maschi dichiara di prendersi cura di altre persone al di fuori del contesto familiare, la percentuale sale al 53,65% nelle femmine.

Delle persone al di fuori del contesto familiare di cui ci si prende cura, circa il 91% è rappresentata dagli anziani.

Il tempo impiegato per raggiungerle è di circa 24 minuti (dato omogeneo complessivo tra i due generi). Circa il 60% dei rispondenti dichiara di compiere, durante il tragitto casa-lavoro, altre attività: soprattutto al ritorno (34,24%) e il 22,48% sia all'andata che al ritorno.

Le attività più significative svolte durante il tragitto casa-lavoro sono rappresentate dalla spesa (46%) e da accompagnare e prendere familiari (43%).

Il mezzo prevalentemente utilizzato per gli spostamenti A/R dal lavoro risulta l'auto (53,36%). Il 20% circa dichiara di utilizzare il mezzo pubblico (autobus, treno, ecc.), il 15% circa si sposta a piedi. Gli altri mezzi sono utilizzati con una frequenza percentuale complessiva al di sotto del 10% (bicicletta, moto, monopattino, più mezzi).

Interessante è rilevare che il 25,31% dei lavoratori dichiara di avere il comune di residenza a circa 25 km di distanza (per le donne il dato è di poco superiore alla media) con un tempo medio di impiego per raggiungere il luogo di lavoro pari a circa 29 minuti. Questo dato sembrerebbe in contraddizione con il precedente (distanza) nella misura in cui gli uomini dichiarano di impiegare maggiore tempo per raggiungere il luogo di lavoro (uomini 31 minuti, femmine 27 minuti circa).

Il 4,69% (dato omogeneo complessivo) attribuisce un punteggio di 4,69 al tempo libero fuori dagli impegni di lavoro (su una scala da 1 a 10).

La gran parte dei rispondenti (circa il 30%) dichiara di non dedicare il proprio tempo libero alla cura figli. Circa l'11% dichiara di dedicarne il 50- e il 70%. A percentuali inferiori al 10% corrispondono percentuali di tempo che si attestano su 10, 20, 30, 40, 60, 80, 90 per cento. Il 4,41% dichiara di non avere figli.

Analogamente, la maggior parte dei rispondenti esprime di non dedicare tempo agli impegni di cura dei propri genitori. La percentuale scende attestandosi tra 15% e 16% circa per coloro che esprimono una percentuale di tempo dedicato ai genitori del 10%, 20% e 30%. Sotto il 10% dei rispondenti si collocano le altre percentuali superiore al 40% di tempo

I compiti di cura cui far fronte nella giornata maggiormente evidenziati corrispondono a "fare la spesa" (29%) e, nell'ordine, "svolgere le faccende domestiche (25,24%)", "sbrigare pratiche burocratiche" (18,43%) e "accudire anziani" (12,36%). Percentuali inferiori al 10% esprimono di "aiutare i figli a fare i compiti", "accudire parenti disabili" e "altro". Questa domanda prevedeva comunque la possibilità di risposte multiple. Rispetto alla domanda di evidenziare su chi poter contare per far fronte alle necessità quotidiane, circa il 42% ha individuato nel coniuge tale soggetto. Percentuali che si attestano rispettivamente intorno al 10% hanno riferito di poter contare su figli, madre/padre, fratelli/sorelle, persone a pagamento. Percentuali sotto il 5,46% si riferiscono, rispettivamente, ad altre categorie: altri parenti, amici, vicini, altro.

Un dato interessante è il 63,03% dei rispondenti che ritiene di non avere problemi di conciliazione famiglia-lavoro. Di questi una percentuale sensibilmente maggiore si riscontra nelle donne (F=34,45%), (M=28,37%).

Le motivazioni dalle quali dipendono le difficoltà di conciliazione sono riconducibili principalmente all'organizzazione del lavoro (es. orari rigidi, turni, carico di lavoro eccessivo). Infatti, in una scala quantitativa a 4 livelli (per niente, poco, molto e abbastanza), la percentuale del 67,60% rappresenta le difficoltà che dipendono "molto" e "abbastanza" da tale categoria. Una percentuale di poco inferiore (il

63,60%) indica le difficoltà che dipendono “molto” e “abbastanza” da motivazioni esterne all’amministrazione (es. trasporto/mobilità, difficile gestione degli orari di impegni familiari e personali). Invece la percentuale scende ulteriormente, collocandosi al 54,60%, nelle difficoltà alle quali si attribuiscono “molto” e “abbastanza” in relazione alle ragioni di tipo familiare (es. assenza/insufficiente aiuto familiare, assistenza figli/anziani).

Di conseguenza, il trend si inverte nelle difficoltà alle quali si attribuiscono valori di “poco” o “per niente”. In queste fattispecie si trovano percentuali più elevate (55,50%) per le ragioni di tipo familiare (es. assenza/insufficiente aiuto familiare, assistenza figli/anziani). Si scende al 36,40% per le motivazioni esterne all’amministrazione (es. trasporto/mobilità, difficile gestione degli orari di impegni familiari e personali). Il 32,40% è attribuito a valori di difficoltà percepita “poco” o “per niente” per le motivazioni riconducibili all’organizzazione del lavoro (es. orari rigidi, turni, carico di lavoro eccessivo).

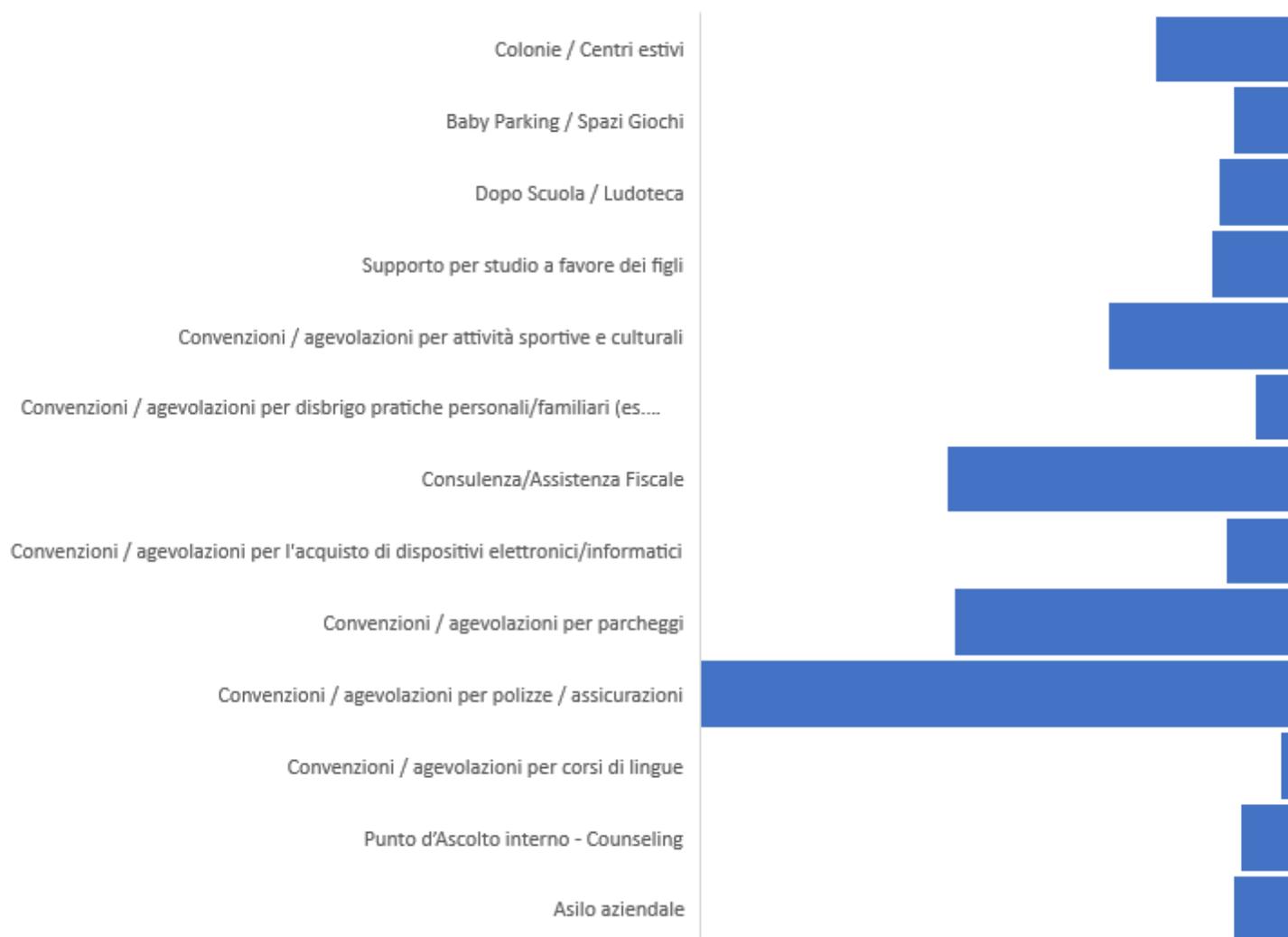
Tra le motivazioni esterne all’amministrazione che causano maggiori problemi nella conciliazione famiglia-lavoro, la percentuale più alta si attribuisce alla difficoltà nell’organizzazione dei trasporti/viabilità (il 23,27%). A seguire (il 22,96%) è la percentuale attribuita alla motivazione “tempi di viaggio tra casa e lavoro”, percentuali tra il 15 e il 13 (circa) sono riconducibili, nell’ordine, a “costo elevato dei servizi educativi/di cura (asili, scuole materne, servizi per la cura degli anziani)”, “reti di servizi insufficiente (asili, scuole materne, servizi per la cura degli anziani)”, “orari di servizi insufficiente (asili, scuole materne, servizi per la cura degli anziani)”. La voce “nessuna motivazione” presenta la percentuale dell’11,64% e “altro” la percentuale del 2,20%. La rilevazione ha indagato anche le cause interne alla famiglia che causano maggiori problemi nella conciliazione famiglia-lavoro. Si evince che la voce mancanza o insufficienza di una rete parentale o amicale di supporto presenta un peso maggiore (32,26%). Si segnala che il 20,56% del peso è attribuito alla voce nessuna ragione familiare. In ordine discendente si evidenziano le ragioni attribuite all’“insufficiente supporto/aiuto del coniuge” (17,34%), alla “mancanza o insufficienza di una rete parentale o amicale di supporto” (11,69%), “presenza di malati cronici in casa” (7,66%), “genitore solo/single” e “altro” (5,24%). Tra le ragioni organizzative che rendono difficile la conciliazione, la voce con peso più rilevante è attribuita a “stipendio/condizioni economiche” (22,62%). Con pari peso si presentano le voci “organizzazione del lavoro” e “limitate possibilità di sviluppo professionale” (16-17% circa). Si passa poi, sempre in ordine decrescente (10-12%), a evidenziare “lavoro troppo faticoso, impegnativo”, “insufficiente presenza di misure di conciliazione”. In misura ancora più bassa (5-7%) troviamo le voci inerenti la “scarsa autonomia decisionale/organizzativa” la “poca comunicazione ed informazione sulla vita organizzativa” e la “poca imparzialità dei superiori”. Con peso che si attesta su 1,5% si identificano le voci “nessuna ragione” e “altro”.

Il grado di soddisfazione più elevato rispetto alle misure di conciliazione famiglia-lavoro previste per legge di cui si è usufruito durante il periodo di emergenza sanitaria è rappresentato dallo smart working. Su una scala a cinque valori, da “per niente soddisfatto” a “completamente soddisfatto” il livello di soddisfazione per tale voce si distribuisce per il 70% circa nei tre livelli più alti. Il livello “poco soddisfatto” presenta una percentuale del 13,70% per scendere ancora al 4,60% in corrispondenza del livello “per niente soddisfatto”. Il 6,50% è presente in corrispondenza della scala “non ne ho usufruito”. In ordine decrescente, si evidenziano altre due misure di conciliazione, seppur con uno scarto notevole rispetto a quella dello smart working, che riguardano la “flessibilità dell’orario lavorativo” i cui livelli di soddisfazione (pari a circa il 27%) risultano nei livelli più alti.

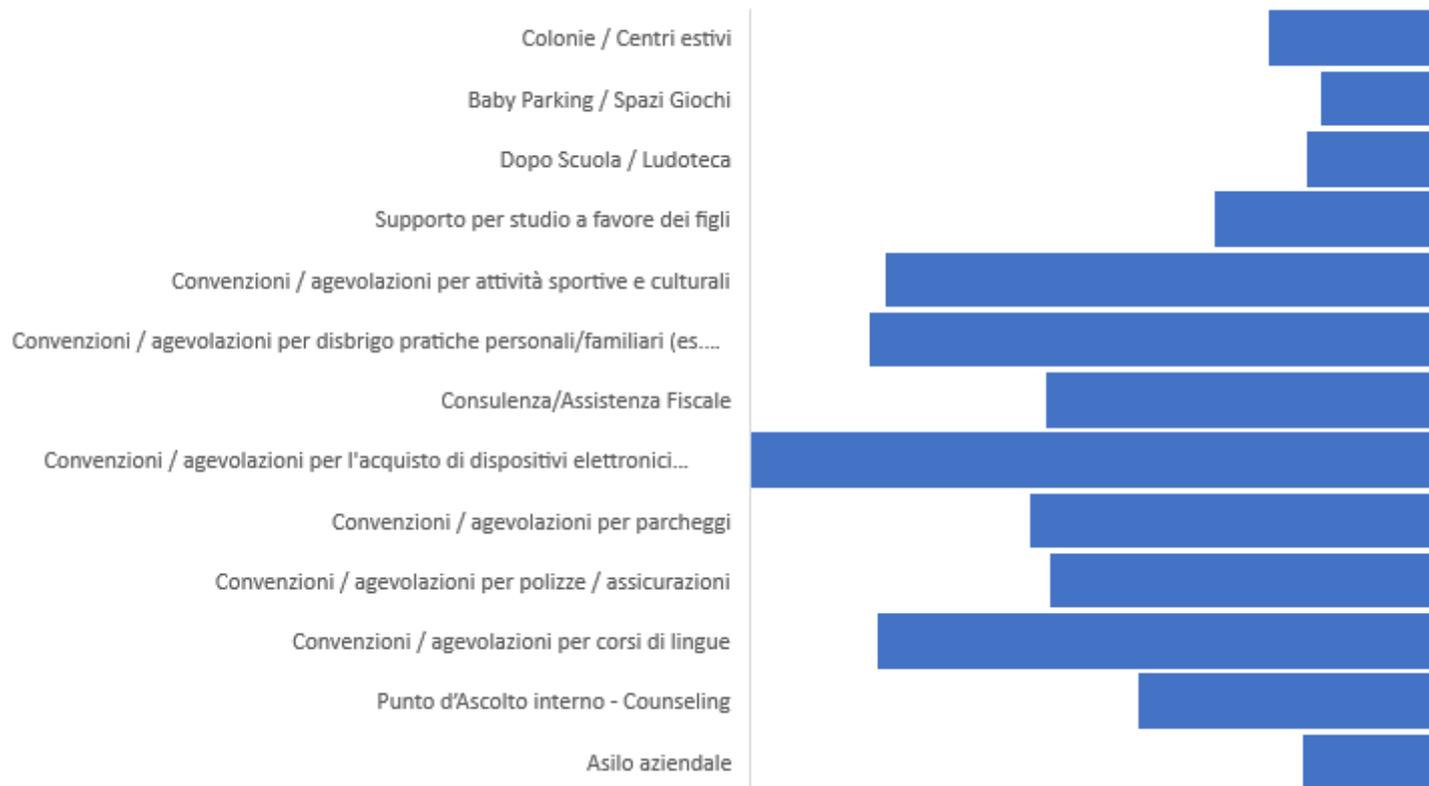
Per tutte le altre misure di conciliazione presenti nella rilevazione è presente una percentuale intorno al 90% in corrispondenza della scala “non ne ho usufruito”. Trattasi di “CONGEDO NON RETRIBUITO DURANTE L'ESTATE E LE VACANZE SCOLASTICHE PER I GENITORI CHE HANNO FIGLI IN ETÀ SCOLARE”, “PERMESSI O RIDUZIONE TEMPORANEA DELL'ORARIO DI LAVORO”, “PART-TIME”, “SUPPORTO AL RIENTRO DAL CONGEDO”, “CONGEDO PER MOTIVI

FAMILIARI”, “CONGEDO DI FORMAZIONE”, “CONGEDO PER LEGGE 104/92”, “CONGEDO PARENTALE”, “CONGEDO DI PATERNITÀ”, “CONGEDO PER MATERNITÀ Infine, è stato chiesto di esprimersi circa la effettiva fruizione dei servizi per conciliare vita-lavoro-famiglia e quelle che si vorrebbe fossero attivate tra le voci indicate. La percentuale corrispondente alla voce “ne usufruisco” rispetto a tutti i servizi presenti è molto bassa, la più alta (18,50%) riguarda “Convenzioni/agevolazioni per polizze/assicurazioni”. I rispondenti hanno evidenziato la voce “vorrei fosse attivato” in percentuale più alta per i servizi di “convenzioni/agevolazioni per l’acquisto di dispositivi elettronici/informatici”. Percentuali più basse ma comunque importanti (sopra il 60%) sono presenti per i servizi “convenzioni/agevolazioni per- il disbrigo pratiche personali/familiari”, “convenzioni/agevolazioni per corsi di lingue”, “convenzioni/agevolazioni per attività sportive e culturali”. Con un peso inferiore, pari al 47,50% i rispondenti hanno segnalato che vorrebbero fossero attivate “convenzioni/agevolazioni per polizze/assicurazioni” e il “Punto di ascolto interno-Counseling” con una percentuale del 37,60%. Presentano una percentuale inferiore al 30% i servizi di seguito evidenziati, nell’ordine decrescente, “supporto per studio a favore dei figli”, “colonie/centri estivi”, “asilo aziendale”, “dopo scuola/ludoteca” e, infine, “baby parking/spazi giochi”.

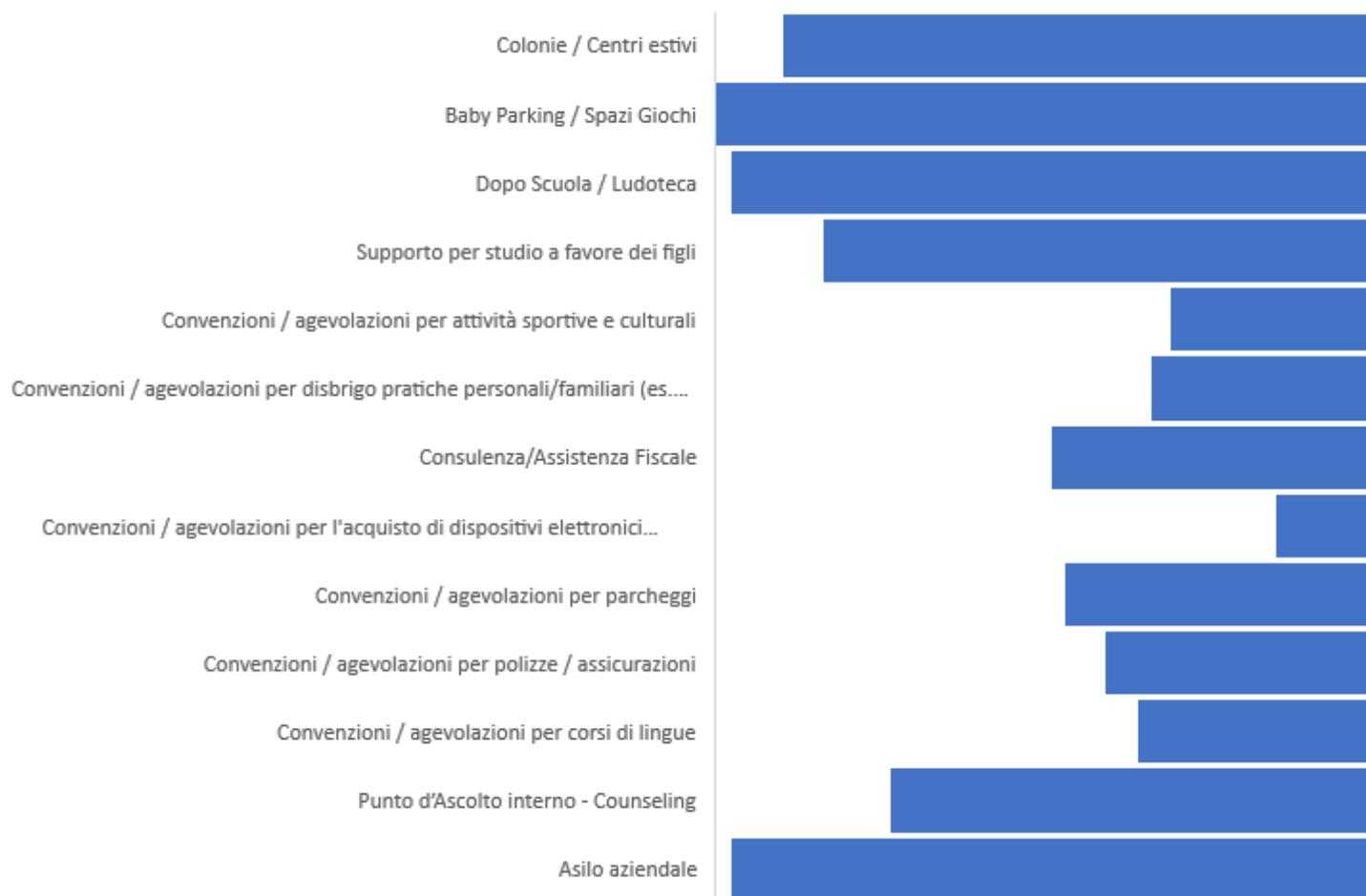
Di seguito le percentuali relative ai servizi di cui i rispondenti dichiarano di aver usufruito nell’amministrazione per conciliare vita-lavoro-famiglia



Di seguito le percentuali relative ai servizi che i rispondenti dichiarano vorrebbero fossero attivati nell'amministrazione per conciliare vita-lavoro-famiglia



Di seguito le percentuali relative ai servizi per conciliare vita-lavoro-famiglia per i quali i rispondenti dichiarano di non essere interessati



Accanto alle rilevazioni in merito al benessere organizzativo si ritiene di riportare altri dati rilevati in ordine alla fruizione degli istituti a sostegno della famiglia.

## BILANCIO DI GENERE

Dal Bilancio di genere rileviamo che:

- A) La componente PTA , al 31.12.2020, è composta al 54,7% da donne e al 45,3% da uomini.

Tabella 1 - Personale PTA per genere e area funzionale d'impiego (numeri assoluti e percentuali) 31.12.2020

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	2	5	7
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	408	208	616
03-Biblioteche	49	16	65
04-Servizi generali e tecnici	55	101	156
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	39	11	50

06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	149	252	401
07-Area non individuata	28	12	40
<b>Totale</b>	<b>730</b>	<b>605</b>	<b>1.335</b>

B) La componente PTA non presenta differenze significative in termini di distribuzione del genere nelle fasce di età

Tabella 2 - Distribuzione per genere e fasce d'età al 31.12.2020

<b>Numeri assoluti</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Minore di 35	14	21	35
35- 44 anni	93	100	193
45 - 54 anni	206	273	479
Maggiore di 54 anni	292	336	628
	605	730	1.335

Fonti: Proper; CSA

## ULTERIORI RILEVAZIONI

Nonostante le differenze di genere non siano significative, si riscontrano differenze nella fruizione degli istituti a sostegno della genitorialità, a testimonianza che il carico familiare grava maggiormente sulle donne.

<b>Anno 2019</b>	<b>MALATTIA FIGLI</b>	
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>B</b>	975	648
<b>C</b>	351	1942
<b>D</b>	54	616
<b>EP</b>	0	0
<b>DIRIGENTI</b>	0	0

<b>Anno 2020</b>	<b>UOMINI</b>
<b>B</b>	
<b>C</b>	
<b>D</b>	
<b>EP</b>	
<b>DIRIGENTI</b>	

<b>Anno 2019</b>	<b>MALATTIA FIGLIO NON RETRIBUITA</b>	
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>B</b>	5	10
<b>C</b>	1	16
<b>D</b>	2	1
<b>EP</b>	0	0

<b>Anno 2020</b>	<b>MALATTIA FIGLIO NON RETRIBUITA UOMINI</b>
<b>B</b>	
<b>C</b>	
<b>D</b>	
<b>EP</b>	

DIRIGENTI	0	0
-----------	---	---

DIRIGENTI	
-----------	--

Anno 2019	CONGEDI PARENTALI	
	UOMINI	DONNE
<b>B</b>	152	0
<b>C</b>	468	2823
<b>D</b>	431	1133
<b>EP</b>	0	72
DIRIGENTI	0	0

Anno 2020	UOMINI
	<b>B</b>
<b>C</b>	
<b>D</b>	
<b>EP</b>	
DIRIGENTI	

Anno 2019	PERMESSI LEGGE 104		PERMESSI LEGGE 104	
	ASSISTENZA		PORTATORE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
<b>B</b>	409	707	810	602
<b>C</b>	1312	1558	1529	1761
<b>D</b>	480	1752	322	886
<b>EP</b>	192	164	0	818
DIRIGENTI				

Anno 2019	CONGEDO STRAORDINARIO BIENNALE	
	UOMINI	DONNE
<b>B</b>	89	135
<b>C</b>	69	116
<b>D</b>	56	545
<b>EP</b>	236	0
DIRIGENTI	0	0

Anno 2020	CONGEDO
	UOMINI
<b>B</b>	
<b>C</b>	
<b>D</b>	
<b>EP</b>	
DIRIGENTI	

## AMBITI DI INTERVENTO

### 1. Armonizzare vita e lavoro

L'armonizzazione tra i tempi lavorativi e quelli dedicati alla vita personale è un concetto ampio, che abbraccia tutte quelle misure di *welfare* volte a promuovere un equilibrio adeguato e proporzionato tra i diversi aspetti della vita del lavoratore, al fine di aumentare la qualità della vita stessa.

La scelta terminologica **armonizzazione** piuttosto che conciliazione non è casuale, ma scaturisce dall'assunto che non si tratta di trovare un equilibrio tra esigenze dell'Ente e quelle del lavoratore in conflitto tra loro, ma di porre al centro delle iniziative, come finalità comune, il benessere del lavoratore, inteso come persona,.

Come rappresentato dal quinto principio del Global Compact per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, nonché dai principi 2 e 9 del Pilastro europeo dei diritti sociali del 2017, l'attuazione di misure di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro è un'istanza improrogabile che richiede l'impegno proattivo dei datori di lavoro, nella prospettiva di una cooperazione trasversale da parte di tutti gli attori dell'economia e della società, al fine di realizzare uno sviluppo sociale ed economico sostenibile, come meglio si evidenzierà nelle parti che seguono.

Il diritto all'armonizzazione vita – lavoro è stato riconosciuto come un diritto fondamentale in più occasioni dalle istituzioni dell'UE. La direttiva europea n. 1158/2019 ha introdotto nuovi diritti e rafforzati quelli già esistenti in materia di congedi parentali e per responsabilità di assistenza familiare e ha previsto modalità di lavoro flessibile per i genitori lavoratori, riconoscendo nella famiglia un ambito fondamentale per la realizzazione personale e la stretta connessione della tematica con quella delle politiche di genere nelle organizzazioni.

In tale ottica, le iniziative previste prendono le mosse dal Bilancio di genere, dal lavoro avviato per la formulazione del GEP (gender equality plan) e dalle risultanze sul benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro, citati in premessa.

Le iniziative proposte, seppur descritte in questa relazione, potranno trovare risposte anche in altri documenti programmatici, superando il perimetro alquanto limitato che le attuali norme contrattuali e fiscali hanno disegnato per il welfare. Ricomprendere un intervento all'interno di un ambito piuttosto che di un altro è peraltro tutt'altro che ininfluente. Anzi, comporta effetti significativi dal punto di vista della struttura stessa dell'intervento, dell'efficacia, nonché dei processi che devono essere messi in atto. Ad esempio, alcuni rimborsi per spese di asilo, rette scolastiche, se vengono classificate come "sostegno al reddito", con buona probabilità saranno rivolti non all'universalità dei dipendenti con figli, ma a quelli che hanno redditi e/o livelli contrattuali più bassi. Se, invece, lo stesso dispositivo viene classificato come "supporto alla genitorialità" può essere esteso, ragionevolmente, a tutta la platea dei dipendenti con figli.

Peculiare rilievo per l'ambito in argomento, come si evince in particolare dalle risultanze dell'indagine sulla conciliazione vita/lavoro, assume la dimensione **TEMPO**, inteso come flessibilità oraria e/o organizzativa.

In tale dimensione sono ricompresi numerosi dispositivi finalizzati a **rendere flessibile l'orario di lavoro**, sia in termini di arco temporale (entrata/uscita), sia in termini di riduzione dell'orario complessivo di lavoro (part-time, ecc.). La flessibilità in entrata e uscita è stata una delle principali misure di conciliazione adottate per consentire di accompagnare e riprendere i figli dalla scuola e non solo, così come la riduzione dell'orario di lavoro è, ancora, oggi, tradizionalmente, l'opportunità che consente alle donne di conciliare vita professionale e vita lavorativa.

Tali dispositivi sono già presenti nei regolamenti adottati dall'Università degli studi di Bari, ma necessitano di un cambio di prospettiva. Allo stato, il vigente "Disciplinare sull'orario di lavoro," all'art.3, stabilisce che "L'orario di servizio di ciascuna struttura è stabilito nell'ambito dell'orario di funzionamento generale dell'Università intercorrente dalle ore 7.30 – ora di apertura – alle ore 20,00 – ora di chiusura. Previa informativa ai soggetti sindacali di cui al CCNL di Comparto, il Direttore Generale stabilisce l'orario di servizio, di apertura al pubblico anche pomeridiano (che non può essere inferiore a due pomeriggi alla settimana) e **la fascia di compresenza del personale afferente agli Uffici dell'Amministrazione centrale, tenuto conto dell'esigenze dell'utenza, delle proposte dei Dirigenti e delle richieste del personale.** Tale

fascia, per l'Amministrazione centrale, è fissata dalle ore 9.00 alle ore 13.00. Il personale che ha una tipologia oraria con ingresso alle 8.30 deve osservare una fascia di compresenza dalle 9.30 alle 13.30". Si tratterebbe di consentire al lavoratore di poter **accedere fino alle ore 10,00**, per particolari esigenze di famiglia ( figli, anziani, distanza del luogo di residenza dal luogo di lavoro), slittando conseguentemente l'orario di copresenza. Con riferimento **all'orario open** leggiamo "Tale tipologia di orario può essere adottata per motivate e comprovate esigenze della struttura, su richiesta del/della Responsabile, accettazione dell'unità di personale interessata e autorizzazione del Direttore Generale." Ebbene, in un'ottica di armonizzazione, dovremmo consentire l'adozione dell'open, **su richiesta motivata del lavoratore, ferma restando la necessità di armonizzare la richiesta con altrettante motivate esigenze organizzative della struttura di afferenza, valutando anche la possibilità di un eventuale trasferimento.**

L'art.5 del detto Disciplinare prevede ancora che *" l'articolazione dell'orario individuale su cinque o sei giorni settimanali avrà validità per l'intero anno solare e si confermerà automaticamente di anno in anno. L'eventuale istanza di variazione (da settimana lunga a settimana corta e viceversa), corredata dall'autorizzazione del/della Responsabile della struttura, indirizzata alla Direzione Risorse Umane, dovrà pervenire debitamente protocollata entro il mese di ottobre ed avrà validità dal primo lunedì di gennaio dell'anno solare successivo; • la variazione della tipologia di orario di lavoro (nell'ambito della settimana corta) potrà essere effettuata, previa autorizzazione del/della Responsabile della struttura, una sola volta durante il corso dell'anno. La relativa richiesta, indirizzata alla Direzione Risorse Umane, dovrà pervenire debitamente protocollata e avrà decorrenza dal primo lunedì successivo la data del protocollo. "* Anche in questo caso, **si potrebbero prevedere due diverse date per la presentazione delle richieste, fare salvi i casi eccezionali e prevedere una decorrenza al mese successivo della nuova articolazione.**

Naturalmente **andrà potenziata la dotazione organica dell'Ufficio competente** alla gestione, per evitare di creare aggravio di lavoro e conseguenziale stress lavorativo per il personale addetto all'Ufficio.

Particolare attenzione va prestata nell'applicazione dell'istituto del **part-time**, attraverso **un'adeguata informativa** ed una interpretazione della normativa contrattuale che favorisca la fruizione in ragione di particolari esigenze del lavoratore.

Un istituto che sebbene previsto presso l'Ateneo non ha avuto pratica attuazione è quello della **"Banca del tempo solidale"** .

Un'altra misura, peraltro a costo zero, ma che ha trovato una precisa collocazione nei GEP di molti Atenei, è l' **adozione per le sedute degli Organi di Governo dell'Ateneo e delle sue strutture di orari predefiniti**, che non costringano i lavoratori a scegliere tra lavoro e famiglia.

Nell'ambito in argomento si collocano anche il telelavoro e lo **smart working**. Dalle risultanze dell'indagine sulla conciliazione vita-lavoro, emerge che tale istituto registra il grado di soddisfazione più elevato rispetto alle misure di conciliazione famiglia-lavoro previste per legge di cui si è usufruito durante il periodo di emergenza sanitaria. Come detto, su una scala a cinque valori, da "per niente soddisfatto" a "completamente soddisfatto" il livello di soddisfazione per tale voce si distribuisce per il 70% circa nei tre livelli più alti. Il livello "poco soddisfatto presenta una percentuale del 13,70% per scendere ancora al 4,60% in corrispondenza del livello "per niente soddisfatto". Un progetto completo in merito all'attivazione a regime dei succitati dispositivi è in corso di elaborazione e lo stesso costituirà parte del PIAO che dovrà essere approvato entro il 31.01.2022.ed al quale si rimanda. In questa sede, si ritiene di sottolineare che trattasi di un progetto particolarmente complesso che richiede a monte la definizione di obiettivi e la pianificazione di attività connesse che attengono a più ambiti, quali la transizione digitale dei processi, l'ammodernamento dell'apparato tecnologico dell'Amministrazione, l'acquisizione di dispositivi e servizi per collegamento da remoto da garantire ai lavoratori, l'impiego di profili professionali esperti per la sicurezza sui luoghi di lavoro esterni, la formazione obbligatoria su tematiche pertinenti alle nuove modalità di espletamento del servizio, soprattutto dei dirigenti e in merito all'assegnazione degli obiettivi e valutazione delle performances. Trattasi di un cambiamento radicale che richiede un grande equilibrio nell'armonizzare di tutti gli interessi coinvolti. Negli ultimi provvedimenti normativi traspare l'intento di accelerare il processo di digitalizzazione della P.A., semplificare, per garantire ai cittadini servizi rispondenti alle loro necessità, lasciando nello sfondo le esigenze di conciliazione vita-lavoro. La sfida sarà quella di farsi guidare, piuttosto che dalle disponibilità di risorse finanziarie che sarà necessario investire e da una lettura rigorosa del dettato normativo, da un senso

di responsabilità sociale che colga negli istituti di cui trattasi **un’opportunità per contribuire al perseguimento di obiettivi strategici più alti di sostenibilità, non trascurando il rischio di emarginazione e le esigenze dei singoli componenti della comunità dei lavoratori.** In tale ottica, la scelta delle priorità nella concessione della possibilità di fruire dello smart working dovrà tener conto dei valori che vi fanno da sfondo e, laddove all’accoglimento dell’istanza ostino ragioni di tipo organizzativo, utilizzare istituti complementari quali ad esempio il trasferimento ad altra unità organizzativa, il cambio di area di inquadramento. A ciascuno, dovranno essere garantiti momenti di confronto e partecipazione attiva alla vita universitaria, non solo nei giorni in presenza, ma attraverso modalità di comunicazione cooperativa da remoto. Da ultimo, va evidenziato che lo smart working non è soltanto un ottimo esempio di flessibilità che consente di ottimizzare i tempi, ma anche di confermare uno dei valori della comunità universitaria barese (tra le ragioni organizzative che rendono difficile la conciliazione, la voce con peso più basso (5-7%) troviamo le voci inerenti la “scarsa autonomia decisionale/organizzativa”), la fiducia nelle persone, che potranno lavorare con maggiore autonomia sulla base di obiettivi condivisi.

Da collocarsi nell’ambito del welfare è senza dubbio il **mobility management**, che ha un’importanza fondamentale anche ai fini della sostenibilità ambientale. In primo luogo, va ricordato che, grazie agli interventi previsti dalla Legge di Bilancio del 2018, la normativa che regola i benefit di welfare destinati ai dipendenti prevede – all’interno delle lettere d e d-bis del comma 2 dell’articolo 51 – un vantaggio fiscale per la predisposizione di servizi di trasporto collettivo (come sistemi di navette aziendali o inter-aziendali) e per l’acquisto e il **rimborso di abbonamenti per il trasporto pubblico locale**, regionale e interregionale. Questa Università, a decorrere dal 2021, ha previsto nel contratto integrativo relativo ai servizi socio-assistenziali per il personale B,C,D ed EP, oltre all’anticipazione e rateizzazione sullo stipendio dei costi per abbonamenti a mezzi di trasporto pubblico, il rimborso dei costi sostenuti. Tenuto conto dell’emergenza pandemia COVID e delle risultanze dell’indagine sulla conciliazione vita-lavoro, sono stati anche previsti un voucher carburante e rimborsi per spese di parcheggio. Va evidenziato che si è comunque istituzionalizzata **la figura del Mobility Manager** e sono state attribuite competenze di supporto alla stessa figura ad una U:O: dell’Amministrazione Centrale. Risulta infatti indispensabile realizzare un **piano di mobilità**, volto a semplificare e ottimizzare gli spostamenti tra le residenze dei lavoratori e la sede di lavoro, nonché a promuovere **soluzioni di trasporto alternative** a ridotto impatto ambientale, attraverso un’approfondita analisi dell’offerta dei trasporti pubblici e privati, delle potenzialità del trasporto pubblico locale e delle abitudini, preferenze e necessità dei dipendenti. L’intento è di dotarsi di piano ben strutturato che offra un ventaglio di servizi, si pensi alla possibilità di condivisione tra colleghi del percorso casa-lavoro (**mobility pooling**), la possibilità di accedere a servizi **trasporto a prezzi convenzionati per trasporto figli, anziani**, essere aggiornati su notizie riguardanti mobilità e trasporto (**mobility news**). E’ altresì auspicabile che le **azioni di mobility management** siano **adottate anche in una logica territoriale**, finalizzata alla **creazione di network di “quartiere”**. In tal modo si potrebbero sperimentare interventi funzionali al confronto su problematiche comuni, alla definizione di strategie condivise nell’ambito della mobilità e a un’interlocuzione più efficace con le Amministrazioni Pubbliche e le società che gestiscono il trasporto pubblico.

Le **iniziative a supporto della genitorialità** sono promosse e sostenute dall’UE, dai governi nazionali e costituiscono una componente essenziale dei piani di welfare sia delle imprese private che degli enti pubblici, anche in ragione del loro trattamento fiscale.

Nel **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, il PNRR sostenuto dai fondi europei di Next Generation Eu, un capitolo significativo è dedicato ai bambini dagli 0 ai 6 anni. In particolare, sono previsti **4,6 miliardi** per “la costruzione, riqualificazione e messa in sicurezza degli asili e delle scuole dell’infanzia”. Non mancano previsioni su buoni bebè, assegni famigliari e normative che contrastino la denatalità.

Lo stesso contratto integrativo sui servizi socio-assistenziali dell’Università di Bari prevede numerose misure in tale ambito.

Senza disconoscere il valore delle iniziative in atto, si ritiene che il percorso di sostegno alla famiglia ed alla genitorialità debba essere ridisegnato, partendo da un viaggio attraverso le esperienze maturate in altri contesti e dalla lettura dei dati raccolti in riferimento al nostro Ateneo e riportati nei paragrafi precedenti.

L'età media elevata del PTA dovrebbe indurre a ritenere che l'attenzione a servizi per bambini da 0 a 6 anni (asili nido) e fino al termine della scuola dell'obbligo debba cedere il passo ad interventi riferiti a figli di maggiore età. In realtà, il piano di assunzioni recentemente approvato e il ruolo attivo dell'Istituzione universitaria per lo sviluppo territoriale inducono a ritenere che, soprattutto in questo momento storico, risulta fondamentale l'impegno ad **essere co-attore nelle scelte di allocazione delle risorse finanziarie che il PNRR stanzierà**, sia per mitigare l'attuale divario della nostra Regione rispetto ad altre del Nord e dello Centro Sud relativamente alla risposta di bisogni educativi soprattutto dei bambini 0-6 anni, sia per evitare la costruzione di cattedrali nel deserto posto l'elevato costo per la gestione degli edifici che si prevede verranno realizzati.

Non va sottaciuto che i genitori sul lavoro sentono forte il tema della performance, il dover mostrare che anche in part time o allattamento riescono a gestire tutto, conciliando le esigenze professionali con quelle familiari, ma nel contempo convivono con un profondo senso di colpa quando devono lasciare i figli a nonni e/o babysitter. Non ci si può pertanto limitare a **benefit di carattere economico-finanziario**, pure necessari, ma, facendo tesoro di esperienze maturate in altri contesti, si può pensare alla **erogazione di corsi specifici sulla genitorialità**, che seguono passo dopo passo mamme e papà guidandoli nella vita e crescita del figlio. Dai corsi pre-parto alle dinamiche psicologiche in gravidanza, a quelli su tematiche specifiche che coinvolgono – su più livelli – i bambini dagli 0 ai 12 anni, passando per le utilissime strategie di primo soccorso, le vaccinazioni, fino all'adolescenza dei ragazzi, con tematiche attuali come bullismo e cyberbullismo, ma anche alle modalità con cui affrontare problematiche relative al rapporto genitori/figli in presenza di fragilità psicologiche o sanitarie, psichiatriche o di dipendenza.. **Corsi specifici rivolti ai figli** possono essere progettati e realizzati anche come supporto al compito educativo dei genitori. Si pensi all'uso corretto dei profili social, al contrasto alle dipendenze da alcol, droghe etc.. I corsi succitati potrebbero essere erogati in modalità telematica, rendendoli fruibili in qualsiasi momento della giornata ed anche da nonni o baby sitter e nel tempo, con risparmio di eventuale spesa, considerato che potrebbero essere impegnati nelle attività formative docenti facenti parte della comunità università barese che vogliano aderire all'iniziativa,

L'età media del personale universitario e le risultanze delle indagini più volte citate pongono in risalto la necessità di considerare anche il tema **dell'assistenza agli anziani ed ai familiari non autosufficienti**.

Anche in questo caso, oltre alle misure già previste anche dall'Università di Bari, va assicurato un presidio a livello territoriale per scelte di allocazione delle risorse del PNRR dedicate alla salute ed in particolare alla realizzazione sui territori di moduli abitativi progettati per un costante monitoraggio delle patologie legate all'invecchiamento.

## 2. Salute

La definizione attualmente accreditata di salute si caratterizza per la sua poliedricità e ampiezza ed investe non solo la dimensione individuale della salute, intesa cioè come stato di benessere complessivo della persona sia fisico che psichico, ma anche la sua dimensione collettiva, la quale attiene al rapporto (bidirezionale) tra la persona e l'ambiente in cui questa esplica le sue attività vitali e sulla quale influiscono vari fattori di diversa natura (personali, sociali e professionali).

Di conseguenza, anche la tutela riservata **alla salute del lavoratore si configura come totale, complessa, onnicomprensiva di fattori plurimi** e non soltanto volta alla limitazione dell'infortunio o della malattia professionale.

La situazione di emergenza pubblica causata dalla pandemia ha inoltre messo in evidenza come il contesto del lavoro attuale e futuro sarà caratterizzato da una progressiva commistione tra spazi e tempi di lavoro e di non lavoro e da innovazioni tecnologiche/organizzative che modificano il quadro dei rischi e dei possibili strumenti prevenzionistici. Sul fronte delle **criticità dell'ambiente di lavoro moderno**, è stato sottolineato come la connettività diffusa e la possibilità di accedere in ogni momento a postazioni di lavoro informatiche (casella di posta elettronica, piattaforme informatiche, intranet aziendale, ecc.) comportino rischi in termini di reperibilità costante, dilatazione dei tempi di lavoro e tecnostress, nonché di confusione e sovrapposizione tra tempi di lavoro e tempi di non lavoro.

Questi processi, definiti di porosità o di spillover tra tempi del lavoro e tempi della vita, portano ad interrogarsi sulla attuale effettività ed efficacia delle discipline a tutela del riposo del lavoratore e della possibilità per lo stesso di reintegrare le proprie energie psico-fisiche. In questo senso, non sono tanto i vincoli previsti in termini di durata della prestazione o le garanzie rispetto ai riposi minimi ad assumere rilevanza, quanto piuttosto la questione della misurabilità stessa di prestazioni lavorative rese con un elevato livello di flessibilità e di autonomia. Inoltre, laddove le prestazioni siano caratterizzate da ampi margini di flessibilità e autonomia nella collocazione fisica e temporale delle attività, con una forte spinta verso un lavoro a risultato, comincia a delinearsi un ruolo sempre più centrale della determinazione dei carichi di lavoro quale strumento di tutela rispetto ai rischi di overworking.

In termini di sostenibilità del lavoro, anche **l'invecchiamento demografico e l'allungamento delle carriere lavorative** impongono di dedicare specifica attenzione tanto alle esigenze quanto agli oneri di cura dei lavoratori. In relazione alle esigenze dei lavoratori si ritiene opportuna, assecondando una tendenza già in atto, l'estensione di alcuni diritti in termini di flessibilità del lavoro (dalla trasformazione del rapporto in part-time, al sistema dei congedi, al cambiamento di mansioni) oltre la nozione tecnica di disabilità. Con riferimento agli oneri di cura, l'intervento su diritti e prerogative dei lavoratori – sollecitato dal legislatore europeo – dovrebbe necessariamente accompagnarsi ad una riflessione sul sistema della cura e sulla sostenibilità del lavoro di cura.

Questo peculiare contesto, combinato con il rinnovato succitato concetto di salute, implica e richiede l'adozione di un **approccio differente per quanto concerne la salute e la sicurezza sul lavoro**. L'impegno è all'**adozione di comportamenti proattivi e aggiuntivi alle norme di base**, a cui peraltro tutte le aziende dovrebbero tendere, poiché procurano benessere fisico e psicologico delle persone all'interno dell'organizzazione.

In tale ottica, tutti i servizi afferenti alle quattro aree specialistiche in cui sono articolate le azioni di tutela della salute e della sicurezza ( sorveglianza sanitaria, formazione e addestramento, valutazione dei rischi, gestione della sicurezza) saranno potenziati

Si accenna soltanto in questa sede, posto che la tematica, pur di interesse nell'ambito di un progetto di welfare, richiede competenze specifiche e più ampio spazio, ai possibili scenari dei campi di intervento del setto Servizio.

**La valutazione dei rischi** resta centrale anche nel nuovo modello di prevenzione e, per quanto sopra detto, **deve essere ripensata** per rispondere alle esigenze che pongono i nuovi ambienti fluidi e ibridi in cui si svolge il lavoro e non solo in ragione dell' **assenza di luoghi fisici ben definiti e delimitati quali sede di lavoro** quanto per una **non ben definita catena di comando e/o di responsabilità** relativa per esempio allo smart working. Non adeguata risulta la normativa laddove prende in considerazione come fonte di rischio videoterminali e conseguenziali rischi per la vista e gli arti, tralasciando i **campi elettromagnetici** connessi alle tecnologie impiegate e le **condizioni di soggezione e stress di un lavoro da remoto**, svolto spesso in contesti chiusi e isolati imponendo dunque un completo ribaltamento della concezione del tema della salute e sicurezza sottesi a nuovi dispositivi ed istituti.

**La sorveglianza sanitaria ed il medico competente**, fatta salva l'esigenza di una cornice legislativa, dovrebbero tener conto **dei nuovi rischi anche psico-sociali**, andando oltre alle tradizionali funzioni che l'attuale Testo Unico riconosce al medico del lavoro. Le evidenze disponibili indicano la presenza di importanti differenziali di salute tra popolazioni lavorative, non giustificati peraltro dalla distribuzione delle tradizionali malattie correlate al lavoro. Al contrario, essi appaiono determinati da patologie prevalentemente extra-occupazionali o, addirittura, malattie per le quali non sono note cause lavorative. È pertanto opportuno ipotizzare campagne di prevenzione mirate ai fattori di rischio cardiovascolari e alla prevenzione secondaria dei tumori, con l'obiettivo di contribuire notevolmente a ridurre il gap presente tra i diversi gruppi occupazionali. Alcuni screening, offerti dal Servizio Sanitario Nazionale, incidono positivamente sulla prevenzione della mortalità per talune malattie. Nel nostro Paese i dati indicano però una irregolare distribuzione della popolazione che vi si sottopone, che è funzione della macro-area geografica di residenza e delle condizioni socio-economiche e culturali. **Al medico del lavoro potrebbe essere affidato, in via sussidiaria rispetto al Servizio Sanitario Nazionale, il compito di incentivazione della adesione agli screening** soprattutto nei confronti dei soggetti che appaiono partecipare in misura minore.

Da potenziare è anche la **figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA)**, che sarebbe fondamentale anche per inquadrare le problematiche di valutazione e gestione del rischio di contesti e attività lavorative viste nella loro concretezza e dinamicità.

Prioritaria si ritiene comunque l'implementazione **di azioni formative e informative che consentano a tutto il personale di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi che le nuove tecnologie possano portare con sé, preservando la salute fisica, psicologica e sociale, così come intesa dall'Organizzazione mondiale della salute**. Tutta l'offerta formativa andrebbe monitorata, verificando se si registra una maggiore responsabilizzazione del fruitore finale del percorso ed esiti migliori rispetto alle problematiche di salute e sicurezza che vengano poi a verificarsi nel caso concreto. Si ritiene di segnalare in merito, la formazione già sperimentata nel 2021 per i responsabili di laboratorio, che troveranno nei regolamenti relativi all'utilizzo degli stessi, in corso di progressiva approvazione ed emanazione, un ulteriore strumento per l'implementazione della sicurezza sui luoghi di lavoro. Ferma restando la periodicità dei corsi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, risulta opportuno assicurare corsi rivolti ai neoassunti soprattutto quando assegnati a mansioni e luoghi a medio – alto rischio, garantendo un periodo di affiancamento e supervisione per l'adozione delle adeguate misure di sicurezza.

Auspicabile è un protocollo sanitario del medico competente che tenga conto esigenze dei dipendenti più anziani, prevedendo una valutazione delle abilità motorie, valutazione cardiologica e controlli supplementari, in ragione del genere ( prostata, pap-test, mammografia ), per le malattie correlate all'età.

Mutuandoli da altri contesti anche privati che si sono distinti per le loro buone pratiche in tema di benessere organizzativo, si propone: **d) Polizza sanitaria integrativa** – si propone, quale strumento complementare ai benefici previsti dal regolamento a carattere assistenziale, l'attivazione a favore del personale, di una polizza sanitaria integrativa alle prestazioni già erogate dal Servizio Sanitario Nazionale al fine di

usufruire di prestazioni che interessano molteplici ambiti di intervento. Ciò attraverso l'utilizzo di risorse appositamente destinate e al di fuori di quelle già previste dal CCNL e dal CIL.

- L'istituzionalizzazione del servizio di counselling per tutti i lavoratori che ne facciano richiesta;
- L'installazione di distributori automatici di snack salutistici nei plessi universitari;
- La previsione nei capitolati di gara per i buoni pasto di punti di ristorazione per celiaci e/o che offrano pasti adeguati a specifiche malattie metaboliche;
- Il miglioramento degli ambienti di lavoro, eventualmente fruendo anche delle opportunità di finanziamento per l'edilizia universitaria che sono state già preannunciate. Non va trascurata l'attenzione agli ambienti di lavoro esterni alle sedi universitarie, quali i luoghi di svolgimento dello smart working, di cui dovrà essere valutata l'adeguatezza rispetto agli standard di sicurezza e salubrità in un'ottica di prevenzione e promozione della salute piuttosto che di mero adempimento di legge;
- L'individuazione di **spazi ad uso libero** (progettazione di un'area relax e/o pausa pranzo), da realizzare progressivamente nel tempo presso tutti i plessi, anche al fine di favorire la socialità tra i lavoratori e l'instaurarsi di reti di relazioni che sicuramente hanno riflessi positivi per lo scambio di esperienze e informazioni con impatto anche sul lavoro;
- L'adeguata dotazione di **ausili per il personale con disabilità** (es: ipovedenti: schermi video appositi, sia software specifici di sintesi vocale per la lettura di quanto presente sullo schermo; percorso tattile per i dipendenti con disabilità visiva), ferme restando azioni specifiche da adottarsi al fine di favorire il coinvolgimento del personale con disabilità, grazie alla supervisione del **diversity manager** in corso di reclutamento.
- L'organizzazione di incontri informativi rivolti a tutto il personale con lo scopo di diffondere una maggiore conoscenza su argomenti di interesse generale e di vita quotidiana: percorsi sull'alimentazione; sicurezza domestica; sicurezza personale; salute e prevenzione; amministrazione di sostegno e legislazione per l'assistenza a personale diversamente abile. In tale ambito si propone in particolare di aderire alle iniziative dei programmi di **Workplace Health Promotion (WHP)**, finalizzati alla promozione della prevenzione e della salute dell'individuo negli ambienti di lavoro, anche attraverso lo sviluppo di progetti che, con il coinvolgimento di docenti dell'Azienda Ospedaliera Universitaria, prevedano interventi di "buone pratiche" in diverse aree tematiche nel campo della promozione di stili di vita sani e dello sviluppo sostenibile. Tra le aree tematiche a titolo esemplificativo si citano: contrasto al fumo di tabacco; promozione dell'attività fisica; sicurezza stradale e mobilità sostenibile; contrasto all'abuso di alcol e sostanze stupefacenti; postura. Auspicabili sarebbero incontri per imparare a praticare la manovra salvavita in caso di rischio di soffocamento e conoscere tecniche di difesa personale. Già previsti risultano laboratori sulla cosiddetta Mindfulness, la consapevolezza di sé, che serve soprattutto ad accettarsi e ad armonizzare le emozioni e la sfera mentale, e laboratori di self empowerment. Pensando a coloro che stanno per andare in pensione, si propone di offrire un supporto di esperti per valorizzare i progetti non ancora compiuti.

Da ultimo e non certo per importanza, anzi se ne sottolinea la prioritaria necessità, si propone l'attivazione di una **Polizza sanitaria integrativa** alle prestazioni già erogate dal Servizio Sanitario Nazionale. Per l'attivazione di tale servizio saranno impegnate sinergicamente le Direzioni Risorse Umane, Risorse Finanziarie, Appalti, con il coordinamento del Direttore Generale. Da un'indagine preliminare è emerso che tale benefit è assicurato da moltissimi Atenei con oneri finanziari a carico del bilancio ed è assicurato a tutto il personale tecnico-amministrativo, con possibilità di estensione, con costo a carico del dipendente, per i familiari ed al personale docente e dottorandi.

**L'Università statale di Milano** prevede **modalità di adesione** alla polizza variabili a seconda dell'imponibile contributivo individuale, attestato dalla **Certificazione Unica - CU**, come segue: CON CU fino a 60 mila euro Adesione automatica e premio totalmente a carico dell'Ateneo; con CU fino a € 60.000, senza alcun onere a carico del dipendente ; da 60.001 100 euro Adesione con premio al 50% a carico del dipendente e 50% a carico dell'Ateneo. con CU superiore a 100 mila euro Adesione con premio totalmente a carico del dipendente.

Il personale **con CU fino a 60 mila euro sarà iscritto automaticamente** dall'Ateneo. In ogni caso, il **premio assicurativo** relativo al proprio **nucleo familiare** è totalmente **a carico del dipendente**. **Per l'Università di Roma La Sapienza la polizza sanitaria** prevede due opzioni: POLIZZA BASE e POLIZZA GOLD. Il personale tecnico amministrativo e bibliotecario Sapienza non assegnato funzionalmente alle Aziende ospedaliere ("Dipendenti") è coperto, con premio a totale carico dell'Ateneo, dall'opzione POLIZZA BASE. I Dipendenti possono, se lo ritengono opportuno e su base volontaria, decidere di aderire ad un'opzione della polizza che presenta un più ampio elenco di prestazioni sanitarie in garanzia e condizioni migliorative in termini di massimali, scoperti, franchigie e sottolimiti. L'assistenza sanitaria integrativa per il personale dell'Università di Padova è un servizio erogato (a decorrere dal 31 dicembre 2019) dalla Cassa Sanitaria Cassa Salutepiù con la Compagnia assicuratrice UniSalute. È una misura che rientra tra le azioni dell'Ateneo finalizzate alla tutela e al benessere del personale ed è prevista per: il personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato compresi i dirigenti, i tecnologi di ricerca, i comandati in entrata, gli operai agricoli e i collaboratori ed esperti linguistici in servizio attivo presso l'Università. L'onere è a carico dell'Ateneo ed è data la possibilità di estendere l'assistenza ai componenti del nucleo familiare, con onere a proprio carico. il personale docente e ricercatore strutturato, assegnisti e relativi nuclei familiari mediante "adesioni volontarie con onere a proprio carico". Anche l'Università di Palermo ha attivato dal 1 dicembre la polizza sanitaria gratuita in favore del personale TAB.

### 3. Formazione e sviluppo

La formazione si colloca come uno dei punti centrali del processo volto a consentire l'accrescimento dei livelli di benessere. Il contributo del presente Progetto di welfare si inserisce nel percorso di definizione del Piano Formativo del personale, concentrandosi sui interventi riconducibili essenzialmente al benessere, formazione manageriale. Infatti, come è noto, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha dichiarato che intende rafforzare le conoscenze e le competenze di oltre 3,2 milioni di dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Il maxi-piano formativo partirà nel mese di gennaio, secondo assicurazioni della Funzione Pubblica, e le risorse messe in campo saranno finalizzate a riqualificare il capitale umano pubblico e a migliorare la qualità dei servizi resi a cittadini e imprese. Dopo la sottoscrizione dell'Intesa tra il Ministro Brunetta e la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, e la firma, il 13 ottobre u.s., del protocollo d'intesa con la rettrice della Sapienza, anche il nostro Ateneo ha firmato analogo **Protocollo, che consentirà ai dipendenti pubblici, dall'inizio del prossimo anno, di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea e master**, fruibili anche da remoto. Il Rettore ed il Direttore Generale hanno preannunciato che tutte le iniziative formative messe in campo per i dipendenti pubblici verranno estese ai lavoratori UNIBA, con ulteriori agevolazioni rispetto a quelle assicurate a dipendenti di altre Istituzioni pubbliche. Si ritiene utile evidenziare che l'Università ha assunto nel Protocollo succitato impegno formale a procedere ad una rilevazione dei fabbisogni formativi e che comunque nei documenti programmatici è previsto l'aggiornamento dell'anagrafe delle competenze, dotando l'Amministrazione di strumenti essenziali per un progetto di sviluppo delle risorse umane. In tale ottica, le proposte che seguono tendono ad **andare oltre al concetto di formazione come superamento delle proprie carenze sul piano delle competenze**, che tocca le criticità personali, sostenendo la capacità di supportare e gestire adeguatamente il livello emotivo perché si

possano affrontare e superare. In particolare, le azioni formative che hanno impatti sul benessere organizzativo sono intese allo sviluppo ed al consolidamento di competenze riferite a: Sviluppo della leadership; Momenti di Incontro, micro pianificazione del lavoro, valutazione performance; Agire il cambiamento, sfruttando le occasioni professionali offerte dall'introduzione di nuove attività; Operare nei gruppi di lavoro; Pensare oltre gli schemi; Intercettare soluzioni ai problemi; Sviluppare comportamenti "negoziali", superando le conflittualità; Gestire il tempo e l'ansia. In sintesi, ci si concentrerà sulle modalità di lavoro più che sui contenuti. Coerentemente, accanto alla tradizionale lezione frontale saranno preferibilmente prese in considerazione metodologie didattiche che mirino a sviluppare le capacità dei singoli per meglio raggiungere gli obiettivi, quali il coaching, il counseling e il mentoring.

Il progetto propone anche interventi per favorire le **relazioni e la condivisione, per la valorizzazione delle competenze** delle persone, per facilitare uno stile di direzione più orizzontale e collaborativo

In particolare, ci si propone di intervenire sulla **comunicazione interna**, affinché oltre ad assolvere alle tradizionali funzioni informative attraverso canali ormai consolidati, si avvii la sperimentazione dell'ambiente collaborativo. Nell'ottica di una strategia volta a coinvolgere sempre più i dipendenti fondamentale risultano l'ascolto del dipendente stesso, attraverso gli strumenti disponibili per il dialogo con l'organizzazione, nonché la valorizzazione delle buone pratiche di organizzazione del lavoro. Il portale intranet, strumento di informazione principale del dipendente, vedrà una revisione dell'offerta informativa, con un focus sui bisogni e le aspettative del "dipendente" rispetto alla vita lavorativa. I contenuti saranno valorizzati da quelli generati dagli utenti, attraverso l'integrazione delle community trasversali esistenti sulla piattaforma collaborativa. La "newsletter" si affianca al Portale intranet, di cui riprende i contenuti più importanti; la periodicità sarà funzionale alle esigenze di comunicazione dell'ente e non più legata a date predefinite. all'uscita mensile. Verranno promosse ed implementate le community professionali, sia per aree di lavoro (es. referenti della formazione, referenti della ricerca, etc), che per interessi tematici.

Tanto esposto, ci si augura che le proposte avanzate possano trovare condivisione e soprattutto contribuire al miglioramento del senso di appartenenza del personale, con una positiva ricaduta sull'efficacia delle attività prestate.

Come scriveva Tolstoj *"tutte le idee che hanno enormi conseguenze sono sempre idee semplici"*.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI BARI  
ALDO MORO

PREDISPORRE UN VADEMECUM  
INTERNO PER L'UTILIZZO DI TERMINI  
NON DISCRIMINATORI NELL'AMBITO DEI  
DOCUMENTI AMMINISTRATIVI  
(IN COLLABORAZIONE CON IL CUG)

OBIETTIVO 2021\_PROG\_RU\_01.04

dott.ssa Maria Pia GENCHI  
Direzione Affari Istituzionali  
Responsabile Sezione Supporto  
agli Organi di garanzia e di controllo

Bari, 30 luglio 2021

In un contesto come quello dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, aperta per Statuto alle differenze e di esse rispettosa, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha ritenuto non più procrastinabile promuovere una riflessione sull'uso corretto della lingua dell'amministrazione, con l'obiettivo di accogliere le differenze e consentire alle identità di genere di essere rappresentate. Per questo motivo ha deciso di adottare *Le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR* come documento guida per l'Ateneo barese (cfr. Bozza delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo di UNIBA redatta dal Gruppo di lavoro "Linguaggio di genere" del CUG ed approvata nella riunione CUG del 21.04.2021).

Il presente vademecum, redatto tenendo conto delle suddette *Linee guida*, ha lo scopo di proporre possibili soluzioni per l'uso del genere grammaticale femminile e di dare qualche suggerimento per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze. Si tratta di una breve guida suscettibile di integrazioni e senza alcuna pretesa di essere esaustiva.

Prima di procedere a qualsiasi intervento sui testi nell'intento di eliminare usi che possono rivelarsi discriminatori è indispensabile valutare appieno l'impatto che essi possono avere sulla struttura, la capacità comunicativa e la leggibilità dei testi. Nelle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR* si legge:

Intervenire sui testi amministrativi eliminandone i tratti linguistici discriminanti e salvaguardando – se non addirittura migliorando – il loro livello di leggibilità e di efficacia comunicativa richiede qualcosa di più della buona volontà. È necessario conoscere quando, come e dove intervenire, saper scegliere a ragion veduta tra le varie strategie di intervento (esplicitare le forme maschili e femminili? In forma intera o abbreviata? Oppure mantenere il maschile inclusivo, di lunga tradizione d'uso nel linguaggio amministrativo?). Sono scelte che non possono basarsi su regole standard ma solo su un'attenta valutazione del testo sul quale si interviene. Ed è indispensabile ricordare che, spesso, non sono sufficienti singoli ritocchi formali, che renderebbero nonostante ogni sforzo il testo pesante e poco leggibile, ma è necessaria addirittura una riformulazione integrale di parti o di tutto il testo.

Nell'intento di evitare discriminazioni con l'uso del solo genere grammaticale maschile nel linguaggio amministrativo e quindi nella redazione di atti (regolamenti, verbali, delibere, decreti, provvedimenti in generale) ma anche di note e modulistica, avvisi da pubblicare in rete o in formato cartaceo, è opportuno esplicitare il più possibile il genere grammaticale pertinente.

La strategia generale da preferire per gli interventi di revisione di documenti, atti, moduli, ecc. è quella **della visibilità** utilizzando quindi il genere grammaticale femminile e maschile in conformità al genere della persona richiamata nel corpo del testo.

In presenza di due o più persone di sesso diverso si avrà l'uso simmetrico del genere grammaticale, cioè l'esplicitazione di entrambe le forme maschili e femminili, nell'ordine che si ritiene più opportuno (forma femminile seguita da forma maschile o forma maschile seguita da forma femminile).

### Esempi:

- RETTORE E RETTRICE
- PRORETTORE E PRORETRICE
- DIRETTORI E DIRETTRICI DI  
DIPARTIMENTO/DIREZIONE
- CONSIGLIERE E CONSIGLIERA
- SENATORE E SENATRICE
- DELEGATO E DELEGATA
- PROFESSORE EMERITO  
E PROFESSORESSA EMERITA
- RELATORE E RELATRICE
- COORDINATORE E COORDINATRICE
- GENTILISSIMI E GENTILISSIME
- STUDENTI E STUDENTESSE
- PROFESSORI E PROFESSORESSE
- RICERCATORE E RICERCATRICE
- DOTTORANDO E DOTTORANDA
- LAUREATO E LAUREATA
- DOTTORE E DOTTORESSA
- COLLEGHI E COLLEGHE
- LAVORATORI E LAVORATRICI
- SPECIALIZZANDO E SPECIALIZZANDA
- LETTORE E LETTRICE
- FUNZIONARIO E FUNZIONARIA

La forma estesa viene adottata sempre la prima volta che i due termini vengono menzionati (es. *i docenti e le docenti*). Esempio di enunciazione estesa: *i progetti di ricerca che i dottorandi e le dottorande intendono realizzare durante il corso; gli studenti e le studentesse che hanno effettuato l'iscrizione ai corsi di studio dell'Ateneo.*

Per non appesantire i contenuti del documento quali moduli o testi brevi e se le ripetizioni sono numerose e riguardano più termini, si consiglia di utilizzare successivamente la formulazione contratta. Esempio di enunciazione abbreviata: *gli/le studenti/studentesse, i/le dottorandi/e, i/le docenti, il/la dirigente e il/la responsabile.* Inoltre, l'ordine in cui sono posti la forma maschile e femminile va mantenuto coerentemente in tutto il corpo del testo.

Una strategia alternativa, da preferire nel caso di testi lunghi dove compaiono più volte gli stessi termini da riferire al genere femminile e maschile, è quella che viene definita **di oscuramento** e che può favorire la fluidità dello scritto per esempio:

- **utilizzare espressioni prive di riferimenti al genere:** *persona, individuo, soggetto.*

Esempio: *il responsabile del procedimento amministrativo* → meglio: *la persona responsabile del procedimento amministrativo*, ovvero (omettendo l'articolo): *responsabile del procedimento*;

- **inserire pronomi indefiniti e indeterminati:** *chi, chiunque, coloro.*

Esempi: *l'onere della domanda è a carico dello studente che fruisce del beneficio* → meglio: *l'onere della domanda è a carico di chi fruisce del beneficio*; *gli studenti che non pagano la rata entro il giorno X* → meglio: *coloro che non pagano la rata entro il giorno X*;

- **utilizzare nomi collettivi riferiti al ruolo o alla professione:**

*personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca, comunità universitaria, direzione, segreteria, presidenza, commissione, servizio di assistenza, utenza.*

Si possono anche utilizzare strategie che permettono di mantenere indefinito il soggetto:

- **forma passiva**

Esempio: *lo studente deve presentare domanda di laurea in modalità telematica* → meglio: *la domanda di laurea deve essere presentata in modalità telematica*;

- **forma impersonale**

Esempi: *il candidato decade dal diritto all'iscrizione* → meglio: *si decade dal diritto all'iscrizione*; *gli studenti trovano le slides sulla piattaforma Teams* → meglio: *le slides si trovano sulla piattaforma Teams.*

Considerando le diverse tipologie di atti amministrativi si può in maniera esemplificativa, ma non esaustiva, fare una suddivisione tra:

- **note inviate a una persona definita** – in questo caso è sempre consigliabile usare il genere grammaticale corrispondente a quello della persona a cui si indirizza la lettera o di cui si parla, partendo dall'intestazione fino alle forme di saluto;
- **note inviate a una moltitudine di persone** – anziché scrivere *gentilissimi* o *cari colleghi* sarebbe preferibile scrivere *gentilissime e gentilissimi* oppure *care colleghe e cari colleghi*;
- **avvisi e circolari destinati a più persone** – in questo caso è consigliabile sia utilizzare entrambi i generi sia optare per espressioni neutre (ad esempio si può scrivere alla Direzione di Dipartimento, alla Presidenza della Scuola). Si potranno anche utilizzare più correttamente forme passive o impersonali (ad es. invece di

scrivere *I candidati iscritti ai Dottorati di Ricerca dovranno...* sarebbe meglio: *i dottorandi e le dottorande dovranno... oppure coloro che sono iscritti ai Dottorati di Ricerca...*);

- **regolamenti di Ateneo** – per esempio anziché scrivere *il dipendente* indicare *il personale*; invece di scrivere *i ricercatori* è da preferire *le ricercatrici e i ricercatori*. Anziché scrivere *Il presente regolamento si applica ai docenti* è meglio scrivere *Il presente regolamento si applica al personale docente*; invece di scrivere *Regolamento di Funzionamento del Consiglio degli Studenti* sarebbe opportuno *Regolamento di Funzionamento del Consiglio della componente studentesca*;
- **bandi di concorso e bandi di gara** – spesso vengono pubblicati utilizzando sostantivi riferiti solo al genere maschile, invece è necessario rispettare sempre il genere considerando che l'utente che accede alla selezione è sia di sesso maschile che femminile. Quando possibile è bene riferirsi sin dall'oggetto a forme che non abbiano un referente di genere (ed. esempio *bando di concorso per il conferimento di incarichi di insegnamento, di un assegno di ricerca*) o altrimenti è meglio dare evidenza ad entrambi i generi (*Procedura valutativa per la chiamata di un professore di prima fascia* → meglio: *Procedura valutativa per la chiamata di un professore o di una professoressa di prima fascia*). Per il/la responsabile del procedimento e i/le componenti della commissione di valutazione bisognerà usare sempre il genere grammaticale corrispondente con il genere della persona che firma o che è nominata in commissione. Nel modello di domanda e dichiarazione sostitutiva di certificazione bisogna dare evidenza a entrambi i generi; mentre per quel che riguarda la determinazione di approvazione degli atti e la nomina del vincitore o della vincitrice è bene conformare il genere grammaticale a quello della persona interessata;
- **contratti a persone fisiche (di insegnamento, per attività di tutorato, per assegni di ricerca)** – in questo caso solitamente il genere del collaboratore o della collaboratrice è noto per cui è necessario conformare lo scritto al genere della persona a cui è assegnato l'incarico.

In ogni caso, l'applicazione di qualunque delle precedenti strategie deve salvaguardare la chiarezza e non determinare ambiguità del testo, evitando così di incidere sulla fluidità della lettura e sulla comprensione del contenuto. Pertanto in casi eccezionali, nei quali il corretto uso del genere nelle varie parti del testo possa non sembrare opportuno ma necessario, si potrebbe ricorrere all'uso del *maschile inclusivo* all'inizio dell'atto amministrativo (es. *regolamento, bando*), inserendo una breve nota per segnalare che la scelta di tale strategia è unicamente per questioni di semplificazione e leggibilità e che l'uso del solo maschile deve intendersi riferito anche al corrispondente termine di genere femminile.