

“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità n.2/2019

ANNO 2022

INDICE

“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità n.2/2019.....	1
ANNO 2022	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	4
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	4
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA..	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	5
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	6
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	9
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ – Part time a richiesta del dipendente	11
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	12
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	12
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	13
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	14

Tipo di amministrazione: UNIVERSITA' NON STATALE

SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Direttore generale									1		1
Dirigenti di II fascia			1					2			3
Funzionari Cat. D		1	3	3			2	15	2		26
Collaboratori Cat. C2	1	4	3	1		2	6	6	1		24
Coadiutori Cat. B2								4	1	1	6
Ausiliari Cat. A				1					2	1	4
Collaboratori Cat. C2 Tempo determinato						2		1			3
Totale personale	1	5	7	5		4	8	28	7	2	67
% sul personale complessivo (67)	1,5%	7,5%	10,4%	7,5%	0,0%	6,0%	11,9%	41,8%	10,4%	3,0%	

Nota Metodologica – Sono state inserite il numero delle persone in servizio al 31/12/2022 per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento).

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%
Tempo Pieno	1	4	7	5	0	17	94%	4	8	20	6	1	39	80%
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	6%	0	0	8	1	1	10	20%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	1	5	7	5	0	18	100%	4	8	28	7	2	49	100%
Totale %	5,6%	27,8%	38,9%	27,8%	0,0%			8,2%	16,3%	57,1%	14,3%	4,1%		

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Particolare Posizione Organizzativa	3	75%	1	25%	4	
Totale personale	18		49		67	
% sul personale complessivo	16,7%		2,0%		6,0%	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1					1	5,9%	3	5	4	4		16	34,8%
Tra 3 e 5 anni			1	1		2	11,8%	1	3	4			8	17,4%
Tra 5 e 10 anni		2	1	1		4	23,5%			2			2	4,3%
Superiore a 10 anni		3	4	3		10	58,8%			16	2	2	20	43,5%
Totale	1	5	6	5		17	100%	4	8	26	6	2	46	100%
Totale %	5,9%	29,4%	35,3%	29,4%				8,7%	17,4%	56,5%	13,0%	4,3%		

Nota Metodologica – Sono state inserite il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per classe di età.

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti (D-U)	%
Direttore generale	0	€ 61.998,94	NON POSSIBILE CONFRONTO	
Dirigenti di II fascia	€ 50.514,65	€ 51.812,69	€ 1.298,04	3%
Funzionari – Cat. D	€ 27.514,53	€ 25.019,76	€ - 2.494,78	-10%
Collaboratori – Cat. C2	€ 22.470,54	€ 21.729,16	€ - 741,38	-3%
Coadiutori – Cat. B2	0	€ 19.448,82	NON POSSIBILE CONFRONTO	
Ausiliari - Cat. A	€ 18.612,61	€ 16.806,93	€ 1.805,28	-11%
Totale personale	17	38	55	

Nota Metodologica – Sono state inserite il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, rapportando all'anno le assunzioni effettuate in corso d'anno.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100%	2	67%	3	75%
Master di I livello						
Master di II livello			1	33%	1	25%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		3		4	100,00%
% sul personale dirigenziale	25%		75%			

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Nota Metodologica – Tabelle compilate per ciascun profilo e livello di inquadramento

FUNZIONARI – CAT. D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			3	16%	3	11,5%
Laurea magistrale	7	100%	15	79%	22	84,6%
Master di I livello			1	5%	1	3,9%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7		19		26	
% sul personale complessivo cat.D	27%		73%			100,00%

COLLABORATORI – CAT. C2	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	7	78%	6	33%	13	48%
Laurea			3	17%	3	11%
Laurea magistrale	2	22%	9	50%	11	41%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	9		18		27	
% sul personale complessivo cat C2	33%		67%			100,00%

COADIUTORI – CAT. B2	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			5	83%	5	83%
Laurea						
Laurea magistrale			1	17%	1	17%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			6		6	
% sul personale complessivo cat.B2			100%			100,00%

AUSILIARI – CAT. A	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	100%	3	100%	4	100%
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		3		4	
% sul personale complessivo cat.A	25%		75%			100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Avviamento A Francese	1	33%	2	67%	3	3%	U
Avviamento A Prove	1	33%	2	67%	3	3%	D
Concorso C2 Francese	1	33%	2	67%	3	3%	U
Concorso C2 prove	1	33%	2	67%	3	3%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A – S.S.D.	3	75%	1	25%	4	4%	D
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A –S.S.D. MAT/04	1	25%	3	75%	4	4%	U
Procedura selettiva per la copertura di n. 1 posto di Professore universitario di ruolo di seconda fascia – S.S.D. SECS-S/03	3	75%	1	25%	4	4%	U
Procedura valutativa di un Ricercatore a tempo determinato di tipologia b), ai fini dell'inquadramento nel ruolo di Professore associato – S.S.D. SECS-P/08	2	50%	2	50%	4	4%	U
Procedura selettiva per la copertura di n. 1 posto di Professore universitario di ruolo di prima fascia- S.S.D. SECS-P/06	4	80%	1	20%	5	5%	Non ancora nominato
Procedura selettiva per la copertura di n. 1 posto di Professore universitario di ruolo di prima fascia- S.S.D. M-PED/02	2	50%	2	50%	4	4%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo B – S.S.D. L-LIN/10	2	50%	2	50%	4	4%	U

Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A – S.S.D. INF/01	2	50%	2	50%	4	4%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A – S.S.D. SECS-P/10	2	50%	2	50%	4	4%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A – S.S.D. SECS-S/06	2	50%	2	50%	4	4%	U
UNIVDA/SHS/01/2021	2	67%	1	33%	3	3%	U
UNIVDA/MEDIA/01/2022	1	33%	2	67%	3	3%	U
UNIVDA/PRIN20/01/2022	2	67%	1	33%	3	3%	U
UNIVDA/MONTUR/01/2022	2	67%	1	33%	3	3%	U
UNIVDA/MONTUR/02/2022	2	67%	1	33%	3	3%	U
UNIVDA/AR/01/2022	2	67%	1	33%	3	3%	U
UNIVDA/MEDIA/02/2022	1	33%	2	67%	3	3%	U
UNIVDA/MONTUR/03/2022	2	67%	1	33%	3	3%	U
UNIVDA/AS/01/2022	1	33%	2	67%	3	3%	D
UNIVDA/POFSE/01/2022	2	67%	1	33%	3	3%	D
UNIVDA/POFSE/02/2022	2	67%	1	33%	3	3%	D
UNIVDA/POFSE/03/2022	2	67%	1	33%	3	3%	D
UNIVDA/POFSE/04/2022	1	33%	2	67%	3	3%	U
UNIVDA/POFSE/05/2022	1	33%	2	67%	3	3%	D
UNIVDA/POFSE/06/2022	2	67%	1	33%	3	3%	U
UNIVDA/POFSE/07/2022	1	33%	2	67%	3	3%	D
totale personale	53	52%	48	48%	101	100%	
% su personale complessivo	52%		48%				

Nota Metodologica – Sono state inserite per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale tecnico amministrativo, di personale docente e assegni di ricerca) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ – Part time a richiesta del dipendente

	UOMINI						DONNE					
Classi età \ Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Part time verticale - 83,33%											1	
Part time verticale – 89,16%								1				
Part time verticale – 91,66%								1				
Part time orizzontale – 77,78%	1											
Part time orizzontale – 81,66%								2				
Part time orizzontale – 83,33%								1				
Part time orizzontale – 87,50%								1				
Part time orizzontale – 88,89%									1			
Part time misto – 67,12								1				
Part time misto – 81,48%								1				
Totale		1				1		8	1	1	11	
Totale %		9%				9%		73%	9%	9%	100%	

Nota Metodologica: Sono state indicati il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell’anno. Per il part-time è stato specificato il tipo: orizzontale/verticale/misto e la relativa percentuale.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	14	29%	35	71%	49	11%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	23	6%	355	94%	378	83%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (mezze giornate)	13 mezze giornate	46%	15 mezze giornate	54%	28 mezze giornate	6%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)		18	36	20		74	12%			108	20	6	134	9%
Aggiornamento professionale	30	117	262	129		538	88%	84	166,5	855,5	174,5	17	1297,5	89,8%
Competenze manageriali/Relazionali											3,5		3,5	0,2%
Tematiche CUG										8			8	1%
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	30	135	298	149		612	100%	84	166,5	971,5	198	23	1443	
Totale ore %	5%	22%	49%	24%				6%	11%	67%	14%	2%		

Nota Metodologica – Sono state inserite la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione indicati.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Il Comitato Permanente di Garanzia è stato costituito con Deliberazioni del Consiglio dell'Università n. 13 del 29 marzo 2022 e n. 46 del 24 maggio 2022. Nel corso del 2023 il Comitato ha completato la redazione del documento Azioni Positive inserito nel PIAO che sarà portato in approvazione al Consiglio dell'Università del 27 aprile 2023.

Dal momento della sua recente costituzione il CPG (CUG) ha portato a termine:

- la revisione del regolamento relative al suo funzionamento
- ha messo a punto un codice di comportamento attualmente in esame presso la direzione generale

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Rendere consapevole la componente amministrativa, docente e studentesca dell'esistenza del CPG (CUG) e delle finalità che riveste

Azioni:

- A. Realizzazione di un'attività di formazione tramite sessioni informative specifiche articolate in almeno un incontro con ciascuna componente universitaria
- B. Revisione del regolamento della carriera alias.
- C. Creazione di una pagina dedicata al CPG (CUG) sul sito istituzionale

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo; personale docente; studentesse e studenti.

Misurazione:

- A. Numero dei partecipanti alle sessioni informative
- B. Scrittura del nuovo regolamento
- C. Numero di accessi alla pagina del sito di ateneo dedicata al CPG (CUG)

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa

Iniziativa n. 2 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione dell'Università.

Azioni:

- A. Predisposizione di linee guida per il linguaggio attento alle differenze di genere da utilizzare nelle attività amministrative, istituzionali e quotidiane.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo; personale docente; studentesse e studenti.

Misurazione: Redazione di tre linee guida, una per ogni componente della comunità accademica, e relativa diffusione tramite e-mail con file attached. Pubblicazione nel sito di ateneo.

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa

Iniziativa n. 3 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Rilevare e valutare il diverso impatto delle politiche attuate dall'Università sull'intera comunità di personale tecnico- amministrativo, personale docente e studenti

Azioni:

- Formazione di due gruppi di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e personale docente

Misurazione: Scrittura dei due documenti e relativa diffusione (pubblicazione sul sito e invio a tutto il personale con file attached)

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa

Iniziativa n. 4 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Dotarsi di strumenti di rilevazione e procedure di segnalazione di azioni vessatorie, molestie e discriminazioni per incrementare la consapevolezza collettiva e istituzionale, garantire la tutela individuale, abbassare la soglia di accettazione sociale e quella di reazione individuale, sviluppare una cultura e un clima lavorativo attento alle persone.

Azioni:

- A. Realizzazione, nell'ambito dei questionari annuali dell'Ateneo di rilevazione delle opinioni della componente studentesca su didattica e servizi, di uno spazio dedicato a molestie, discriminazioni, condotte vessatorie (4/5 domande).
- B. Definizione di una procedura codificata ed esplicita per la segnalazione di comportamenti e condotte vessatorie, molestie o discriminazioni, a cui possa accedere tutta la comunità universitaria (compreso il personale ausiliario, di servizio e in appalto che opera nei locali dell'Ateneo).
- C. Verifica di un piano di fattibilità, valutando costi e possibilità, per dotare l'Ateneo di una consigliera o di percorsi *di fiducia*.

- D. Progettazione e implementazione di una pagina del sito, di facile accesso, dedicata a comportamenti vessatorie, molestie e discriminazioni in Ateneo: informazioni su queste condotte, procedure di segnalazione e azioni dell'Ateneo.
- E. Valutazione di fattibilità sulla realizzazione, nell'ambito della suddetta pagina del sito, di uno spazio di segnalazione anonima (con campi a risposta chiusa e aperta), a scopo di rilevazione del fenomeno nel suo complesso e dimostrazione di attenzione alla questione.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e personale docente

Misurazione:

- A. Risposte ai questionari e numero di segnalazioni emerse non attraverso i questionari
- B. Scrittura della procedura e sua diffusione a tutte le persone interessate
- C. Stesura di un documento che contenga costi e benefici legati alla presenza di una consigliera di fiducia
- D. Numero di accessi alla pagina del sito
- E. Numero delle segnalazioni anonime

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa

Iniziativa n. 5 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Diffondere la conoscenza su concetti fondamentali di vessazioni, discriminazione e molestia, le diverse forme attraverso cui si esplicano e si definiscono, al fine di aumentare la consapevolezza complessiva e sensibilizzare la comunità universitaria nel suo complesso.

Azioni:

- A. Realizzazione, nell'ambito del piano formativo per il personale di ruolo (docente e TAB), di percorsi formativi brevi (2/3 ore) su stereotipi e pregiudizi, il ruolo di categorizzazione, denominazione ed etichettamento di tratti e comportamenti..
- B. Realizzazione, nell'ambito del piano formativo per il personale di ruolo (docente e tecnico-amministrativo), di una formazione (2/4 ore) su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni: loro riconoscimento, definizione, conseguenze e contrasto (cioè, per spiegare in maniera semplice e immediata cosa sono e come vanno identificate, contrastate e prevenute, ad esempio presentando casi esemplificativi specifici dal carattere più o meno ambiguo).
- C. Realizzazione di brevi incontri rivolti alla componente studentesca, *advanced students*, borsisti, assegnisti e contrattisti su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni (uno per Dipartimento): loro riconoscimento, definizione, conseguenze e contrasto (cioè, per spiegare in maniera semplice e immediata cosa sono e come vanno identificate, contrastate e prevenute, ad esempio presentando casi esemplificativi specifici dal carattere più o meno ambiguo).

- D. Valutazione di fattibilità ed eventuale implementazione di strumenti informativi (pagina sito, dépliant, dispense, manifesti, ecc) su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni: loro riconoscimento e definizione.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e personale docente

Misurazione:

- A. Numerodi seminari erogati e numero di partecipanti
- B. Numero di seminari erogati e numero di partecipanti
- C. Numero di incontri realizzati e numero di partecipanti
- D. Stesura di un documento di valutazione di fattibilità per la realizzazione di strumenti informativi

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa

Iniziativa n. 6 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Incidere sul e migliorare il benessere organizzativo/stress lavoro correlato, nonché il livello di soddisfazione delle risorse umane, mediante una ricerca che utilizzi tecniche di indagine sia qualitative sia quantitative (interviste, questionari, focus group, ...), e che costituisca la base su cui individuare opportune azioni di intervento.

Azioni:

- A. Analizzare i risultati e i limiti dei questionari somministrati nell'indagine del 2021 e 2022, che derivano dal template standardizzato proposto dalla Funzione pubblica/ANAC;
- B. Portare a termine un'indagine –rivolta al personale docente e non docente- sullo stress lavoro correlato/benessere organizzativo, inteso quest'ultimo come la capacità dell'organizzazione di promuovere la salute psico-fisica dei propri dipendenti attraverso un ambiente di lavoro adeguato e che riconosca e valorizzi le potenzialità individuali;
- C. A partire dai risultati della ricerca individuare le possibili azioni di miglioramento per le tematiche ritenute più critiche.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e personale docente

Misurazione:

- A. Riunione del CUG (CPG) per la presentazione dell'analisi
- B. Realizzazione di uno studio quali-quantitativo sul benessere organizzativo e lo stress lavoro/lavoro correlato e diffusione dei risultati attraverso incontri con tutto il personale coinvolto
- C. Numero di azioni di miglioramento individuate/definiti

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: assegno di ricerca

Iniziativa n. 7 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Rendere il lavoro agile una modalità ordinaria di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia

Azioni:

- A. Promuovere attività di informazione, formazione, nonché monitoraggio delle fasi di avvio e di consolidamento del lavoro agile;

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo

Misurazione: Incontri di formazione e reportistica/relazioni di monitoraggio a seguito dell'avvio del lavoro agile.

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa

Iniziativa n. 8 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Favorire lo scambio di informazioni e il confronto (con particolare riferimento ai Piani di Azioni Positive, al bilancio di genere e alle esperienze di formazione) per sostenere la diffusione di conoscenze tra i soggetti che compongono la rete.

Azioni:

- A. Partecipazione agli incontri della rete CUG regionale
- B. Partecipazione al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane;

Attori Coinvolti: membri del CUG

Misurazione:

- A. Numero di incontri della rete CUG regionale che hanno visto la partecipazione di membri del CUG
- B. Numero di membri del CUG che hanno partecipato al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane

Beneficiari: membri del CUG

Spesa: budget CUG 2023

Iniziativa n. 9 – Prevista nel piano triennale di Azioni positive

Obiettivo: Partecipare alla costruzione di una rete di sostegno tra i CUG locali e nazionali per affrontare questioni e problematiche inerenti le materie di pertinenza del CUG

Azioni:

- A. Sostegno alle iniziative pubbliche organizzate dalla Consigliera di Parità Regionale in particolare sostegno alla giornata del 25 novembre “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne”.

Attori Coinvolti: membri del CUG

Misurazione:

- A. Numero di iniziative pubblicizzate attraverso l’invio di una e-mail a tutta la comunità universitaria e realizzazione di un incontro con la Consigliera di Parità.

Beneficiari: membri del CUG

Spesa: budget CUG