



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

Relazione del Comitato Permanente di Garanzia dell'Università della Valle d'Aosta –
Université de la Vallée d'Aoste

ANNO 2022



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

- Al Direttore generale
Dott.ssa Lucia Ravagli Ceroni

 - Alla Rettrice
Prof.ssa Mariagrazia Monaci

 - Al Nucleo di Valutazione

 - Università della Valle d'Aosta – Université de
la Vallée d'Aoste
Sede

 - Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica,
Dipartimento delle Pari Opportunità
- Mail : monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

AL 31 dicembre 2022



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle Amministrazioni Pubbliche”*.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dai Servizi del Personale sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Ateneo nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale dell'Università è suddiviso in due categorie: personale tecnico amministrativo e personale docente. La situazione al 31 dicembre 2022 viene analizzata per le due categorie nelle due sottosezioni seguenti.

Sezione 1.1 – Personale tecnico amministrativo

La prima parte della Sezione 1 mira ad analizzare i dati relativi al personale tecnico amministrativo messi a disposizione dai Servizi del Personale. Alla data del 31 dicembre 2022, l'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste conta 63 dipendenti in servizio assunti a tempo indeterminato. Di questi, la maggioranza sono donne (71,43%). La relazione tra appartenenza di genere e inquadramento conferma i dati degli anni precedenti, in termini percentuali si rilevano infatti valori più o meno simili, tra i generi, nelle categorie C, D e dirigenti.

Se esaminiamo i dati in riferimento all'età, notiamo che la maggior parte dei/delle dipendenti si concentra nella fascia di età 41-50. Con riferimento all'Ateneo, l'età non sembra avere un'importante influenza sulla carriera, anche se esaminiamo i dati in un'ottica di genere. Le persone con un inquadramento più alto (PPO e Dirigenti) hanno nella maggioranza dei casi, sia uomini sia donne, un'età compresa dai 41 ai 50 anni. L'Università della Valle d'Aosta si conferma un Ateneo relativamente giovane anche rispetto alla propria classe dirigente.

Contrariamente alla tendenza macro che vede i ruoli apicali ricoperti da uomini, nell'Ateneo le posizioni amministrative di vertice sono prevalentemente ricoperte da donne.

TABELLA 1.1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' 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: e' stato inserito 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).

La successiva tabella rispecchia la tendenza nazionale per cui l'istituto giuridico del part time è utilizzato prevalentemente dalle donne; infatti solo un uomo è in part time (rappresentando il 6% degli uomini complessivamente in servizio) rispetto a 10 donne (20% delle donne complessivamente in servizio).

TABELLA 1.1.2 – 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	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
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%		



Da un'analisi relativa alle posizioni di responsabilità (non dirigenziali), denominate in Ateneo "Particolari Posizioni Organizzative", in riferimento al numero complessivo dei due generi presenti in Università, si può evidenziare che su 18 uomini, il 16,7% ha raggiunto questo livello di inquadramento, mentre per quanto riguarda le donne, la percentuale scende al 2% (1 su 49).

TABELLA 1.1.3 - 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%	

La tabella sottostante mostra una quota consistente di personale permanere nei profili e livelli non dirigenziali (medio profilo) da oltre 10 anni. L'anzianità di permanenza nel profilo caratterizza maggiormente gli uomini.

TABELLA 1.1.4 - 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: è stato inserito il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per classe di età.



I dati relativi al divario economico rivelano una tendenza opposta a quella nazionale per i dirigenti di II fascia, in quanto la retribuzione degli uomini è inferiore a quella delle donne.

TABELLA 1.1.5 - 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	
			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 – E' stato inserito 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.



Rispetto al titolo di studio si può evidenziare che il personale tecnico - amministrativo dell'Ateneo presenta un livello mediamente alto. L'istruzione di livello superiore alla laurea è posseduto, oltre che dal personale dirigenziale, anche dal 65% del personale inserito negli altri inquadramenti.

Se calcoliamo il dato delle laureate e dei laureati (non dirigenti) sui relativi totali delle due categorie di genere, constatiamo che gli uomini laureati rappresentano il 53% (9 su 17 uomini totali), mentre le donne laureate rappresentano il 70% (32 su 46 donne totali).

TABELLA 1.1.6 - 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 1.1.7 - 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	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			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	25%		75%			100,00%



Sezione 1.2 – Personale docente

La seconda parte della Sezione 1 mira ad analizzare i dati relativi al personale docente messi a disposizione dai Servizi del Personale. Il totale dei/delle docenti, alla fine del 2022, è pari a 50 unità, di cui il 56% sono uomini e il 44% sono donne.

Se esaminiamo i dati in riferimento all'età, notiamo che la maggior parte dei/delle docenti si concentra nella fascia di età 51-60 anni con una netta prevalenza di uomini in questa fascia d'età (20 su 28).

Tra i Professori Ordinari, si può segnalare una percentuale femminile del 27,27% (6 donne su 22 totali), di poco superiore a quella degli uomini pari al 17,86% (5 su 28) per quanto riguarda gli uomini.

TABELLA 1.2.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<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
Professori Ordinari	0	1	1	3	0	0	0	1	5	0
Professori Associati	0	0	2	11	1	0	1	2	5	0
Ricercatori di ruolo	0	0	0	6	1	0	0	3	1	2
Ricercatori a tempo det	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0
TOTALE PERSONALE (50)	0	3	3	20	2	0	2	7	11	2
% sul personale complessivo	0%	6%	6%	40%	4%	0%	4%	14%	22%	4%

Nota Metodologica: E' stato inserito il numero dei/delle docenti in servizio al 31 dicembre 2022.



TABELLA 1.2.2 - 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	0	3	1	5	0	9	18%	0	1	2	0	0	3	6%
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	1	0	3	6%	0	1	1	3	0	5	10%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	1	0	1	2%
Superiore a 10 anni	0	0	0	14	2	16	32%	0	0	4	7	2	13	26%
Totale	0	3	3	20	2	28		0	2	7	11	2	22	
Totale %	0	6%	6%	40%	4%			0	4%	14%	22%	4%		

Nota Metodologica: E' stato inserito il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per classe di età.

Per i professori ordinari e i ricercatori a tempo determinato, in media è più alta la retribuzione femminile, mentre per i professori associati e i ricercatori di ruolo è più alta la retribuzione maschile. Il divario più elevato si registra tra i professori associati (-21,55%). Se si considera la retribuzione globalmente media maschile e femminile, invece, la differenza è minima.

TABELLA 1.2.3 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCHEMENSIVE 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)	%
Professori Ordinari	79.331,13	86.809,13	7.478,00	8,61%
Professori Associati	52.863,84	43.492,32	-9.371,52	-21,55%
Ricercatori di ruolo	44.563,58	42.884,64	-1.678,94	-3,92%
Ricercatori a tempo det.	23.024,84	28.031,06	5.006,22	17,86%
Retribuzione media	49.945,85	50.304,29	358,44	0,71%



Nota Metodologica: E' stato inserito il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compreso il trattamento accessorio del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	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
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: E' stato indicato 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.

In riferimento alla successiva tabella, dall'analisi dei dati si evidenzia che i permessi per congedi parentali e i permessi per L. 104/1992 sono maggiormente utilizzati dalla componente femminile. In relazione ai congedi parentali si conferma la tendenza nazionale tale per cui le donne richiedono maggiormente permessi giornalieri mentre per gli uomini non c'è una così evidente differenza.

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%



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive

Il Piano Triennale di Azioni Positive nel 2022 non è stato adottato in quanto il Comitato Permanente di Garanzia (d'ora in poi indicato come CUG) è stato costituito nel marzo del medesimo anno. Il Piano Triennale di Azioni Positive (2023-2025) sarà esaminato dal Consiglio dell'Università in una delle prossime sedute. Esso prevede nel 2023 le seguenti azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro.

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

Obiettivo: Rendere consapevole la componente amministrativa, docente e studentesca dell'esistenza del 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 CUG sul sito istituzionale.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo; personale docente e membri del CUG.

Misurazione:

- A. Numero di sessioni informative realizzate e numero di partecipanti per ogni sessioni informative;
- B. Scrittura del nuovo regolamento;
- C. Numero di accessi alla pagina del sito di ateneo dedicata al 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, membri del CUG.

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 rispettivamente del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo, personale docente e membri del CUG.

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

Beneficiari: PTA, Personale docente e studenti.

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, personale docente, componenti del CUG ed eventuali consulenze su aspetti procedurali e legali

Misurazione:

- A. Risposte nei questionari relative a molestie, discriminazioni, condotte vessatorie e numero di segnalazioni emerse non attraverso i questionari.
- B. Scrittura e approvazione dal Consiglio dell'Università di un codice di comportamento contenente la procedura (per la segnalazione di comportamenti e condotte vessatorie, molestie o discriminazioni) 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 dedicata a comportamenti vessatorie, molestie e discriminazioni in Ateneo.
- 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, personale docente, componenti del CUG e consulenti esterni.

Misurazione:

- A. Numero di 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, personale docente e assegnista di ricerca.

Misurazione:

- A. Riunione del CUG per la presentazione dell'analisi.
- B. Realizzazione di uno studio quali-quantitativo sul benessere organizzativo e lo stress lavoro/lavoro correlato.
- C. Numero di incontri per la diffusione dei risultati.
- D. Numero di partecipanti agli incontri di diffusione dei risultati.
- E. Numero di azioni di miglioramento individuate/definiti.

Beneficiari: PTA e Personale docente.

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 e membri del CUG.

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

Beneficiari: personale tecnico-amministrativo.

Spesa: l'azione non comporta 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 2023.

Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Data la recente composizione del CUG, gli interventi di formazioni su tipiche tematiche di cui si occupa il CUG sono in corso di progettazione e saranno erogate nel triennio 2023-2025.

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: E' stata inserita la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione indicati.

Adozione bilancio di genere

Il bilancio di genere è in fase di stesura e sarà terminato entro l'autunno del 2023.



Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

La composizione delle commissioni di concorso rispetta i regolamenti interni attivi presso l'ateneo.

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	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%	



Nota Metodologica: Sono stati inseriti 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.

Differenziali retributivi uomo/donna

Si veda la tabella 1.1.5 a pagina 7 e 1.2.3 a pagina 11.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Pur non essendo più obbligatorio, ai sensi del Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, l'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste ritiene opportuno continuare a pubblicare i dati relativi allo stress lavoro correlato e al benessere organizzativo come ulteriore misura di trasparenza.

Dal mese di febbraio 2014 l'Università della Valle d'Aosta ha somministrato a tutto il personale tecnico-amministrativo, annualmente, un questionario volto a rilevare il grado di benessere organizzativo di tutta l'Amministrazione.

Sulla base degli esiti dell'ultimo questionario somministrato al personale nell'anno 2021 (<https://www.univda.it/wp-content/uploads/2018/10/Esiti-Questionario-benessere-organizzativo-anno-2021.pdf>), l'Ateneo dichiara elevati livelli di "Benessere organizzativo" e l'assenza di problematiche relative allo "Stress lavoro correlato".

Dal mese di novembre 2013, con cadenza biennale, l'Università della Valle d'Aosta ha svolto una rilevazione per la Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, somministrando un questionario ad un campione rappresentativo del personale tecnico-amministrativo.

Gli esiti e il punteggio finale ottenuto dalla rielaborazione dei questionari classificano l'Ateneo valdostano in una zona verde corrispondente ad un "livello di rischio non rilevante" (<https://www.univda.it/wp-content/uploads/2018/10/Totale-punteggi-stress-lavoro-correlato-anno-2020.pdf>).

Come è riportato nel manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. fornito dall'I.N.A.I.L., ciò significa che dall'analisi degli indicatori non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Il CUG ha, infine, preso in esame i dati emersi dal questionario sul benessere organizzativo 2021 di Ateneo, evidenziando in merito che i segnali di disagio superano in più punti e su più temi la soglia di un'aleatorietà residuale tendenzialmente riconducibile a idiosincrasie individuali, ma presentano al contrario pattern ricorrenti che lasciano ipotizzare la rilevanza di fattori organizzativi che necessiterebbero di ulteriori analisi. Inoltre, si segnala che in relazione ad almeno alcune sezioni del questionario il numero di mancate risposte appare significativo.

Proprio in questa prospettiva di approfondimento, il CUG nel corso del 2023 chiederà in merito alla "rilevazione per la Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" di poter avere maggiori informazioni circa la metodologia utilizzata, la numerosità campionaria e lo strumento di rilevazione impiegato.



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

I dati saranno oggetto di appositi approfondimenti a cura di un gruppo di lavoro e di una ricerca dal titolo “Star bene in ateneo: il benessere organizzativo all’università della Valle d’aosta” che si concluderà nel febbraio 2024.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La recente costituzione del CUG non permette di fornire dati su questa sezione.



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- *Modalità di nomina del CUG* - 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.
- *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001* – Il budget nella 2022 è stato di 674,30 euro, utilizzato per l'iscrizione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università e al relativo congresso.
- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione* – Non previste nell'anno 2022.
- *Riconoscibilità/visibilità* – A causa della recente costituzione non sono previsti spazi fisici destinati al CUG, mentre la pagina virtuale nel sito di ateneo sarà realizzata nel 2023.
- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG* – Non previsti a causa della recente costituzione.
- *Frequenza e temi della consultazione* – Nel corso del 2022 il CUG si è riunito 6 volte. I temi in discussione sono stati prevalentemente: la predisposizione del piano e l'attuazione delle azioni positive; le modalità di funzionamento e organizzazione interna dell'organo; le azioni di contrasto alle violenze e alle molestie; il benessere organizzativo.
- *Presenza in carico dei pareri* – Il CUG ha espresso parere favorevole rispetto lo schema di Regolamento per la disciplina del lavoro agile dell'Università della Valle d'Aosta.
- *Collaborazioni esterne/interne* – Il presidente del CUG partecipa regolarmente alla rete CUG regionale costituita dalla Consiglieria Regionale di Parità (Dr.ssa Katya Foletto) e ne sostiene e promuove le iniziative. Il 14 novembre il CUG ha incontrato, in modalità telematica, la Prof.ssa Tindara Addabbo - Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

B. ATTIVITA'

Il Comitato Permanente di Garanzia dell'Università della Valle d'Aosta si è ricostituito nel corso dell'anno 2022 pertanto nella relazione non è possibile inserire informazioni circa i seguenti aspetti:

- la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente;
- la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente.



Si elenca quindi unicamente una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno 2022 precisando che, a causa della recente costituzione e anche per le ridotte dimensioni dell'Ateneo, il CUG non ha potuto occuparsi compiutamente di tutti i punti proposti nello schema di relazione.

Il CUG nel periodo di effettiva attività si è riunito 6 volte nelle seguenti date:

- 08 giugno 2022;
- 27 giugno 2022;
- 21 settembre 2022;
- 13 ottobre 2022 (in modalità telematica);
- 14 novembre 2022;
- 21 dicembre 2022;

Nelle prime riunioni l'attività si è concentrata nell'organizzazione dei lavori del CUG e nella definizione di un metodo di lavoro. A seguito dell'analisi sono stati individuati dei "gruppi di lavoro" incaricati di effettuare apposite istruttorie sulle principali tematiche di lavoro del CUG (Piano delle azioni positive, Gender Equality Plan, Bilancio di genere, Benessere organizzativo).

Nella riunione svoltasi in data 21 settembre è stato approvata una proposta di Regolamento di funzionamento del Comitato Permanente di Garanzia dell'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste. Il Regolamento è stato approvato dal Consiglio dell'Università ed emanato con Decreto Rettorale n. 162 del 14 novembre 2022.

Nella medesima riunione è stato approvato il documento "Azioni positive" destinato a confluire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ateneo. Il documento è stato aggiornato nella riunione svoltasi nel mese di dicembre al fine di permetterne l'approvazione in occasione della seduta del Consiglio nell'Università prevista nel mese di gennaio 2023.

Il documento è articolato nelle seguenti 4 aree di intervento:

- Area 1- Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere in relazione alle differenze all'interno della comunità accademica;
- Area 2 - Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni;
- Area 3 - Sostenere la cultura del benessere organizzativo;
- Area 4 - Contribuire alla costruzione di una rete di alleanze tra i CUG regionali, nazionali ed europei.

Ad ogni area di intervento corrispondono delle azioni positive che vengono dettagliate con particolare riferimento ai soggetti destinatari, ai principali soggetti coinvolti nell'attuazione nonché ai tempi di realizzazione.

Nella riunione svoltasi nel mese di settembre il CUG ha, inoltre, formulato ai competenti Organi di Ateneo la richiesta di assegnazione di un proprio budget per l'anno 2023.

Il Presidente del CUG ha partecipato al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane svoltosi ad Ancona nel mese di ottobre.

Nella riunione svoltasi il 13 ottobre il CUG ha esaminato lo schema di Regolamento per la disciplina del lavoro agile dell'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste, esprimendo un parere favorevole.

Nella riunione svoltasi il 14 novembre il CUG ha incontrato, in modalità telematica, la Prof.ssa Tindara Addabbo - Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. Nel corso dell'incontro la Prof.ssa Addabbo ha presentato la composizione della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, spiegandone le funzioni ed evidenziando come la Conferenza dia opportunità di confronto ed assistenza ai vari affiliati.



Nel corso dell'anno 2022 il CUG ha effettivamente sfruttato le opportunità offerte dalla Conferenza con la partecipazione di numerosi componenti del CUG ai seminari organizzati in modalità telematica.

Nel corso dell'anno 2022 il CUG aveva in programma di incontrare anche la Consigliera di parità della Regione Autonoma Valle d'Aosta, Dott.ssa Katya Foletto, ma l'incontro è stato posticipato all'inizio dell'anno 2023. Nel corso dell'anno 2022 il Presidente del CUG ha provveduto ad incontrare la Consigliera di parità, i Presidenti dei CUG attivi nella regione e i referenti di alcune associazioni, al fine di costruire una rete di relazioni del CUG.

Nella riunione svoltasi in data 21 dicembre il CUG ha esaminato una prima bozza di un Codice per la tutela della dignità e la prevenzione di discriminazioni e molestie nella comunità universitaria, la cui approvazione definitiva è prevista nel corso dell'anno 2023.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Un dato rilevante della situazione del personale è la presenza delle donne che sono maggiori rispetto agli uomini nelle posizioni amministrative di vertice. Per quanto concerne l'utilizzo del part-time > 50% l'Ateneo rispecchia la tendenza nazionale; esso è maggiormente utilizzato dalle donne.

Assunzioni e PNRR - Per quanto riguarda il **personale tecnico amministrativo**, non ci sono state assunzioni "PNRR", mentre le assunzioni complessive sono state 8, tutte di genere femminile. Queste 8 assunzioni riguardano 5 tecnici amministrativi a tempo indeterminato (di cui una era già precedentemente assunta a tempo determinato), mentre 3 sono relative a tecnici amministrativi a tempo determinato. Per quanto riguarda il **personale docente**, non ci sono state assunzioni "PNRR", mentre le assunzioni complessive sono state 6 (2 uomini e 4 donne).

Nel dato relativo alle donne sono inserite:

- una ricercatrice a tempo determinato (di tipo B) già assunta, che a seguito di valutazione è diventata professoressa associata;
- una professoressa che ha preso servizio a seguito di mobilità interuniversitaria/scambio contestuale (ai sensi dell'articolo 7, comma 3, Legge 240/2010) con altra docente.

Il CUG auspica che negli anni futuri l'amministrazione di Ateneo consideri la necessità di incrementare risorse in favore del Comitato, onde evitare il rischio di una ricostituzione meramente formale del CUG. La possibilità che il Comitato intervenga in tutte le aree del benessere lavorativo e nel contrasto a tutte le forme di discriminazione e violenza è subordinata anche a una dotazione finanziaria adeguata. Tale dotazione è necessaria affinché il CUG possa operare efficacemente, attivando una molteplicità di azioni volte al miglioramento delle condizioni di lavoro di tutte le persone che partecipano alla vita dell'Ateneo valdostano. Il CUG dev'essere pensato anche come strumento per contribuire a migliorare il livello di attrattività dell'università. Attrattività che si può implementare creando condizioni di lavoro che favoriscano l'iniziativa personale e la condivisione di obiettivi per la realizzazione delle strategie dell'ateneo e aumentarne il livello di autorevolezza nella percezione da parte dei partner esterni e della collettività.