



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Al Magnifico Rettore dell'Università di Verona
Prof. Pier Francesco Nocini

Al Presidente del Nucleo di Valutazione
Prof. Antonio Schizzerotto

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020 su dati 2019



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 presente direttiva.

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 dall’amministrazione.

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 dagli uffici risorse umane 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 dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.).

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



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione si propone un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa e di responsabilità.

Le tabelle di riferimento sono da 1.1. a 1.4., da 1.6 a 1.7.

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

1.1.a RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

a) Tabella per gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per incarico:

La tabella mostra la ripartizione per gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico, restituendo un quadro sostanzialmente paritario.

Gli organi di vertice analizzati sono il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione e mostrano la composizione di 3 unità di genere maschile e 2 unità di genere femminile, così ulteriormente suddivisi: un componente di genere maschile, nella fascia di età 41-50, siede in Cda; due componenti di genere maschile, nella fascia di età 41-50 siedono in SA; una componente di genere femminile, nella fascia di età 31-40, siede in SA e una componente di genere femminile, nella fascia di età 41-50, siede in SA.

Tutti i componenti appartengono a livelli di inquadramento fra D ed EP: i 3 componenti di genere maschile sono inquadrati nei livelli D1, D3, EP2; le 2 componenti di genere femminile sono inquadrati nei livelli D1 ed EP3.

1.1.a RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

b) Tabella per il personale dirigenziale, dettagliata per incarico:

La tabella mostra la ripartizione per il personale dirigenziale, dettagliata per incarico, restituendo anche in suddetti casi un quadro sostanzialmente paritario.

Il personale dirigenziale, compreso il ruolo del direttore generale, è equamente distribuito in 4 unità di genere maschile e 4 unità di genere femminile; tutte le unità sono in una fascia d'età compresa fra 51-60 anni.

1.1.a RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

c) Tabella per il personale non dirigenziale:

La tabella riporta tutti i livelli di inquadramento per il personale TA a tempo indeterminato (dall'inquadramento B2 a EP5) e per il personale TA a tempo determinato, oltre alle categorie C e D, anche il personale dei CEL.

La tabella restituisce per il personale TA a tempo indeterminato una significativa prevalenza della componente femminile: 240 M e 465 F, corrispondente al 34% per il genere maschile e 66% per il genere femminile.

Per il personale TA a tempo determinato, detta prevalenza appare ancor più marcata: 15 M e 37 F, corrispondente al 29% per il genere maschile e 71% per il genere femminile.

Per entrambe le categorie, le fasce d'età maggiormente interessate sono quelle 41-50 e 51-60.

1.1.b RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO



La tabella in questo caso riporta un quadro piuttosto significativo. Il personale docente nei numeri assoluti è così ripartito:

- nella fascia di PO: 74% di genere maschile e 26% di genere femminile;
- nella fascia di PA: 63% di genere maschile e 37% di genere femminile;
- nella fascia complessiva RU+RTDa+RTDb: 45% di genere maschile e 55% di genere femminile.

Per il genere maschile:

nel ruolo di PO, la fascia d'età più rappresentata per gli uomini è quella 51-60 (con 59 unità) e dai 61 (con 54 unità); nel ruolo di PA, si abbassa notevolmente la fascia d'età che interessa soprattutto quella 41-50 (con 87 unità); nei ruoli di ricercatore vecchio regime, la distribuzione nelle fasce d'età si realizza soprattutto da quella 41-50 e seguente (45 unità); nei nuovi ruoli del personale ricercatore a tempo determinato, le fasce interessate sono soprattutto quelle da 31-40 e 41-50 (65 unità complessive).

Per il genere femminile:

nel ruolo di PO, la fascia d'età più rappresentata per le donne è quella 51-60 (con 21 unità) e dai 61 (con 20 unità); nel ruolo di PA, si abbassa notevolmente la fascia d'età che interessa soprattutto quella 41-50 (con 61 unità); anche nei ruoli di ricercatore vecchio regime, la distribuzione nelle fasce d'età si realizza soprattutto da quella 41-50 e seguente (65 unità); nei nuovi ruoli del personale ricercatore a tempo determinato, le fasce interessate sono soprattutto quelle da 31-40 e 41-50 (65 unità complessive).

Si rileva pertanto una importante disparità di genere nei ruoli di professore ordinario, ma anche nella seconda fascia. Considerando, invece, i ruoli di nuovo regime, si può sostanzialmente affermare che il reclutamento è avvenuto su basi sostanzialmente paritarie (45% M e 55% F).

1.2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE E ETÀ E TIPO DI PRESENZA

La tabella, oltre a offrire un dato significativo nella prospettiva del turn-over poiché vi sono 25 unità di personale di genere maschile e 26 di genere femminile che superano i 61 anni, mostra che, nel dato assoluto:

- il 95% del personale di genere maschile è a tempo pieno: 253 unità a fronte di 13 a tempo parziale;
- l'84% del personale di genere femminile è a tempo pieno: 439 unità a fronte di 86 a tempo parziale.

Il tempo parziale (soprattutto nella formula +/- al 50%) è usufruito in maggior parte dal personale TA di genere femminile.

1.3. POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

La tabella consente alcune riflessioni.

Con riferimento alle funzioni specialistiche, i dati offrono un quadro sostanzialmente paritario: 47% di genere maschile e 53% di genere femminile.

Guardando alle posizioni organizzative, il dato è nettamente a favore del genere femminile: con il 69% a fronte del 31% riconosciuto al personale TA di sesso maschile.

Sulle funzioni del tecnico di laboratorio, analogamente, le posizioni di responsabilità sono al 68% affidate a personale di genere femminile, 32% a personale di genere maschile.

Sul dato complessivo, nondimeno, si registra una sostanziale parità, in quanto l'incidenza in valori assoluti delle posizioni di responsabilità riguarda il 24,60% il personale di genere maschile e il 23,89% quello di genere femminile.

Probabilmente, la maggior incidenza nell'utilizzo del part time da parte della componente femminile, sebbene il PT non costituisca fattore ostativo nel conferimento di incarichi di responsabilità, incide in termini assoluti sulla equivalenza della % F-M.



1.4.a ANZIANITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI

La tabella restituisce alcuni dati rilevanti:

- il 38% del personale TA di genere maschile, a fronte del 62% di genere femminile, è nella fascia di anzianità inferiore a 3 anni: di qui, può affermarsi che il reclutamento e l'upgrade degli ultimi hanno sicuramente privilegiato il genere femminile.
- In entrambi i generi, si conferma che la maggior parte del personale è inquadrato da più di dieci anni.

1.4.b ANZIANITÀ DEL PERSONALE DOCENTE

Anche per il personale docente si rileva come, nella classe di anzianità inferiore a tre anni, il reclutamento e l'upgrade degli ultimi abbiano sicuramente privilegiato il genere femminile, seppure in misura meno favorevole rispetto al personale TA (171 M a fronte di 110 F).

Emerge altresì come il personale docente di genere maschile sia in media più vecchio di quello femminile.

1.6 PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Sul personale TA con funzioni dirigenziali, che consta di 7 unità complessive, i dati non appaiono significativi, anche a fronte delle riforme legislative relative ai titoli idonei all'accesso alla qualifica dirigenziale:

- nel genere maschile, 3 unità sono in possesso di laurea magistrale, 1 di dottorato di ricerca;
- nel genere femminile, 1 unità è in possesso di laurea triennale, 1 di laurea magistrale, 1 di master di II livello.

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

CATEGORIA B-TEMPO INDETERMINATO

Non si rilevano particolari profili con riguardo al genere: in tutti i livelli di studio, si registra una leggera prevalenza nel titolo acquisito a favore del genere femminile.

Si rileva, invece, che sul totale di 69 unità di entrambi i generi, 8 donne e 1 uomo possiedono un titolo di studio nettamente superiore al livello di inquadramento (in 4 con laurea triennale, in 4 con laurea magistrale, in 1 con Master di II livello).

CATEGORIA C- TEMPO INDETERMINATO

Nella categoria in esame, si registra una netta prevalenza per il titolo di studio della laurea magistrale a favore del genere femminile (100 unità sul totale femminile di 212 e sul totale complessivo di 308 unità di personale).

Si rileva, inoltre, che sul totale di 308 unità di entrambi i generi, 124 donne e 40 uomini possiedono un titolo di studio nettamente superiore al livello di inquadramento.

CATEGORIA D- TEMPO INDETERMINATO

Anche nella categoria in esame, si registra una netta prevalenza per il titolo di studio della laurea magistrale a favore del genere femminile (92 unità sul totale femminile di 192 e sul totale complessivo di 294 unità di personale).

Anche nella categoria in esame si rileva un'alta scolarizzazione generalizzata: sul totale di 294 unità di entrambi i generi, 139 donne e 67 uomini possiedono un titolo di studio nettamente superiore al livello di inquadramento.

CATEGORIA EP- TEMPO INDETERMINATO

Non si rilevano particolari profili con riguardo al genere: in tutti i livelli di studio, si registra una leggera prevalenza nel titolo acquisito a favore del genere femminile.

ESPERTI LINGUISTICI- TEMPO INDETERMINATO

Non si rilevano particolari profili con riguardo al genere.



CATEGORIA C- TEMPO DETERMINATO

Nella categoria in esame, si registra una netta prevalenza per il titolo di studio della laurea magistrale a favore del genere femminile.

CATEGORIA D- TEMPO DETERMINATO

Non si rilevano particolari profili con riguardo al genere.

ESPERTI LINGUISTICI- TEMPO DETERMINATO

Non si rilevano particolari profili con riguardo al genere.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione si propone un'analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere

La tabella di riferimento sono le 1.9-1.10.

1.9 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Sui dati del part-time (**Tabella 1.2**), già analizzati in precedenza, ci si limita a replicare che il tempo parziale (soprattutto nella formula +/- al 50%) è usufruito in maggior parte dal personale TA di genere femminile:

- il 95% del personale di genere maschile è a tempo pieno: 253 unità a fronte di 13 a tempo parziale;
- l'84% del personale di genere femminile è a tempo pieno: 439 unità a fronte di 86 a tempo parziale.

Si segnala, altresì, dalla Tabella 1.9, che tutti i dipendenti dell'Ateneo appartenenti alla categoria del personale tecnico amministrativo, siano a tempo indeterminato o a tempo determinato, godono di flessibilità in entrata e in uscita. Inoltre, è possibile scegliere fra orario continuato, oppure due rientri settimanali e in quest'ultimo caso, stabilire i giorni di rientro.

In questo caso, fruisce del lavoro con orari flessibili il 33,78% del personale di genere maschile e il 66,22% di quello femminile: del personale di genere maschile, ne fruisce in maggioranza il personale nella fascia d'età 41-50 (94 unità) e 51-60 (89 unità) su 252 unità complessive; del personale femminile, ne fruisce in maggioranza ancora il personale nella fascia d'età 41-50 (209 unità) e 51-60 (182 unità) su 494 unità complessive.

Fruisce del telelavoro in larga maggioranza il personale di genere femminile (44 unità a fronte di 9 unità di personale di genere maschile), sempre nella fascia d'età 41-50 (26 unità).

Il lavoro agile è in via di implementazione, anche considerando la forte e ulteriore spinta alla sperimentazione di smart working dettata dall'emergenza sanitaria da COVID-19

1.10. FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Fruisce dei congedi parentali in larga maggioranza il personale di genere femminile:

- i permessi giornalieri per congedi parentali fruiti sono distribuiti in n. 60 per il genere maschile e in n. 947 per il genere femminile;
- i permessi orari per congedi parentali fruiti sono distribuiti in n. 128 all'interno del solo genere femminile.

Per quanto attiene ai permessi offerti dalla disciplina n. 104/1992:

- i permessi giornalieri ex l. 104 sono fruiti in n. 267 per il genere maschile e in n. 532 per il genere femminile;
- i permessi orari ex l. 104 sono fruiti in n. 1314 per il genere maschile e in n. 2750 per il genere femminile;



Rispetto alle misure di conciliazione del part-time e del lavoro a distanza, nonché per i congedi parentali, che registrano una netta prevalenza per il genere femminile (forse anche connessa alle funzioni parentali), le misure predisposte dalla legge 104 mostrano una distribuzione in termini di genere che appare in un disequilibrio meno marcato, ma sempre significativo: il dato potrebbe rappresentare una maggiore distribuzione fra generi delle funzioni di cura connesse alle esigenze previste dalla legge 104.

SEZIONE 3. PARITÀ'/PARI OPPORTUNITÀ

A) Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021:

Iniziativa n. 1 Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni

Obiettivo: Promuovere una cultura per le pari opportunità e la lotta alle discriminazioni, al mobbing, molestie e violenze

Per l'anno 2020, l'Ateneo, attraverso il Cug, si impegna a far conoscere al personale e alla componente studentesca il ruolo del Comitato, le iniziative e le attività intraprese mediante la preparazione di materiale divulgativo (locandine, pieghevoli, comunicazioni on-line), grazie all'importante supporto dell'Area Comunicazione e alla Governance di Ateneo, e attraverso l'implementazione della pagina on-line esistente, nella quale includere finalità, compiti e struttura del Comitato, le attività svolte e quelle in calendario, i progetti attuati, documenti e ogni informazione utile per diffondere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità. L'attività di terza missione, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, è svolta attraverso seminari, incontri, tavole rotonde, spettacoli per sensibilizzare il personale e la componente studentesca dell'Ateneo, nonché la cittadinanza su tematiche attinenti alle pari opportunità, alla conciliazione tra vita lavorativa e personale, alle forme di discriminazione, realizzando una solida collaborazione con gli enti locali e con le associazioni del territorio interessate a valorizzare tali questioni.

In particolare, si conferma la volontà di promuovere iniziative in occasione di ricorrenze di valore simbolico, quali: la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), il transgender day of remembrance (20 novembre), la giornata europea per la parità retributiva (28 febbraio), la giornata internazionale della donna (8 marzo), la giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (17 maggio). Si conferma inoltre il sostegno, attraverso la concessione del patrocinio, delle attività di ricerca, di didattica e di terza missione della comunità universitaria, compreso l'appuntamento ricorrente del convegno annuale Le radici dei diritti, promosso dal gruppo omonimo, costituito da docenti dell'Ateneo veronese, da rappresentanti del Cug e da docenti delle scuole superiori della provincia di Verona, che vede un valido rapporto tra Ateneo e scuole del territorio.

Azioni: organizzazione di eventi; autorizzazione all'uso del logo di ateneo/Cug.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione generale-Ufficio comunicazione; Direzione Contabilità e finanza.

Misurazione: Indicatori: n. eventi e/o patrocinio di eventi– Baseline: ND – Target: min. 5 eventi – Fonte del dato: Direzione Comunicazione e Governance.

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona; cittadinanza.

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug; risorse impegnate: 16.000 per tutto il capitolo di spesa

Nota Metodologica Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 2 Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie sui luoghi di lavoro e per il benessere organizzativo



Obiettivo: Promuovere una cultura per le pari opportunità e la lotta alle discriminazioni, al mobbing, molestie e violenze

In questo ambito di intervento, l'Ateneo, per il tramite del Cug, propone di realizzare, di concerto con le/i Delegate/i alla Didattica, al Diritto allo studio e alle politiche per gli studenti e al Bilancio, e con la Direzione Risorse Umane, dei percorsi tematici centrati sulle pari opportunità rivolti al personale e alla componente studentesca, con particolare attenzione alle scuole di dottorato, al fine di diffondere la conoscenza del ruolo della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di ascolto, fornire supporto psicologico per il disagio lavorativo, e rendere studentesse/i, borsiste/i, assegniste/i, specializzande/i più consapevoli delle nozioni di discriminazione, molestie e mobbing. Si intendono, altresì, promuovere iniziative presso i dipartimenti, rivolte in particolare alla componente docente, finalizzate alla diffusione del Codice etico, sensibilizzando la comunità rispetto ai suoi contenuti e alla formazione sulle tematiche di discriminazione, molestie e mobbing.

Ancora, in occasione della redazione delle Linee guida sul Linguaggio di genere, edite dal Cug nel 2017, riviste e definitivamente licenziate nel novembre del 2019, si intendono favorire iniziative di sensibilizzazione nei confronti della comunità accademica docente e non docente. A tal fine, tra le azioni positive per contribuire al rispetto delle pari opportunità e per contrastare il fenomeno della violenza sulle donne, il Cug intende sviluppare la consapevolezza dell'importanza del linguaggio di genere, sia coinvolgendo la componente studentesca e il personale docente e tecnico-amministrativo sull'uso corretto della lingua italiana in un'ottica rispettosa di entrambi i generi, sia promuovendo una campagna di sensibilizzazione rivolta alla componente studentesca così come al personale, per promuovere la declinazione al femminile di ruoli, posizioni e professioni nell'uso della lingua parlata e scritta.

Azioni: organizzazione di eventi divulgativi e formativi.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione generale-Ufficio comunicazione, Direzione Contabilità e finanza, Scuole di dottorato, Dipartimenti.

Misurazione: Indicatori: numero di eventi divulgativi e/o formativi– Base Line: 0 – Target: 1 evento – Fonte del dato.

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona.

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug; risorse impegnate: 16.000 per tutto il capitolo di spesa.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 3 Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie sui luoghi di lavoro e per il benessere organizzativo

Obiettivo: contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie sui luoghi di lavoro e per il benessere organizzativo

L'Ateneo da molti anni offre servizi rivolti alla comunità accademica, rendendoli, ove possibile, disponibili anche a categorie di soggetti non dipendenti, tradizionalmente esclusi e tendenzialmente più vulnerabili, quali: precari, contrattisti, assegnisti, specializzandi. In questo obiettivo: si conferma la collaborazione del Cug con la/il Consigliera/e di fiducia, figura prevista dall'art. 17 del Codice Etico dell'Università degli Studi di Verona e attiva dal 2014, chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni del personale e della componente studentesca. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il Cug e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento. Il contratto in essere è in scadenza, ma l'Ateneo ha intenzione di bandire la posizione per il prossimo triennio.



Si garantisce altresì la volontà di proseguire con l'offerta di uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo; un servizio sempre più presente nei luoghi di lavoro, affidato in questi anni a una/o psicologa/o esperto/a in materia, la/il quale accoglierà le persone nei pressi del polo universitario di Borgo Roma. Lo Sportello si configura come uno spazio neutro riservato alle/ai dipendenti dell'Ateneo, presso il quale trovare ascolto e sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di conflittualità, situazioni di stress, calo motivazionale. Si tratta di questioni distinte da quelle affrontate dalla Consigliera di Fiducia, causate da forme di discriminazione, di molestia e di mobbing. L'interazione fra le prassi dello Sportello e l'attività della Consigliera ha consentito e consente una più efficace presa in carico delle situazioni e una loro proficua risoluzione.

Azioni: Bando per l'attribuzione dell'incarico di Consigliera/e di fiducia.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione risorse umane, Direzione Contabilità e finanza.

Misurazione: Indicatori: numero contratti di collaborazione– Base Line: 0 – Target: 1– Fonte del dato.

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona.

Spesa: capitolo di spesa=bilancio di Ateneo; risorse impegnate: 5.000€.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 4 Baby Ateneo

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro

L'Ateneo sostiene l'attività del Cug rivolta a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale, in particolare: si conferma la volontà di sostenere la gestione del nido di infanzia universitario chiamato Baby Ateneo. Attivo dal 2006, istituito inizialmente dal Comitato per le pari opportunità e successivamente sostenuto dal Cug, in collaborazione con l'Ufficio Economato, il nido accoglie bambini/e dai tre mesi ai tre anni di età ed è riservato in via preferenziale ai figli e alle figlie di coloro che lavorano e studiano all'Università di Verona; tuttavia, al fine di mantenere un rapporto con il territorio, una quota dei posti disponibili viene riservata alle esigenze della comunità locale. Il servizio viene affidato, tramite una gara d'appalto pubblica, a una cooperativa sociale sulla base della valutazione del Progetto educativo proposto, il quale deve rispettare orientamenti pedagogici e linee guide definite dal Cug. Si tratta di un progetto consolidato che grazie alla qualità del servizio offerto ha registrato nel corso degli anni un progressivo aumento dell'utenza. Sempre con l'intento di promuovere la conciliazione, recentemente il Cug ha aumentato la percentuale del contributo che elargisce ai genitori che lavorano e studiano in Ateneo.

Nell'anno 2020, l'Ateneo, di concerto con il Cug e con tutta la Governance di Ateneo, procederà nella definizione della nuova gara per l'affidamento della gestione del servizio.

Azioni: Bando per l'affidamento del servizio.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione Economato, Direzione Contabilità e finanza.

Misurazione: Indicatori: Concessione per affidamento del servizio – Base Line: ON – Target: mantenimento – Fonte del dato: CUG e Direzione Tecnica e Logistica.

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona.

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug; risorse impegnate: 42.000 per tutto il capitolo di spesa.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 5 Telelavoro

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro



L'Ateneo promuove il progetto telelavoro: iniziato come sperimentazione limitata nel 1999, in seguito elaborato nelle sue linee essenziali dal Comitato per le pari opportunità, è successivamente rientrato nei piani di azioni positive, denominati IRIDE, emanati dall'Università di Verona per il triennio 2000/2003 e per il triennio 2005/2008. A partire dall'a.a. 2008/2009 l'Ateneo ha trasferito la gestione del Progetto di telelavoro alla Direzione Personale che definisce le modalità organizzative e i criteri di accesso con le autorità accademiche, i dirigenti interessati, le parti sociali. Il Cug presta la propria collaborazione alla Direzione Risorse Umane nella valutazione delle domande e nella costruzione del bando.

Nel prossimo anno, il Cug sosterrà, in termini di consulenza, monitoraggio e valutazione, tutte le iniziative che l'Ateneo vorrà intraprendere al fine di rinnovare e ampliare l'offerta del telelavoro e di introdurre strumenti innovativi di smart working, compreso l'acquisto di postazioni aggiornate di pc.

Azioni: Acquisto postazioni pc.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione Risorse umane, Direzione Contabilità e finanza.

Misurazione: Indicatori: Numero di pc utilizzati per telelavoro acquistati dall'Ateneo – Base Line: 21–Target: 25 – Fonte del dato

Beneficiari: Beneficiari: dipendenti dell'Ateneo di Verona.

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug; risorse impegnate: 10.000 per tutto il capitolo di spesa.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 6 Centro estivo di ateneo e Cresci e vivi con lo sport

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro e Benessere organizzativo

L'Ateneo, attraverso una convenzione con il Cus (Centro universitario sportivo), intende proseguire con l'iniziativa che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del Cus stesso, fruendo di un rimborso pari al 50% della quota di iscrizione. Le attività sono organizzate presso due palestre, rispettivamente nella zona adiacente al rettorato e agli uffici centrali (Veronetta) e presso la sede di Scienze motorie. Con la seconda azione, sempre realizzata in convenzione con il Cus (Centro universitario sportivo), si vuole proseguire altresì con l'azione positiva volta a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro e di studio: il Centro estivo di Ateneo, infatti, da giugno a settembre accoglie i bambini e i ragazzi da 5 a 16 anni figli di dipendenti e di studenti dell'Ateneo. Il servizio è attivo sia presso il polo di Borgo Roma, nella sede del Centro sportivo Manuel Fiorito, sia in quello di Borgo Venezia, a Scienze motorie. Dalla zona del rettorato (Veronetta) è attivo il trasporto dei bambini/ragazzi nelle sedi dei centri estivi. Il CUG provvede a rimborsare il 50% della retta per la frequenza e il costo del trasporto.

Azioni: Rimborso rette; monitoraggio sulle attività svolte.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione risorse umane, Direzione Contabilità e finanza.

Misurazione: Indicatori: numero persone che accedono al servizio – Baseline: ND – Target: 50 persone–

Fonte del dato: CUS.

Beneficiari: dipendenti, studenti e figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo.

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug; risorse impegnate=rimborso delle rette 32.000 euro.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 7 Azioni di rete

Obiettivo: Promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e promozione di ogni forma di discriminazione e di mobbing e molestie sui luoghi di lavoro



L'Ateneo vuole intraprendere un'iniziativa concernente le persone vittime di violenza di genere. Similmente alle previsioni contemplate in tema di congedi a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione e sostegno, debitamente certificati, ovvero alle previsioni in tema di permessi di soggiorno per violenza domestica, si vuole riflettere sulla possibilità di prevedere percorsi agevolati relativi alle domande di trasferimento da altra amministrazione universitaria verso l'Università di Verona, promuovendo, entro i limiti normativi e nel rispetto del diritto allo studio, la tutela degli studenti e delle studentesse vittime di violenza di genere attraverso la loro preferenza nel trasferimento a parità di condizioni, in ragione della particolare vulnerabilità.

Azioni: Analisi del contesto; predisposizione del bando

Attori Coinvolti: Cug; Collegio e Scuola di Medicina; Direzione Didattica e Servizi agli studenti; Rettore

Misurazione: Indicatori: n. CdS che prevedono criterio preferenziale (numero posti per trasferimento al corso LM a ciclo unico in Medicina e Chirurgia) – Baseline: 0 (ND) – Target: 1 – Fonte del dato

Beneficiari: studenti in trasferimento da altro ateneo

Spesa: 0

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

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

La tabella di riferimento è la 1.11.

1.11. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

La Tabella in esame mostra che sia nel genere maschile, sia in quello femminile, la fascia d'età più sensibile all'acquisizione di competenze di aggiornamento professionale è quella 41-50; ragionevolmente, la fascia si sposta per entrambi i generi in quella 51-60 per l'acquisizione delle competenze manageriali e relazionali, a fronte delle attribuzioni di funzioni dirigenziali, o di responsabilità, generalmente attinenti suddetta fascia d'età.

Per l'anno 2019, il Comitato unico di garanzia non ha erogato formazione sulla violenza di genere.

La tabella consente di evidenziare che nell'ambito della formazione, si rispecchia la numerosità assoluta di 1/3 M e 2/3 F.

C) Adozione bilancio di genere:

L'Ateneo, per il tramite del Cug, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro che si prefiggono di valorizzare i temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, e di rimuovere ogni forma di discriminazione; sostiene inoltre i progetti che si muovono in questa direzione, promossi al suo interno, come pure dagli enti locali e dalle associazioni del territorio sensibili a queste tematiche.

In particolare, l'Ateneo intende iniziare il progetto sul *Bilancio di genere*, che prenderà avvio nel 2020 con la costituzione del gruppo di lavoro, proseguirà con l'analisi di contesto e con la raccolta di dati relativi alle azioni e agli impegni economico-finanziari "di genere", per la predisposizione del BdG nel 2021.

Azioni del 2019: Costituzione del gruppo di lavoro. **Dal 2020:** analisi di contesto; raccolta dati; avvio esercizio di bilancio.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione risorse umane, Direzione Pianificazione e controllo, Direzione Contabilità e finanza.

Misurazione: Indicatori: Avvio Bilancio di genere – Base Line ND – Target 1 – Fonte del dato.



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

Le tabelle di riferimento sono le 1.8.a e 1.8.b.

1.8.a COMPOSIZIONE DI GENERE NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per il personale TA, si rileva una sostanziale e buona configurazione delle commissioni, che prevedono in larghissima maggioranza un'equa distribuzione fra genere: su 20 commissioni di concorso, solo 3 commissioni hanno previsto uno squilibrio di genere a favore di quello femminile. Per quanto attiene alle funzioni di Presidente di commissione, nei concorsi per il personale tecnico-amministrativo, questa è stata ricoperta solo in 5 commissioni (20% del totale) da donne.

1.8.b COMPOSIZIONE DI GENERE NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE
Diversamente, per le commissioni di concorso del personale docente si deve rilevare che su 138 commissioni, 16 hanno previsto uno squilibrio di genere e, di queste, solo 2 a favore del genere femminile.

Di queste 16 commissioni, 2 commissioni per procedura selettiva hanno visto la composizione interamente di genere maschile (5/5) e 2 commissioni per procedura valutativa hanno visto la composizione interamente di genere maschile (3/3).

Compatibilmente con le situazioni contingenti e con le peculiarità dei singoli settori, si auspica che questo dato possa trovare in futuro una migliore composizione in chiave di pari opportunità.

Per quanto attiene alle funzioni di Presidente di commissione, nei concorsi per il docente, questa è stata ricoperta solo in 46 commissioni (33% del totale) da donne.

E) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Le tabelle di riferimento sono le 1.5.a e 1.5.b.

1.5.a DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO

La tabella non offre molti spunti di riflessione, a fronte della parità retributiva nella pubblica amministrazione e, di qui, nel comparto universitario. Le differenze, laddove presenti, si potrebbero spiegare esclusivamente dalle voci di accessorio diversamente attribuite.

Una leggera flessione a favore del genere maschile (-4%) potrebbe trovare spiegazione nella fruizione in larga parte ad uso del personale di genere femminile, delle misure di conciliazione (congedi, part-time, permessi retribuiti).

1.5.b DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE

Diversamente, la Tabella offre maggiori spunti di riflessione sul personale docente, dove il divario è:

- per la fascia di PO, sfavorevole per il genere femminile per -16,62%: la spiegazione potrebbe trovarsi nel fatto che nella fascia di PO gli uomini risultano in età più avanzata rispetto alle donne e, di conseguenza beneficiano di una maggiore retribuzione
- per la fascia di PA, lo scarto a favore del genere maschile è di soli +5,83%;
- e analogamente per gli RU a tempo indeterminato: +9,98%;
- mentre per gli RTD: +6,96%, lo scarto è a favore, pur di poco, del genere femminile: +6,96%.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE



1. I dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo sono ad oggi all'analisi del Nucleo di Valutazione dell'Università di Verona.

Nel prossimo esercizio verranno valutati anche questi dati e, ove possibile, verrà fatto un riscontro con dati più recenti.

2. Analisi della Relazione sulla valutazione dello stress lavoro correlato

I dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza, con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, sono confluiti in una relazione redatta da un gruppo di lavoro costituito nell'estate del 2018, riunitosi 5 volte nel corso dell'anno successivo.

Il gruppo di lavoro, composto dal Dirigente della Direzione Risorse Umane, dalla Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), dal Medico Competente (MC), da uno Statistico, da una Psicometrista e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ha scelto di procedere con l'individuazione di 2 gruppi omogenei di lavoratori dipendenti dell'Ateneo (personale docente e tecnico-amministrativo) e di effettuare una valutazione preliminare finalizzata ad un'analisi degli "eventi sentinella". Il gruppo di lavoro ha scelto i seguenti "eventi sentinella", denominati "indicatori aziendali", come potenzialmente indicativi di SLC: 1. Indici infortunistici; 2. Assenze per malattie; 3. Richieste di mobilità; 4. Ferie non godute; 5. Procedimenti e sanzioni; 6. Segnalazioni del MC; 7. Specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

Per quanto attiene all'interesse del Cug, si rilevano sostanzialmente due aspetti significativi.

1. La scelta dell'indicatore aziendale "Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali, o diagnosi di molestia morale protratta da parte di centro specializzato", appare non pertinente. La specifica competenza del/la Consigliere/a di fiducia in ordine alle molestie sessuali, idonea a conoscere in ogni caso anche le fattispecie di mobbing e di comportamenti vessatori e discriminatori, risulta nella Relazione che il/la Consigliere/a redige semestralmente e poi annualmente: la relazione è esposta oralmente ai componenti del Cug e in specifica sede al Rettore e al Direttore generale; pur contenendo dati anonimizzati, la Relazione viene consegnata in cartaceo al solo Rettore, per ovvie ragioni di riservatezza, trattandosi di casi anche aperti.

Inoltre, data la configurazione delle procedure in casi di mobbing e molestie, le stesse procedure possono avvenire secondo la modalità "informale", quindi a completa gestione del/la solo/a Consigliere/a di fiducia; possono sfociare o essere direttamente gestite con la procedura "formale", quindi essere portate all'attenzione del Rettore; ancora, possono essere prese in carico dalla sola Commissione di Garanzia per l'osservanza del Codice etico di Ateneo, ovvero anche/o dal solo Collegio di disciplina, per poi essere rinviate, se integrata la fattispecie etica e/o disciplinare, al Senato accademico per la comminazione delle sanzioni.

Tutte queste procedure non necessariamente raggiungono il *discrimen* giudiziario. Parte dell'indicatore, ad avviso di questo Cug, potrebbe essere rivisto, cercando una formulazione che, pur tenendo conto delle peculiarità del sistema, soprattutto di riservatezza, possa far emergere le criticità esistenti.

In altra prospettiva, l'indicatore "diagnosi di molestia morale" appare riformulabile in senso migliorativo.

2. Nell'area "Contesto di lavoro" - "Rapporti interpersonali sul lavoro": l'indicatore 2. "Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi": la risposta è risultata negativa e si sono proposte azioni di miglioramento. Il Cug, nel rispetto delle competenze, suggerisce una formulazione che consenta di specificare meglio il contesto della gestione (es.: Viene segnalato al Dirigente/Responsabile/Direttore generale/Rettore...) e l'ambito di pertinenza fra "comportamenti prevaricatori" e "illeciti", data la gravità soprattutto dei secondi.



Sempre nell'area "Contesto di lavoro" - "Rapporti interpersonali sul lavoro": l'indicatore 3. "Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi", che non ha restituito risultati, potrebbe essere meglio specificata, per ragioni analoghe alle precedenti.

3. Azioni messe in campo, codici di condotta

1. Consigliera di Fiducia

Come previsto dalla direttiva del 4 novembre 2010 del Ministero per la Pubblica amministrazione e del Ministro per le Pari opportunità, nonché dallo Statuto di Ateneo, è presente in Ateneo con un contratto triennale la figura del/della Consigliere/a di fiducia, chiamata a prevenire, gestire e risolvere i casi a lei proposti in materia di mobbing e molestie che hanno luogo nell'ambiente di studio e di lavoro. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il Cug e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento.

2. Sportello di ascolto e di supporto psicologico per i dipendenti

Il Cug dell'Università di Verona ha anche istituito lo "Sportello di ascolto e di supporto psicologico dei dipendenti". Il servizio inizialmente offerto in due sedi, oggi in una sola, si configura quale spazio neutro presso il quale trovare sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di stress, ansia e calo motivazionale. Si tratta di questioni distinte da quelle affrontate dalla Consigliera di fiducia, causate da forme di discriminazione, di molestia e di mobbing. L'interazione fra le prassi dello Sportello e l'attività della Consigliera ha consentito, e consente, una più efficace presa in carico delle situazioni e una loro proficua risoluzione.

3. L'Ateneo di Verona possiede, e ha recentemente riformulato, un Codice etico (settembre 2019), la Commissione di garanzia per l'osservanza del Codice etico (dicembre 2019) e il regolamento contro mobbing e molestie, che regola altresì la figura del consigliere di fiducia (febbraio 2019). Tutti questi documenti sono stati rivisti anche alla luce della riforma dello statuto (2018).

È in via di revisione anche il Regolamento del Cug, per tenere conto della Direttiva n. 2/2019.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel *Piano delle performance 2019*,

1. al "Macro obiettivo: Premiare e motivare le persone di talento attraverso un'adeguata politica di sviluppo", e al corrispondente "Obiettivo strategico: Dare ampia visibilità alle opportunità di lavoro e di studio per rendere pienamente competitive e aperte le selezioni nel rispetto del principio delle pari opportunità tra i generi", si è scelto di non predisporre alcun indicatore e azione.
2. Nell'ambito del "Macro-obiettivo: Dare continuità ai percorsi di studio", il Cug segnala con interesse la scelta dell'Indicatore "Attuazione delle politiche per l'inclusione", del quale, ad oggi, si possono confermare gli esiti positivi.

È necessario monitorare i bisogni, e affrontare le relative criticità del Piano strategico 2019 "Per favorire una sempre maggior inclusione nella vita universitaria di studenti con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento" sviluppando misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità, nonché azioni positive tese a garantire parità di trattamento nei confronti di tutte le studentesse e tutti gli studenti. A questo scopo sono state realizzate, nel corso del 2018, alcune azioni finalizzate all'avvio delle politiche per l'inclusione di Ateneo, quali la costituzione di un Comitato scientifico con funzioni di indirizzo politico e la pubblicazione della carta dei servizi per l'inclusione degli studenti con disabilità e DSA. L'obiettivo nel 2019 consiste nella promozione di una cultura d'inclusione all'interno dell'Ateneo anche tramite la creazione di una rete di referenti accademici per ciascuna struttura che possa mettere in atto l'indirizzo politico con il costante coordinamento e supporto a livello centrale. Azioni: 1. Costituzione di una rete di referenti per l'inclusione



appartenenti ai Dipartimenti e alle Scuole seguita dalla pubblicazione dei nominativi sul portale dell'Ateneo; 2. organizzazione seminari informativi/formativi in merito all'inclusione sulla base della rilevazione del fabbisogno formativo. Indicatori: 1. nr. referenti per struttura didattica. Valore target: almeno un referente per struttura didattica. Baseline: allo stato attuale sono stati individuati 2 referenti accademici su 8 strutture didattiche. Fino ad oggi non sono mai stati organizzati seminari sul tema di inclusione per l'aggiornamento professionale delle strutture didattiche. Budget: - 0".

3. Analogamente si esprime interesse con riferimento al "Macro obiettivo: Disporre di un ambiente di studio e di lavoro che promuova assunzione di responsabilità, creatività, impatto, innovazione e collaborazione":

sia per la scelta dell'indicatore "Valorizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo" (I), i cui esiti sono all'analisi del Nucleo di valutazione;

sia per la scelta dell'indicatore "Introduzione dello Smart working" (II). Con riguardo a questa seconda azione, nondimeno si rileva che l'obiettivo non è stato ancora portato a compimento; è però presente dagli anni Novanta un progetto attivo e continuativo di Telelavoro.

(I) Dal Piano strategico 2019: L'Università intende proseguire nel cammino intrapreso nel 2017 in materia di esplorazione del benessere organizzativo, indice significativo dello stato di salute dell'Ateneo misurato in base alla qualità della vita, al benessere psicofisico e sociale del suo personale. Per questo motivo, l'Ateneo prevede di estendere l'indagine anche al personale docente e ricercatore mediante uno specifico questionario predisposto e condiviso a livello nazionale da esperti, ampliando contestualmente la partecipazione del personale tecnico amministrativo, che già aveva aderito lo scorso anno. È di fondamentale importanza per l'Ateneo massimizzare la diffusione della cultura della partecipazione da parte di tutta la comunità lavorativa universitaria, affinché i vertici siano in grado di trarre dai risultati indicazioni utili per azioni migliorative, tese a risolvere o almeno arginare i maggiori fattori di disagio piuttosto che di stress, approntando un piano di azioni mirato e condiviso.

Azioni: 1. pubblicizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo mediante: 1. organizzazione di momenti di condivisione dei contenuti dell'indagine che coinvolgeranno anche la Presidente del Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di Fiducia, il Responsabile sicurezza, il Dirigente della Direzione Risorse Umane, oltre che il Nucleo di Valutazione; 2. presentazione dell'iniziativa in Senato Accademico a cura dei docenti referenti esperti della materia; 3. pubblicazione sul web dell'Ateneo di un video di presentazione del questionario e delle sue finalità; 4. somministrazione dei questionari al personale tecnico/amministrativo e docente/ricercatore; 5. analisi dei risultati, a cura del Nucleo di Valutazione, garante della riservatezza nella elaborazione dei dati e rigore scientifico nella produzione dei risultati e individuazione delle aree critiche o con i maggiori spazi di miglioramento; 6. *feedback* dei risultati dell'indagine, non solo ai partecipanti attraverso uno specifico evento, ma anche a livello apicale. Indicatori: tasso di partecipazione al questionario PTA; tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC Valore target: tasso di partecipazione al questionario PTA > 40%; tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC > 25% (prima applicazione) Baseline: tasso di partecipazione al questionario PTA = 29% tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC = 0%; Budget: € 5.000.

(II) Nel piano delle performance 2018 l'Università aveva già ipotizzato l'introduzione in via sperimentale dello *smart working* quale obiettivo di Ateneo. Stante l'importanza di tale obiettivo, l'Università lo ripropone nel piano integrato della performance 2019. Tale nuova modalità di lavoro risponde infatti all'assetto normativo recentemente introdotto nel nostro ordinamento e costituisce anche la naturale evoluzione dell'istituto del telelavoro vigente dal 2002, consolidato e affinato nella nostra Università. Il cosiddetto "lavoro agile" presuppone un nuovo approccio all'attività professionale, articolata su progetti a loro volta finalizzati al raggiungimento di obiettivi dichiarati e misurabili. La performance lavorativa quindi risulterà slegata non solo allo spazio fisico della sede di lavoro, ma anche alla gestione del tempo che il dipendente dovrà dedicare all'implementazione del progetto affidato e, conseguentemente, al raggiungimento degli obiettivi ivi sottesi. Si prevede di introdurre gradualmente questo nuovo istituto coinvolgendo 25 dipendenti nel prossimo triennio.

Azioni: 1. analisi e mappatura delle attività e dei processi riferiti alle strutture presso le quali si intende avviare la sperimentazione; 2. avvio di un progetto pilota presso un dipartimento/direzione che per caratteristiche si presta maggiormente alla prima fase di sperimentazione; 3. individuazione del personale da adibire a progetti di lavoro agile; 4. fornitura di strumenti informatici adeguati a supporto della prestazione lavorativa; 5. adeguata formazione dei Dirigenti/Responsabili mirata alla gestione delle risorse umane con maggior flessibilità lavorativa.

Indicatori: N. personale coinvolto: Valore target: 2019: 7; 2020: 14; 2021: 25.

Si attende il *Piano delle performance 2020*, per verificare alcune integrazioni con specifico riferimento alle politiche di genere.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all’analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all’interno dell’organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA’

✓ **Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore):**

Il comitato unico di garanzia dell’Università di Verona è formato da 12 componenti: 5 designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo n. 165/2001; 5 designati dal magnifico rettore ad esito della pubblicazione della manifestazione d’interesse e di una valutazione comparativa fra i candidati; 2 rappresentanti degli studenti, secondo le modalità previste dall’art. 28 dello Statuto di Ateneo.

Il Magnifico Rettore con decreto rettorale nomina i componenti del Cug di ateneo (in carica dal 2019, questo Cug resterà in carica fino a maggio 2021).

Il comitato unico di garanzia dell’Università di Verona si riunisce a scadenza mensile, ma usufruisce all’occorrenza di modalità telematiche per ragioni di speditezza e urgenza. I verbali sono correntemente pubblicati sulla pagina web, così come tutti i documenti utili per la comunità universitaria.

✓ **Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001**

Il comitato unico di garanzia dell’Università di Verona è dotato di un proprio budget assegnato all’inizio di ogni anno accademico; la proposta di bilancio è sottoposta in forma di comunicazione al senato accademico e approvata dal consiglio di amministrazione.

✓ **Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione**

Il comitato unico di garanzia dell’Università di Verona partecipa alla Rete nazionale degli organismi di parità nelle amministrazioni universitarie e partecipa alle occasioni di formazione (es. la recente formazione sul bilancio di genere).

✓ **Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)**

Il comitato unico di garanzia dell’Università di Verona è dotato di una saletta dedicata.

Possiede una pagina dedicata, con le informazioni rilevanti (<https://www.univr.it/it/ateneo/comitato-unico-di-garanzia>) e si appoggia alla Governance di ateneo, in particolare alla Direzione Comunicazione, per ogni attività di autopromozione.

✓ **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG**

L’Università di Verona regola i rapporti fra amministrazione e Cug attraverso: lo Statuto di ateneo (art. 28), il regolamento del Cug, il Codice etico che ha istituito la Commissione di garanzia per l’osservanza dello stesso codice, il regolamento mobbing e molestie che disciplina anche il/la Consigliere/a di fiducia, la Carta dei servizi del Comitato per l’inclusione e l’accessibilità.

Tutti sono consultabili alla pagina <https://www.univr.it/it/statuto-e-regolamenti>.

✓ **Frequenza e temi della consultazione**

Il comitato unico di garanzia dell’Università di Verona viene regolarmente consultato in ordine ai seguenti temi:

- Gestione e bando del nido di ateneo
- Regolamento e bando per il telelavoro



- Avvio del progetto “Smart working”
 - Gestione procedura Alias
 - Bando per contratto per Consigliere/a di fiducia
 - Bando per contratto per Sportello di supporto psicologico per i dipendenti.
 - Redazione di linee guida in tema di linguaggio di genere.
- ✓ **Presenza in carico dei pareri**

Il comitato unico di garanzia dell’Università di Verona viene coinvolto in azioni congiunte dalla Governance di Ateneo ed è stato di recente consultato in occasione della redazione del Piano strategico di ateneo, che ha previsto alcune azioni orientate alle Pari opportunità.

✓ **Collaborazioni esterne/interne**

Il comitato unico di garanzia dell’Università di Verona collabora con la Consigliera di fiducia e con la psicologa dello Sportello di ascolto per il supporto psicologico.

Collabora altresì con la responsabile scientifica del Nido d’infanzia di Ateneo e con le figure esterne che accreditano il servizio.

Una buona collaborazione si è avviata anche con la Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e con il Referente di Ateneo per “Salute e sicurezza”, nonché con il Comitato scientifico per l’inclusione e l’accessibilità.

B. ATTIVITÀ

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

1) Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Iniziativa n. 1: *Servizio cresci e vivi con lo sport:*

Previsto dal 2016 nel Piano triennale di Azioni Positive al fine di promuovere il benessere psicofisico dei dipendenti, degli studenti e dei loro figli minorenni avvalendosi dei servizi del Centro Universitario Sportivo di Scienze motorie e fruendo di un rimborso pari al 50% della quota di iscrizione.

Iniziativa n. 2: Spazio Allattamento:

Nel giugno 2019 è stata allestita una “Sala bebè” presso la sede del rettorato a Palazzo Giuliani e uno spazio attrezzato per la cura dei più piccoli, aperto a tutti i genitori dell’Ateneo (studenti, docenti e personale TA)

Iniziativa n. 3: Telelavoro e Smart working

Iniziato come sperimentazione limitata nel 1999, il telelavoro è successivamente rientrato nei piani di azioni positive, denominati IRIDE, emanati dall’Università di Verona per il triennio 2000/2003 e per il triennio 2005/2008. A partire dall’a.a. 2008/2009 l’Ateneo ha trasferito la gestione del Progetto di telelavoro alla Direzione Personale che definisce le modalità organizzative e i criteri di accesso con le autorità accademiche, i dirigenti interessati, le parti sociali. Il Cug presta la propria collaborazione alla Direzione Risorse Umane nella valutazione delle domande, nella costruzione del bando e nell’acquisto dei PC.

Il cosiddetto “lavoro agile”, rispondente all’assetto normativo recentemente introdotto nel nostro ordinamento, costituisce la naturale evoluzione dell’istituto del telelavoro. La sua introduzione era già stata prevista in via ipotetica nel piano delle performance 2018 quale obiettivo di Ateneo. Stante



l'importanza di tale obiettivo, l'Università lo ha riproposto nel piano integrato della performance 2019 prevedendone un'introduzione graduale (25 dipendenti nel prossimo triennio). Il CUG sostiene in termini di consulenza, monitoraggio e valutazione tutte le iniziative dell'Ateneo in tal senso.

2) Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Iniziativa n. 1: Consigliera di Fiducia

Come previsto dalla direttiva del 4 novembre 2010 del Ministero per la Pubblica amministrazione e del Ministro per le Pari opportunità, nonché dallo Statuto di Ateneo, è presente in Ateneo, con un contratto triennale, la figura del/della Consigliere/a di fiducia, chiamata a prevenire, gestire e risolvere i casi a lei proposti in materia di mobbing e molestie che hanno luogo nell'ambiente di studio e di lavoro. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il Cug e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento.

Iniziativa n. 2: Sportello di ascolto e di supporto psicologico per i dipendenti

Servizio istituito dal CUG al fine di garantire ai dipendenti dell'Ateneo l'esistenza di uno spazio neutro presso il quale trovare sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di stress, ansia e calo motivazionale.

Iniziativa n. 3: Codice etico, Commissione di garanzia per l'osservanza del Codice etico e regolamento contro mobbing e molestie

L'Ateneo di Verona possiede, e ha recentemente riformulato, un Codice etico, la Commissione di garanzia per l'osservanza del Codice etico e il regolamento contro mobbing e molestie, che regola altresì la figura del consigliere di fiducia. Tutti questi documenti sono stati rivisti nel 2019 anche alla luce della riforma dello statuto (2018).

3) Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Iniziativa n. 1: Centro estivo di Ateneo

Servizio attivato tra giugno e settembre di ogni anno a Borgo Roma (Centro sportivo Manuel Fiorito) e Borgo Venezia (Scienze Motorie) a favore dei figli dei dipendenti e degli studenti dell'Ateneo di età compresi tra i 5 e i 16 anni al fine di favorire i tempi di vita e lavoro dei loro genitori. Il CUG rimborsa il 50 % della retta per la frequenza e, se richiesto, il trasporto bus da Veronetta alle sedi del corso.

Iniziativa n. 2: Spazio Allattamento

(v. *supra*, Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo n. 2)

Iniziativa n. 3: *Telelavoro*

(v. *supra*, Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo n.3)

Iniziativa n. 4: Procedura Alias per studenti e studentesse transessuali e transgender



Il CUG ha gestito la procedura per la designazione nel 2019 di un nuovo referente per la procedura Alias rivolta a studenti e delle studentesse transessuali e transgender, che si aggiunge alle competenze dello spesso per le/i dipendenti transgender (personale TA e docente). L'attribuzione dell'"identità alias" da utilizzare nelle interazioni con l'Ateneo è subordinata alla presentazione da parte dell'interessata/o di richiesta all'Università degli Studi di Verona previo colloquio con il "tutor accademico per la procedura alias per le/gli studenti transgender".

Iniziativa n. 5: Linee guida sul Linguaggio di genere e Vademecum per il linguaggio di genere
In occasione della redazione delle Linee guida sul Linguaggio di genere, edite dal Cug nel 2017, riviste e definitivamente licenziate nel novembre del 2019, il CUG ha elaborato un "vademecum per il linguaggio di genere volto a sensibilizzare i dipendenti e gli studenti sull'uso corretto della lingua italiana in materia.

4) *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*

Telelavoro (v. *supra*, Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo n.3 con riferimento in particolare al Telelavoro e allo Smart working)

5) *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini*

Avvio del progetto sul Bilancio di genere

L'Ateneo, per il tramite del Cug, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro che si prefiggono di valorizzare i temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, e di rimuovere ogni forma di discriminazione; sostiene inoltre i progetti che si muovono in questa direzione, promossi al suo interno, come pure dagli enti locali e dalle associazioni del territorio sensibili a queste tematiche.

In particolare, il progetto sul *Bilancio di genere* ha preso avvio nel 2019 con la costituzione del gruppo di lavoro incaricato di seguire nel 2020 la fase di analisi del contesto, la raccolta dati e, infine, nel 2021, alla predisposizione del bilancio di genere.

6) *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento*

Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni.

Si tratta di iniziative, tra cui incontri, seminari, mostre, proiezioni e rappresentazioni teatrali, promosse dal CUG per sensibilizzare il mondo accademico e il territorio su questioni attinenti alle pari opportunità, alla conciliazione, alle forme di discriminazione e alle molestie.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Piani di formazione del personale

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Criteri di valutazione del personale

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Il comitato unico di garanzia dell'Università di Verona è stato consultato in occasione della redazione del Piano strategico di Ateneo, che ha previsto alcune azioni orientate alle Pari opportunità. Verrà coinvolto nella redazione del Piano delle performance.



Il CUG è stato inoltre regolarmente consultato riguardo a:

- gestione e bando del Baby Ateneo;
- regolamento, bando per il telelavoro e iniziative per rinnovarne e ampliarne l'offerta;
- introduzione di strumenti innovativi di "Smart working";
- gestione della procedura Alias, nonché monitoraggio e consulenza per le situazioni critiche;
- bando per il contratto del/della Consigliere/a di fiducia;
- bando per il contratto di attivazione dello Sportello di supporto psicologico per i dipendenti;
- redazione di linee guida in tema di linguaggio di genere.

POTERI DI VERIFICA

1. Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

3. Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e mobbing

4. Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

1. La proposta di bilancio assegnata al CUG all'inizio di ogni anno è sottoposta in forma di comunicazione al senato accademico e approvata dal consiglio di amministrazione.

Nelle medesime sedute, il Cug illustra agli organi le azioni proposte e realizzate nell'anno precedente e propone le azioni per l'anno successivo.

Ogni tre anni, il Cug illustra in forma di comunicazione al senato accademico e di richiesta di approvazione al consiglio di amministrazione il piano di azioni per il Triennio successivo, che viene adottato dall'Ateneo come forma di condivisione d'intenti.

Ad ogni triennio, al momento della presentazione del Piano triennale, vengono altresì illustrate le azioni svolte, gli esiti e quanto, invece, non è stato realizzato.

2) Progetto di telelavoro e smart working: Il Cug presta la propria collaborazione alla Direzione Risorse Umane nella valutazione delle domande di telelavoro, oltre che nella costruzione del bando e all'acquisto dei pc per il telelavoro.

Nel corso del 2019, inoltre, il Cug ha contribuito alla redazione del nuovo regolamento per il telelavoro.

Sempre nel 2019, il Cug ha sostenuto, anche in termini di valutazione e di verifica di compatibilità ai principi di cui il Cug è espressione, delle iniziative che l'Ateneo ha intrapreso al fine di rinnovare e ampliare l'offerta del telelavoro e introdurre strumenti innovativi di smart working.

3) Relazione del/della Consigliera di Fiducia:

Ogni semestre e a fine mandato, il/la Consigliere/a redige una relazione sullo stato dell'arte dei casi presi in carico, chiusi, ancora aperti e, compatibilmente con le ragioni di riservatezza, dell'andamento generale delle procedure informali e formali, al fine di evidenziare criticità di sistema.



La relazione è esposta oralmente ai componenti del Cug e in specifica sede al Rettore e al Direttore generale.

Il Cug inoltre, collabora con il/la Consigliere/a e con lo Sportello di ascolto e di supporto psicologico, al fine di superare alcune criticità di sistema e programmare interventi integrati.

4) Nel 2019 il Cug ha ampliato l'offerta del progetto "Alias" anche alla componente universitaria dei dipendenti.

Inoltre, il Cug sta monitorando l'andamento del progetto sul Bilancio di genere, del quale si spera di poter acquisire i risultati alla fine del 2020-inizio del 2021.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato unico di garanzia dell'Università di Verona reputa che le azioni concretamente messe in atto, alcune con un grado di stabilizzazione importante (Nido di ateneo, telelavoro, procedura Alias per gli studenti in transizione sessuale), sono nel complesso numerose e significative nel livello di gradimento. Lo dimostrano il grado di accesso degli utenti ad alcuni servizi (es. attività sportive, consigliera di fiducia), il gradimento degli utenti (Nido di Ateneo), la partecipazione agli eventi di terza missione che il comitato realizza regolarmente e ogni anno.

Nel complesso, si reputa che i servizi erogati siano di buon livello e numerosi.

Si riscontra anche una buona risposta nelle situazioni emergenziali: lo dimostrano, nel tempo in cui si scrive, la campagna di sensibilizzazione "Se la tua casa non è un posto sicuro", volta alla diffusione delle informazioni inerenti la violenza di genere in tempi di Corona virus, finalizzata a comunicare i numeri e i servizi del territorio (<http://www.univrmagazine.it/2020/03/19/violenza-di-genere-al-tempo-del-coronavirus/>); nonché l'estensione nel periodo emergenziale del Corona virus in remoto del servizio dello sportello di ascolto per il disagio lavorativo, inteso come uno spazio di accoglienza e sostegno rispetto a vissuti e stati emotivi personali che il clima di incertezza attuale può alimentare (<https://www.univr.it/it/coronavirus-in-veneto>).

La situazione contingente ha anche condotto, gioco forza, a sperimentare il lavoro agile sulla comunità universitaria tutta: gli esiti di questa implementazione forzata produrrà certamente benefici sulla capacità espansiva dello stesso, senza compromettere le performance individuali.

Si auspica, in generale, un maggior coinvolgimento anche nei documenti di programmazione strategica di ateneo, come avvenuto con il Piano Strategico di Ateneo 2020-2022 (<https://docs.univr.it/documenti/Documento/allegati/allegati946307.pdf>), e come avverrà auspicabilmente anche per il Piano delle performance.

Si augura, altresì, una maggiore condivisione di intenti con altri organi e realtà di Ateneo che operano in contesti affini: il Comitato per l'inclusione e l'accessibilità, al fine di programmare interventi su vulnerabilità specifiche che incrociano le pari opportunità; il Servizio per la prevenzione e la protezione, per monitorare e progettare interventi sui rischi connessi a molestie e mobbing; la Commissione sostenibilità, che già vede il tema della mobilità inserito nel bando di accesso al telelavoro, per potenziare gli interventi di mobilità sostenibile.

Le connessioni con il territorio sono molte (es. redazione congiunta del vademecum "Un codice rosa", opuscolo informativo pubblicato dal Comune di Verona in collaborazione con l'Ateneo veronese, l'Aulss 9, Telefono Rosa, gli Ordini dei medici e degli avvocati di Verona e l'Ordine degli assistenti sociali del Veneto), ma ancora molto di può fare per sostenere la comunità accademica a fronte del fenomeno della violenza domestica e di genere.

La contrazione economico-finanziaria, che ha interessato tutte le amministrazioni universitarie, ha purtroppo inciso anche sul nostro Ateneo e sul Comitato unico di garanzia, che avrebbe auspicato di poter mettere in campo anche azioni ulteriori in sostegno della comunità universitaria, quali la



costruzione di un più ampio sistema di welfare di ateneo e la progettazione del secondo nido aziendale in convenzione con l'Azienda ospedaliera universitaria. L'imprescindibile congiuntura economica, tuttavia, non potrà essere d'ostacolo per riflettere sulla fattibilità di obiettivi con strategie nuove e diverse: sponsor esterni, convenzioni con enti pubblici, attività di formazione congiunte con terzo settore.

RILIEVI CONCLUSIVI

Si segnala che, seppure certamente utile, questo primo esercizio di valutazione contiene in sé alcuni elementi per i quali può essere utile una riflessione:

1. i dati richiesti all'amministrazione e restituiti nella relazione 1 sono in larga parte incentrati sul personale tecnico-amministrativo; molto meno, sui profili che attengono al personale docente; per nulla, sulla realtà di dottorandi, assegnisti, specializzandi e borsisti: di là dalla natura eterogenea di queste figure, alcuni dati potevano essere utili per una lettura complessiva della comunità accademica.
2. Per altro verso, i dati valutati mostrano che personale tecnico-amministrativo e docente rispondono a logiche differenti: dal reclutamento, alla progressione di carriera, alla fruizione delle misure di conciliazione, sino al pensionamento. Per tutti, valga una riflessione sulla fruizione del part-time per il personale tecnico amministrativo e del tempo definito di quello docente (qui non evidenziato).
3. Alcuni dati richiesti relativi al personale tecnico amministrativo sono superflui ad una lettura di genere, ma risentono della situazione del mercato del lavoro e di contingenze più ampie e generali: es. la tabella 1.7 sul livello dei titoli di studio, che restituisce in maniera generalizzata un'alta scolarizzazione anche nei livelli di inquadramento inferiori.
4. Infine, alcuni dati numerici relativi al personale tecnico amministrativo appaiono talvolta fuorvianti nella loro analisi, dal momento che necessiterebbero di essere sempre di essere parametrati alla proporzione numerica generale, che vede la popolazione divisa fra 1/3 di genere maschile, 2/3 di genere femminile.

Pe il comitato unico di garanzia
dell'Università di Verona
la Presidente Alessandra Cordiano

Verona, 30 marzo 2020

Trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2019

SEZIONE 1

Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

a) Tabella per gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico

Personale al 31/12/2019

Carica	Codice inquadramento	Uomini					Donne				
		a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61
Componente CdA	D 1			1							
Componente Senato Accademico	D 1						1				
Componente Senato Accademico	D 3			1							
Componente Senato Accademico	EP2			1							
Componente Senato Accademico	EP3								1		
Totale complessivo				3				1		1	
% su totale complessivo		0,00%	0,00%	60,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	20,00%	0,00%

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO
b) Tabella per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico

Personale al 31/12/2019

Impegno	Codice inquadramento	Direzione	Uomini					Donne					
			a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	
Determinato	Direttore generale (Legge 240/2010)	DIREZIONE GENERALE									1		
Determinato Totale											1		
Indeterminato	Dirigente	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA				1							
Indeterminato	Dirigente	DIREZIONE COMUNICAZIONE E GOVERNANCE									1		
Indeterminato	Dirigente	DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI									1		
Indeterminato	Dirigente	DIREZIONE RISORSE UMANE				1							
Indeterminato	Dirigente	DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE				1							
Indeterminato	Dirigente	DIREZIONE TECNICA E LOGISTICA							1		1		
Indeterminato Totale						3	1				3		
Totale complessivo						3	1				4		
% su totale complessivo			0,00%	0,00%	0,00%	37,50%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

c) Tabella per personale non dirigenziale

Personale al 31/12/2019

Impegno	Codice inquadramento	Uomini					Donne				
		a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61
Determinato	C 1	4	1	3			8	7	9	1	
Determinato	D 1		3	1				3	1		
Determinato	Z300								1		
Determinato	Z500							1			
Determinato	Z800				3			1	2	3	
Determinato Totale		4	4	4	3		8	12	13	4	
Indeterminato	B 2			2					2	3	
Indeterminato	B 3	2		1	8			1	2	4	3
Indeterminato	B 4			3	1	3		4	7	4	1
Indeterminato	B 5							1		6	
Indeterminato	B 6				5	3			1	1	1
Indeterminato	C 1	3	10	5	4		2	14	14	4	
Indeterminato	C 2		4	10	6	1			15	15	
Indeterminato	C 3		4	15	7	2		10	57	19	4
Indeterminato	C 4		2	3	7	1			7	15	2
Indeterminato	C 5			1	5				3	9	1
Indeterminato	C 6				2	2			1	6	1
Indeterminato	C 7				1	1			5	8	
Indeterminato	D 1	2	10	16	1		3	23	18	1	
Indeterminato	D 2		1	9	11	4		2	25	13	
Indeterminato	D 3		1	22	12	1		2	31	36	2
Indeterminato	D 4				7	1			4	20	1
Indeterminato	D 5				1	1			2		2
Indeterminato	D 6				1	1			2	4	1
Indeterminato	EP1			1	3				2	4	1
Indeterminato	EP2			2	1				1	5	1

Impegno	Codice inquadramento	Uomini					Donne				
		a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61
Indeterminato	EP3				2	1				3	1
Indeterminato	EP4				3					1	
Indeterminato	EP5				1						1
Indeterminato Totale		7	32	90	89	22	5	57	199	181	23
Misto	Z500					1				1	1
Misto	Z600							1	1		
Misto	Z800		1	2	2	1		6	7	2	
Misto Totale			1	2	2	2		7	9	3	
Totale complessivo		11	37	96	94	24	13	69	219	194	26
% su totale complessivo		1,40%	4,73%	12,26%	12,01%	3,07%	1,66%	8,81%	27,97%	24,78%	3,32%

Legenda inquadramenti esperti linguistici

Codice inquadramento	Descrizione inquadramento
Z300	Collaboratore esperto linguistico t.det.(300 ore)
Z500	Esperto Linguistico (500 ore)
Z600	Collaboratore esperto linguistico (600 ore)
Z800	Esperto Linguistico (800 ore)

TABELLA 1.1b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

Personale al 31/12/2019

Ruolo	Uomini					Donne				
	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61
PA		18	87	66	32		6	61	44	10
PF					1					
PO		1	22	59	54			8	21	20
RU			19	20	6		2	31	27	7
RTD tipo A		22	11	1		1	20	4		
RTD tipo B		17	13	1			21	16	3	
Totale complessivo		58	152	147	93	1	49	120	95	37
% su totale complessivo	0,00%	7,71%	20,21%	19,55%	12,37%	0,13%	6,52%	15,96%	12,63%	4,92%

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

Personale al 31/12/2019

Presenza	Uomini						Donne							
	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	Totale	%	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	Totale	%
Part-time < 50%		1	1			2	66,67%			1			1	33,33%
Part-time >= 50%		1	3	3	4	11	11,46%		8	47	27	3	85	88,54%
Tempo pieno	11	35	92	94	21	253	36,56%	13	61	171	171	23	439	63,44%
Totale complessivo	11	37	96	97	25	266	33,63%	13	69	219	198	26	525	66,37%
% su totale complessivo	1,39%	4,68%	12,14%	12,26%	3,16%	33,63%		1,64%	8,72%	27,69%	25,03%	3,29%	66,37%	

TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

Personale al 31/12/2019

Tipo posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Funzione specialistica	17	47%	19	53%	36	100%
Posizione organizzativa	34	31%	76	69%	110	100%
Tecnico di laboratorio	11	32%	23	68%	34	100%
Totale personale	62	34%	118	66%	180	100%
% sul complessivo (a)	252	24,60%	494	23,89%	746	24,13%

(a) personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato al 31 dicembre 2019

TABELLA 1.4a – ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI

Personale al 31/12/2019

Anzianità	Uomini						Donne							
	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	Totale	%	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	Totale	%
a) Inferiore a 3 anni	10	16	10	8		44	37,93%	12	36	19	5		72	62,07%
b) 3 <= X < 5 anni		6	5	1		12	34,29%	1	7	11	4		23	65,71%
c) 5 <= X < 10 anni	1	2	7	5		15	33,33%		6	17	5	2	30	66,67%
d) 10 o più anni		13	74	80	24	191	32,54%		20	172	180	24	396	67,46%
Totale complessivo	11	37	96	94	24	262	33,46%	13	69	219	194	26	521	66,54%
% su totale complessivo	1,40%	4,73%	12,26%	12,01%	3,07%	33,46%		1,66%	8,81%	27,97%	24,78%	3,32%	66,54%	

TABELLA 1.4b – ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE

Personale al 31/12/2019

CLASSE_ANZIANITA	Uomini							Donne						
	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	Totale	%	a) <= 30	b) da 31 a 40	c) da 41 a 50	d) da 51 a 60	e) >= 61	Totale	%
a) Inferiore a 3 anni		47	74	40	10	171	60,85%	1	40	46	22	1	110	39,15%
b) 3 <= X < 5 anni		5	15	8	1	29	50,88%		3	16	6	3	28	49,12%
c) 5 <= X < 10 anni		6	39	29	11	85	59,03%		5	31	17	6	59	40,97%
d) 10 o più anni			24	70	71	165	61,11%		1	27	50	27	105	38,89%
Totale complessivo		58	152	147	93	450	59,84%	1	49	120	95	37	302	40,16%
% su totale complessivo	0,00%	7,71%	20,21%	19,55%	12,37%	59,84%		0,13%	6,52%	15,96%	12,63%	4,92%	40,16%	

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO

Personale al 31/12/2019

Ruolo Giuridico	Cod Inquadramento Economico	Desc Inquadramento Economico	Uomini	Donne	Divario	
			Retribuzione mensile media	Retribuzione mensile media	Valore assoluto	%
CD	Z300	Collaboratore esperto linguistico t.det.(300 ore)		941,69	-	-
CD	Z500	Collaboratore esperto linguistico t.det.(500 ore)	1.208,56	502,74	-705,82	-58,40%
CD	Z800	Collaboratore esperto linguistico t.det. (800 ore)	2.034,85	2.040,14	+5,29	+0,26%
CD	Z850	Collaboratore esperto linguistico t.det. (850 ore)		2.161,19	-	-
CL	Z400	Collaboratore esperto linguistico (400 ore)	1.407,78		-	-
CL	Z600	Collaboratore esperto linguistico (600 ore)		2.072,50	-	-
CL	Z800	Collaboratore esperto linguistico (800 ore)	2.889,41	2.900,84	+11,44	+0,40%
D8	000D00	Dirigente	6.365,10	6.181,00	-184,09	-2,89%
DC	00001	Dirigente a contratto (art.17 c.110 L.127/97)	6.377,29		-	-
DC	00005	Direttore generale (Legge 240/2010)		11.400,86	-	-
ND	B 2	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B2	1.576,51	1.709,16	+132,65	+8,41%
ND	B 3	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B3	1.673,39	1.667,10	-6,29	-0,38%
ND	B 4	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B4	1.856,74	1.680,07	-176,67	-9,52%
ND	B 5	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B5		1.666,09	-	-
ND	B 6	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B6	1.892,64	1.725,81	-166,83	-8,81%
ND	C 1	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C1	1.721,78	1.774,10	+52,33	+3,04%
ND	C 2	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C2	1.700,27	1.737,65	+37,38	+2,20%
ND	C 3	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C3	1.765,98	1.762,65	-3,33	-0,19%
ND	C 4	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C4	1.948,68	1.821,72	-126,96	-6,52%
ND	C 5	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C5	2.047,90	1.856,64	-191,26	-9,34%
ND	C 6	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C6	1.358,52	1.857,44	+498,92	+36,73%
ND	C 7	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C7	2.206,57	2.118,74	-87,83	-3,98%
ND	D 1	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D1	2.228,63	2.082,95	-145,68	-6,54%
ND	D 2	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D2	2.324,49	2.261,73	-62,76	-2,70%
ND	D 3	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D3	2.414,84	2.303,60	-111,24	-4,61%
ND	D 4	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D4	2.443,46	2.378,00	-65,46	-2,68%

Ruolo Giuridico	Cod Inquadramento Economico	Desc Inquadramento Economico	Uomini	Donne	Divario	
			Retribuzione mensile media	Retribuzione mensile media	Valore assoluto	%
ND	D 5	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D5	2.480,37	2.350,16	-130,21	-5,25%
ND	D 6	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D6	3.849,03	3.016,10	-832,93	-21,64%
ND	EP1	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP1	3.143,28	3.090,26	-53,01	-1,69%
ND	EP2	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP2	3.420,65	3.315,28	-105,38	-3,08%
ND	EP3	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP3	3.537,29	3.421,13	-116,16	-3,28%
ND	EP4	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP4	3.503,57	3.902,94	+399,37	+11,40%
ND	EP5	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP5	3.732,11	3.982,09	+249,98	+6,70%
NG	D 1	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D1		2.224,81	-	-
NG	D 2	Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D2		2.457,27	-	-
NH	D 1	Pers. Tecnico Amm.vo Pos.Econ. D1 (tempo det. INPGI)		1.984,78	-	-
NM	C 1	Pers. Tecnico Amm.vo Pos.Econ. C1 (tempo det. INPDAP)	1.450,21	1.380,28	-69,93	-4,82%
NM	D 1	Pers. Tecnico Amm.vo Pos.Econ. D1 (tempo det. INPDAP)	1.383,61	1.483,67	+100,06	+7,23%
Ateneo			2.153,08	2.066,76	-86,32	-4,01%

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE

Personale al 31/12/2019

Ruolo Giuridico	Uomini	Donne	Divario	
	Retribuzione mensile media	Retribuzione mensile media	Valore assoluto	%
PA	4.978,82	4.688,48	-290,33	-5,83%
PF	5.846,41		-	-
PO	7.918,03	6.601,77	-1.316,25	-16,62%
RD	3.164,42	3.384,57	220,15	+6,96%
RU	4.360,60	3.925,46	-435,14	-9,98%
Ateneo	5.412,65	4.501,25	-911,39	-16,84%

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

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0	1	100	1	100
Laurea magistrale	3	75	1	25	4	100
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	1	100	1	100
Dottorato di ricerca	1	100	0	0	1	100
Totale personale	4	57%	3	43%	7	100%

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI S

Tempo indeterminato

Categoria B

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	19	45,24	23	54,76	42	100
Diploma di scuola superiore	8	44,44	10	55,56	18	100
Laurea			4	100	4	100
Laurea magistrale	1	25	3	75	4	100
Master di I livello						
Master di II livello			1	100	1	100
Dottorato di ricerca						
Totale personale	28	41%	41	59%	69	100%

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI S**Tempo indeterminato****Categoria C**

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	7	25	21	75	28	100
Diploma di scuola superiore	49	42,24	67	57,76	116	100
Laurea	10	43,48	13	56,52	23	100
Laurea magistrale	26	20,63	100	79,37	126	100
Master di I livello			2	100	2	100
Master di II livello	1	20	4	80	5	100
Dottorato di ricerca	3	37,5	5	62,5	8	100
Totale personale	96	31%	212	69%	308	100%

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI S

Tempo determinato

Categoria C

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	22,22	7	77,78	9	100
Laurea	3	50	3	50	6	100
Laurea magistrale	3	16,67	15	83,33	18	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	8	24%	25	76%	33	100%

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI S**Tempo indeterminato****Categoria D**

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	6	60	4	40	10	100
Diploma di scuola superiore	22	38,6	35	61,4	57	100
Laurea	7	33,33	14	66,67	21	100
Laurea magistrale	45	33,33	99	73,33	135	100
Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	100
Master di II livello			1	100	1	100
Dottorato di ricerca	21	42	37	74	50	100
Totale personale	102	35%	192	65%	294	100%

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI S**Tempo determinato****Categoria D**

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	1	33,33	2	66,67	3	100
Laurea magistrale	2	50	2	50	4	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	100			1	100
Totale personale	4	50%	4	50%	8	100%

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI S**Tempo indeterminato****Categoria EP**

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100			1	100
Laurea			1	100	1	100
Laurea magistrale	12	42,86	16	57,14	28	100
Master di I livello						
Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	100
Dottorato di ricerca			1	100	1	100
Totale personale	14	41%	21	59%	34	100%

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI S**Tempo indeterminato****Esperti linguistici**

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			1	100	1	100
Laurea						
Laurea magistrale	7	28	18	72	25	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7	27%	19	73%	26	100%

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI S**Tempo determinato****Esperti linguistici**

Personale al 31/12/2019

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	3	27,27	8	72,72	11	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	27%	8	73%	11	100%

TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Personale al 31/12/2019

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PEV CAT. D area amministrativa - Cod. 2019dpev003	2	50	2	50	4	100	D
PEV CAT. D area biblioteche - Cod. 2019dpev001	2	50	2	50	4	100	U
PEV CAT. D area tecnica elab. dati - Cod. 2019dpev004	2	50	2	50	4	100	U
PEV CAT. D area tecnico scientifica - Cod. 2019dpev005	2	50	2	50	4	100	U
TD CAT. C area amministrativa - Cod. 2019ctatd004	2	50	2	50	4	100	U
TD CAT. C area tecnica - Cod. 2019ctatd001	2	50	2	50	4	100	U
TD CAT. C area tecnica - Cod. 2019ctatd006	2	50	2	50	4	100	U
TD CAT. D area tecnica - Cod 2019dtatd002	2	50	2	50	4	100	D
TD CAT. D area tecnica - Cod 2019dtatd003	2	50	2	50	4	100	U
TD CAT. D area tecnica - Cod. 2019dtatd005	1	25	3	75	4	100	U
TD CAT. D area tecnica - Cod. 2019dtatd007	2	50	2	50	4	100	U
TECNOLOGO tempo determinato - Cod. 2019tecll001	2	50	2	50	4	100	U
TI CAT. C area tecnica - Cod. 2019cta001	2	50	2	50	4	100	U
TI CAT. D area amministrativa - Cod. 2019dta003	2	50	2	50	4	100	U
TI CAT. D area amministrativa - Cod.2019dta004	1	25	3	75	4	100	U
TI CAT. D area biblioteche - Cod.2019dta005	2	50	2	50	4	100	U
TI CAT. D area tecnica - Cod 2019dta006	1	25	3	75	4	100	D
TI CAT. D area tecnica - Cod. 2019dta002	2	50	2	50	4	100	D
TI CAT. D area tecnica - Cod. 2019dta009	2	50	2	50	4	100	U
TI CAT. EP area amministrativa - Cod. 2019epta007	2	50	2	50	4	100	D
Totale personale	37	46%	43	54%	80	100%	

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

Personale al 31/12/2019

Tipo di Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% totale	
PA MED/27 SELETTIVA	5	100%		0%	5	100%	Uomo
PA MED/30 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PA MED/31 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PA M-PSI/01 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
RTDA CHIM/06	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDA BIO/14	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDA MED/26	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDA SECS-P/01	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDB ING-IND/25	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB IUS/04	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA INF/01 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Donna
PA ING-INF/05 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PA L-ART/05 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PA L-LIN/12 SELETTIVA	1	20%	4	80%	5	100%	Donna
PA L-LIN/21 SELETTIVA	2	33%	4	67%	6	100%	Uomo
PA M-STO/02 SELETTIVA	3	50%	3	50%	6	100%	Donna
PA M-PED/04 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PA MED/08 SELETTIVA	2	40%	3	60%	5	100%	Uomo
PA MED/09 SELETTIVA	2	40%	3	60%	5	100%	Donna
PA MED/12 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PA M-EDF/02 SELETTIVA	2	40%	3	60%	5	100%	Uomo
PA MED/20 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PA AGR/13 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Donna
PA MED/10 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Donna

Tipo di Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% totale	
PA MED/24 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PA IUS/04 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PA M-STO/08 SELETTIVA	2	40%	3	60%	5	100%	Uomo
PA MED/18 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PA AGR/11 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PA MED/25 SELETTIVA	2	40%	3	60%	5	100%	Uomo
PA MED/36 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Donna
PA MED/38 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PA MED/40 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PA MED/44 SELETTIVA	2	40%	3	60%	5	100%	Donna
PA MED/45 SELETTIVA	2	40%	3	60%	5	100%	Donna
PA MED/10 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PA FIS/07 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA MED/30 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA INF/01 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA ING-INF/05 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
PA IUS/13 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
PA M-FIL/03 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA M-PSI/07 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA MAT/05 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA SECS-P/05 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
PA AGR/16 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
PA BIO/09 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA BIO/19 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
PA MED/04 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
PA MED/09 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA MED/39 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PA SECS-P/08 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
PA SECS-P/01 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
PA BIO/17 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo

Tipo di Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% totale	
PO BIO/14 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PO CHIM/03 SELETTIVA	2	40%	3	60%	5	100%	Uomo
PO MAT/06 SELETTIVA	4	80%	1	20%	5	100%	Uomo
PO FIS/07 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Donna
PO INF/01 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Donna
PO SECS-P/01 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PO SPS/07 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
PO SECS-P/08 SELETTIVA	3	60%	2	40%	5	100%	Donna
PO SECS-P/11 SELETTIVA	5	100%		0%	5	100%	Uomo
PO IUS/04 VALUTATIVA	2	50%	2	50%	4	100%	Donna
PO IUS/08 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO IUS/21 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
PO L-ANT/07 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO L-FIL-LET/02 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO L-FIL-LET/10 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO L-FIL-LET/13 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO L-LIN/05 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
PO M-FIL/01 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
PO M-PED/03 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO MAT/01 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO MAT/09 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO SECS-P/03 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO SECS-P/05 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
PO BIO/04 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
PO BIO/10 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
PO M-EDF/01 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
PO M-PSI/01 VALUTATIVA	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
PO MED/39 VALUTATIVA	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA MED/18	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA IUS/19	2	50%	2	50%	4	100%	Donna

Tipo di Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% totale	
RTDA INF/01	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA M-STO/04	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDA SPS/08	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
RTDA L-LIN/14	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDA IUS/02	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA MED/14	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA BIO/01	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
RTDA ING-INF/05	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDA IUS/04	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDA L-ANT/03	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDA L-LIN/21	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
RTDA M-PSI/04	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDA SECS-P/02	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA SECS-S/06	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA AGR/07	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDA M-PSI/03	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
RTDA M-PSI/08	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
RTDA MED/04	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA MED/23	3	100%		0%	3	100%	Uomo
RTDA SECS-P/07	3	75%	1	25%	4	100%	Uomo
RTDA SECS-P/08	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDA SECS-P/01	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB INF/01	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB MAT/07	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDB MED/29	3	100%		0%	3	100%	Uomo
RTDB L-LIN/07	2	50%	2	50%	4	100%	Donna
RTDB BIO/10	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDB BIO/12	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB CHIM/03	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB INF/01	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo

Tipo di Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% totale	
RTDB IUS/17	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB L-ANT/02	2	50%	2	50%	4	100%	Donna
RTDB L-FIL-LET/09	2	50%	2	50%	4	100%	Uomo
RTDB L-LIN/04	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
RTDB L-LIN/06	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDB M-FIL/03	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDB M-PED/03	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDB M-PSI/03	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB MAT/08	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB MED/04	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB MED/06	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDB MED/26	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB SECS-P/01	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB SECS-S/06	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDB BIO/14	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
RTDB MED/08	1	33%	2	67%	3	100%	Uomo
RTDB MED/37	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB MED/45	1	33%	2	67%	3	100%	Donna
RTDB SECS-P/07	2	40%	3	60%	5	100%	Donna
RTDB SECS-P/11	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
RTDB IUS/08	3	60%	2	40%	5	100%	Uomo
RTDB MED/18	2	67%	1	33%	3	100%	Donna
RTDB L-LIN/12	2	50%	2	50%	4	100%	Donna
RTDB MED/13	2	67%	1	33%	3	100%	Uomo
Totale personale	293	58%	212	42%	505	100%	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Personale al 31/12/2019

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 MISTO - 73,34%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time MISTO - 75,22%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time MISTO - 76,39%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time Orizzontale - 50,00%				1		1	50,00%			1			1	50,00%
Part-time Orizzontale - 55,55%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time Orizzontale - 60,00%							0,00%			1	1		2	100,00%
Part-time Orizzontale - 70,00%							0,00%			2	2		4	100,00%
Part-time Orizzontale - 72,50%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time Orizzontale - 75,00%							0,00%		1	2	2		5	100,00%
Part-time Orizzontale - 80,00%					1	1	16,67%			3	2		5	83,33%
Part-time Orizzontale - 83,33%							0,00%		2	8	6	1	17	100,00%
Part-time Orizzontale - 85,00%							0,00%		1	1	1		3	100,00%
Part-time Orizzontale - 87,70%							0,00%		1				1	100,00%
Part-time Orizzontale - 88,88%							0,00%			3	2		5	100,00%
Part-time Orizzontale - 89,00%							0,00%				1		1	100,00%
Part-time Orizzontale - 90,00%							0,00%		1		1		2	100,00%
Part-time Orizzontale - 90,27%							0,00%		2	5	1		8	100,00%
Part-time Orizzontale - 91,00%							0,00%			2			2	100,00%
Part-time Verticale - 30,00%		1	1			2	66,67%			1			1	33,33%
Part-time Verticale - 50,00%		1	3	2	3	9	60,00%			5	1		6	40,00%
Part-time Verticale - 53,24%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time Verticale - 58,56%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time Verticale - 66,66%							0,00%				2		2	100,00%
Part-time Part-time Verticale - 70,00%							0,00%					1	1	100,00%
Part-time Verticale - 73,34%							0,00%				1		1	100,00%
Part-time Verticale - 75,00%							0,00%			1	1		2	100,00%
Part-time Verticale - 76,39%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time Verticale - 83,33%							0,00%			1	1		2	100,00%
Part-time Verticale - 88,88%							0,00%				1		1	100,00%
Part-time Verticale - 90,00%							0,00%			1	1		2	100,00%
Part-time Verticale - 91,00%							0,00%			1		1	2	100,00%
Part-time Verticale su base annuale - 91,67%							0,00%			2			2	100,00%
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	7	1	0	9	16,98%	0	8	26	10	0	44	83,02%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di orari flessibili **	11	36	94	89	22	252	33,78%	13	67	209	182	23	494	66,22%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														

** Tutti i dipendenti non docenti (a tempo determinato e indeterminato) godono di flessibilità in entrata e in uscita. Inoltre è possibile scegliere tra l'orario continuato oppure due rientri settimanali e in quest'ultimo caso scegliere i giorni di rientro.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Personale al 31/12/2019

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	267	33%	532	67%	799	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1314	32%	2750	68%	4064	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	60	6%	947	94%	1007	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	128	100%	128	100%
Totale permessi giornalieri	327	18%	1479	82%	1806	100%
Totale permessi orari	1314	31%	2878	69%	4192	100%
media procapite permessi giornalieri sul personale complessivo	1,25		2,84		2,31	
media procapite permessi orari sul personale complessivo	5,02		5,52		5,35	

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Personale al 31/12/2019

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)	8	50	141	218	21	438	21%	3	177	583	817	35	1615	79%
Aggiornamento professionale	119	130	559	398	78	1284	24%	40	546	2020	1410	138	4154	76%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	384	494	80	958	33%	0	84	856	968	24	1932	67%
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Altro formazione esterna	21	149	228	198	0	596	50%	37	123	181	255	0	596	50%
Totale ore	148	329	1312	1308	179	3276		80	930	3640	3450	197	8297	
Totale ore %	1,28%	2,84%	11,34%	11,30%	1,55%		28,31%	0,69%	8,04%	31,45%	29,81%	1,70%		71,69%

SEZIONE 2

Azioni realizzate e risultati raggiunti

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 (2019)

Iniziativa n. 1 BABY ATENEO

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro

Attivo dal 2006, dispone di 18 posti riservati ai figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo e 3 posti destinati all'utenza esterna. Il CUG, valutati i Progetti educativi proposti, affida alla cooperativa vincitrice dell'appalto l'incarico di durata triennale. Il Comitato definisce i criteri di rimborso delle rette, provvede a deliberare gli acquisti sulla base delle necessità e delle richieste e si fa interlocutore delle istanze pervenute dall'utenza e dalla cooperativa stessa.

Il servizio del Baby ateneo è previsto dal 2006 nel Piano Triennale di Azioni Positive dell'Università di Verona.

Azioni: Bando annuale per copertura dei posti; selezione; rimborso rette; monitoraggio sulle attività del Nido.

Attori Coinvolti: Cug; Commissione tecnica Baby Ateneo; Direzione Economato; Direzione Risorse umane; Direzione Contabilità e finanza;

Misurazione: Indicatore: % posti utilizzati su totale disponibili - Baseline: 100% – Risultato raggiunto: 100% – Fonte del dato: dwh di Ateneo

Beneficiari: 18 posti riservati ai figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;
risorse impegnate=rimborso delle rette: 39.000,00 euro

Iniziativa n. 2 CRESCI E VIVI CON LO SPORT

Obiettivo: Benessere organizzativo

Al fine di promuovere il benessere psicofisico è attiva una convenzione che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del Centro Universitario Sportivo-Scienze motorie fruendo di un rimborso pari al 50% della quota di iscrizione. Le attività sono organizzate presso due palestre, rispettivamente in Zona Veronetta e presso la sede di Scienze motorie.

Il servizio Cresci e vivi con lo sport è previsto dal 2016 nel Piano Triennale di Azioni Positive dell'Università di Verona.

Azioni: Rimborso rette; monitoraggio sulle attività svolte.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione Contabilità e finanza;

Misurazione: Indicatore: n. fruitori – Base Line: ND – Risultato raggiunto: 229 – Fonte del dato: CUS

Beneficiari: dipendenti, studenti e figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;
risorse impegnate=rimborso delle rette 13.745, 00 euro

Iniziativa n. 3 CENTRO ESTIVO DI ATENEO

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro

Si tratta di un'azione positiva volta a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro e di studio in quanto da giugno a settembre accoglie i bambini e i ragazzi da 5 a 16 anni figli di dipendenti e di studenti dell'Ateneo. Il servizio è attivo sia a Borgo Roma, presso la sede del Centro sportivo Manuel Fiorito, sia in Borgo Venezia, a Scienze motorie. Da Veronetta è attivo il trasporto dei bambini/ragazzi

nelle sedi dei centri estivi. Il CUG provvede a rimborsare il 50% della retta per la frequenza e il costo del trasporto.

Azioni: Rimborso rette; monitoraggio sulle attività svolte.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione Contabilità e finanza; Direzione risorse umane

Misurazione: Indicatore: n. fruitori – Base Line: ND – Risultato raggiunto: ND – Fonte del dato:

Beneficiari: figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate: 17.595,00 euro

Iniziativa n. 4 Consigliera/e di Fiducia e Sportello di ascolto e supporto psicologico

Obiettivo: Benessere organizzativo, la lotta alle discriminazioni, al mobbing, molestie e violenze

Tra le competenze del CUG vi è quello di promuovere azioni positive volte a realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi pari opportunità e di benessere organizzativo. A tal fine il CUG ha istituito lo “Sportello di ascolto e di supporto psicologico dei dipendenti”. Il servizio attivo sia a Borgo Roma che a Veronetta si configura quale uno spazio neutro presso il quale trovare sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di stress, ansia e calo motivazionale. Inoltre, come prevista dalla direttiva del 4 novembre 2010 del Ministero per la Pubblica amministrazione e del Ministro per le Pari opportunità, nonché dallo Statuto di Ateneo, la figura del/della Consigliere/a di fiducia, chiamata a prevenire, gestire e risolvere i casi a lei proposti in materia di mobbing e molestie che hanno luogo nell’ambiente di studio e di lavoro, è presente in Ateneo con un contratto triennale.

Azioni: Selezione delle candidature; monitoraggio sulle attività svolte.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione risorse umane; Direzione Contabilità e finanza

Misurazione: Indicatore: N. colloqui – Baseline: ND – Risultato raggiunto: 14 – Fonte del dato: Consigliera di Fiducia

Beneficiari: dipendenti dell’Ateneo di Verona

Spesa: Le spese per quanto di spettanza del/la consigliere/a di fiducia e della/o psicologa/o dello Sportello sono a carico dell’Ateneo

Iniziativa n. 5 Spazio Allattamento

Obiettivo: Benessere organizzativo

Nel giugno 2019 è stata allestita una nuova "Sala bebè" a presso la sede del rettorato (palazzo Giuliani), uno spazio attrezzato per la cura dei più piccoli, aperto a tutti i genitori dell'Ateneo tra studenti, docenti e personale TA

Azioni: Selezione della fornitura; allestimento; monitoraggio sulle attività svolte; inaugurazione

Attori Coinvolti: Cug; Direzione economato; Direzione Contabilità e finanza

Misurazione: Allestimento stanza per allattamento c/o Palazzo Giuliani – Baseline: OFF – Risultato raggiunto: ON – Fonte del dato: Direzione Tecnica

Beneficiari: dipendenti e studenti dell’Ateneo di Verona

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate: 869,90 euro

Iniziativa n. 6 Telelavoro

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro

Il progetto telelavoro: iniziato come sperimentazione limitata nel 1999, in seguito elaborato nelle sue linee essenziali dall'allora Comitato per le pari opportunità, è successivamente rientrato nei piani di azioni positive, denominati IRIDE, emanati dall'Università di Verona per il triennio 2000/2003 e poi nei piani di azione positive successivi. A partire dall'a.a. 2008/2009 il Comitato pari opportunità ha trasferito la gestione del Progetto di telelavoro alla Direzione Personale che definisce le modalità organizzative e i criteri di accesso con le autorità accademiche, i dirigenti interessati, le parti sociali. Il Cug continua a prestare la propria collaborazione alla Direzione Risorse Umane nella valutazione delle domande e nella costruzione del bando e nell'acquisto delle postazioni dei pc.

Azioni: Collaborazione alla costruzione del bando e alla valutazione delle domande per il telelavoro; Procedura per l'acquisto dei pc

Attori Coinvolti: Cug; Direzione Risorse umane; Direzione Contabilità e finanza;

Misurazione: Indicatore: N. dipendenti autorizzati con strumentazione ateneo – Baseline: n. 21 – Risultato raggiunto: n. 21– Fonte del dato: DRU

Beneficiari: personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Verona

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate: 4971, 61 euro

Iniziativa n. 7 Procedura alias per i dipendenti

Obiettivo: Promuovere una cultura per le pari opportunità e la lotta alle discriminazioni

Nel 2019, l'Ateneo di Verona ha provveduto alla designazione di un nuovo referente per la procedura *Alias* per gli studenti in transizione sessuale, che si aggiunge alle competenze dello stesso per le/i dipendenti transgender (personale tecnico amministrativo e al personale docente), ottenendo che sia loro possibile utilizzare un nome differente da quello anagrafico (identità alias) nelle interazioni con l'Ateneo.

Azioni: Nomina del referente; monitoraggio e consulenza per le situazioni critiche

Attori Coinvolti: Cug; Direzione Didattica e Servizi agli studenti

Misurazione: Indicatore: attivazione procedura – Base Line: OFF – Risultato raggiunto: ON – Fonte del dato: DRU/DDSS

Beneficiari: studentesse/i; docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Verona

Spesa: nessuna

Iniziativa n. 9 Linguaggio di genere

Obiettivo: Promuovere una cultura per le pari opportunità e la lotta alle discriminazioni

In occasione della redazione delle *Linee guida sul Linguaggio di genere*, edite dal Cug nel 2017, riviste e definitivamente licenziate dal Cug nel novembre del 2019, il Cug ha elaborato un "Vademecum per il linguaggio di genere", con l'intento per il prossimo anno di promuoverlo e diffonderlo al fine di sensibilizzare i dipendenti e gli studenti all'uso corretto della lingua italiana.

Azioni: Elaborazione delle nuove Linee guida e redazione di un Vademecum

Attori Coinvolti: Cug; Direzione generale

Misurazione: Indicatore: Realizzazione vademecum per il linguaggio di genere – Baseline: OFF – Risultato raggiunto: ON – Fonte del dato: CUG

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona

Spesa: nessuna

Iniziativa n. 10 Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni

Obiettivo: Promuovere una cultura per le pari opportunità e la lotta alle discriminazioni, al mobbing, molestie e violenze

Nel rispetto delle proprie finalità, il CUG promuove iniziative per sensibilizzare la popolazione universitaria e il territorio su questioni attinenti alle pari opportunità, alla conciliazione, alle forme di discriminazione e alle molestie. In particolare, vengono organizzati incontri, seminari, mostre, proiezioni di filmati e rappresentazioni teatrali in occasione di ricorrenze con particolare valore simbolico. Nelle giornate del 25 novembre e dell'8 marzo, il Cug partecipa al calendario comune di eventi organizzato dal Comune di Verona, Assessorato alle pari opportunità.

1. In particolare, nel 2019, per gli eventi dedicati all'8 marzo, il Cug ha organizzato: la Presentazione del libro di Nadia Maria Filippini "Generare, partorire, nascere. Una storia dall'antichità alla provetta" presso la Società Letteraria invitando l'autrice; presso le sedi dell'Ateneo, l'evento "Perché cinquant'anni non sono bastati: donne e carriere pubbliche" con Rosa Oliva de Conciliis (Rete per la Parità), a cui è seguito un intrattenimento musicale di arie liriche con accompagnamento al pianoforte; sempre in Ateneo, una tavola rotonda dal titolo "Una donna, il tempo, la scrittura", dove la scrittrice e traduttrice Antonella Moscati ha dialogato con la filosofa Chiara Zamboni.

Sempre nel 2019, il Cug ha collaborato con l'Ordine degli avvocati per l'organizzazione dell'evento "Dietro le parole, i nostri pregiudizi", un incontro con la giudice Paola di Nicola, organizzato presso l'Ateneo di Verona.

Per gli eventi dedicati al 25 novembre, vi sono stati tre allestimenti della mostra "Com'eri vestita" e l'organizzazione presso le sedi dell'Ateneo dello spettacolo "Lucrezia e le altre" del Teatro Farneto.

In occasione degli eventi per il 25 novembre, presso il Comune di Verona, a cura dell'Assessorato per le pari opportunità, è stata presentata la nuova edizione del "Codice Rosa", un opuscolo informativo distribuito da più di dieci anni nei servizi del territorio.

2. Il CUG partecipa concedendo il proprio patrocinio e contributo economico al convegno annuale "Le Radici dei diritti" rivolto ai docenti e agli studenti delle scuole superiori veronesi.

3. Anche nel 2019, il Cug ha aderito all'iniziativa organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS), contribuendo con le spese di iscrizione e frequenza della Scuola Estiva della SIS per una/o studentesse e studenti.

Azioni: Selezione delle proposte; organizzazione evento (aule, sae, supporto tecnico, locandine)

Attori Coinvolti: Cug; Direzione generale-Ufficio comunicazione, Direzione Contabilità e finanza

Misurazione: Indicatore: n. eventi organizzati e/o patrocinati – Base Line: ND – Risultato raggiunto: n.8 – Fonte del dato: CUG

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona; cittadinanza

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate:

1.396,49 euro per Iniziative correlate all'8 marzo del 2019;

1.917,04 euro Allestimento dello Spettacolo "L'amore che non è" per gli eventi legati all'8 marzo del 2018, ma pagato sul 2019;

300 euro per tre allestimenti della mostra "Com'eri vestita";

4.000 euro per Radici dei diritti per dicembre 2018, ma pagato sul 2019

355,00 euro per iscrizione a Scuola estiva della Società italiana delle storiche

SEZIONE 3

Azioni da realizzare

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 (2020)

Iniziativa n. 1 Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni

Obiettivo: Promuovere una cultura per le pari opportunità e la lotta alle discriminazioni, al mobbing, molestie e violenze

Per l'anno 2020, l'Ateneo, attraverso il Cug, si impegna a far conoscere al personale e alla componente studentesca il ruolo del Comitato, le iniziative e le attività intraprese mediante la preparazione di materiale divulgativo (locandine, pieghevoli, comunicazioni on-line), grazie all'importante supporto dell'Area Comunicazione e alla Governance di Ateneo, e attraverso l'implementazione della pagina on-line esistente, nella quale includere finalità, compiti e struttura del Comitato, le attività svolte e quelle in calendario, i progetti attuati, documenti e ogni informazione utile per diffondere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

L'attività di terza missione, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, è svolta attraverso seminari, incontri, tavole rotonde, spettacoli per sensibilizzare il personale e la componente studentesca dell'Ateneo, nonché la cittadinanza su tematiche attinenti alle pari opportunità, alla conciliazione tra vita lavorativa e personale, alle forme di discriminazione, realizzando una solida collaborazione con gli enti locali e con le associazioni del territorio interessate a valorizzare tali questioni.

In particolare, si conferma la volontà di promuovere iniziative in occasione di ricorrenze di valore simbolico, quali: la giornata internazionale per l'eliminazione della *violenza* contro le donne (**25 novembre**), il transgender day of remembrance (**20 novembre**), la giornata europea per la *parità retributiva* (**28 febbraio**), la giornata internazionale della donna (**8 marzo**), la giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la *transfobia* (**17 maggio**).

Si conferma inoltre il sostegno, attraverso la concessione del patrocinio, delle attività di ricerca, di didattica e di terza missione della *comunità universitaria*, compreso l'appuntamento ricorrente del convegno annuale *Le radici dei diritti*, promosso dal gruppo omonimo, costituito da docenti dell'Ateneo veronese, da rappresentanti del Cug e da docenti delle scuole superiori della provincia di Verona, che vede un valido rapporto tra Ateneo e scuole del territorio.

Azioni: organizzazione di eventi; autorizzazione all'uso del logo di ateneo/cug.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione generale-Ufficio comunicazione, Direzione Contabilità e finanza

Misurazione: Indicatori: n. eventi e/o patrocinio di eventi– Baseline: ND – Target: min. 5 eventi – Fonte del dato: DCG

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona; cittadinanza

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate: 16.000 per tutto il capitolo di spesa

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 2 Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie sui luoghi di lavoro e per il benessere organizzativo

Obiettivo: Promuovere una cultura per le pari opportunità e la lotta alle discriminazioni, al mobbing, molestie e violenze

In questo ambito di intervento l'Ateneo, per il tramite del Cug, propone di realizzare, di concerto con le/i Delegate/i alla Didattica, al Diritto allo studio e alle politiche per gli studenti e al Bilancio, e con la Direzione Risorse Umane, dei percorsi tematici centrati sulle pari opportunità rivolti al personale e alla componente studentesca, con particolare attenzione alle *scuole di dottorato*, per diffondere la conoscenza

del ruolo della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo, e per rendere studentesse/i, borsiste/i, assegniste/i, specializzande/i più consapevoli delle nozioni di discriminazione, molestie e mobbing. Si intendono, altresì, promuovere iniziative presso i *dipartimenti*, rivolte in particolare alla componente docente, finalizzate alla diffusione del Codice etico, sensibilizzando la comunità rispetto ai suoi contenuti e alla formazione sulle tematiche di discriminazione, molestie e mobbing.

Ancora, in occasione della redazione delle *Linee guida sul Linguaggio di genere*, edite dal Cug nel 2017, riviste e definitivamente licenziate nel novembre del 2019, si intendono favorire iniziative di sensibilizzazione nei confronti della comunità accademica docente e non docente. A tal fine, tra le azioni positive per contribuire al rispetto delle pari opportunità e per contrastare il fenomeno della violenza sulle donne, il Cug intende sviluppare la consapevolezza dell'importanza del linguaggio di genere, coinvolgendo la componente studentesca e il personale docente e tecnico-amministrativo sull'uso corretto della lingua italiana in un'ottica rispettosa di entrambi i generi, e promuovendo una campagna di sensibilizzazione rivolta alla componente studentesca e al personale, per promuovere la declinazione al femminile di ruoli, posizioni e professioni nell'uso della lingua parlata e scritta.

Azioni: organizzazione di eventi divulgativi e formativi.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione generale-Ufficio comunicazione, Direzione Contabilità e finanza, Scuole di dottorato, Dipartimenti

Misurazione: Indicatori: numero di eventi divulgativi e/o formativi– Base Line: 0 – Target: 1 evento – Fonte del dato

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate: 16.000 per tutto il capitolo di spesa

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 3 Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie sui luoghi di lavoro e per il benessere organizzativo

Obiettivo: contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie sui luoghi di lavoro e per il benessere organizzativo

L'Ateneo da molti anni offre servizi rivolti alla comunità accademica, rendendoli, ove possibile, disponibili anche a categorie di soggetti non dipendenti, tradizionalmente esclusi e tendenzialmente più vulnerabili, quali: precari, contrattisti, assegnisti, specializzandi. In questo obiettivo: si conferma la collaborazione del Cug con la/il Consigliera/e di fiducia, figura prevista dall'art. 17 del Codice Etico dell'Università degli Studi di Verona e attiva dal 2014, chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni del personale e della componente studentesca. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il Cug e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento. Il contratto in essere è in scadenza, ma l'Ateneo ha intenzione di bandire la posizione per il prossimo triennio.

Si garantisce altresì la volontà di proseguire con l'offerta di uno *Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo*, un servizio sempre più presente nei luoghi di lavoro, affidato in questi anni a una/o psicologa/o esperto/a in materia, la/il quale accoglierà le persone nei pressi del polo universitario di Borgo Roma. Lo Sportello si configura come uno spazio neutro riservato alle/ai dipendenti dell'Ateneo, presso il quale trovare ascolto e sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di conflittualità, situazioni di stress, calo motivazionale. Si tratta di questioni distinte da quelle affrontate dalla Consigliera di Fiducia, causate da forme di discriminazione, di molestia e di mobbing. L'interazione fra le prassi dello Sportello e l'attività della Consigliera ha consentito e consente una più efficace presa in carico delle situazioni e una loro proficua risoluzione.

Azioni: Bando per l'attribuzione dell'incarico di Consigliera/e di fiducia.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione risorse umane, Direzione Contabilità e finanza

Misurazione: Indicatori: numero contratti di collaborazione– Base Line: 0 – Target: 1– Fonte del dato

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona

Spesa: capitolo di spesa=bilancio di Ateneo;

risorse impegnate: 5.000€

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 4 Baby ateneo

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro

L'Ateneo sostiene l'attività del Cug rivolta a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale, in particolare: si conferma la volontà di sostenere la gestione del nido di infanzia universitario chiamato BabyAteneo. Attivo dal 2006, istituito inizialmente dal Comitato per le pari opportunità e successivamente sostenuto dal Cug, in collaborazione con l'Ufficio Economato, il nido accoglie bambini/e dai tre mesi ai tre anni di età ed è riservato in via preferenziale ai figli e alle figlie di coloro che lavorano e studiano all'Università di Verona; tuttavia, al fine di mantenere un rapporto con il territorio, una quota dei posti disponibili viene riservata alle esigenze della comunità locale.

Il servizio viene affidato, tramite una gara d'appalto pubblica, a una cooperativa sociale sulla base della valutazione del Progetto educativo proposto, il quale deve rispettare orientamenti pedagogici e linee guide definite dal Cug. Si tratta di un progetto consolidato che grazie alla qualità del servizio offerto ha registrato nel corso degli anni un progressivo aumento dell'utenza. Sempre con l'intento di promuovere la conciliazione recentemente il Cug ha aumentato la percentuale del contributo che elargisce ai genitori che lavorano e studiano in Ateneo.

Nell'anno 2020, l'Ateneo, di concerto con il Cug e con tutta la Governance di Ateneo, nella definizione della *nuova gara* per l'affidamento della gestione del servizio.

Azioni: Bando per l'affidamento del servizio.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione Economato, Direzione Contabilità e finanza

Misurazione: Indicatori: Concessione per affidamento del servizio – Base Line: ON – Target: mantenimento – Fonte del dato: CUG+Logistica

Beneficiari: dipendenti e studenti dell'Ateneo di Verona

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate: 42.000 per tutto il capitolo di spesa.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 5 Telelavoro

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro

L'ateneo promuove il progetto telelavoro: iniziato come sperimentazione limitata nel 1999, in seguito elaborato nelle sue linee essenziali dal Comitato per le pari opportunità, è successivamente rientrato nei piani di azioni positive, denominati IRIDE, emanati dall'Università di Verona per il triennio 2000/2003 e per il triennio 2005/2008. A partire dall'a.a. 2008/2009 l'Ateneo ha trasferito la gestione del Progetto di telelavoro alla Direzione Personale che definisce le modalità organizzative e i criteri di accesso con le autorità accademiche, i dirigenti interessati, le parti sociali. Il Cug presta la propria collaborazione alla Direzione Risorse Umane nella valutazione delle domande e nella costruzione del bando. Nel prossimo anno, il Cug sosterrà, in termini di consulenza, monitoraggio e valutazione, tutte le iniziative che l'Ateneo vorrà intraprendere al fine di rinnovare e ampliare l'offerta del telelavoro e di introdurre strumenti innovativi di *smart working*, compreso l'acquisto di postazioni aggiornate di pc.

Azioni: Acquisto postazioni pc.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione Risorse umane, Direzione Contabilità e finanza

Misurazione: Indicatori: Numero di pc utilizzati per telelavoro acquistati dall'Ateneo – Base Line: 21 – Target: 25 – Fonte del dato

Beneficiari: Beneficiari: dipendenti dell'Ateneo di Verona

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate: 10.000 per tutto il capitolo di spesa.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 6 Centro estivo di ateneo e Cresci e vivi con lo sport

Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro e Benessere organizzativo

L'ateneo, attraverso una convenzione con il Cus (Centro universitario sportivo), intende proseguire con l'iniziativa che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del Cus stesso, fruendo di un rimborso pari al 50% della quota di iscrizione. Le attività sono organizzate presso due palestre, rispettivamente in Zona Veronetta e presso la sede di Scienze motorie.

Con la seconda azione, sempre realizzata in convenzione con il Cus (Centro universitario sportivo), si vuole proseguire altresì con l'azione positiva volta a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro e di studio: il Centro estivo di Ateneo, infatti, da giugno a settembre accoglie i bambini e i ragazzi da 5 a 16 anni figli di dipendenti e di studenti dell'Ateneo. Il servizio è attivo sia a Borgo Roma, presso la sede del Centro sportivo Manuel Fiorito, sia in Borgo Venezia, a Scienze motorie. Da Veronetta è attivo il trasporto dei bambini/ragazzi nelle sedi dei centri estivi. Il CUG provvede a rimborsare il 50% della retta per la frequenza e il costo del trasporto.

Azioni: Rimborso rette; monitoraggio sulle attività svolte.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione risorse umane, Direzione Contabilità e finanza;

Misurazione: Indicatori: numero persone che accedono al servizio – Baseline: ND – Target: 50 persone– Fonte del dato: CUS

Beneficiari: dipendenti, studenti e figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo

Spesa: capitolo di spesa=bilancio del Cug;

risorse impegnate=rimborso delle rette 32.000 euro

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 7 Bilancio di genere

Obiettivo: Promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e promozione di ogni forma di discriminazione

L'ateneo, per il tramite del Cug, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro che si prefiggono di valorizzare i temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, e di rimuovere ogni forma di discriminazione; sostiene inoltre i progetti che si muovono in questa direzione, promossi dall'Ateneo stesso, come pure dagli enti locali e dalle associazioni del territorio sensibili a queste tematiche.

In particolare, l'Ateneo intende iniziare il progetto sul *Bilancio di genere*, che prenderà avvio nel 2020 con la costituzione del gruppo di lavoro, proseguirà con l'analisi di contesto e con la raccolta di dati relativi alle azioni e agli impegni economico-finanziari “di genere”, per la predisposizione del Bilancio di genere con il 2021.

Azioni: Costituzione del gruppo di lavoro; analisi di contesto; raccolta dati.

Attori Coinvolti: Cug; Direzione risorse umane, Direzione Pianificazione e controllo, Direzione Contabilità e finanza;

Misurazione: Indicatori: Avvio Bilancio di genere – Baseline: OFF – Target: ON – Fonte del dato

Beneficiari: dipendenti, studenti e figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo

Spesa: 0

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 7 Azioni di rete

Obiettivo: Promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e promozione di ogni forma di discriminazione e di mobbing e molestie sui luoghi di lavoro

L'Ateneo vuole intraprendere un'iniziativa concernente le persone vittime di violenza di genere. Similmente alle previsioni contemplate in tema di congedi a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione e sostegno, debitamente certificati, ovvero alle previsioni in tema di permessi di soggiorno per violenza domestica, si vuole riflettere sulla possibilità di prevedere percorsi agevolati relativi alle domande di trasferimento da altra amministrazione universitaria verso l'Università di Verona, promuovendo, entro i limiti normativi e nel rispetto del diritto allo studio, la tutela degli studenti e delle studentesse vittime di violenza di genere attraverso la loro preferenza nel trasferimento a parità di condizioni, in ragione della particolare vulnerabilità.

Azioni: Analisi del contesto; predisposizione del bando

Attori Coinvolti: Cug; Collegio e Scuola di Medicina; Direzione Didattica e Servizi agli studenti; Rettore

Misurazione: Indicatori: n. CdS che prevedono criterio preferenziale (numero posti per trasferimento al corso LM a ciclo unico in Medicina e Chirurgia) – Baseline: 0 (ND) – Target: 1 – Fonte del dato

Beneficiari: studenti in trasferimento da altro ateneo

Spesa: 0

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.