

Università Politecnica delle Marche



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,  
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA  
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI  
**UNIVPM**

Relazione Annuale 2020



Cristiana Calcinaro - Claudia Centanni – Marco Centanni - Marco Cidda  
Chiara de Fabritiis – Simone Orcioni – Laura Pimpini – Enrico Quagliarini  
Oriana Simonetti – Tommaso Valeri

Via Brezze Bianche 12  
60121 Ancona / Italia  
T. +39 071 2204618  
cug@univpm.it  
www.univpm.it



Ai vertici dell'Amministrazione

Al Rettore – Prof. Gianluca Gregori

Al Direttore Generale – Dott. Alessandro Iacopini

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## Sommario

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
1.1	Riferimenti Normativi	4
1.2	Finalità	4
1.3	Struttura della Relazione	5
<b>2</b>	<b>PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI</b>	<b>6</b>
2.1	<b>Dati sul personale docente</b>	<b>6</b>
2.1.1	Distribuzione per genere	6
2.1.2	Distribuzione per fasce d'età	7
2.1.3	Permanenza nel profilo e livello	10
2.2	<b>Dati sul personale tecnico amministrativo</b>	<b>12</b>
2.2.1	Distribuzione per genere	12
2.2.2	Distribuzione per fasce d'età	13
2.2.3	Categoria e livello	15
2.2.4	Permanenza nel livello	16
2.2.5	Titoli di studio	18
2.2.6	Dettaglio titoli per Ruolo e livello	19
2.2.7	Ruoli di responsabilità	20
2.3	<b>Conciliazione vita/lavoro</b>	<b>20</b>
2.3.1	Statistiche personale docente	20
2.3.2	Statistiche personale tecnico amministrativo	21
2.4	<b>Parità / Pari opportunità</b>	<b>21</b>
2.4.1	Statistiche personale docente	21
2.4.2	Statistiche personale tecnico amministrativo	22
2.5	<b>Benessere del Personale</b>	<b>25</b>
2.6	<b>Performance</b>	<b>29</b>
<b>3</b>	<b>SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</b>	<b>31</b>
3.1	<b>Operatività</b>	<b>31</b>
3.1.1	Attività	32
3.1.2	Poteri propositivi	32
3.1.3	Poteri consultivi	39



3.1.4	Poteri di verifica	40
<b>4</b>	<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>ALLEGATO I.</b>	<b>43</b>
5.1	Sezione 1 – dati sul personale	43
<b>6</b>	<b>ALLEGATO II - AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE AL 31 GENNAIO 2021</b>	<b>55</b>
6.1	Implementazione funzioni e ruolo del CUG	55
6.2	Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione azioni di miglioramento	56
6.3	Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	57
6.4	Ateneo Sostenibile. Costituzione di una rete di Ateneo per la Sostenibilità.	58
6.5	Sportello di ascolto	60
6.6	Formazione del personale	60
6.7	Pari opportunità alla ricerca	62

## 1 PREMESSA

### 1.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

La Legge 4 Novembre 2010 n. 183 *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* prevede che venga garantito il principio delle pari opportunità tra uomini e donne eliminando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Inoltre prevede che venga garantita l’assenza di qualsiasi forma di violenza, sia morale che psichica. Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG) il quale sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione delle previgenti leggi in materia.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante le *“linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, integrata successivamente con la Direttiva 2 del 2019, prevede all’art. 3.3 *“Relazioni”*, l’obbligo, da parte del Comitato Unico di Garanzia, di redigere entro il 30 Marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell’amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all’anno precedente e riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La direttiva ultima del 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”* prevede, all’art. 1 *“Relazioni e monitoraggio”*, che la relazione annuale, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica ed al Dipartimento delle Pari Opportunità, debba essere inviata all’indirizzo [monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it) oltre che ai vertici politici dell’Ateneo, alla/al Consigliera/e di Parità provinciale e regionale, alle OO.SS. e alle RSU dell’Ateneo, nonché pubblicata sul sito web dell’Ateneo o dell’Organo.

La presente relazione recepisce e adotta il format indicato dalla suddetta direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall’amministrazione.

### 1.2 FINALITÀ

Uno degli obiettivi principali della relazione è fornire una rappresentazione della situazione del personale al 31.12.2020 elaborata dal CUG a partire dall’analisi dei dati forniti dall’Amministrazione. Sulla base dei risultati e delle riflessioni conseguenti, il secondo principale obiettivo è quello di utilizzare i dati a supporto dei compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio e poter giungere alla pianificazione ed alla concretizzazione di azioni di

miglioramento nelle tematiche affrontate dal Comitato Unico di Garanzia: tra questi l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### 1.3 STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti interne. Questa parte è suddivisa in 5 sezioni contenenti "dati sul personale", "conciliazione vita/lavoro", "parità/pari opportunità", "benessere del personale" e "performance".

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'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. Anche questa seconda parte è suddivisa in due sezioni. Nella prima denominata "Operatività" sono inserite in maniera schematica alcune informazioni riguardanti

- Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore).
- Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.
- Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.
- Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.).
- Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG.
- Frequenza e temi della consultazione.
- Presa in carico dei pareri.
- Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU).

Nella seconda sezione, "Attività", sono invece elencate le mansioni principali dell'organo, in riferimento a quanto svolto nel 2020, i cui dettagli sono riportati nell'Allegato I.

Chiudono la relazione le considerazioni finali nelle quali viene espressa una sintesi di tutti i punti chiave risultanti dall'elaborazione dei dati e dalle azioni messe in campo nel 2020.

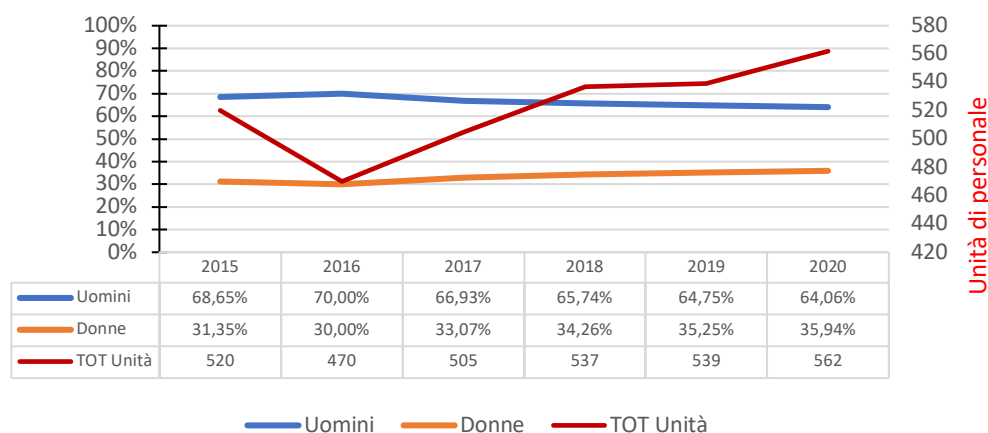
## 2 PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

In questa sezione saranno presentate le elaborazioni e le relative riflessioni del Comitato Unico di Garanzia in relazione ai dati disponibili al 31.12.2020 del personale (docente e tecnico-amministrativo) attivo presso l'Università Politecnica delle Marche. Verranno di seguito analizzati: Distribuzione per genere, fasce d'età, ruolo e livello, titoli di studio, formazione, permanenza nel livello, ruoli di responsabilità.

### 2.1 DATI SUL PERSONALE DOCENTE

#### 2.1.1 DISTRIBUZIONE PER GENERE

Nell'Ateneo Marchigiano, nel 2020, la componente femminile del personale docente rappresenta il 35,94% dell'intero corpo docente ma, in riferimento agli ultimi 6 anni questa percentuale è cresciuta del 4,59% a fronte di una medesima contrazione della componente maschile (Figura 1). Possiamo anche asserire che, nel periodo in esame, assistiamo ad un processo graduale, ma costante, di bilanciamento che interessa i vari ruoli (Figura 2).



**FIGURA 1 – ANDAMENTO DOCENTI PER GENERE. PERIODO 2015 – 2020.**

Il quadro emerso dai dati aggiornati al 31.12.2020 conferma ancora un'evidente disparità di genere nel ruolo di docenti di prima fascia. Meno accentuata risulta questa disparità per i docenti di seconda fascia, dove si sta andando più spediti verso un riequilibrio. Negli ultimi 6 anni, nei ruoli di seconda e prima fascia, infatti, la quota delle docenti donne è in costante crescita (Figura 2).

Analizzando ancora la tendenza degli ultimi 6 anni, si evidenzia per il ruolo di ricercatori/trici a tempo determinato una crescita del personale di genere femminile che si attesta sugli stessi

livelli di quello maschile. Tuttavia, nello stesso ruolo, ma a tempo indeterminato, si denota una tendenza opposta con una leggera contrazione dunque del genere femminile.

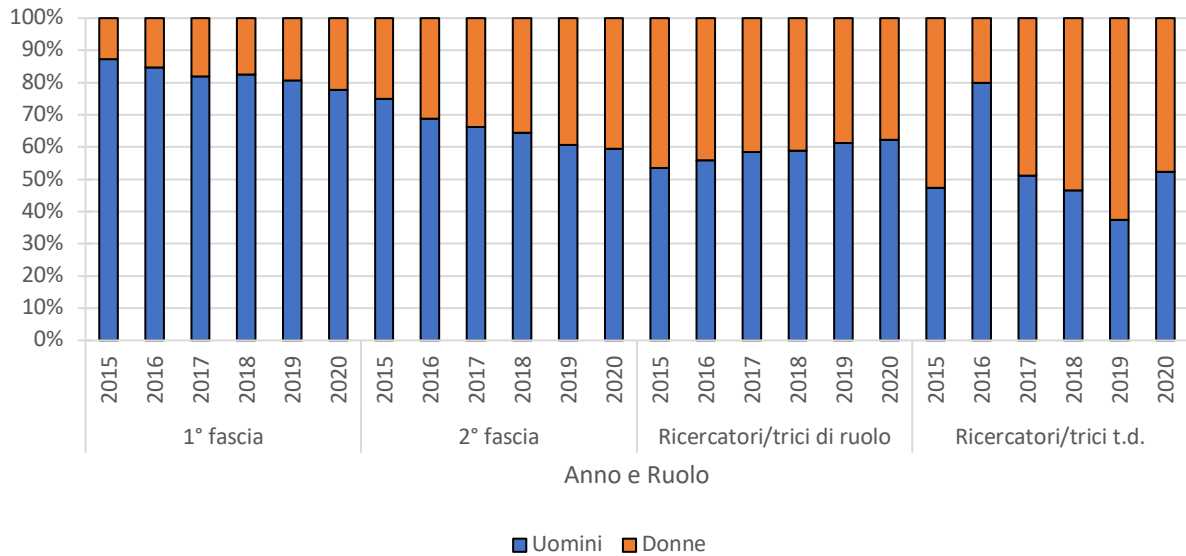


FIGURA 2. DISTRIBUZIONE % DOCENTI PER RUOLO E GENERE. PERIODO 2015 – 2020.

### 2.1.2 DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

L'analisi per fasce di età evidenzia, rispetto al 2019, un andamento abbastanza costante per tutte le fasce di età individuate. Le più rappresentative "da 41 a 50" e "da 51 a 60" hanno mantenuto questa tendenza anche rispetto al 2018, mentre è evidente come il turnover tra docenti over 60 e under 40 sia stato bilanciato sempre in riferimento al 2018 (Figura 3).

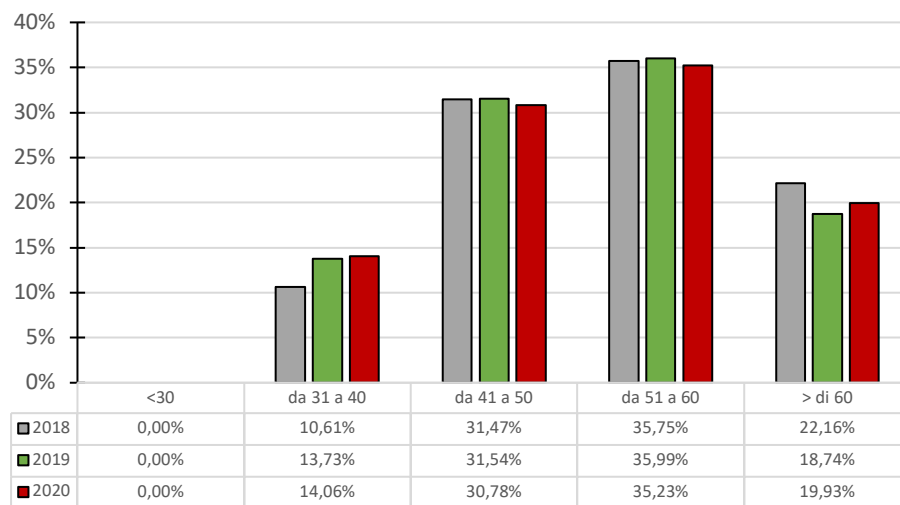
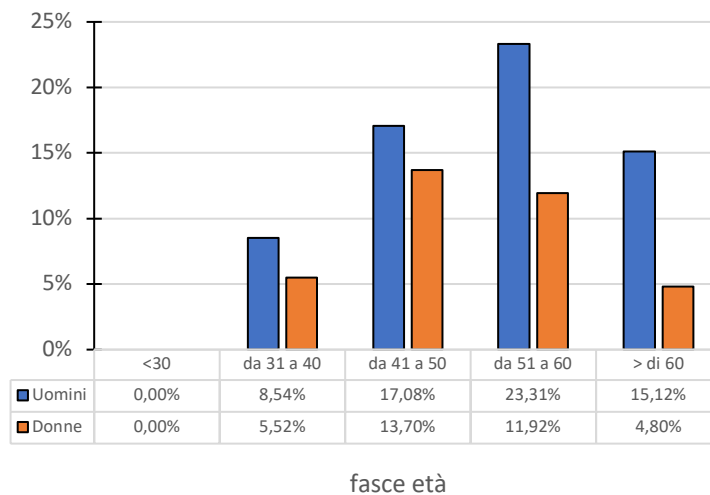


FIGURA 1. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER FASCE D'ETÀ. ANNI 2018, 2019, 2020.

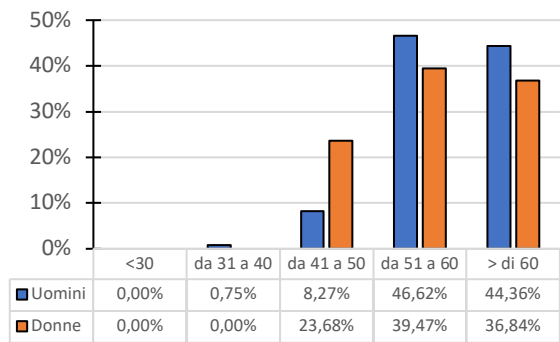


Analizzando più in dettaglio la differenza di genere per ciascuna fascia d'età (sul totale), in analogia con il grafico di Figura 1, è immediato notare come il divario aumenti con l'età (Figura 4).

Da un'analisi sul totale per genere in ciascun ruolo, risulta che in prima fascia la distribuzione maschile è spostata decisamente sulle due fasce più alte. È possibile riconoscere la stessa tendenza per la distribuzione femminile, dove però la fascia intermedia (compresa tra 41 e 50 anni) è molto più popolata. Da notare, infatti, come poco più dell'8% di uomini ha un'età compresa in questa fascia, mentre le donne superano il 20%. Nella seconda fascia, invece, le differenze di distribuzione per genere sono meno marcate, laddove si registra una seppur lieve maggiore distribuzione di donne nelle fasce 41-50 e 51-60 anni e di uomini nelle fasce 31-40 e >60 anni (Figura 5). Anche la distribuzione per genere dei ricercatori di ruolo e dei ricercatori a tempo determinato di tipo A risulta poco marcata nelle varie fasce (Figura 6). Discorso differente, invece, per la distinzione per genere del personale ricercatore a tempo determinato di tipo B. In questo caso la distribuzione maschile è ben marcata e prevalente nella fascia 31-40 anni, mentre quella femminile nella fascia 41-50 anni (Figura 7).

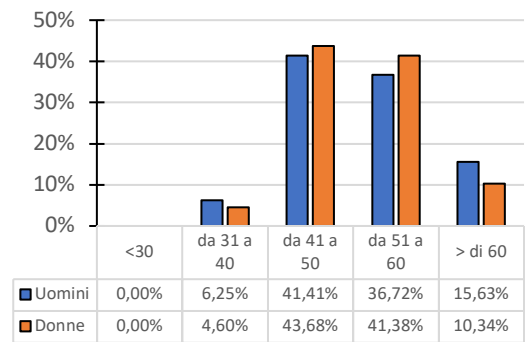


**FIGURA 2. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E FASCE DI ETÀ (% SUL TOTALE). ANNO 2020.**



fasce età

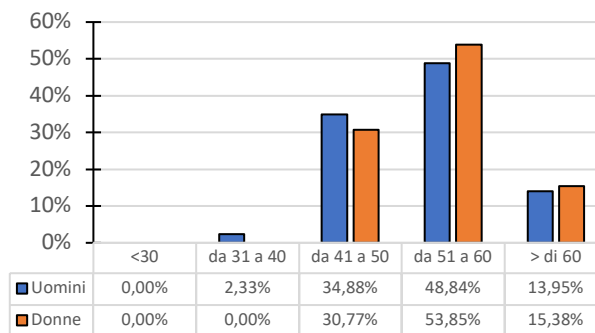
I Fascia (% sul totale per genere)



fasce età

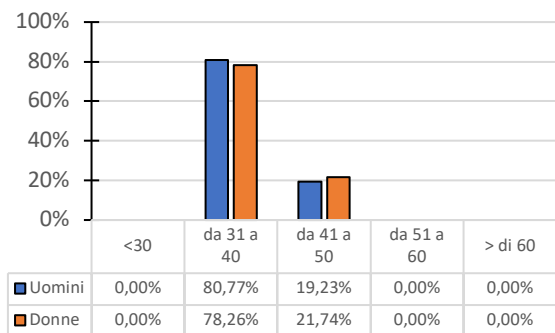
II Fascia (% sul totale per genere)

**FIGURA 3 DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. I E II FASCIA. ANNO 2020.**



fasce età

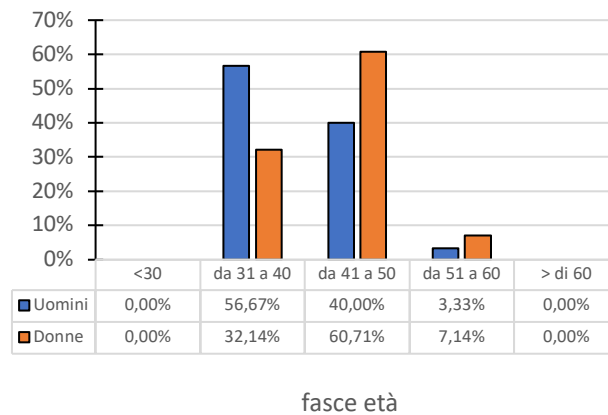
Ricercatori di ruolo (% sul totale per genere)



fasce età

Ricercatori t.det. Lett. A (% sul totale per genere)

**FIGURA 4. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. RICERCATORI DI RUOLO E T.DET. TIPO A. ANNO 2020.**



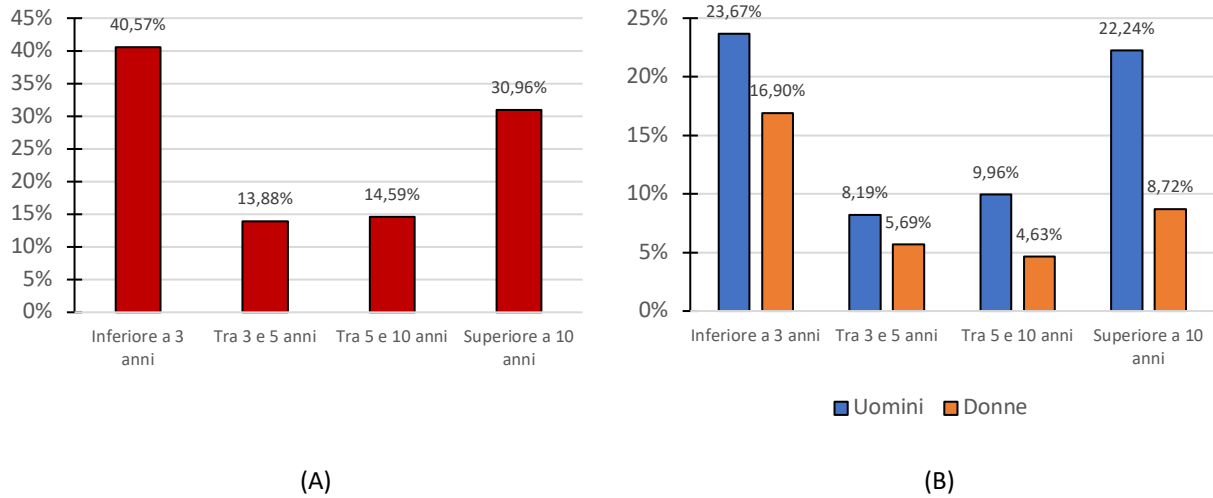
Ricercatori t.det. Lett. B (% sul totale per genere)

**FIGURA 5. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. RICERCATORI T.DET. TIPO B. ANNO 2020.**

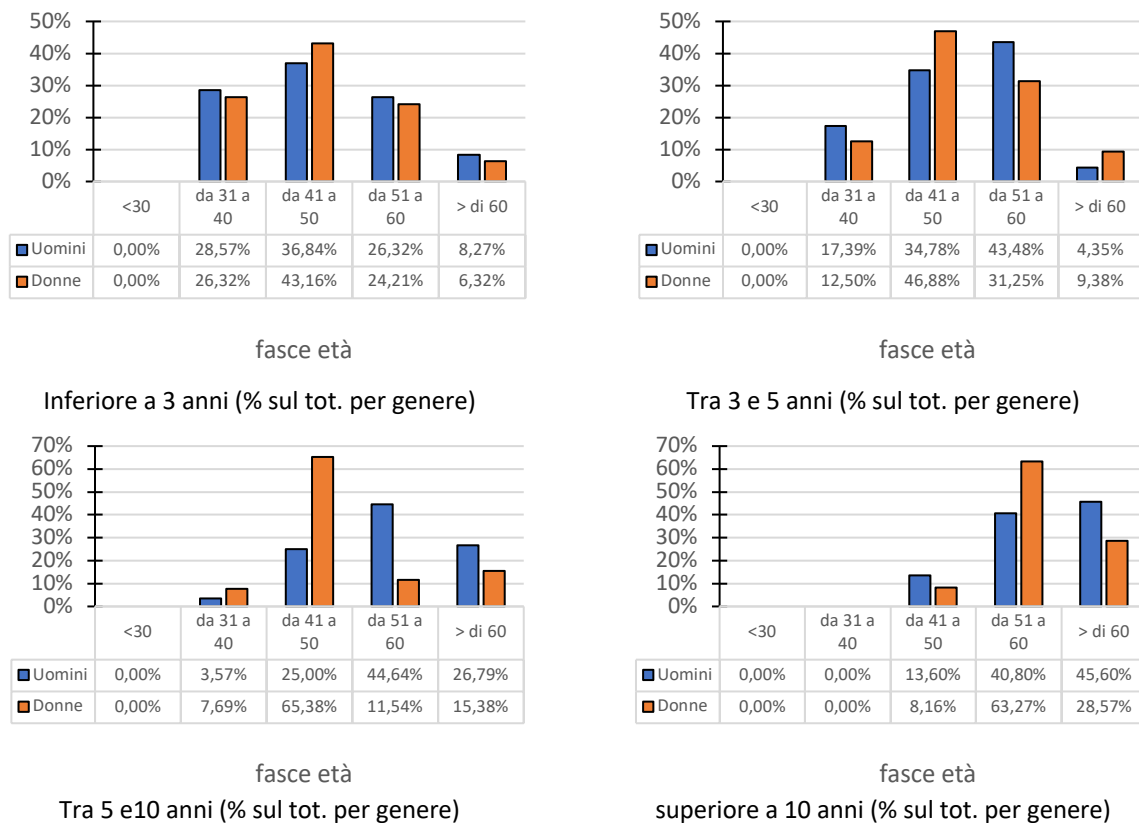
### 2.1.3 PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO

Riguardo alla permanenza nel profilo e livello un'alta percentuale risulta rimanere per un periodo di tempo superiore a 10 anni, ma considerando la distribuzione dei docenti che occupano il ruolo di prima fascia (si veda Figura 5) il dato sembra essere coerente. Si segnala che una anche più alta percentuale di docenti rimane nel proprio profilo per un tempo inferiore ai 3 anni, perciò possiamo dedurre che i passaggi di livello avvengano regolarmente e gli andamenti delle analisi per genere presentano gli stessi andamenti per entrambi i generi (Figura 8).

Dall'analisi approfondita per genere, fasce di età e permanenza nel ruolo e livello è interessante notare come la frequenza massima si attesti generalmente nella classe centrale (41-40 anni) per le donne, ad eccezione della permanenza superiore ai 10 anni, dove questa è, ragionevolmente, spostata di una classe in avanti, mentre sia spostata di una classe per gli uomini, fatta salva la permanenza inferiore ai tre anni. In quest'ultimo caso, la tendenza è sostanzialmente identico a quello relativo alle donne e con valori non troppo dissimili (Figura 9).



**FIGURA 6. DISTRIBUZIONE DOCENTI TOTALE PER FASCE DI ETÀ (A) E DISTINZIONE PER GENERE (B) (% SUL TOTALE). ANNO 2020**

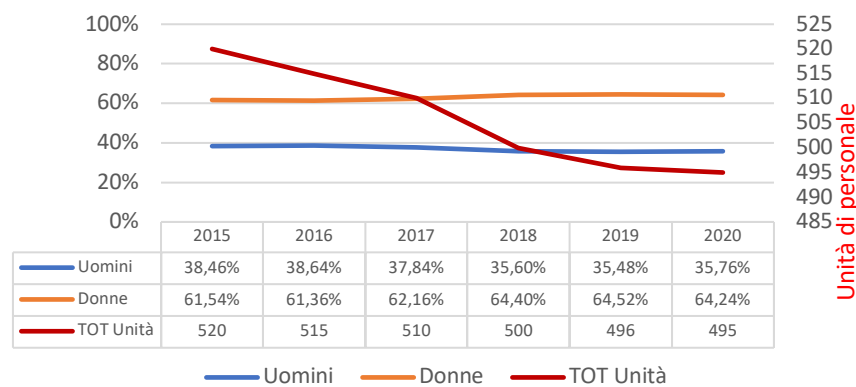


**FIGURA 7. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE, FASCE DI ETÀ E PERMANENZA NEI VARI LIVELLI. ANNO 2020**

## 2.2 DATI SUL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

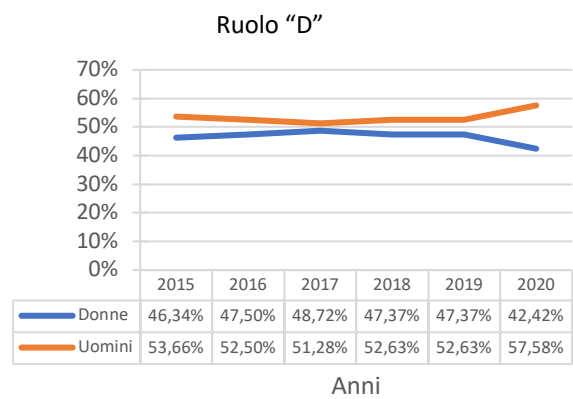
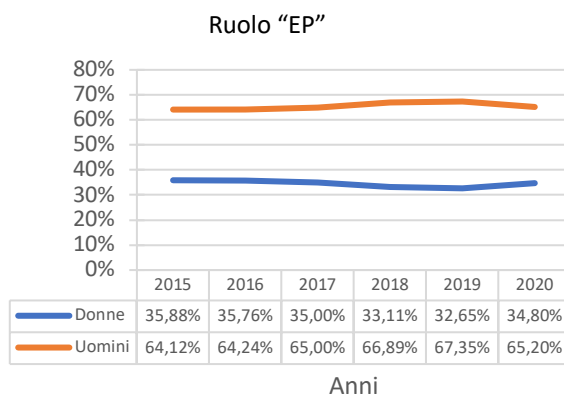
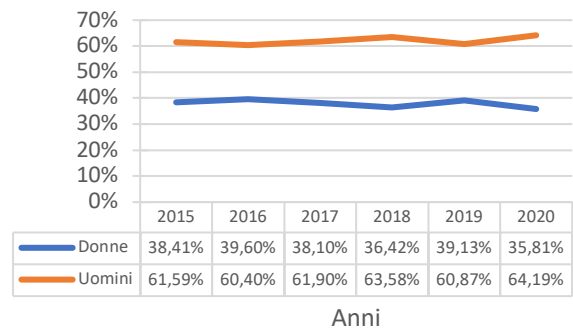
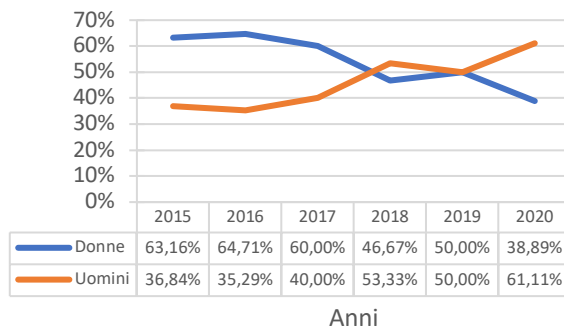
### 2.2.1 DISTRIBUZIONE PER GENERE

L'analisi del personale tecnico amministrativo evidenzia ancora un leggerissimo calo delle unità anche nel 2020. Tuttavia, contrariamente al caso del personale docente, la forbice di genere continua a rimanere sbilanciata verso il personale femminile attestandosi, nel 2020, al 64,24% rispetto al 35,76% del personale maschile.



**FIGURA 8. ANDAMENTO PTA PER GENERE. PERIODO 2015 – 2020.**

Ciò nonostante, se scendiamo a livello di ruoli nel 2020 si è invertita la tendenza del personale di categoria EP che ora è composto per il 61% da donne (dato più alto degli ultimi 5 anni considerati). Decisamente più in linea rispetto alla composizione totale del personale è la suddivisione del genere nei ruoli D e C (Figure 11 – ruolo D e ruolo C) mentre vi è un leggero squilibrio nella categoria B (Figura 11 – ruolo B).



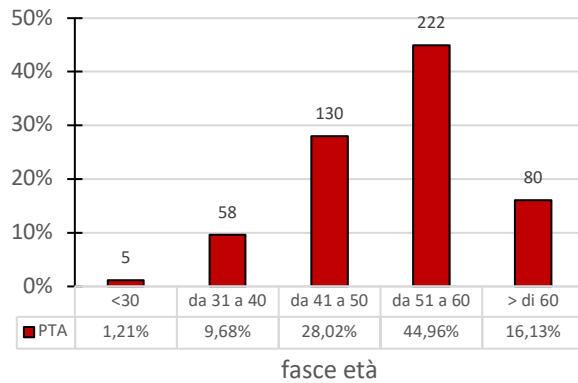
Ruolo "EP" Ruolo "D" Ruolo "C" Ruolo "B"

**FIGURA 9. DISTRIBUZIONE % PTA PER RUOLO E GENERE AL 31.12.2020. PERIODO 2015-2020.**

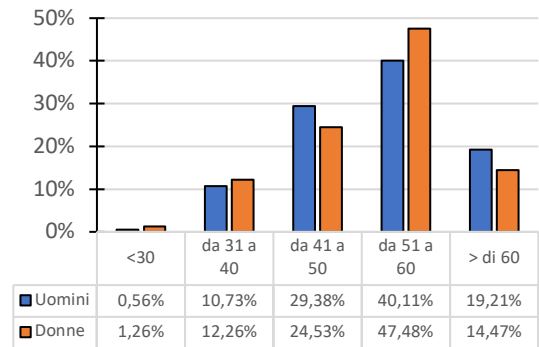
## 2.2.2 DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

Anche nel 2020 circa il 45% del personale tecnico amministrativo rientra nella fascia di età tra 51 e 60 anni con 222 unità di personale, mentre la fascia di età fino a 50 anni copre circa il 40% del totale. Solo per la fascia di età compresa tra 41 e 50 anni e sopra i 60 anni vi è una maggioranza della componente maschile (Figura 12).

In riferimento al personale nel ruolo di categoria D, le percentuali per genere seguono quelle della composizione totale (Figura 14-A).



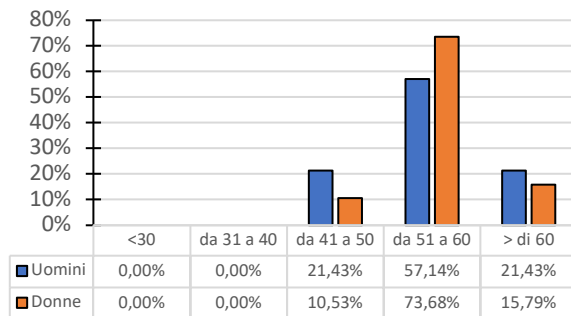
(A)



fasce età

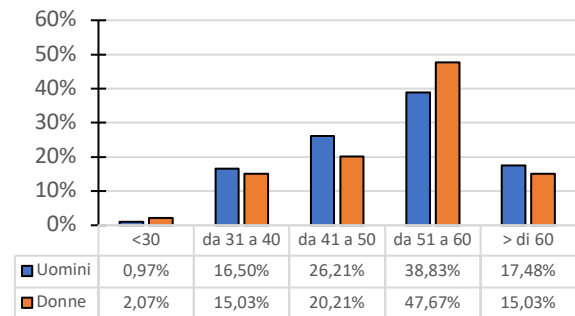
(B) (% sul tot. per genere)

FIGURA 10. DISTRIBUZIONE PTA TOTALE PER FASCE DI ETÀ (A) E DISTINZIONE PER GENERE (B). ANNO 2020.



fasce età

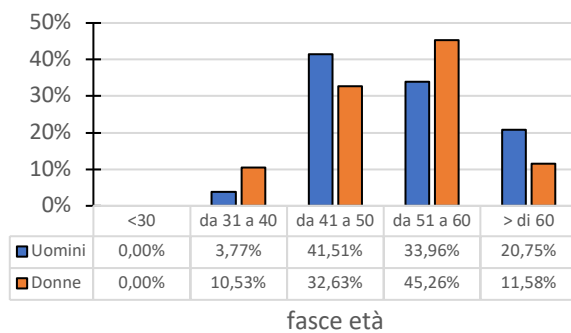
(A) (% sul tot. per genere)



fasce età

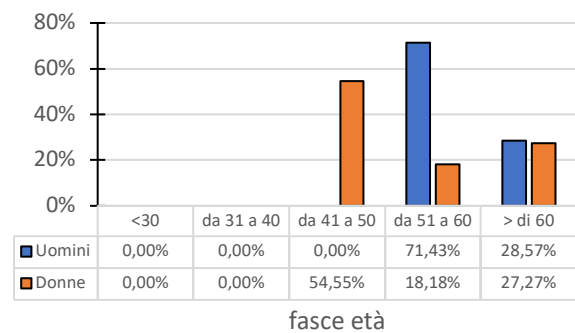
(B) (% sul tot. per genere)

FIGURA 11. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E FASCE DI ETÀ - CAT. B (A) E CAT. C (B). ANNO 2020.



fasce età

(A) (% sul tot. per genere)



fasce età

(B) (% sul tot. per genere)

FIGURA 12. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E FASCE DI ETÀ - CAT. D (A) E CAT. EP (B). ANNO 2020.

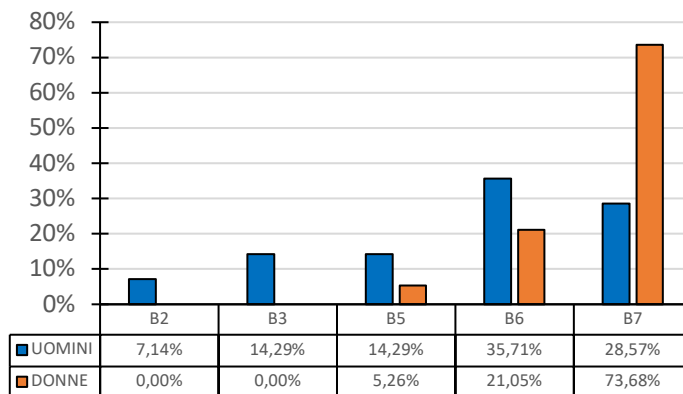
### 2.2.3 CATEGORIA E LIVELLO

Dal dettaglio di genere per ciascuna categoria risulta che per la categoria B i livelli più alti sono occupati da unità di personale femminile in virtù del fatto che sono presenti più donne rispetto agli uomini e con un'età superiore a questi ultimi.

Per la categoria C abbiamo un sostanziale equilibrio di età ed una notevole prevalenza di donne (65,20%), ciò nonostante, solo 2 livelli su 8 vedono prevalere le donne.

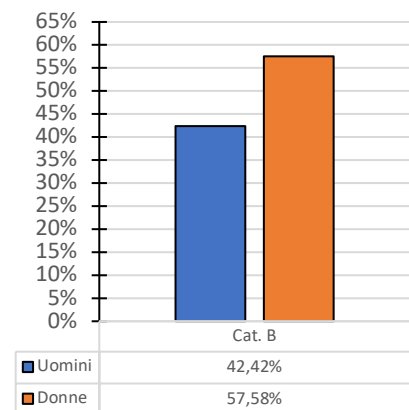
Anche la categoria D è costituita da oltre il 64% di donne, tuttavia registriamo che solo in 4 livelli su 8 si ha una prevalenza di questo genere, compresi i livelli più alti.

La categoria EP ora registra una forbice in favore della componente femminile (64%).



livello nella posizione economica

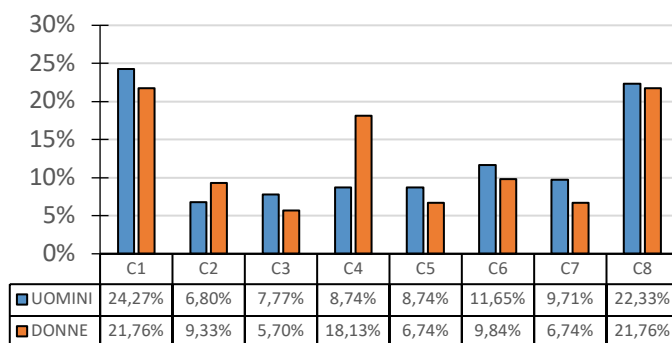
(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. B

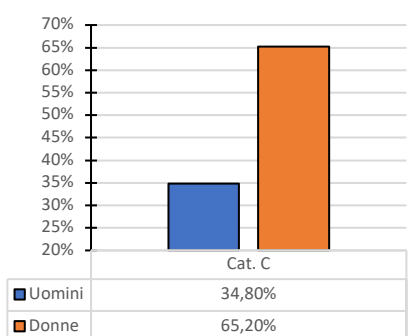
(B)

**FIGURA 13. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. B (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2020.**



livello nella posizione economica

(A) (% sul tot. per genere)

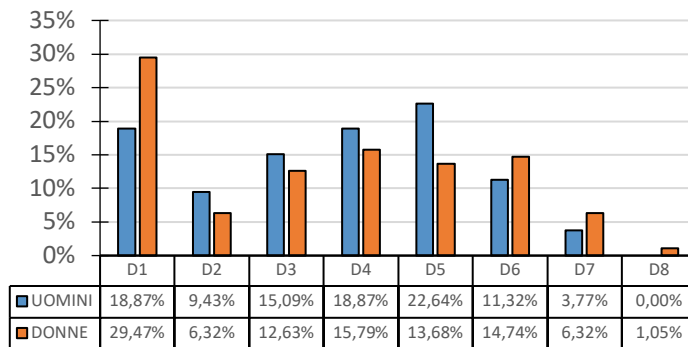


% Genere nella Cat. C

(B)

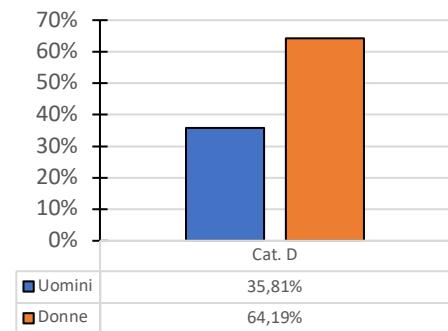
**FIGURA 14. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. C (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2020.**





livello nella posizione economica

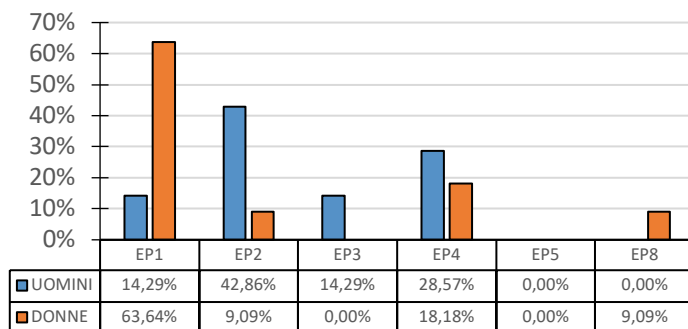
(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. D

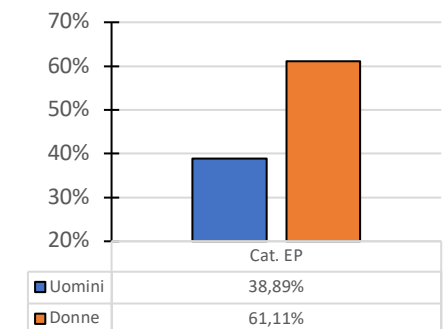
(B)

**FIGURA 15. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. D (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2020.**



livello nella posizione economica

(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. EP

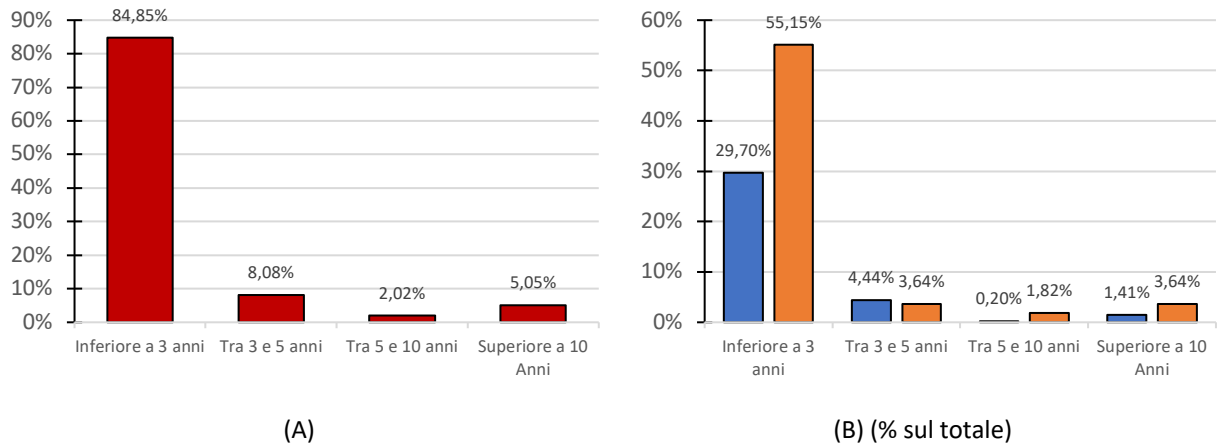
(B)

**FIGURA 16. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIBELLO NELLA CAT. EP (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2020.**

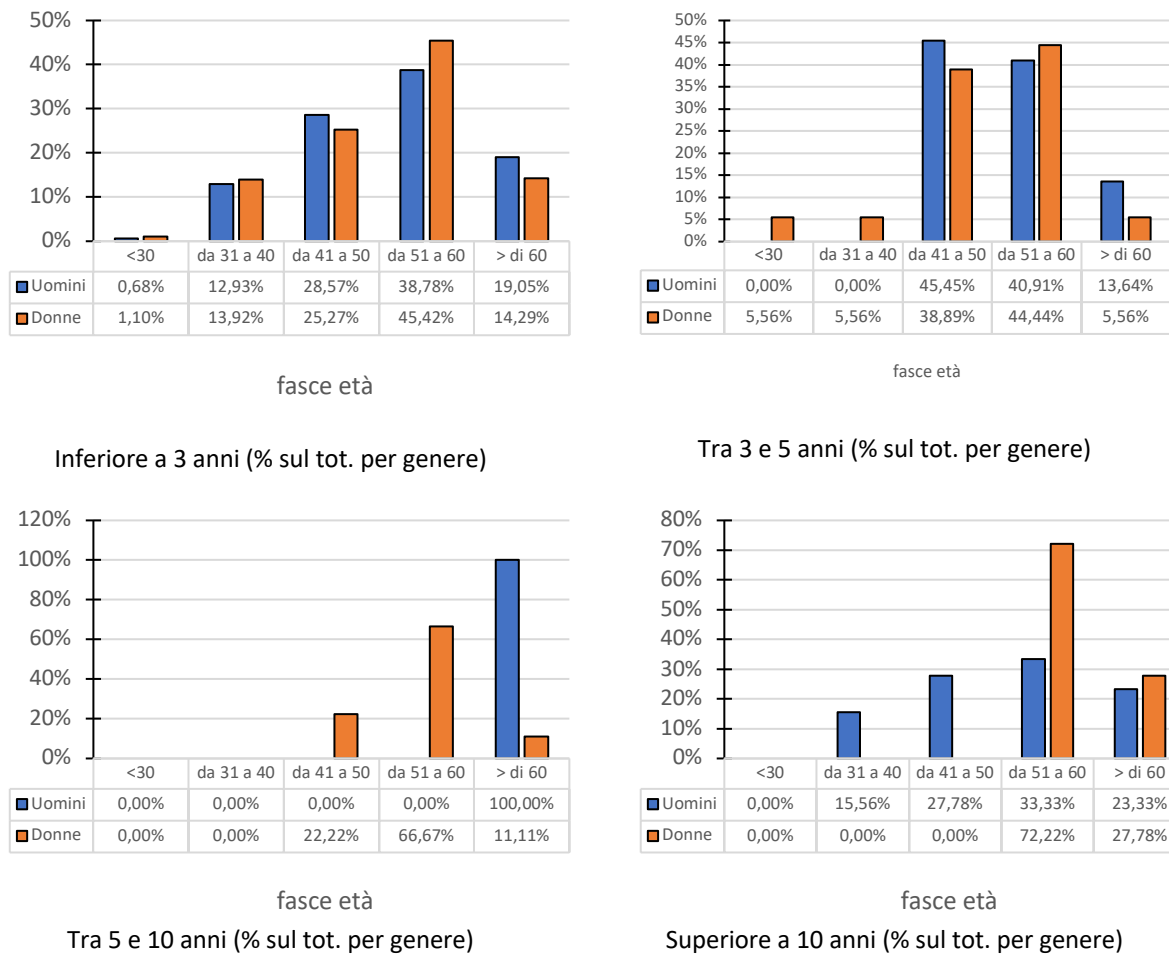
## 2.2.4 PERMANENZA NEL LIVELLO

Al 31.12.2020 risulta che oltre l'84,85% del personale tecnico amministrativo permanga nel proprio livello per un periodo inferiore ai 3 anni, dato in forte crescita rispetto all'anno precedente in considerazione del fatto che negli ultimi anni le progressioni orizzontali sono state regolari.

Certamente questo dato andrebbe analizzato più a fondo magari mettendolo in relazione con il numero di posti a disposizione per le progressioni orizzontali e l'analisi per genere degli esiti di ciascun bando (Figura 19).



**FIGURA 17. DISTRIBUZIONE PTA PER PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO. GENERALE (A), PER GENERE (B). ANNO 2020**



**FIGURA 18. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE, FASCE DI ETÀ E PERMANENZA NEI VARI LIVELLI. ANNO 2020**

## 2.2.5 TITOLI DI STUDIO

Il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ha per oltre il 42% una formazione fino al diploma di scuola media superiore (6 punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente), circa il 17% ha una laurea e il restante 41% circa ha una formazione post-laurea.

A livello di genere le donne con formazione fino alla secondaria di secondo grado sono circa il 40% confronto al 46% con la stessa formazione di genere maschile. Hanno invece una laurea il 15% delle donne e il 21% degli uomini. Circa 31% gli uomini con post-laurea rispetto ai 45% delle donne.

Dai grafici seguenti non risaltano particolari disparità di genere in considerazione del titolo e ruolo e della distribuzione percentuale del personale tra le categorie.

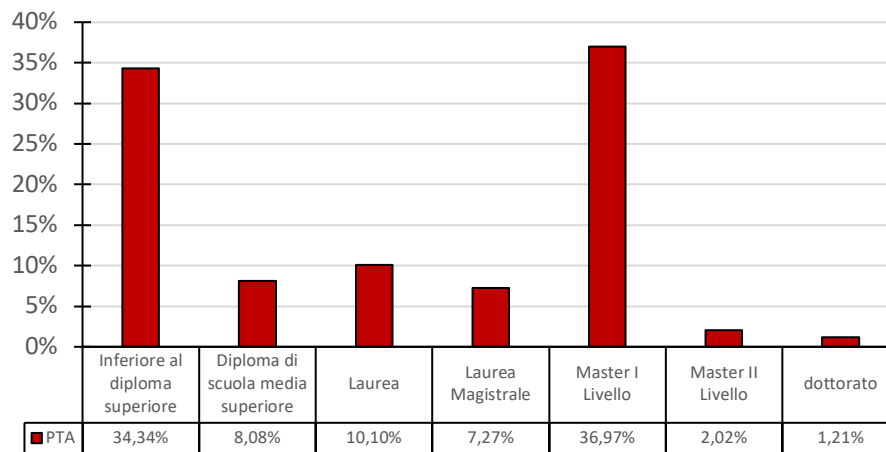


FIGURA 19. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO.

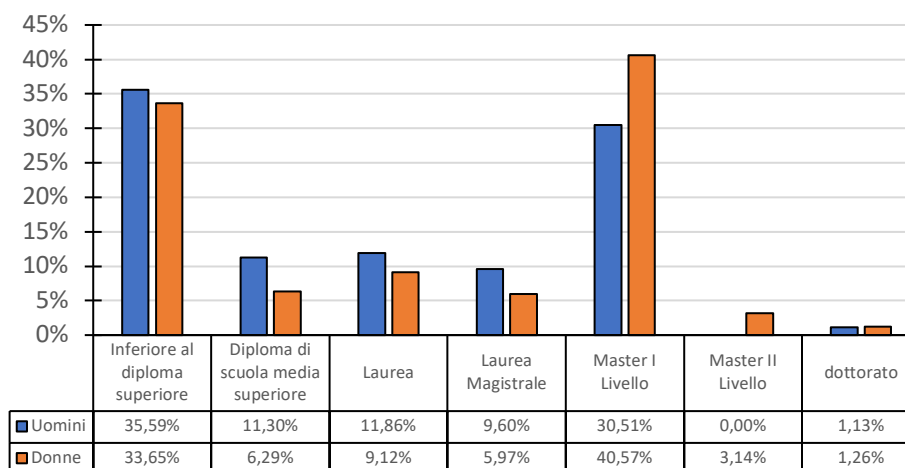


FIGURA 20. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE (% SUL TOT PER GENERE). ANNO 2020.

## 2.2.6 DETTAGLIO TITOLI PER RUOLO E LIVELLO

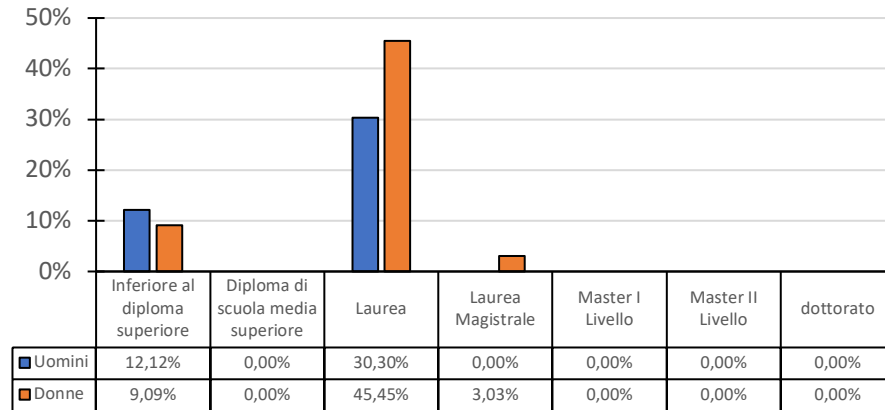


FIGURA 21. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. B. (% SUL TOTALE) ANNO 2020.

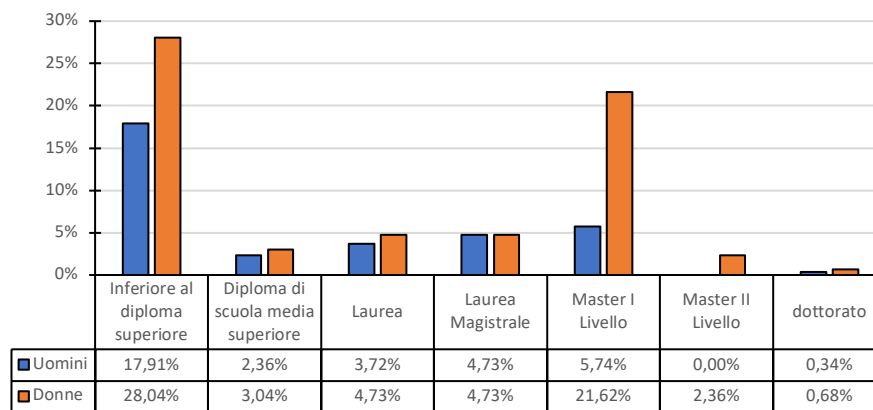


FIGURA 22. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. C. (% SUL TOTALE) ANNO 2020.

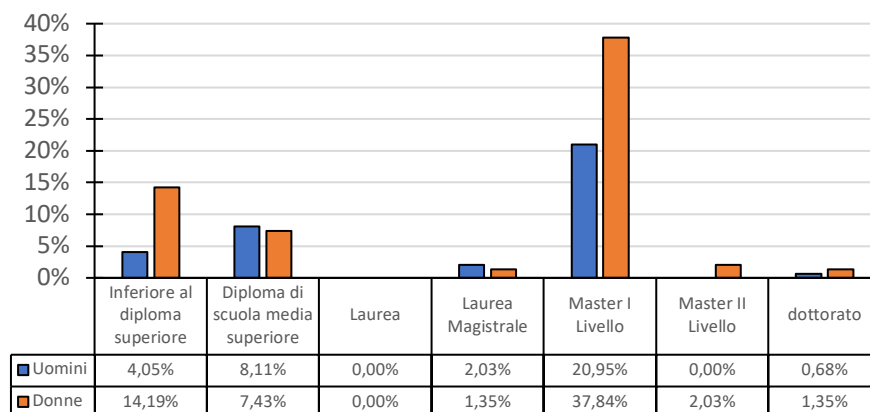


FIGURA 23. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. D. (% SUL TOTALE) ANNO 2020.

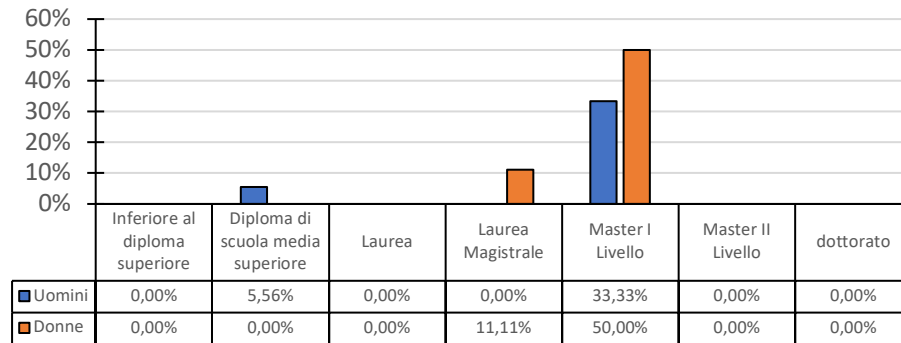


FIGURA 24. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. EP. (% SUL TOTALE) ANNO 2020.

## 2.2.7 RUOLI DI RESPONSABILITÀ

In relazione alla composizione percentuale totale del personale, anche la ripartizione delle responsabilità rispecchia questo andamento. Il 68,2% dei ruoli di responsabilità sono affidati al personale di genere femminile contro il 31,7% di quello maschile.

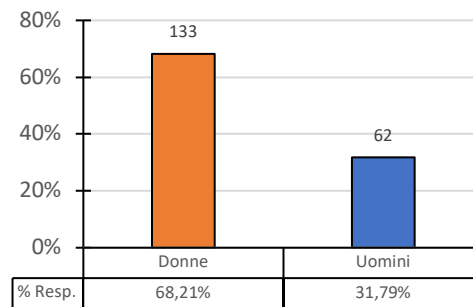


FIGURA 25. PTA CON POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ PER GENERE. ANNO 2020.

## 2.3 CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

### 2.3.1 STATISTICHE PERSONALE DOCENTE

Circa il 95% del personale docente lavora in regime di tempo pieno e, come dal grafico sottostante, il restante 5% a tempo definito è quasi totalmente maschile.

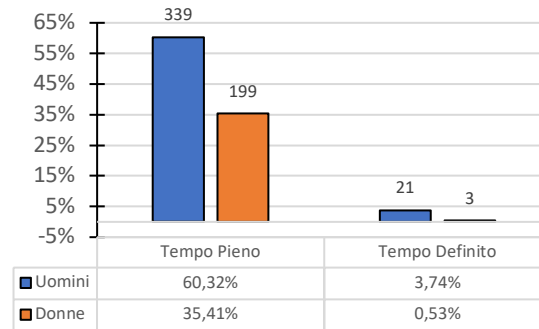


FIGURA 28. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E TIPO PRESENZA. ANNO 2020.

### 2.3.2 STATISTICHE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per il personale tecnico amministrativo si segnala una più alta percentuale di genere femminile (6,4%, in leggera crescita rispetto allo scorso anno) in regime di part-time, seppur il personale inquadrato in questa tipologia di contratto supera di poco l'8%.

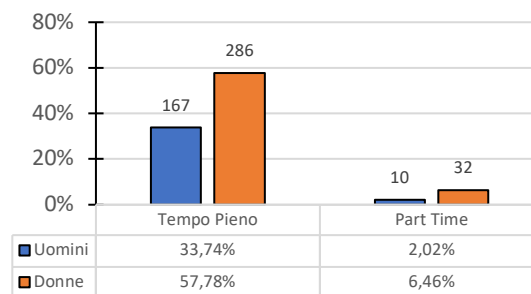


FIGURA 26. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E TIPO PRESENZA. ANNO 2020.

## 2.4 PARITÀ / PARI OPPORTUNITÀ

### 2.4.1 STATISTICHE PERSONALE DOCENTE

Nel 2020 sono state 197 le commissioni costituite per bandi relativi ad assegni di ricerca, docenti di I e II fascia e ricercatori a tempo determinato. Tenendo presente il rapporto percentuale tra uomini e donne per la componente docente totale (65% circa uomini contro 35% circa donne) le nomine dei commissari per i vari bandi si avvicinano invece ad una parità.

La composizione delle commissioni, in termini di genere, rispecchia in qualche modo quella che è la percentuale di composizione del personale docente, eccetto per le commissioni riguardanti i ricercatori a tempo determinato. Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale. Considerando che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più anziano/a in ruolo

e che una parte dei membri della commissione sono esterni risulta perciò una maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.

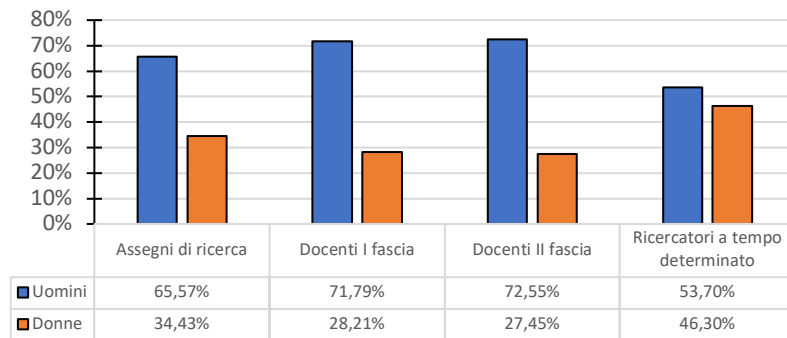


FIGURA 27. DISTRIBUZIONE COMMISSARI PER GENERE E TIPO COMMISSIONE. ANNO 2020.

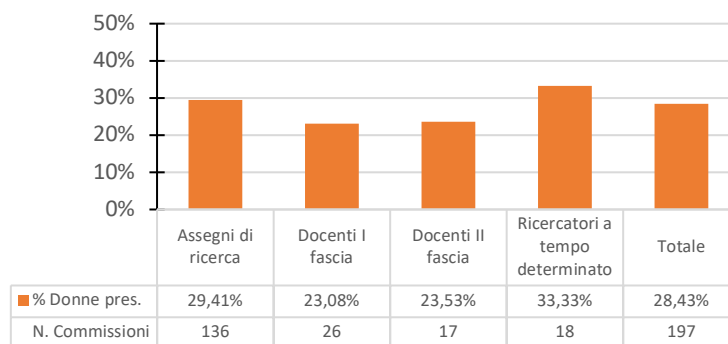
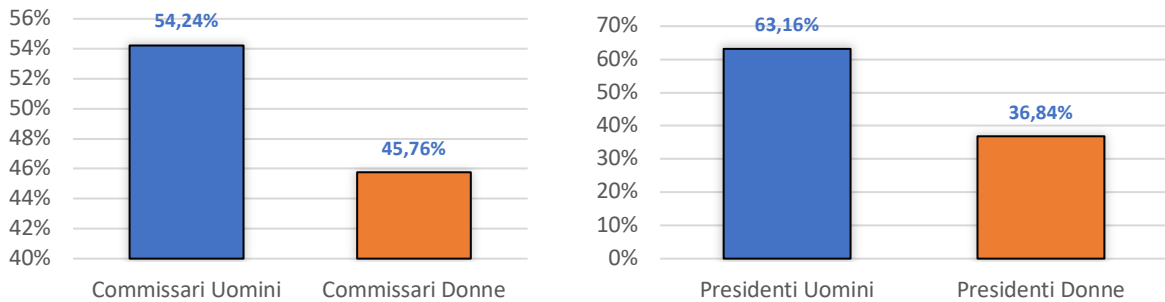


FIGURA 28. DISTRIBUZIONE % PRESIDENTI DONNE PER TIPO COMMISSIONE. ANNO 2020.

#### 2.4.2 STATISTICHE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Come per il personale docente, anche per il personale tecnico amministrativo le commissioni sono composte da un numero di membri pari a tre. Per questa categoria di personale nel 2020 notiamo una leggera superiorità numerica di commissari uomini ed una più marcata prevalenza di presidenti uomini, arrivando ad un divario di quasi 30 punti percentuali considerando le 19 commissioni dell'anno. Questo dato, pur essendo in calo rispetto al 2019 (75% presidenti uomini) rappresenta ancora un gap da colmare, seppur in miglioramento.



**FIGURA 29. (PTA) PERCENTUALE DI GENERE DEI COMPONENTI E PRESIDENTI SU 19 COMMISSIONI. ANNO 2020.**

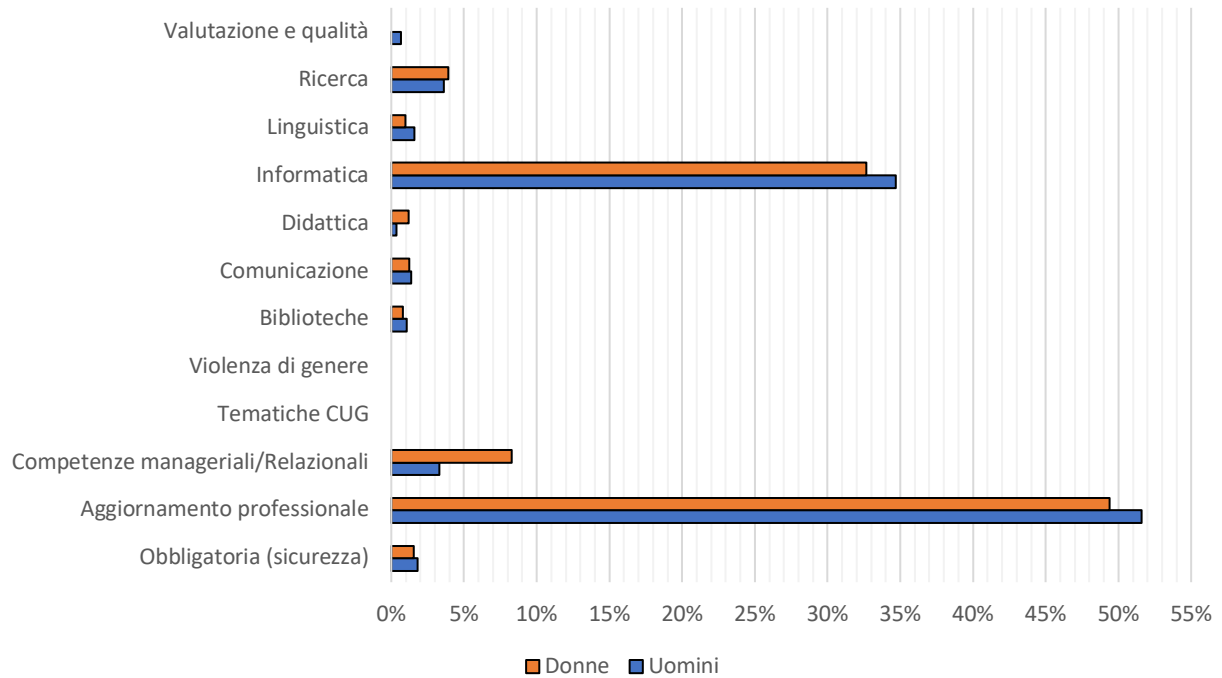
Riguardo le ore di formazione erogate per il personale tecnico amministrativo si segnala come l'amministrazione negli ultimi anni sia maggiormente attenta alla pianificazione di una formazione che possa raggiungere tutte le esigenze del personale, svincolandola, ove possibile dalla formazione concorrente per le progressioni di carriera. Sono state molte le tematiche di formazione a cui il personale ha potuto partecipare nel 2020 e nonostante sia stato un anno particolare, lo sforzo profuso per adeguare i corsi ad un format telematico è sicuramente da elogiare.

Il maggior numero di ore è stato dedicato all'aggiornamento professionale ad allo sviluppo di competenze informatiche, più che mai necessarie nel 2020 con l'introduzione forzata di nuovi strumenti di collaborazione.

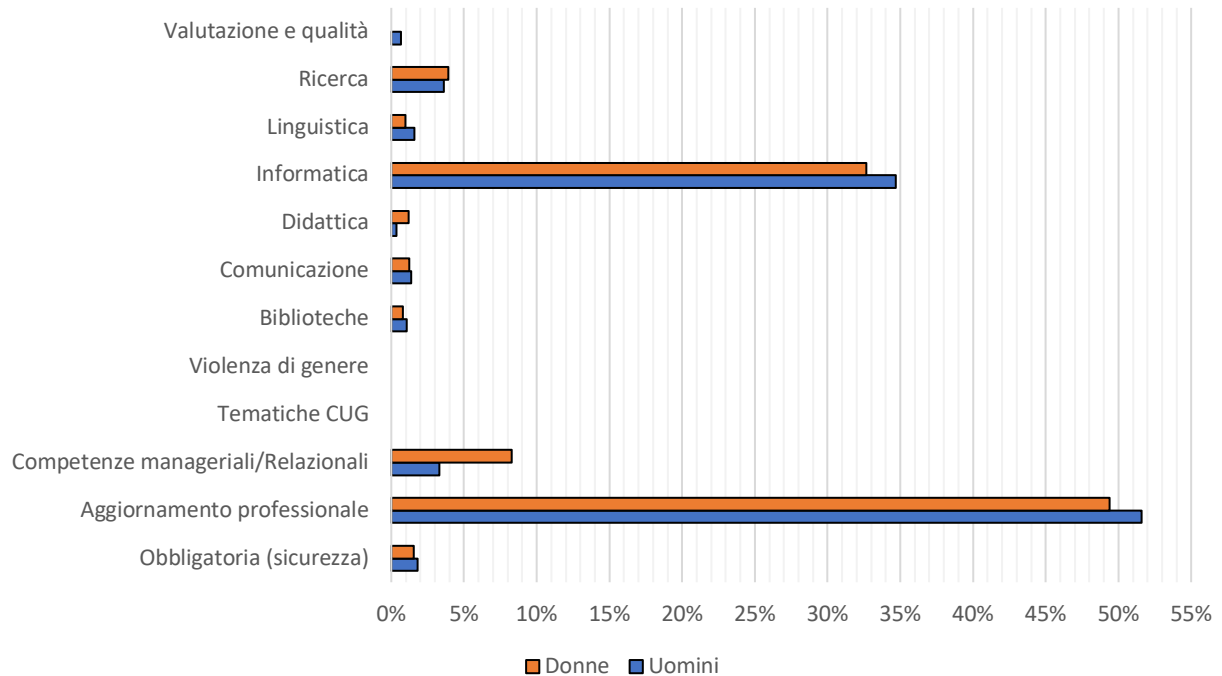
Dal grafico di Figura 33, invece, possiamo notare quali siano le aree più di interesse per l'uno o l'altro genere. Osserviamo che in questo caso la maggiore o minore presenza di uno dei due generi dipenda dalla composizione degli uffici coinvolti in quella tematica.

Dal grafico di Figura 34, in cui viene riportata la percentuale di ore di formazione per tematica e genere riferita al totale delle ore di formazione, si può notare come venga rispettato il rapporto di composizione di genere del personale totale, portandoci a pensare come gran parte del personale abbia avuto accesso ad una qualche tipologia di formazione.





**FIGURA 30. % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA E GENERE (SU TOT PER GENERE). ANNO 2020.**



**FIGURA 31. % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA E GENERE (SU TOT ORE FORMAZIONE). ANNO 2020.**

## 2.5 BENESSERE DEL PERSONALE

L'università Politecnica delle Marche adotta il Codice Etico attuativo dell'art. 2, comma 1 della legge 240/2010, il cui organo preposto alla diffusione dei principi del codice, al monitoraggio e ricezione delle segnalazioni nonché ad istruire le procedure su di esse è la Commissione Etica. L'Ateneo adotta inoltre il Codice di comportamento in attuazione di quanto disposto dall'art. 54 comma 5 del Dlgs 165/2001, integrando e specificando i contenuti e le direttive di cui al Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16/04/2013 n.62, denominato "Codice di comportamento nazionale". Il codice Etico rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi e valori accettati e condivisi da tutti i soggetti che compongono la comunità universitaria. Fra i principi e valori da condividere ci sono la trasparenza, l'imparzialità, il rispetto e la correttezza, la libertà accademica, le pari opportunità, la tutela della proprietà intellettuale, il rifiuto del nepotismo, la rimozione del conflitto di interessi.

Le norme individuate dal codice di comportamento definiscono gli obblighi comportamentali di tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico e amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, nonché ai dirigenti.

L'università Politecnica delle Marche si è dotata inoltre di un "Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità", emanato con D.R. n.394 del 27 febbraio 2013, modificato di recente dal Comitato ed approvato con D.R. n.171 del 21 febbraio 2020, entrato in vigore il 7 marzo 2020.

Per mezzo di esso il Comitato promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria e garantisce la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, attraverso una costante ed efficace collaborazione con gli organi di Ateneo e gli organismi di rappresentanza sindacale, sostenendo la parità effettiva nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione e attuando azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere fisico, psicologico ed organizzativo, verificando e monitorando i risultati delle azioni positive sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e promozione del benessere sul lavoro.

In linea con i compiti e le funzioni assegnate il Comitato ha proposto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021 suddividendolo in 7 aree di intervento:

1. Implementazione funzioni e ruolo del CUG
2. Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione delle azioni di miglioramento
3. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio
4. Ateneo sostenibile
5. Sportello di ascolto
6. Formazione del personale
7. Pari opportunità della ricerca

### Consigliere/a di Fiducia

Come previsto dagli obiettivi inseriti nel PAP per il triennio 2018/2021, il CUG con una nota del 21 ottobre 2019 ha richiesto al Consiglio di Amministrazione l'autorizzazione per il conferimento di un incarico individuale, con contratto di lavoro autonomo, per l'assegnazione dell'incarico di Consigliera/Consigliere di fiducia dell'Università Politecnica delle Marche per la durata di due anni (Delibera n. 338 del 24.10.2019).

Con il decreto n. 86 del 28.02.2020 è stato emanato l'avviso pubblico di selezione per titoli e colloquio per il conferimento di un incarico individuale con contratto di lavoro autonomo professionale, per lo svolgimento dell'attività di cui sopra e che prevedeva quale termine di scadenza per la presentazione della domande la data del 20.03.2020, ma in considerazione della situazione di emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del virus Covid-19, la predetta scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione è stata prorogata alla data dell'8 maggio 2020 (decreto n. 118 del 20.03.2020).

Dopo l'espletamento della procedura selettiva, avvenuta il 17 giugno 2020, attraverso una valutazione comparativa per titoli e colloquio, e l'approvazione degli atti con Decreto del Direttore Generale 288/2020, è stato conferito l'incarico alla Dott.ssa Torelli Francesca a partire dal 1° settembre 2020.

La Dott.ssa Francesca Torelli è laureata in Economia aziendale ed ha poi conseguito un dottorato in diritto del lavoro. Ha un'esperienza ventennale nell'ambito della gestione delle risorse umane, politiche di conciliazione, politiche di Pari Opportunità. Docente e relatrice a numerosi seminari e convegni sul tema. Dal 2010 è Consigliera di Fiducia in diverse realtà del mondo universitario e sanitario.

La Consigliera è chiamata a fornire consulenza nell'ambito di applicazione del Codice Etico di Ateneo, a tutela di chiunque si ritenga vittima di mobbing, molestie e/o discriminazione, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo, e contribuire alla soluzione del caso nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto, dai Regolamenti e dal Codice Etico dell'Università.

Può rivolgersi alla consigliera per approfondimenti, consulenza, assistenza e possibilità di intervento, chiunque studi o lavori presso l'Ateneo e ritenga di avere subito atti o comportamenti considerati lesivi della dignità della persona o che cagionino disagio psicologico sul lavoro.

Per garantire la neutralità, la riservatezza e l'indipendenza rispetto ai casi trattati, tale funzione è affidata a persona esterna all'Ateneo, una figura specializzata ed imparziale, che partecipa alla promozione e alla costruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere e al reciproco rispetto della libertà e della dignità del personale d'Ateneo.

La Consigliera agisce in modo informale e non intraprende alcuna azione che non sia stata precedentemente concordata con la persona che ha segnalato il caso in questione.

Nel periodo di riferimento, terzo quadrimestre del 2020, l'attività si è distribuita tra la gestione dello sportello di ascolto e supporto a dipendenti, la partecipazione alle sedute del CUG e ad alcune delle iniziative/attività dello stesso

#### Consigliere/a di Fiducia: Attività di ascolto

L'attività di ascolto in questo periodo ha riguardato tre dipendenti, tutte di genere femminile. L'attività è consistita principalmente nel fornire assistenza e supporto ai segnalanti nella gestione delle relazioni interpersonali al fine di ridurre l'impatto che alcune vicende stavano avendo in termini di serenità ed equilibrio psicologico. Non è stato necessario procedere con un confronto diretto con altri soggetti per risolvere la situazione, o perlomeno calmierare il disagio. Una situazione si è risolta nel periodo interessato le altre due alla data del 31 dicembre erano ancora in essere. Il numero di segnalazioni e la loro peculiarità è troppo esiguo per poter trarre delle indicazioni di carattere generale volte alla prevenzione dei fenomeni di discriminazione, mobbing e molestie sessuali.

#### Consigliere/a di Fiducia: Attività di supporto alle iniziative del CUG

Il confronto con il CUG e la sua Presidente è stato continuo e costante, non limitandosi alla partecipazione alle sedute programmate. Insieme al CUG si è creato e realizzato un video di promozione e presentazione della figura della Consigliera e del CUG stesso; pianificata la partecipazione all'evento organizzato dalla rete dei CUG delle Marche; definito un appuntamento periodico con la Consigliera (primo giovedì del mese) e con il CUG (terzo giovedì del mese); contribuito alla realizzazione dell'iniziativa prevista per l'8 marzo con la creazione di un sito web a tema.

#### **Sportello di ascolto studenti**

Lo sportello psicologico nasce il 7 marzo 2018, giornata in cui viene divulgata l'iniziativa tramite una conferenza stampa. Inizialmente il servizio viene attivato in collaborazione con gli Ospedali Riuniti, nello specifico il Centro Adolescenti di Torrette.

Il Servizio, fino a giugno 2019, è stato gestito dal Professor Nardi, dalla Dott.ssa Rupoli e due Psicologhe volontarie della sua équipe. Da giugno 2019, sino ad oggi, lo sportello psicologico (SAP), è parte integrante dell'Università, nello specifico dell'area didattica e servizi agli studenti, ed è stato accorpato al servizio Info Point disabili e DSA.

Ha due sedi: una ubicata presso il polo di Monte Dago e l'altra presso il Polo di Torrette (Centro Adolescenti, Ospedali Riuniti). Il professor Bernardo Nardi è il responsabile e le psicologhe referenti sono la Dott.ssa Martina D'Errico e la Dott.ssa Sara Pedinelli.

#### Sportello di ascolto studenti: Accessi SAP 2020

Le richieste totali pervenute allo sportello dalla sua attivazione (marzo 2018) sono circa 500.

Le nuove richieste di supporto psicologico nel 2020 totali sono 125, a queste nuove si devono sommare circa 40 studenti ancora in carico presso il nostro servizio che hanno fatto richiesta di accesso gli anni passati (totale studenti visti nel 2020 = 165).

Se consideriamo gli accessi singoli e quindi la frequenza degli incontri di ciascun utente possiamo affermare che:

- Settimanalmente vengono registrati 25 accessi da ogni psicologa tot: 50
- Mensilmente ogni psicologa vede circa 25 utenti

- Il numero di incontri con il singolo studente dipende dal caso specifico: può andare da un incontro a settimana a incontri ogni 2 o 3
- Gennaio e Febbraio 2020 nuove richieste pervenute 31
- Marzo e Maggio 2020 (periodo del lockdown) le richieste pervenute sono state 20, con un aumento invece degli incontri degli studenti già in carico (da 1 volta ogni 2 settimane ad 1 a settimana)
- Giugno-Luglio-Agosto 2020 30 nuove richieste
- Settembre- Ottobre-Novembre-Dicembre 2020 44 nuove richieste

#### Sportello di ascolto studenti: SAP e Covid-19

Nella pratica clinica, anche il “Servizio di Ascolto Psicologico agli studenti universitari” (SAP) si è adattato ai cambiamenti offrendo consulenze a distanza. Facendo riferimento al nostro Servizio, sono state poche le nuove richieste inerenti esclusivamente la problematica da Covid-19 (20 da Marzo a Maggio 2020) il che sembrerebbe indicare una maggiore capacità di adattamento di questa fascia di età alla tecnologia per contrastare l’isolamento. L’80% dei ragazzi già in carico ha accettato di proseguire il proprio percorso in modalità telematica, mentre, tra gli studenti fuori sede rientrati a casa il 20%, per mancanza di privacy, ha preferito sospendere momentaneamente.

Come prima risposta agli studenti è stato creato un vademecum su come gestire il tempo durante il lock-down, pubblicato sul sito dell’Università (D’Errico M. e Pedinelli S. 2020, “Covid-19 e studenti universitari: Consigli per rispondere con resilienza a questo periodo di incertezza”). Dai colloqui clinici emerge un marcato disagio dettato dalla situazione attuale in tutti gli studenti, che sembrano accusare maggiormente in questa seconda ondata. Pertanto è presumibile pensare che il picco di richieste relative alla pandemic fatigue debba ancora arrivare.

Gli obiettivi dello sportello sono:

- Offrire agli studenti uno spazio di ascolto, consulenza e di riflessione su eventuali problematiche emotive o connesse al loro percorso di studi.
- Fornire agli studenti informazioni adeguate, aiutandoli ad affrontare le scelte complesse del primo periodo dell’età adulta.
- Prevenire e supportare eventuali crisi legate al percorso di studio intrapreso cercando di ridurre al minimo l’interruzione e limitandone la sofferenza che ne deriva.
- Individuare le maggiori problematiche degli studenti afferenti allo sportello attraverso la somministrazione di un questionario creato ad hoc.
- Fornire una migliore rete di informazione e accesso su come accedere ai servizi presenti nel territorio.

#### **Sportello di ascolto per il personale**

Sulla linea dello Sportello di Ascolto per gli studenti, l’amministrazione ha attivato lo “Sportello di ascolto del disagio lavorativo” per il personale dell’Ateneo a Settembre 2018 con la stipula della convenzione tra l’Università Politecnica delle Marche e l’Azienda Ospedaliero-Universitaria

Ospedali Riuniti “Umberto I – G.M. Lancisi – G. Salesi” e con l’attivazione del servizio seguito dalla Dott.ssa Claudia Passamonti, Dirigente Psicologa dell’Azienda Ospedali Riuniti di Ancona.

Il servizio ambulatoriale gratuito di prevenzione e contrasto dello stress lavorativo e del disagio psicosociale negli ambienti di lavoro, che opera in rete con il CUG e con le figure della sicurezza di Ateneo, è rivolto al personale tecnico, amministrativo, a docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti e specializzandi dell’Università Politecnica delle Marche, che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all’attività lavorativa o a comportamenti che violano il Codice Etico di Ateneo. La convenzione per l’utilizzo dei servizi dello sportello di ascolto della Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali riuniti di Ancona in favore del personale docente e tecnico amministrativo dell’Università Politecnica delle Marche, è stata rinnovata per ulteriori due anni e fino al 18.09.2022 (Prot n. 80409/2020) sempre gestito dalla Dott.ssa Claudia Passamonti.

Nell’anno 2020 lo Sportello d’Ascolto del disagio lavorativo UNIVPM ha accolto le richieste di consulenza di 6 utenti: 2 medici in formazione specialistica, 2 dipendenti PTA, 2 dipendenti di Corsi di Laurea (con attività di docenza/tutoraggio).

Tutti gli utenti hanno svolto da 1 a 3 incontri di analisi e valutazione della problematica presentata; tre utenti hanno svolto un ciclo di incontri di supporto psicologico, tutt’ora in corso (da 3 a 8 sedute); 1 utente è in procinto di avviarlo.

Le problematiche hanno riguardato:

- carico di lavoro percepito come eccessivo rispetto alle risorse individuali;
- alta conflittualità con collega/superiore;
- disagio conseguente a procedimento disciplinare;
- difficoltà di adattamento di natura prevalentemente extra-lavorativa, in parte connesse con l’emergenza Covid.

Al momento dell’accesso tutti gli utenti mostravano una sintomatologia ansioso-depressiva di intensità da lieve a moderata, in alcuni casi associati ad un aumento di comportamenti impulsivi. In quattro di loro i sintomi affettivi interferivano in maniera significativa sulla funzionalità lavorativa e sulla qualità della vita extra-lavorativa. Tre utenti presentavano vulnerabilità psicologiche pregresse, due di questi avevano già svolto in passato percorsi di aiuto psicologico.

Gli utenti che hanno svolto il ciclo di incontri di supporto hanno ottenuto una sensibile riduzione della sintomatologia presentata inizialmente.

## 2.6 PERFORMANCE

L’Ateneo si prefigge di raggiungere e mantenere l’obiettivo di avere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti. Il piano strategico dell’Università Politecnica delle Marche 2020-2022 dedica l’Area strategica IV alla “Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa” secondo i seguenti obiettivi.

### **Obiettivo Strategico IV.OS1 - Valorizzazione delle Risorse Umane**

Il Capitale Umano è l'elemento fondante dell'Ateneo, alla base del successo nelle sfide che l'Università è chiamata ad affrontare. Attraverso questo obiettivo si intende mettere in atto quelle azioni che consentano di valorizzare le risorse umane presenti all'interno dell'Università. La formazione del personale è un elemento fondante per migliorare e sviluppare il capitale umano nel mondo delle organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi. È necessario, pertanto, sviluppare ulteriormente piani di formazione per il personale tecnico amministrativo e per i neoassunti per il miglioramento delle conoscenze e delle competenze professionali e trasversali. Per favorire l'internazionalizzazione fondamentale è la formazione linguistica sia di docenti sia del personale tecnico amministrativo.

### **Obiettivo Strategico IV.OS2 - Migliorare il benessere organizzativo**

Il benessere organizzativo, inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori che operano al suo interno, è per l'Ateneo un punto di attenzione fondamentale.

Si ritiene infatti che un clima organizzativo sereno e partecipativo permetta all'organizzazione una maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei suoi risultati con un più alto livello di soddisfazione di tutti coloro che prestano il loro contributo al suo interno. Per tale motivo saranno sviluppati una serie di indicatori che possono far emergere situazioni di disagio permanente (ad es. costanti richieste di mobilità, tassi di assenteismo, ecc.). Saranno incentivate forme di lavoro di gruppo e una crescente attenzione dei responsabili sulla gestione delle risorse umane e sul miglioramento del clima lavorativo.

Si ritiene pertanto fondamentale, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione, assicurare le migliori condizioni che favoriscano un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa delle persone. Nel contempo si ritiene che la tutela della salute possa essere assunta in un significato ben più ampio che investe tutti gli aspetti, fisici e psichici, della persona, quindi uno stato di benessere.

Sempre al fine di consentire un maggiore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e tenere in considerazione le esigenze personali, familiari e fisiche, in un'ottica sia di flessibilità che di attenzione al risultato, verranno promosse modalità di lavoro non convenzionali. A tal proposito è stato proposto, anche con il supporto del CUG, l'organizzazione di Open Day informativi sulle azioni in essere per la conciliazione vita-lavoro e la sostenibilità sociale anche ai fini di migliorare e/o incrementare i benefit/sussidi a sostegno di personale con figli, anziani, disabili a carico. Saranno inoltre potenziate azioni di supporto psicologico per il personale. Il ricorso allo smart working durante il periodo della pandemia ha profondamente mutato l'approccio anche organizzativo a tale strumento. Prima visto come eventuale e residuale, lo smart working ora è concepito come forma di erogazione del lavoro possibile nell'ordinario di una nuova normalità organizzativa.

### 3 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.

#### 3.1 OPERATIVITÀ

L'art. 21 dello Statuto dell'Università Politecnica delle Marche disciplina la nomina e la composizione del Comitato Unico di Garanzia, così come ripreso anche nell'art.12 del Regolamento Generale di Ateneo. Il CUG è composto da:

- Quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo
- Quattro rappresentanti del personale docente
- Due rappresentanti della componente studentesca, designati dal Consiglio Studentesco al proprio interno.

I componenti, in rappresentanza del personale tecnico amministrativo e docente, vengono eletti dagli appartenenti alle rispettive categorie come disciplinato dal Regolamento Generale di Ateneo.

Con DR. n. 1242 del 31 Ottobre 2018 sono stati nominati i componenti attuali del Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche la cui composizione rispetta un perfetto equilibrio di genere. Su dieci componenti totali infatti 5 sono donne e 5 uomini.

Durante il 2020 c'è stata la decadenza della Dott.ssa Barbara Ermini dalla carica di rappresentante PTA in seno al CUG dal 01.03.2020 e la nomina della Sig.ra Cristiana Calcinaro come nuova rappresentante con D.R. 560 del 15 giugno 2020.

Al Comitato è stata confermata l'assegnazione del Budget di 10.000,00€ con Prot n. 64234 del 21 ottobre 2020, per realizzare ed ampliare le iniziative previste, che nel 2019 a causa dell'emergenza COVID19, sono state rinviate.

Il CUG dell'Ateneo ha una pagina web dedicata [www.univpm.it/CUG](http://www.univpm.it/CUG) per la pubblicazione del materiale (normativa, relazioni, progetti, composizione, contatti) ma l'Ateneo mette a disposizione la Home Page del sito principale di Ateneo [www.univpm.it](http://www.univpm.it) per dare maggior risalto alle notizie e gli eventi organizzati in collaborazione con il Comitato. Rimane sempre a disposizione dell'Organo un'aula adibita presso uno dei poli Universitari dell'Ateneo e utilizzata per lo svolgimento delle riunioni e per i vari incontri più ristretti che si dovessero rendere necessari nello svolgimento delle attività.

Il Comitato collabora con la Referente del Rettore alle Pari Opportunità, aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, collabora con le figure locali della Consigliera Provinciale e Regionale di parità.

È stata pianificata una stretta collaborazione con altri Comitati Unici di Garanzia presenti nel territorio della regione Marche per uniformarsi a livello territoriale sugli obiettivi di competenza



dell'organo, firmando un protocollo d'intesa il 5 agosto 2020, denominato "MarCug - Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Marche" per la condivisione di obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate.

Inoltre in seguito alla nomina della Consigliera di Fiducia (Decreto del Direttore Generale 288/2020), c'è un continuo e costante raccordo e confronto, per attuare azioni e iniziative in sinergia per un obiettivo comune e condiviso.

### **3.1.1 ATTIVITÀ**

Nel corso del 2020 il Comitato si è riunito 9 volte per lo più in modalità telematica mediante piattaforma Microsoft teams, come previsto dal Protocollo che l'Università Politecnica delle Marche, in relazione all'emergenza sanitaria per il Covid-19, ed in conformità alle disposizioni normative dei vari DPCM del 26 aprile 2020, ha adottato per il contrasto e il contenimento della diffusione del nuovo virus negli ambienti di lavoro, disciplinando con il presente piano tutte le misure di sicurezza che devono essere adottate da tutti coloro che accedono agli spazi universitari (dipendenti, studenti, collaboratori, fornitori, ecc.).

Le disposizioni generali per lo svolgimento delle riunioni o degli eventi indica che "Non sono consentite riunioni in presenza favorendo il collegamento a distanza (si consiglia l'utilizzo di teams per sopperire alle riunioni in presenza)"

L'attuazione del suddetto Protocollo è costantemente monitorata dal Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14 marzo 2020 costituito con Decreto del Direttore Generale n. 111 del 17.3.2020.

Le riunioni del Comitato, alle quali partecipa anche la Presidente, si sono svolte ogni venerdì alle ore 12:00 tramite la piattaforma "Microsoft Teams".

Nel corso del 2020 i componenti del Comitato hanno partecipato a diversi webinar e seminari informativi organizzati da altri Enti e Università, svolti tutti in modalità online/videoconferenza, in base alle nuove regole introdotte dai vari decreti anticovid.

### **3.1.2 POTERI PROPOSITIVI**

Nell'ambito dei compiti propositivi del Comitato e nel rispetto delle norme anti-covid, nel 2020 sono stati proposti ed attuati una serie di eventi allo scopo di formare/informare il personale sulle tematiche di genere, sul benessere della persona e per facilitare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Di seguito un dettaglio delle attività.



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

CUG Comitato Unico di Garanzia  
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni

OLED Osservatorio sulla Legalità Economica  
e i Diritti fondamentali

Dipartimento  
di Management  
DIMA



Mercoledì 13 maggio 2020 • ore 9  
Aula virtuale TEAM  
Corso di Diritto delle Istituzioni Pubbliche  
**Le dimensioni della  
disuguaglianza di genere**

**Ore 9 – INTRODUZIONE**

**Gian Luca Gregori**, Rettore UNIVPM  
**Elena Bonetti**, Ministra per le Pari Opportunità e  
la Famiglia  
**Maria Serena Chiuochi**, Direttrice DIMA  
**Rita Stentella**, Prefetta di Ascoli Piceno  
**Mariolina Coppola**, Presidente Soroptimist  
International d'Italia  
**Claudia Centanni**, Presidente CUG UNIVPM

**Ore 9.30 – LA DIMENSIONE ISTITUZIONALE**

**Marta Cerioni**, Docente UNIVPM  
**Monica De Angelis**, Docente UNIVPM  
**Barbara Nelli**, Docente Università dell'Aquila-  
Unione Matematica Italiana  
**Meri Marziali**, Presidente Commissione Pari  
opportunità Regione Marche  
**Paola Petrucci**, Consigliera di Parità Regione  
Marche

**Ore 10.45 – LA DIMENSIONE ECONOMICO-  
PROFESSIONALE**

**Giulia Bettin**, Referente Pari Opportunità UNIVPM  
**Vincenzo Baldi**, Presidente CPO Consiglio  
Giudiziario della Corte di Appello delle Marche  
**Daniela Barbaresi**, Segretaria generale CGIL  
Marche  
**Giuseppina Natali**, Capo Ispettorato territoriale  
del lavoro, Ascoli Piceno

**Carla Capriotti**, Presidente Ordine Consulenti del  
lavoro, Ascoli Piceno

**Ore 12 – LA DIMENSIONE CULTURALE: LA  
VIOLENZA DI GENERE.  
PROFILI GIURISDIZIONALI E DE JURE  
CONDENDO**

**Sergio Sottani**, Procuratore Generale della Corte  
di Appello delle Marche  
**Giovanni Trerè**, Presidente della Sezione Penale  
della Corte di Appello delle Marche  
**Valeria Valente**, Presidente della Commissione  
parlamentare di inchiesta sul femminicidio,  
nonché su ogni forma di violenza di genere

**Ore 12.45 – LA DIMENSIONE CULTURALE: LA  
VIOLENZA DI GENERE.**

**LE ESPERIENZE NEL TERRITORIO**

**Ciro Niglio**, Comandante Provinciale dell'Arma  
dei Carabinieri, Ascoli Piceno  
**Maria Antonietta Lupi**, Presidente Commissione  
Provinciale Pari Opportunità, Ascoli Piceno  
**Sabrina Dibitonto**, Presidente Soroptimist club  
Ascoli Piceno  
**Laura Gaspari**, Coordinatrice Centro Antiviolenza  
"Donna con Te", Ascoli Piceno  
**Elisabetta Lucidi**, Coordinatrice Commissione  
Diritto di Famiglia, Ordine Avvocati Ascoli Piceno

Facoltà di Economia  
"Giorgio Fuà"

Direzione scientifica ed organizzativa:  
Marta Cerioni – Monica De Angelis

Per info ed iscrizioni:  
marta.cerioni@univpm.it

Sede di San Benedetto  
Via del Mare, 220  
63074 San Benedetto del Tronto (AP)

**13 MAGGIO 2020 CONVEGNO ORGANIZZATO DAL DIMA "LE DIMENSIONI DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE"**

### Maggio 2020 Progetto nazionale UNIRE

Nell'ambito del Progetto nazionale UNIRE, finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità, per la costituzione di un network delle università italiane per il contrasto alla violenza domestica (<https://unire.unimib.it/>) è stato compilato il questionario, inviato a tutte le università.

Riferimento Prof. Marina Calloni [unire-academicnetwork@unimib.it](mailto:unire-academicnetwork@unimib.it)



NUMERO NAZIONALE ANTI VIOLENZA E STALKING

### 1522 Numero Nazionale anti violenza e stalking

Abbiamo diffuso il più possibile il **numero 1522**, gratuito e attivo 24 ore su 24. È stata pubblicizzata anche l'applicazione 1522 scaricabile sullo smartphone per chattare con le operatrici e chiedere aiuto.

### Informazioni sulle modalità di contatto del CUG – Emergenza COVID19

I componenti del Comitato Unico di Garanzia hanno ricordato, con un email del 8 aprile 2020, a tutti i colleghi e le colleghe che rimangono comunque contattabili per ogni istanza relativa alle Pari Opportunità, alla Non-Discriminazione e al Benessere Lavorativo all'indirizzo di posta istituzionale [cug@univpm.it](mailto:cug@univpm.it), per quanto le normative attualmente in vigore a causa dell'emergenza Covid-19 limitino fortemente i contatti personali.

Informiamo inoltre che lo sportello di ascolto, gestito dalla dottoressa Passamonti, continua ad erogare i suoi servizi, in modalità compatibile con le vigenti disposizioni di legge, e può essere raggiunto via mail all'indirizzo [sportello.ascolto@univpm.it](mailto:sportello.ascolto@univpm.it).

### MARCUG

È stata pianificata una stretta collaborazione con altri Comitati Unici di Garanzia presenti nel territorio della regione Marche per uniformarsi a livello territoriale sugli obiettivi di competenza dell'organo, firmando un protocollo d'intesa ad agosto 2020, denominato "MarCug - Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Marche" per la condivisione di obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate.

Nell'ambito della stessa iniziativa è stato creato il canale Youtube: [MarCUG - YouTube](#), e il primo seminario di MarCUG, la cui locandina è riportata in Figura.



 MarCUG - Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Marche  
Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

## Metamorfosi del lavoro: potenzialità e rischi del lavoro agile

### Primo seminario di MarCUG

2 dicembre 2020, ore 10.00 - 13.00

Piattaforma GoToWebinar  
[link per collegarsi](#)

---

**Ore 10.00 Avvio dei lavori**  
Coordina **Raffaella Sarti** (Presidente del CUG dell'Università di Urbino Carlo Bo, MarCUG)  
Amministra la piattaforma **Marco Cidda** (CUG dell'Università Politecnica delle Marche, MarCUG)

**Ore 10.10 Presentazione di MarCUG**  
**Fiorenza Pizi** (Presidente del CUG della Regione Marche, Presidente di MarCUG)  
*MarCUG: una rete per valorizzare il ruolo dei CUG*

**Ore 10.25 Saluti istituzionali**  
**Stefano Aguzzi** (Assessore Regionale alle Politiche del Lavoro)

**Ore 10.40 Metamorfosi del lavoro: potenzialità e rischi del lavoro agile**  
**Paolo Pascucci** (Prof. Ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Urbino Carlo Bo)  
*Il lavoro agile tra normalità ed emergenza*

**Francesca Torelli** (Consigliera di fiducia dell'Università Politecnica delle Marche)  
*Lavoro agile come fonte di benessere? Il punto di vista della Consigliera di fiducia*

**Chiara Ghislieri** (Presidente del CUG dell'Università di Torino, Direttivo della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità)  
*Nomen omen? Il lavoro "agile" - prima, durante e dopo l'emergenza - nella prospettiva della psicologia del lavoro e delle organizzazioni*

**Giordana Camerata** (Consulente welfare aziendale, ideatrice di Officina Strategica, responsabile tavolo welfare in Compagnia delle Opere Marche Sud)  
**Alessandra Baldelli** (Architetta e storica, già docente presso l'Università degli Studi di Macerata)  
*Al lavoro come a casa*

**Stefania Sparaco** (PO Attività di trasformazione digitale e organizzativa, Direzione Generale REI - Regione Emilia-Romagna)  
*L'esperienza della Regione Emilia Romagna*

**Ore 12.30 Dibattito**

**Ore 13.00 Conclusioni e saluti**  
**Natascia Mattucci** (Presidente del CUG dell'Università di Macerata, MarCUG, Direttivo della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità)  
*Considerazioni conclusive e prospettive future*

---

MarCUG - Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Marche

2 DICEMBRE 2020 METAMORFOSI DEL LAVORO: POTENZIALITÀ E RISCHI DEL LAVORO AGILE.



### **CONSIGLIERA DI FIDUCIA**

Decreti Direttore Generale Repertorio n. 288/2020 Prot. 49895 del 11/08/2020

Approvazione atti del procedimento per il conferimento di un incarico individuale con contratto di lavoro autonomo per lo svolgimento dell'incarico di Consigliera/e di fiducia dell'Università Politecnica delle Marche per la durata di due anni alla Dott.ssa Torelli Francesca con contratto di lavoro autonomo per lo svolgimento dell'incarico di Consigliera di fiducia dell'Università Politecnica delle Marche. Il contratto sarà efficace a partire dal 1° settembre 2020

### **Nota del CUG-UNIVPM sullo smart working**

Questo documento approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 29.10.2020, nasce dalla volontà del CUG di offrire all'Amministrazione dell'Ateneo, che dovrà emanare un regolamento in materia per i propri dipendenti derivante da un accordo con i sindacati, alcune riflessioni nate dalle sollecitazioni di cui i membri del CUG sono stati oggetto durante il periodo dell'emergenza COVID-19. In particolare, sono state esaminate le testimonianze presenti nel forum "I PRO e i CONTRO dello smart worker" ospitato sulle pagine della formazione per il PTA e si sono utilizzati osservazioni e suggerimenti ricevuti dai membri del CUG tramite contatti personali via mail e altri canali social con il personale dell'ateneo.



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,  
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA  
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI  
UNIVPM



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le Pari Opportunità



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

presentano in collaborazione con



**CUG**  
Comitato  
Unico di Garanzia

# STEM IN ANCONA

percorso di eccellenza  
nelle materie STEM

LABORATORI E  
ATTIVITÀ PRATICHE  
Studenti dal 4° superiore  
al 1° anno di Università

20-27-29 Ottobre  
3-10-16-23-26-30 Novembre  
3 Dicembre dalle 14 alle 18  
presso il POLO Montedago

Iscrizioni  
entro il 10 Ottobre

al link <https://test-ing.univpm.it/percorso-eccellenza>

Progetto realizzato con il contributo della  
Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità

# STEM IN ANCONA

Percorso di Eccellenza nelle Materie STEM

Negli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza di quanto siano importanti le materie STEM (**Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica**) nella formazione delle giovani generazioni. Per migliorare la conoscenza di queste materie, l'**Università Politecnica delle Marche** organizza un percorso di eccellenza indirizzato a **20 studentesse e studenti delle ultime due classi delle scuole superiori e a matricole dell'ateneo** (almeno il 60% dei partecipanti sarà scelto fra i candidati di sesso femminile).

Il corso prevede **10 pomeriggi di formazione in matematica, informatica, fisica e chimica** in cui docenti dell'università e formatori specializzati guideranno allieve e allievi in attività innovative che facciano loro scoprire il fascino della scienza.

Il corso inizia il 20 Ottobre per concludersi il 3 Dicembre, prevede uno o due pomeriggi settimanali in cui i/le partecipanti, guidati da docenti universitari e dagli esperti di TALENT, sperimentano come **interagire in maniera creativa con le materie scientifiche**.

I/le partecipanti riceveranno un **buono-libri e gadget personalizzati del corso**, offerti dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche.

## LABORATORI

### MATEMATICA

Gli allievi saranno coinvolti nel design e nell'utilizzo di risorse didattiche multimediali; i docenti li guideranno nella realizzazione di file per la visualizzazione, l'esplorazione, il ripasso e l'autovalutazione. (20 ore)

### INFORMATICA

Gli studenti si cimenteranno con algoritmi di Intelligenza Artificiale, sfruttando alcune librerie software per creare un'applicazione smartphone che interagisca in modo intelligente con l'utente. (8h)

### FISICA

Ripercorreremo le tappe storiche e gli esperimenti che hanno portato alla formulazione della relatività speciale e alla nascita della meccanica quantistica. Arriveremo a fare considerazioni stupefacenti! (6 ore)

### CHIMICA

Grazie all'integrazione tra meccanica molecolare e meccanica quantistica sarà possibile predire e razionalizzare geometrie e caratteristiche chimiche delle molecole più diffuse. (6 ore)

**INFO:** iscrizioni tramite il link <https://test-ing.univpm.it/percorso-eccellenza> entro il 10 Ottobre. Per informazioni scrivere a: [a.i.telloni@univpm.it](mailto:a.i.telloni@univpm.it). Per studenti delle superiori è in corso richiesta di riconoscimento di crediti scolastici presso i loro istituti.

Con il patrocinio del gruppo Digimath! dell'Unione Matematica Italiana per l'insegnamento della matematica con tecnologie digitali.

## STEM IN ANCONA

L'Università Politecnica delle Marche ha organizzato un percorso di eccellenza indirizzato a 20 studentesse e studenti delle ultime due classi delle scuole superiori e a matricole dell'ateneo (almeno il 60% dei partecipanti sarà scelto fra i candidati di sesso femminile). Il corso prevedeva 10 pomeriggi di formazione in matematica, informatica, fisica e con attività innovative per far scoprire il fascino della scienza. Il corso iniziato il 20 Ottobre per concludersi il 3 Dicembre. Il CUG ha fornito collaborazione nelle fasi organizzative, ha offerto gadget e curato la comunicazione.



### LOGO DEL CUG

#### PROGETTO LOGO

Abbiamo definito l'identità visiva del Comitato Unico di Garanzia Unipvm grazie alla collaborazione dell'azienda BPR Associati di Osimo – Ancona con l'obiettivo di dotare il Comitato di un elemento di identità (marchio) identificabile e significativo, credibile, allineato al ruolo e alle attività che vengono intraprese, per consolidare la riconoscibilità del CUG per facilitare l'interazione con gli interlocutori e per avviare, attraverso un percorso di comunicazione consapevole ed orientato alla coerenza, la definizione dello 'stile' CUG: coinvolgente nella trasmissione dei valori di cui è promotore, e che sviluppi e orienti il senso di appartenenza e la partecipazione di tutti i soggetti interessati.

I colori del logotipo CUG scelti sono quelli delle facoltà di UNIVPM: per rappresentanza, appartenenza, inclusione. Si è privilegiata questa scelta rispetto all'uso di altre cromie, la cui scelta sarebbe stata non altrettanto significativa.

#### CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE

Partecipazione il 3 e 4 dicembre 2020 a SMART ACCADEMIA, VALUTAZIONE, LAVORO, BENESSERE ED EQUITÀ NELL'UNIVERSITÀ CHE CAMBIA, il Convegno della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Milano e anche la partecipazione della presidente all'Assemblea annuale per gli Atenei aderenti alla Conferenza Nazionale il tutto in via telematica.

#### 3.1.3 POTERI CONSULTIVI

La presidente del CUG partecipa ai tavoli di contrattazione tra sigle sindacali e amministrazione ed è coinvolta in task force di particolari temi organizzativi.

E' stato costituito il "Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14 marzo 2020 con Prot n. 20474 del 17/03/2020. Il suddetto Protocollo che l'Università Politecnica delle Marche, in relazione all'emergenza sanitaria per il Covid-19, ed in conformità alle disposizioni normative dei vari DPCM, ha adottato



con il presente piano tutte le misure di sicurezza che devono essere adottate da tutti coloro che accedono agli spazi universitari (dipendenti, studenti, collaboratori, fornitori, ecc.).

Le riunioni del Comitato, alle quali partecipa anche la Presidente, si sono svolte ogni venerdì alle ore 12:00 tramite la piattaforma “Microsoft Teams”.

Tuttavia, il Comitato non è ancora perfettamente integrato nei processi di condivisione dei pareri e delle informazioni riguardanti le tematiche trattate, complice una mancanza di linee guida da seguire. Verranno formulati documenti più precisi da condividere con tutti gli attori coinvolti nei processi di riorganizzazione ed organizzazione delle risorse ai fini di mappare ed avviare gli opportuni processi di condivisione e scambio di tutte le informazioni necessarie al corretto svolgimento delle proprie mansioni.

#### **3.1.4 POTERI DI VERIFICA**

In riferimento al Piano delle Azioni Positive 2019-2021, con protocollo n. 7008 del 29 Gennaio 2021, è stato effettuato, così come introdotto dalla direttiva 2/2019, un aggiornamento sullo stato di avanzamento delle azioni proposte.

Come accennato nel paragrafo 2.5, le aree di intervento pianificate nel PAP sono 7 per un totale di 22 azioni proposte. Dalla verifica effettuata a Gennaio 2020 risulta che 11 delle 22 azioni totali sono state concluse mentre 7 azioni sono in fase di attuazione.

## 4 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sulla base dei contenuti della presente relazione è possibile concludere che emergono certamente alcune criticità che possono essere riassunte come segue:

### Docenti

- Il divario di genere tra i docenti di prima fascia, seppur segua una tendenza di contrazione, è ancora molto marcato.
- Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale. Considerando che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più anziano/a in ruolo e che una parte dei membri della commissione sono esterni risulta perciò una maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.

### PTA

- La composizione di genere del personale tecnico amministrativo continua invece a sbilanciarsi verso la componente femminile mantenendo nel 2020 la differenza massima riscontrata al 2019: 64,24% donne, 35,76% uomini.  
Riguardo la distribuzione di genere nei vari livelli di ciascun ruolo si segnala che per la categoria C, nonostante una prevalenza di donne (65,20%), i livelli più alti sono occupati per lo più da personale di genere maschile: solo 2 livelli su 8 vedono prevalere le donne. Anche la categoria D è costituita da oltre il 64% di donne, tuttavia registriamo che solo in 4 livelli su 8 si ha una prevalenza di questo genere, compresi i livelli più alti.
- La parità di genere nella nomina dei commissari per i bandi di concorso va a discapito della componente femminile, nettamente superiore come numero di unità sul personale totale. Non solo, nel 2020 su un totale di 19 commissioni nominate, nel 63,16% dei casi il ruolo di presidente è stato affidato ad un uomo. Questo dato, pur essendo in calo rispetto al 2019 (75% presidenti uomini) rappresenta ancora un divario da colmare, seppur in miglioramento.

In generale, possiamo dire che gli obiettivi dell'attuale Governance dell'Ateneo continuano a tenere in particolare considerazione le tematiche trattate dal CUG; ne è dimostrazione che molte azioni proposte nel PAP siano in corso di svolgimento o in fase di studio.

Si dovrebbe migliorare invece la parte che riguarda i compiti Consultivi e di Monitoraggio del Comitato. Per i primi potrebbe essere utile formulare delle linee guida interne da condividere per disciplinare nel dettaglio le competenze dell'organo in tema di consultazione. Riguardo al monitoraggio si segnala invece una grande difficoltà nel reperire le informazioni utili allo svolgimento di questa attività nonché una difficoltà nella rielaborazione dei dati, attualmente in carico al CUG, dovuta alle svariate modalità con cui i dati vengono raccolti. Sarebbe auspicabile un'armonizzazione della procedura affinché i vari uffici coinvolti possano lavorare meglio e nel rispetto delle tempistiche di invio dei dati.



La presente relazione sull'attività del Comitato nell'anno 2020 è stata condivisa dai componenti:

**Rappresentanti PTA**

Claudia Centanni

Marco Cidda

Laura Pimpini

Barbara Ermini  
(fino al 1 Marzo 2020)

Cristiana Calcinaro  
(dal 15 Giugno 2020)

**Rappresentanti Docenti**

Chiara de Fabritiis

Simone Orcioni

Enrico Quagliarini

Oriana Simonetti

**Rappresentanti Studenti**

Marco Centanni

Tommaso Valeri

LA PRESIDENTE DEL COMITATO

Claudia Centanni

## 5 ALLEGATO I.

### 5.1 SEZIONE 1 – DATI SUL PERSONALE

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

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENTE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PTA - Pos.Econ. B2					1					
PTA - Pos.Econ. B3			1	1						
PTA - Pos.Econ. B5			2					1		
PTA - Pos.Econ. B6				4	1			1	3	
PTA - Pos.Econ. B7				3	1				11	3
PTA - Pos.Econ. C1	1	12	9	2	1	4	24	11	3	
PTA - Pos.Econ. C2			4	3			5	7	5	1
PTA - Pos.Econ. C3		4	1	3				4	6	1
PTA - Pos.Econ. C4			2	7				9	20	6
PTA - Pos.Econ. C5			3	3	3			3	8	2
PTA - Pos.Econ. C6			1	7	4			2	16	1
PTA - Pos.Econ. C7		1	4	3	2			1	9	3
PTA - Pos.Econ. C8			3	12	8			2	25	15
PTA - Pos.Econ. D1		2	7	1			9	15	4	
PTA - Pos.Econ. D2			4	1			1	2	3	
PTA - Pos.Econ. D3			6	2				6	5	1
PTA - Pos.Econ. D4			3	7				5	9	1
PTA - Pos.Econ. D5			2	6	4			2	8	3
PTA - Pos.Econ. D6				1	5				11	3
PTA - Pos.Econ. D7					2			1	3	2
PTA - Pos.Econ. D8										1
PTA - Pos.Econ. EP1					1			6	1	
PTA - Pos.Econ. EP2				3					1	
PTA - Pos.Econ. EP3				1						
PTA - Pos.Econ. EP4				1	1					2
PTA - Pos.Econ. EP8										1
<b>Totale Personale</b>	1	19	52	71	34	4	39	78	151	46
<b>% sul personale complessivo</b>	0.20%	3.84%	10.51%	14.34%	6.87%	0.81%	7.88%	15.76%	30.51%	9.29%

**PERSONALE DIRIGENZIALE**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale dirigenziale										
Direttore Generale a tempo determinato			1							
Dirigente II fascia a tempo det (art 19, comma 6 del DLgs 165/2001)					1				1	
<b>Totale Personale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	0.00%	0.00%	33.33%	0.00%	33.33%	0.00%	0.00%	0.00%	33.33%	0.00%

**PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale non dirigenziale										
PTA - Pos.Econ. C1	0	4	0	0	0	0	4	2	1	0
PTA - Pos.Econ. D1	0	1	4	0	0	0	3	5	1	0
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	4.26%	38.30%	8.51%	2.13%	0.00%	0.00%	38.30%	8.51%	0.00%	0.00%

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

Ruolo	Classi età	UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale docente											
Docenti I Fascia		0	1	11	62	59	0	0	9	15	14
Docenti II Fascia		0	8	53	47	20	0	4	38	36	9
Ricercatori di ruolo		0	1	15	21	6	0	0	8	14	4
Ricercatori t.d. lett. A		0	21	5	0	0	0	18	5	0	0
Ricercatori t.d. lett. B		0	17	12	1	0	0	9	17	2	0
<b>Totale Personale</b>		<b>0</b>	<b>48</b>	<b>96</b>	<b>131</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>67</b>	<b>27</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		0.00%	8.54%	17.08%	23.31%	15.12%	0.00%	5.52%	13.70%	11.92%	4.80%

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	18	49	65	34	167	94.35%	4	37	65	135	45	286	89.94%
Part time >50%	0	1	1	3	0	5	2.82%	0	2	11	12	1	26	8.18%
Part time <50%	0	0	2	3	0	5	2.82%	0	0	2	4	0	6	1.89%
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>71</b>	<b>34</b>	<b>177</b>	<b>100.00%</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>78</b>	<b>151</b>	<b>46</b>	<b>318</b>	<b>100.00%</b>
<b>Totale %</b>	0.20%	3.84%	10.51%	14.34%	6.87%	35.76%		0.81%	7.88%	15.76%	30.51%	9.29%	64.24%	

**TABELLA 1.2.B – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	48	94	119	78	339	94.17%	0	30	76	67	26	199	98.51%
Tempo Definito	0	0	2	12	7	21	5.83%	0	1	1	0	1	3	1.49%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>96</b>	<b>131</b>	<b>85</b>	<b>360</b>	<b>100.00%</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>67</b>	<b>27</b>	<b>202</b>	<b>100.00%</b>
<b>Totale %</b>	0.00%	12.32%	26.65%	37.82%	23.21%			0.00%	16.32%	40.53%	32.63%	10.53%		

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO  
REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Posizione di Responsabilità	DONNE		UOMINI		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Capo Ripartizione	5	3.76%	0	0.00%	5	2.56%
Capo Ripartizione	9	6.77%	3	4.84%	12	6.15%
Capo Ripartizione/Resp. Ufficio con coordinamento	0	0.00%	1	1.61%	1	0.51%
Capo Sezione	9	6.77%	4	6.45%	13	6.67%
Capo Sezione	12	9.02%	10	16.13%	22	11.28%
Coordinatore Tecnico	0	0.00%	1	1.61%	1	0.51%
Direttore Centro	1	0.75%	2	3.23%	3	1.54%
Funzione Specialistica C	1	0.75%	0	0.00%	1	0.51%
Funzione specialistica D	0	0.00%	2	3.23%	2	1.03%
Preposto	30	22.56%	5	8.06%	35	17.95%
Resp. Ufficio con coordinamento	0	0.00%	1	1.61%	1	0.51%
Resp. Ufficio con coordinamento	32	24.06%	15	24.19%	47	24.10%
Resp. Ufficio senza coordinamento	14	10.53%	8	12.90%	22	11.28%
Responsabile Amm.vo di Centro Servizi	0	0.00%	1	1.61%	1	0.51%
Responsabile Amm.vo di Dipartimento	7	5.26%	4	6.45%	11	5.64%
Responsabile Amm.vo di Dipartimento ad interim	1	0.75%	0	0.00%	1	0.51%
Responsabile di Servizio	2	1.50%	0	0.00%	2	1.03%
Responsabile Divisione	5	3.76%	2	3.23%	7	3.59%
Responsabile Unità di Coordinamento	2	1.50%	1	1.61%	3	1.54%
Vice Resp. Ufficio con coordinamento	3	2.26%	1	1.61%	4	2.05%
Vice Responsabile Divisione	0	0.00%	1	1.61%	1	0.51%
<b>Totale personale</b>	<b>133</b>	<b>100.00%</b>	<b>62</b>	<b>100.00%</b>	<b>195</b>	<b>100.00%</b>
<b>% su totale complessivo</b>		<b>68.21%</b>		<b>31.79%</b>		<b>100.00%</b>

**TABELLA 1.3.B - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DOCENTE REMUNERATE NON  
DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Direttori di Dipartimento	10	100%	2	100%	12
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>		<b>2</b>		<b>12</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>83,33%</b>		<b>16,67%</b>	

**TABELLA 1.4A - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI  
NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	1	19	42	57	28	147	29.70%	3	38	69	124	39	273	55.15%
Tra 3 e 5 anni	0	0	10	9	3	22	4.44%	1	1	7	8	1	18	3.64%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	1	1	0.20%	0	0	2	6	1	9	1.82%
Superiore a 10 Anni	0	0	0	5	2	7	1.41%	0	0	0	13	5	18	3.64%
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>71</b>	<b>34</b>	<b>177</b>	<b>35.76%</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>78</b>	<b>151</b>	<b>46</b>	<b>318</b>	<b>64.24%</b>
<b>Totale %</b>	<b>0.56%</b>	<b>10.73%</b>	<b>29.38%</b>	<b>40.11%</b>	<b>19.21%</b>			<b>1.26%</b>	<b>12.26%</b>	<b>24.53%</b>	<b>47.48%</b>	<b>14.47%</b>		

**TABELLA 1.4B - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	0	38	49	35	11	133	29.80%	0	25	41	23	6	95	38.95%
Tra 3 e 5 anni	0	8	16	20	2	46	13.47%	0	4	15	10	3	32	17.89%
Tra 5 e 10 anni	0	2	14	25	15	56	14.61%	0	2	17	3	4	26	11.58%
Superiore a 10 anni	0	0	17	51	57	125	42.12%	0	0	4	31	14	49	31.58%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>96</b>	<b>131</b>	<b>85</b>	<b>360</b>	<b>100.00%</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>67</b>	<b>27</b>	<b>202</b>	<b>100.00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>0.00%</b>	<b>7.98%</b>	<b>17.25%</b>	<b>24.49%</b>	<b>15.03%</b>	<b>64.75%</b>		<b>0.00%</b>	<b>5.75%</b>	<b>14.29%</b>	<b>11.50%</b>	<b>3.71%</b>	<b>35.25%</b>	

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

Direttore Generale	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I^ livello						
Master di II^ livello						
Dottorato di ricerca	1	100%			1	100%
<b>Totale Personale</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Dirigente II fascia a tempo determinato (art. 19, comma 6 del DLgs 165/2001)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	50%	1	50%	2	100%
Master di I <sup>a</sup> livello						
Master di II <sup>a</sup> livello						
Dottorato di ricerca						
Totale Personale	1	50%	1	50%	2	100%

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

Titolo di studio	Inferiore al diploma superiore	Diploma di scuola media superiore	Laurea	Laurea Magistrale	Master I Livello	Master II Livello	dottorato	Totale complessivo
<b>UOMINI</b>								
PTA - Pos.Econ. B2	1							1
PTA - Pos.Econ. B3	2							2
PTA - Pos.Econ. B5			2					2
PTA - Pos.Econ. B6			5					5
PTA - Pos.Econ. B7	1		3					4
PTA - Pos.Econ. C1	8	5		5	7			25
PTA - Pos.Econ. C2	4	1			2			7
PTA - Pos.Econ. C3	3	1		3	1			8
<b>UOMINI</b>								
PTA - Pos.Econ. C4	5			1	2		1	9
PTA - Pos.Econ. C5	5		1	1	2			9
PTA - Pos.Econ. C6	6		2	1	3			12
PTA - Pos.Econ. C7	8		2					10
PTA - Pos.Econ. C8	14		6	3				23
PTA - Pos.Econ. D1		1		2	6		1	10
PTA - Pos.Econ. D2		3			2			5
PTA - Pos.Econ. D3		4			4			8
PTA - Pos.Econ. D4	2	3			5			10
PTA - Pos.Econ. D5	3	1			8			12

PTA - Pos.Econ. D6	1				5			6
PTA - Pos.Econ. D7				1	1			2
PTA - Pos.Econ. EP1					1			1
PTA - Pos.Econ. EP2					3			3
PTA - Pos.Econ. EP3		1						1
PTA - Pos.Econ. EP4					2			2
<b>Uomini - Totale</b>	<b>63</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>177</b>
<b>DONNE</b>								
PTA - Pos.Econ. B5			1					1
PTA - Pos.Econ. B6			4					4
PTA - Pos.Econ. B7	3		10	1				14
PTA - Pos.Econ. C1	6	7		5	24			42
PTA - Pos.Econ. C2	7	1		3	7			18
PTA - Pos.Econ. C3	5			1	4		1	11
PTA - Pos.Econ. C4	12		2	3	11	6	1	35
PTA - Pos.Econ. C5	7			2	3	1		13
PTA - Pos.Econ. C6	10		6		3			19
PTA - Pos.Econ. C7	9	1	1		2			13
PTA - Pos.Econ. C8	27		5		10			42
PTA - Pos.Econ. D1		4			21	1	2	28
PTA - Pos.Econ. D2		1		1	4			6
PTA - Pos.Econ. D3	1	2			7	2		12
PTA - Pos.Econ. D4	4				11			15
PTA - Pos.Econ. D5	6	1			6			13
PTA - Pos.Econ. D6	6	2			6			14
PTA - Pos.Econ. D7	4	1		1				6
PTA - Pos.Econ. D8					1			1
PTA - Pos.Econ. EP1				2	5			7
PTA - Pos.Econ. EP2					1			1
PTA - Pos.Econ. EP3								0
PTA - Pos.Econ. EP4					2			2
PTA - Pos.Econ. EP8					1			1
<b>Donne - Totale</b>	<b>107</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>129</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>318</b>
<b>Totale personale</b>	<b>170</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>183</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>495</b>
<b>% sul complessivo</b>	<b>34.34%</b>	<b>8.08%</b>	<b>10.10%</b>	<b>7.27%</b>	<b>36.97%</b>	<b>2.02%</b>	<b>1.21%</b>	<b>100.00%</b>

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

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PTA DDG 498 del 16.12.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 456 del 1.12.2020	1	33%	2	67%	3	100%	D
PTA DDG 383 del 20.10.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 367 del 7.10.2020	1	33%	2	67%	3	100%	D
PTA DDG 366 del 7.10.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 355 del 1.10.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 354 del 1.10.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 348 del 29.9.2020	1	33%	2	67%	3	100%	D
PTA DDG 347 del 29.9.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 344 del 25.9.2020	0		3	100%	3	100%	D
PTA DDG 334 del 23.9.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 332 del 21.9.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 302 del 2.9.2020	2	33%	3	67%	5	100%	D
PTA DDG 298 del 25.8.2020	3	100%			3	100%	U
PTA DDG 297 del 25.8.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 269 del 20.7.2020	1	33%	2	67%	3	100%	D
PTA DDG 242 del 24.6.2020	1	33%	2	67%	3	100%	D
PTA DDG 216 del 3.6.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
PTA DDG 10 del 17.1.2020	2	67%	1	33%	3	100%	U
<b>Totale personale</b>	<b>32</b>		<b>27</b>		<b>59</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>54.24%</b>		<b>45.76%</b>		<b>100%</b>	<b>100.00%</b>	

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

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
<b>Assegni di ricerca*</b>	<b>358</b>		<b>188</b>		<b>546</b>		<b>40 / 96</b>
<b>Docenti I fascia</b>							
SECS-P/01	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
AGR/15	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
ING-INF/05	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U

ICAR/10	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
AGR/09	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
AGR/11	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/28	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/24	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
BIO/17	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
SECS-P/07	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
FIS/01	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
MED/09	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
SECS-P/08	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
AGR/02	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/09	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
AGR/12	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
ING-IND/17	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
MED/04	0	0.00%	3	100.00%	3	100.00%	D
MAT/05	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/33	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
ING-IND/12	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
BIO/06	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
MED/17	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
AGR/05	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
AGR/16	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
ING-IND/31	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
<b>Totale Docenti I fascia</b>	<b>56</b>	<b>70,00%</b>	<b>22</b>	<b>30,00%</b>	<b>78</b>	<b>100,00%</b>	<b>6/20</b>
<b>Docenti II fascia</b>							
MED/43	3	66.67%	0	33.33%	3	100.00%	U
ING-INF/01	3	66.67%	0	33.33%	3	100.00%	U
ING-IND/17	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/35	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
ICAR/02	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/44	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
GEO/12	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
ICAR/03	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
ICAR/17	2	100.00%	1	0.00%	3	100.00%	U
BIO/13	1	100.00%	2	0.00%	3	100.00%	D
SPS/07	1	66.67%	2	33.33%	3	100.00%	D
MED/26	3	66.67%	0	33.33%	3	100.00%	U
BIO/10	1	100.00%	2	0.00%	3	100.00%	D

MED/25	3	33.33%	0	66.67%	3	100.00%	U
BIO/16	3	66.67%	0	33.33%	3	100.00%	U
ICAR/18	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/15	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%	U
<b>Totale Docenti II fascia</b>	<b>37</b>	<b>73,33%</b>	<b>14</b>	<b>26,67%</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>	<b>4/13</b>
<b>Ricercatori a tempo determinato</b>							
AGR/07	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
BIO/05	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
MAT/05	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MAT/09	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
SECS-S/06	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
ICAR/20	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
ING-IND/15	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/08	0	0.00%	3	100.00%	3	100.00%	D
MED/18	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
IUS/07	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/35	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
ICAR/07	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
ICAR/01	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
BIO/10	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
SECS-P/02	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
ING-IND/22	1	33.33%	2	66.67%	3	100.00%	D
AGR/03	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
MED/26	2	66.67%	1	33.33%	3	100.00%	U
<b>Totale ricercatori a tempo determinato</b>	<b>29</b>	<b>63.41%</b>	<b>25</b>	<b>36.59%</b>	<b>54</b>	<b>100.00%</b>	<b>6/12</b>
<b>Totale personale docente e assegnista</b>	<b>480</b>	<b>66.24%</b>	<b>249</b>	<b>33.76%</b>	<b>729</b>	<b>100.00%</b>	<b>56 / 141</b>

**RIEPILOGO TABELLA 1.8A**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)	Commissioni	% Donne presidenti
Assegni di ricerca*	358	65.57%	188	34.43%	546	74.90%	40 / 96	136	29.41%
Totale Docenti I fascia	56	71.79%	22	28.21%	78	10.70%	6 / 20	26	23.08%
Totale Docenti II fascia	37	72.55%	14	27.45%	51	7.00%	4 / 13	17	23.53%
Totale ricercatori a tempo determinato	29	53.70%	25	46.30%	54	7.41%	6 / 12	18	33.33%
Totale personale docente e assegnista	480	65.84%	249	34.16%	729	100.00%	56 / 141	197	28.43%

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

Classi età	Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE							
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Part time 30%	V			1		1	1.92%			1	1		2	3.85%
	Part time 50%	V		2	2		4	7.69%			1	2	1	4	7.69%
	Part time 60%	V					0	0.00%					1	1	1.92%
	Part time 60%	O		1	2		3	5.77%			1			1	1.92%
	Part time 70%	O					0	0.00%				2		2	3.85%
	Part time 75%	O					0	0.00%			2			2	3.85%
	Part time 80%	O	1				1	1.92%			1	1		2	3.85%
	Part time 83%	O			1		1	1.92%		2	3	4		9	17.31%
	Part time 90%	O					0	0.00%				1		1	1.92%
	Part time 92%	O					0	0.00%			3	3	1	7	13.46%
	Part time 93%	O					0	0.00%			1			1	1.92%
	Telelavoro				1	3	4	7.69%		1		3	2	6	11.54%
	<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>26.92%</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>73.08%</b>
	<b>Totale %</b>		<b>0.00%</b>	<b>1.92%</b>	<b>5.77%</b>	<b>13.46%</b>	<b>5.77%</b>	<b>26.92%</b>	<b>0.52%</b>	<b>0.00%</b>	<b>5.77%</b>	<b>25.00%</b>	<b>32.69%</b>	<b>9.62%</b>	<b>73.08%</b>

V = Verticale;  
O = Orizzontale

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



	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	408	45.08%	863	59.85%	1271	54.15%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	438	48.40%	336	23.30%	774	32.98%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	59	6.52%	216	14.98%	275	11.72%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0.00%	27	1.87%	27	1.15%
<b>Totale</b>	<b>905</b>		<b>1442</b>		<b>2347</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>38,56%</b>		<b>61,44%</b>		<b>100%</b>



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

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	26	34	38	10	108	1.81%	0	25	112	34	6	177	1.54%
Aggiornamento professionale	54	509	944	1119	452	3078	51.58%	80	1173	1638	2290	493	5674	49.40%
Competenze manageriali/Relazionali	0	28	70	84	14	196	3.28%	14	70	168	518	182	952	8.29%
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0	0.00%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0	0.00%
Biblioteche	0	0	51	12	0	63	1.06%	0	27	40	12	12	91	0.79%
Comunicazione	0	4	42	36	0	82	1.37%	0	0	32	84	28	144	1.25%
Didattica	0	7	0	14	0	21	0.35%	0	7	23	80	28	138	1.20%
Informatica	6	344	666	739	316	2071	34.70%	74	702	1011	1603	360	3750	32.65%
Linguistica	0	0	54	40	0	94	1.58%	0	54	36	20	0	110	0.96%
Ricerca	0	42.5	93	53	26	214.5	3.59%	0	94	218	113	24	449	3.91%
Valutazione e qualità	0	20	0	20	0	40	0.67%	0	0	0	0	0	0	0.00%
<b>Totale ore</b>	60	980.5	1954	2155	818	5967.5	100.00%	168	2152	3278	4754	1133	11485	100.00%
<b>Totale ore %</b>	0.34%	5.62%	11.20%	12.35%	4.69%	34.19%		0.96%	12.33%	18.78%	27.24%	6.49%	65.81%	




## 6 ALLEGATO II - AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE AL 31 GENNAIO 2021




Suddivisione del PAP in aree di intervento.




-  Attività completate come da programma.
-  Attività completate parzialmente


AREA 1	6.1 IMPLEMENTAZIONE FUNZIONI E RUOLO DEL CUG
Azione 1.1. 	Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia
Descrizione	Sulla base delle Raccomandazioni della Comunità Europea <sup>1</sup> , e seguendo l'esempio di numerosi altri atenei, si propone la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia, ovvero una "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. Al contempo, si propone l'emanazione del Codice di condotta per la dignità della persona nei luoghi di lavoro, come strumento attuativo a disposizione del/la consigliere/a stesso/a.
Tempi	Pubblicazione bando previsto entro Marzo 2020.
Stato di avanzamento al 31/01/2021	<b>La Consigliera di Fiducia è stata nominata a seguito dell'espletamento del bando, con Decreto del Direttore Generale n. 288/2020</b>
Azione 1.2.	Costituzione di un atto interno per regolamentare la rete di rapporti con il CUG
Descrizione	Si propone la costituzione e diffusione da parte dell'Amministrazione di un atto interno (circolare, direttiva, etc.) concordato, che renda note le modalità di consultazione del CUG e regoli i rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione, per consentire al CUG di svolgere efficacemente il suo compito.
Tempi	Entro triennio in carica.
Stato di avanzamento al 31/01/2021	<b>Attività da pianificare</b>
Azione 1.3. 	Ingresso e partecipazione alla rete dei CUG su vari livelli territoriali.
Descrizione	Si propone la costituzione di una rete di contatto con i CUG, in ambito locale e regionale, allo scopo di favorire lo scambio, il confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti fra le diverse esperienze in tema







	di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché la realizzazione di iniziative comuni.
<b>Tempi</b>	Entro il primo anno di mandato.
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Verrà rinnovata l'iscrizione annuale alla rete Nazionale dei Comitati di Pari Opportunità CPO.</b> <b>È stata costituita la rete dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Marche, MarCUG, che vede il nostro Ateneo fin da subito attivo e partecipa nella pianificazione e gestione delle attività.</b>
<b>Azione 1.4.</b> 	Disponibilità apertura periodica di uno sportello CUG.
<b>Descrizione</b>	Si propone l'apertura periodica dell'aula CUG per informazioni e segnalazioni così da creare un contatto più diretto con tutto il personale (Docenti, Studenti e Tecnici Amministrativi) al fine di Informare e raccogliere le segnalazioni su tutte le tematiche trattate dal CUG stesso.
<b>Tempi</b>	Entro triennio in carica.
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Essendo incompatibile con la situazione pandemica, il CUG ha deciso di attivare uno spazio di ricevimento telematico sulla piattaforma TEAMS, con cadenza mensile, per tutto il personale.</b>
<b>AREA 2</b>	<b>6.2 INDAGINE SULLA PERCEZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO E PROGRAMMAZIONE AZIONI DI MIGLIORAMENTO</b>
<b>Azione 2.1.</b> 	Ciclo di incontri informativi su importanza del Questionario sul Benessere lavorativo.
<b>Descrizione</b>	Si propone di organizzare un ciclo di incontri / Materiale informativo sull'importanza della compilazione dei questionari dando opportune istruzioni tecniche di compilazione, così da sensibilizzare il personale docente e tecnico amministrativo sulle tematiche del benessere organizzativo con particolare riguardo al mantenimento e al miglioramento della qualità della vita dal punto di vista fisico, psicologico e sociale.
<b>Tempi</b>	In concomitanza con la somministrazione del questionario e successivamente per i risultati.
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Le informazioni sulla corretta compilazione sono stati inviati via mail con anche dei reminder successivi.</b> <b>In attesa di analizzare i dati relativi al questionario.</b>
<b>Azione 2.2.</b> 	Acquisizione dati su benessere studenti
<b>Descrizione</b>	Si propone di avviare un'attività strutturata e costante di raccolta e analisi dei dati sul benessere organizzativo che riguardi non solo i docenti e il PTA, ma anche gli studenti, così che gli eventi divulgativi riguardanti le comunità


	lavorative possano partire dall'analisi della situazione emersa da dati concreti.
<b>Tempi</b>	Entro triennio in carica.
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Sono stati acquisiti i dati relativi all'attività dello sportello di ascolto relativo agli studenti.</b>
<b>Azione 2.3.</b> 	Istituzione giornate della prevenzione
<b>Descrizione</b>	Si propone di pianificare ciclicamente delle giornate sulla prevenzione di alcune malattie tra le più diffuse per la fascia di età del personale Univpm.
<b>Tempi</b>	Annualmente
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>A fine 2019 sono state organizzate delle giornate ad hoc presso gli Ospedali Riuniti di Ancona. Per il 2020 questa azione è risultata incompatibile con la situazione pandemica in atto.</b>
<b>AREA 3</b>	<b>6.3 CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO</b>
<b>Azione 3.1.</b> 	Stipula convenzioni utili per conciliare vita lavoro.
<b>Descrizione</b>	<p>Si propone di analizzare le esigenze di Personale, Docenti e Studenti per stabilire l'opportunità di stipulare o rinnovare convenzioni utili per conciliare al meglio i tempi di vita, lavoro e studio. Al contempo, si propone una valutazione di fattibilità per la stipula di convenzioni con gli enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia (asili nido, baby parking, scuole d'infanzia, servizi di baby sitting, campi estivi, ludoteche, etc.) e ai servizi di cura e assistenza degli anziani e dei disabili.</p> <p>In seguito ai risultati emersi, si valuterà l'opportunità di istituire una procedura di accreditamento di enti privati che organizzano le attività di cui sopra da proporre ai dipartimenti e agli studenti dell'UNIVPM.</p>
<b>Tempi</b>	Successivamente all'acquisizione dei risultati sull'indagine riguardante il Benessere Organizzativo.
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>In attesa di analizzare i dati relativi al questionario sul benessere organizzativo, sono state analizzate le problematiche riscontrate durante la situazione pandemica. Si pensa di proporre l'allargamento delle convenzioni anche per l'acquisto di materiale tecnologico.</b>
<b>Azione 3.2.</b> 	Facilitare l'utilizzo del Telelavoro

<b>Descrizione</b>	Si propone di agevolare l'utilizzo di tecniche di lavoro a distanza per il personale (telelavoro) e di interazione in remoto per gli studenti allo scopo di permettere una migliore gestione dei tempi di vita, di lavoro e di studio.
<b>Tempi</b>	Entro triennio in carica.
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>La situazione pandemica ha accelerato questo processo, ora in fase di definizione normativa. Il CUG ha inviato all'amministrazioni le proprie proposte per la stesura del regolamento sullo SW.</b>
<b>Azione 3.3.</b> 	Istituzione della giornata "Bimbi in ufficio con Mamma e Papà"
<b>Descrizione</b>	
<b>Tempi</b>	Annualmente: indicativamente tra Maggio e Giugno
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>A Giugno 2019 è stata organizzata una prima edizione. Per il 2020 questa azione è risultata incompatibile con la situazione pandemica in atto.</b>
<b>AREA 4</b>	<b>6.4 ATENEO SOSTENIBILE. COSTITUZIONE DI UNA RETE DI ATENEO PER LA SOSTENIBILITÀ.</b>
<b>Azione 4.1.</b>  <b>Acqua e Cibo</b>	Accesso gratuito ad acqua di qualità e riduzione della dispersione della plastica.
<b>Descrizione</b>	Si propone la costituzione di un gruppo per la promozione, l'organizzazione e il coordinamento di iniziative rivolte alla sostenibilità ambientale dell'Ateneo. Tale tema deve essere considerato come eticamente rilevante in tutte le attività dell'Ateneo, da quelle relative alla formazione e ricerca, alla terza missione. In attesa e in sostegno alla formazione di questo gruppo, si propongono iniziative rivolte al miglioramento della sostenibilità ambientale del nostro Ateneo. A tal fine si propongono le seguenti priorità di intervento, all'interno dei quali cercare di perseguire delle azioni specifiche: Acqua&Cibo, Rifiuti, Mobilità:
<b>Tempi</b>	Entro triennio in carica
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Unica installazione colonnina d'acqua presso la Facoltà di Ingegneria. Per il 2020 questa azione è risultata incompatibile con la situazione pandemica in atto.</b>
<b>Azione 4.2.</b>  <b>Acqua e Cibo</b>	Are attrezzate/protette di ristoro/consumo veloce di, ad esempio bevande o medicinali. Da valutare anche con la collaborazione dei Dipartimenti.
<b>Descrizione</b>	Si propone la costituzione di un gruppo per la promozione, l'organizzazione e il coordinamento di iniziative rivolte alla sostenibilità ambientale dell'Ateneo. Tale tema deve essere considerato come

	eticamente rilevante in tutte le attività dell'Ateneo, da quelle relative alla formazione e ricerca, alla terza missione. In attesa e in sostegno alla formazione di questo gruppo, si propongono iniziative rivolte al miglioramento della sostenibilità ambientale del nostro Ateneo. A tal fine si propongono le seguenti priorità di intervento, all'interno dei quali cercare di perseguire delle azioni specifiche: Acqua&Cibo, Rifiuti, Mobilità:
<b>Tempi</b>	Entro triennio in carica
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Sono stati riorganizzati alcuni spazi in aree comuni presso la Facoltà di Ingegneria, al fine di permettere agli studenti un rapido ristoro. A causa della situazione pandemica non è stato possibile promuovere o incentivare la creazione e l'utilizzo di spazi comuni.</b>
<b>Azione 4.3. Rifiuti</b> 	Raccolta differenziata, aumentando il numero di contenitori per la raccolta differenziata e sensibilizzando studenti e personale ad un corretto uso degli stessi.
<b>Descrizione</b>	Si propone la costituzione di un gruppo per la promozione, l'organizzazione e il coordinamento di iniziative rivolte alla sostenibilità ambientale dell'Ateneo. Tale tema deve essere considerato come eticamente rilevante in tutte le attività dell'Ateneo, da quelle relative alla formazione e ricerca, alla terza missione. In attesa e in sostegno alla formazione di questo gruppo, si propongono iniziative rivolte al miglioramento della sostenibilità ambientale del nostro Ateneo. A tal fine si propongono le seguenti priorità di intervento, all'interno dei quali cercare di perseguire delle azioni specifiche: Acqua&Cibo, Rifiuti, Mobilità:
<b>Tempi</b>	Entro triennio in carica
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Distribuiti nel corso del 2019 i contenitori per la nuova modalità di raccolta differenziata. Da monitorare e sensibilizzare il loro corretto utilizzo.</b>
<b>Azione 4.4 Rifiuti</b>	Introduzione di bacheche elettroniche per gli avvisi e messaggi, onde ridurre il consumo di carta.
<b>Descrizione</b>	Si propone la costituzione di un gruppo per la promozione, l'organizzazione e il coordinamento di iniziative rivolte alla sostenibilità ambientale dell'Ateneo. Tale tema deve essere considerato come eticamente rilevante in tutte le attività dell'Ateneo, da quelle relative alla formazione e ricerca, alla terza missione. In attesa e in sostegno alla formazione di questo gruppo, si propongono iniziative rivolte al miglioramento della sostenibilità ambientale del nostro Ateneo. A tal fine si propongono le seguenti priorità di intervento, all'interno dei quali cercare di perseguire delle azioni specifiche: Acqua&Cibo, Rifiuti, Mobilità:
<b>Tempi</b>	Entro triennio in carica

Stato di avanzamento al 31/01/2021	Attività da pianificare
<b>AREA 5</b>	
<b>6.5 SPORTELLI DI ASCOLTO</b>	
Azione 5.1. 	Rinnovo convenzione con sportello di ascolto
Descrizione	Si richiede la continuità del servizio di sostegno al personale con situazioni di disagio psicologico lavorativo.
Tempi	Alla scadenza del servizio
Stato di avanzamento al 31/01/2021	<b>La continuità del servizio è stata garantita anche durante la situazione pandemica e la convenzione è stata rinnovata fino a Settembre 2022 (prot. 80409 del 17.12.2020)</b>
<b>AREA 6</b>	
<b>6.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	
Azione 6.1. 	Definizione annuale di un piano della formazione
Descrizione	Si propone di promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita e sviluppo professionale tra tutti i dipendenti dell'Ateneo mediante programmi formativi diversificati. Tali azioni specifiche dovrebbero essere rivolte alla formazione e alla valorizzazione del PTA secondo quanto individuato anche dal piano strategico di ateneo. Si ribadisce, a tal proposito, l'esigenza di definire quanto prima la qualità e la quantità dell'attività formativa rivolta al personale in relazione alle esigenze lavorative e si propone di attuare una maggiore trasparenza e parità di trattamento nella predisposizione del programma annuale di percorsi e programmi formativi.
Tempi	Annualmente
Stato di avanzamento al 31/01/2021	<b>Ogni anno gli uffici competenti programmano un piano della formazione.</b>

<b>Azione 6.2.</b> 	Attività di formazione diversificate
<b>Descrizione</b>	Si suggerisce che le attività formative siano orientate al miglioramento e all'aggiornamento delle competenze di base (linguistiche, informatiche, normative etc.), delle competenze trasversali (organizzative, manageriali, relazionali, etc.) e di quelle più specialistiche, caratterizzanti le diverse attività svolte nelle strutture in cui l'Ateneo è articolato.
<b>Tempi</b>	Annualmente
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Offerta formativa attualmente più ampia e disponibile per tutti.</b>
<b>Azione 6.3</b>	Promozione di azioni di valorizzazione e riconoscimento delle professionalità
<b>Descrizione</b>	Si caldeggia la promozione di azioni concrete volte al miglioramento della situazione occupazionale e delle prestazioni di ciascun lavoratore e, inoltre, volte alla valorizzazione e al riconoscimento delle rispettive professionalità.
<b>Tempi</b>	Entro il triennio di carica
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>In fase di studio</b>
<b>Azione 6.4.</b> 	Estendere formazione sull'organizzazione del lavoro a tutti i dipendenti
<b>Descrizione</b>	Sulla scia del corso di formazione per Dirigenti, Capi Divisione e Capi Ufficio si propone l'organizzazione di sessioni formative specifiche per il personale tecnico amministrativo con l'obiettivo di raggiungere una maggiore consapevolezza del ruolo ricoperto ai fini del benessere organizzativo. Infatti, tali figure sono determinanti sia per quanto concerne l'ottimizzazione delle competenze disponibili sia per quanto attiene la diffusione di un buon clima lavorativo e il conseguente accrescimento della soddisfazione e del senso di appartenenza all'istituzione dei lavoratori.
<b>Tempi</b>	Entro il triennio di carica
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2021</b>	<b>Si è concluso il primo ciclo di formazione per dirigenti e capi. Alcuni moduli di questa formazione sono resi disponibili a tutti nella scelta delle attività formative annuali.</b>

AREA 7	6.7 PARI OPPORTUNITÀ ALLA RICERCA
<b>Azione 7.1</b> 	Monitoraggio regolamenti sulla valutazione dei Dottorandi
<b>Descrizione</b>	Al fine di garantire la qualità della ricerca si propone un monitoraggio dei regolamenti per la valutazione dell'attività dei dottorandi in adozione nei Collegi di Corso di Dottorato.
<b>Tempi</b>	Entro il triennio in carica
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2020</b>	<b>Alcuni regolamenti sono stati raccolti, altri verranno richiesti ai collegi dei docenti del dottorato.</b>
<b>Azione 7.2</b>	Attività informative per i Dottorandi sulle tematiche che regolano l'attività di ricerca.
<b>Descrizione</b>	Si propongono iniziative volte ad aumentare la conoscenza del codice etico dell'Università nel personale e negli studenti coinvolti a vario titolo in attività di ricerca, con particolare riferimento all'articolo 8 - Libertà di ricerca e di didattica e all'articolo 9 – Proprietà intellettuale e plagio.
<b>Tempi</b>	Entro il triennio in carica.
<b>Stato di avanzamento al 31/01/2020</b>	<b>Attività da pianificare</b>