



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

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

—

**Relazione Annuale 2018  
del Comitato Unico di Garanzia  
dell'Università Politecnica delle Marche**



## SOMMARIO

INTRODUZIONE: IL CUG DELL'UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE NEL 2018.....	3
Parte 1 – Attività del CUG nel 2018.....	4
Parte 2 – Statistiche sul personale in UNIVPM .....	19
Statistiche sul personale in UNIVPM - Docenti.....	20
Statistiche sul personale in UNIVPM - PTA.....	31



## INTRODUZIONE: IL CUG DELL'UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE NEL 2018

La relazione che segue comprende parte dell'attività dell'anno 2018 svolte dal CUG uscente e parte delle attività del Comitato nominato con decreto rettorale n.1242 del 31.10.2018 per il triennio 2018-2021.

Nella prima parte vengono descritte le attività in generale.

Nella seconda parte sono raccolti i dati statistici che forniscono il quadro generale sul personale dell'Ateneo al 31.12.2018 suddiviso per Docenti e PTA.



## PARTE 1: ATTIVITÀ DEL CUG NEL 2018

Durante il corso del 2018, si segnalano le seguenti attività e iniziative.

Il 22.02.2018 a Roma presso la sede della CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane) si è tenuto un incontro sul Bilancio di Genere (detto BdG) a cui il CUG UNIVPM ha partecipato con tre rappresentanti del CUG (Mara Gaspari, Enrico Quagliarini, Laura Mariotti).

L'incontro si è svolto alla presenza dei presidenti CUG dei principali grandi e medi atenei italiani facenti parte, come noi, del gruppo di lavoro per la stesura di linee guida sul BdG delle università e alla presenza dell'Ufficio Statistico del MIUR, della coordinatrice nazionale dei CUG, della rettrice dell'Università della Basilicata come rappresentante CRUI.

Le varie università presenti hanno esposto le loro esperienze, sia concluse che ancora in divenire, in merito al BdG. Ne è emersa l'esigenza di linee guida comuni e di indicatori condivisi. A tal fine, la CRUI ha dato la disponibilità a coordinare in futuro il gruppo di lavoro per sopperire a tali mancanze e ci saranno nuovi incontri per proseguire in tale direzione.

Ne è emerso, inoltre, che:

- tutti gli atenei che hanno già approvato il BdG, o che si stanno adoperando per la sua adozione, si sono dotate di un Comitato Scientifico e di un Gruppo Operativo per la sua stesura, oltretutto spesso di un/a delegato/a alle Pari Opportunità;
- la presenza all'interno del Comitato Scientifico di un docente di Economia Aziendale è risultata prerogativa indispensabile;
- la presenza nel gruppo di lavoro di "ricercatori" (assegnisti borsisti o tirocinanti post-laurea) per l'elaborazione dei dati/testi e degli indicatori statistici;
- tutti gli atenei si sono dotati di un budget a favore del CUG e delle sue iniziative;
- il Piano Strategico di Ateneo dovrebbe tener conto del BdG non solo come strumento statistico a consuntivo, bensì a livello di programmazione strategica.

A tal fine, si è inviata per posta elettronica una breve relazione della giornata al Rettore e al Direttore Generale, al fine di definire le future modalità organizzative utili alla redazione del Bilancio di Genere di Ateneo.

\*\*\*



A maggio 2018, l'Ateneo in collaborazione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona, ha formalizzato l'attivazione di uno sportello di ascolto e sostegno psicologico gratuito rivolto agli studenti iscritti all'Università Politecnica delle Marche (come comunicato nel [sito d'Ateneo](#)) ma che sarà a disposizione anche degli universitari della Regione, per aiutarli in caso di difficoltà.

Lo sportello psicologico, dislocato presso gli ambulatori del Centro Adolescenti, è un servizio di consulenza e sostegno volto a promuovere la tutela e il benessere dei giovani iscritti alle varie Facoltà, uno spazio riservato, di accoglienza, di ascolto privo di giudizio, dove grazie all'aiuto di un esperto è possibile usufruire di un supporto utile per affrontare situazioni di disagio. 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.

Lo sportello è sostenuto dall'equipe formata dal Prof. Bernardo Nardi, docente universitario e Direttore della Clinica Psichiatrica degli Ospedali Riuniti, dalle Dott.sse Sara Rupoli, Sara Pedinelli e Martina D'Errico, psicologhe dello sportello di ascolto. Il servizio è attivo dal lunedì al venerdì e prenotabile via mail all'indirizzo [sap.ascoltostudenti@sm.univpm.it](mailto:sap.ascoltostudenti@sm.univpm.it)

\*\*\*



Il 15 maggio 2018, nell'ambito dell'iniziativa di Ateneo denominata *Your Future Festival* (YFF 2018), si è tenuto presso la Facoltà di Economia dell'Univpm, un incontro sul tema "LINGUAGGIO E LAVORO: UNA QUESTIONE DI GENERE?"

L'incontro si è incentrato sul linguaggio di genere, ed è stato inteso quale evento formativo e momento di riflessione e di crescita del personale, al fine di inserire il linguaggio di genere nelle prassi e nei testi della nostra produzione amministrativa, e gettando le basi per adottare a tal proposito delle linee guida. Segue la locandina dell'evento con gli interventi.

**unicità**  
**diversità**  
**parità**

yourfuturefestival.it

**YOUR FUTURE FESTIVAL**

Ancona · Ascoli Piceno · Fermo · Macerata · Pesaro · San Benedetto del Tronto

**LINGUAGGIO E LAVORO:  
UNA QUESTIONE DI  
GENERE?**

Facoltà di Economia | Ancona  
**MARTEDÌ 15 MAGGIO 2018 ore 15:00**

**Saluti istituzionali**  
 Rettore, Direttrice Generale, Preside Facoltà di Economia, Presidente CUG

**Le donne e il mercato del lavoro in Italia**  
 Giulia Bettin, Delegata Pari Opportunità UNIVPM

**Prevenzione e contrasto alla discriminazione di genere nel mercato del lavoro.**  
**Linguaggio e rappresentazione**  
 Pina Ferraro Fazio, Consigliera di Parità per la provincia di Ancona

**Parole tossiche**  
 Graziella Priulla, Prof.ssa Ordinaria di Sociologia dei processi culturali e comunicativi, Università di Catania

**Interventi programmati**  
 Il punto di vista dei sindacati

**Dibattito**  
 Modera: Roberta Balzotti, coordinatrice CPO USIGRAI

Evento in collaborazione con la **Consigliera di Parità per la provincia di Ancona e il CUG Univpm**



In occasione della presentazione del Protocollo d'Intesa tra l'Ispettorato Territoriale di Ancona e la Consiglieria di Parità della Provincia di Ancona, il CUG è stato invitato a intervenire, per portare la propria esperienza concreta, al Convegno dal titolo: "Oltre le Pari Opportunità: Valorizzazione delle persone nel mondo del lavoro", svoltosi presso la Facoltà di Economia "Giorgio Fuà" il 22 marzo 2018, con il patrocinio tra l'altro dell'Università Politecnica. All'evento hanno partecipato alcuni componenti del CUG e la componente Laura Mariotti, in sostituzione della Presidente, ha brevemente presentato le attività portate avanti dal CUG in questo periodo, ricordando l'importanza della collaborazione e delle sinergie tra questo organo e le componenti interne ed esterne all'ateneo che operano nell'ottica della promozione benessere lavorativo.



Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona



**OLTRE LE PARI OPPORTUNITÀ:**  
**Valorizzazione delle persone nel mondo del lavoro**

**ANCONA 22 MARZO 2018 ORE 9:00**  
**PRESSO LA FACOLTÀ DI ECONOMIA "GIORGIO FUÀ"**  
**AULA B1**

*Con il patrocinio di*



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

*In collaborazione con*



aiga  
Associazione Italiana  
Gestori Aziendali

**Ore 9:00 Apertura dei lavori e Saluti Istituzionali**

**Dott.sa Meri Marziali** - Presidente Commissione Pari Opportunità Regione Marche  
**Dott. Pierluigi Rausei** - Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona

**Presentazione del Protocollo di Intesa**  
tra l'Ispettorato Territoriale di Ancona e la Consiglieria di Parità effettiva per la Provincia di Ancona

**9:30 Pari Opportunità nel mondo del Lavoro e divieto di discriminazioni:**  
Funzioni e azioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro  
**Dott. Pierluigi Rausei** - Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona  
**Dott.ssa Simonetta Di Biase** - Coordinatrice Area Vigilanza ITL ANCONA  
**Dott.ssa Antonietta Perillo** - Ispettore del Lavoro ITL Ancona

**10:00 Saluti del Coordinatore Regionale AIGA** Avv. Mario Antonio Massimo Fusario

**La tutela giudiziaria nei licenziamenti discriminatori**  
Avv. **Ludovica Dusmet**

**10:30 La Consiglieria di Parità: Ruolo e funzioni**  
**Dott.ssa Pina Ferraro Fazio** - Consiglieria di Parità effettiva per la provincia di Ancona

**11:00** Colfee Break

**11:30 Il diritto antidiscriminatorio: dalla teoria alla pratica**  
**Adriana Ventura** - Consiglieria di Parità della Provincia di Lecco

**12:15 Esperienze concrete dei Comitati Unici di Garanzia**  
**Rita De Vito** - Presidente CUG Ospedali Riuniti Torrette  
**Mara Gaspari** - Presidente CUG UNIVPM

**12:30** Dibattito

**12:45** Pausa Pranzo

**14:00 Diversities@Work** - Ridurre la discriminazione LGBT, strumenti di consulenza e formazione per Imprese  
**Luca Bordini** - COOSS MARCHE

**14:30 Diversity Management: gestire la diversità in azienda**  
**Daniilo Musso** - Psicoterapeuta e V. Presidente associazione ESNA referente Marche

**15:00** Il Punto di vista dei sindacati  
**15:30** Dibattito

**Ore 16: 00 Chiusura dei Lavori**  
**Moderà i lavori: Dott.ssa Pina Ferraro Fazio**



Il CUG, nella persona della componente Daniela Bencivenga, ha partecipato in data 28 maggio 2018 all'evento organizzato dal Cug dell'Università degli Studi di Foggia dal titolo: *Il Modello italiano di "conciliazione condivisa" nella PA in trasformazione*



**UNIVERSITÀ  
DI FOGGIA**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

## IL MODELLO ITALIANO DI "CONCILIAZIONE CONDIVISA"

### NELLA PA IN TRASFORMAZIONE

**INCONTRO DI STUDIO**  
**28 MAGGIO 2018 - ORE 9:00**

DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI.  
LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE  
VIA ARPI, 176 - 71121 FOGGIA  
AULA I

**L'EVENTO INTRODURRÀ IL FESTIVAL DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE 2018**

**SEGRETERIA SCIENTIFICA:**  
Madia D'Onghia - [madia.donghia@unifg.it](mailto:madia.donghia@unifg.it)  
Valentina Pasquarella - [valentina.pasquarella@unifg.it](mailto:valentina.pasquarella@unifg.it)

**SEGRETERIA ORGANIZZATIVA:**  
Rossana Muscio - [cug@unifg.it](mailto:cug@unifg.it) - [rossana.muscio@unifg.it](mailto:rossana.muscio@unifg.it)  
Tel. 0881-338590

**Programma**

**9:30 - Saluti**  
**Maurizio Ricci**  
*Rettore Università di Foggia*  
**Marcello Marin**  
*Direttore Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni culturali, Scienze della formazione Università di Foggia*  
**Antonietta Colasanto**  
*Consigliera di Parità Ente di area vasta di Foggia*  
**Antonella Cagnolati**  
*Delegata alle Pari Opportunità Università di Foggia*

**10:00 - Introduce e modera**  
**Madia D'Onghia**  
*Docente di Diritto del lavoro - Presidente CUG Università di Foggia*

**11:00 - Relazioni**  
**Roberta Nunin**  
*Docente di Diritto del lavoro Università di Trieste - Consigliera regionale di parità della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia*  
"Verso una conciliazione condivisa? Riforme legislative, azioni positive e ruolo degli organismi di parità"  
**Lidia Greco**  
*Docente di Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro Università di Bari*  
**Amelia Manuti**  
*Docente di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni Università di Bari*  
"Politiche di conciliazione: da dispositivi funzionali a patti sociali di condivisione. Riflessioni a partire da un'indagine nel Comune di Bari"

**12:30 - Interventi e dibattito**

Durante l'incontro di studio sarà presentato il **Bilancio di genere (Seconda edizione)** dell'Università di Foggia.

Durante il Convegno è stata presentata la II edizione del Bilancio di genere dell'Università di Foggia. I temi affrontati nel convegno, che hanno mostrato punti di convergenza con le analisi e le iniziative svolte dal CUG Univpm, sono stati: persistente segregazione occupazionale, con differenze significative rispetto agli uomini (maggiore incidenza, ad esempio, sulle donne del lavoro precario); permanenza delle differenze retributive e del cd. "soffitto di cristallo" (anche





nei settori in cui l'organico è prevalentemente femminile); congedi e part-time che restano una prerogativa femminile. Dall'analisi dei dati presentati, è emersa la persistenza di squilibri nel mondo del lavoro, ancora molto legato agli stereotipi culturali.

I dati recenti lì presentati mostravano alcune evidenze positive per l'occupazione femminile, con alcune Regioni che fanno registrare anche piccoli movimenti in crescita, sebbene persista il divario occupazionale, la maggior presenza di disoccupazione tra le donne e il differenziale retributivo. Le difficoltà sono legate anche, ma non solo, alla questione dell'equilibrio tra vita privata/familiare ed impegni lavorativi. Il tutto nonostante una maggiore scolarizzazione femminile, particolarmente evidente a livello universitario.

Nonostante le riforme in materia (ultima la cd. Legge Brunetta) che ha previsto nella Pubblica Amministrazione l'istituzione del Comitato di Garanzia, si resta ancora molto lontani dalla auspicata parità in ambito occupazionale. Persistono prepotentemente temi come la "conciliazione" e la "condivisione": la prima afferisce alla necessità di modulare i tempi del lavoro esterno in considerazione di altre esigenze di vita, in primis del bisogno di far fronte a lavoro e cura per/nella famiglia (non solo distribuzione dei tempi, dunque, ma anche della modalità); la condivisione, invece, è legata al riparto delle responsabilità e redistribuzione dei carichi familiari, alla necessità di supportare i ruoli tradizionali ed il tradizionale "contratto di genere", quanto alla divisione dei compiti di cura all'interno della coppia. Non solo dunque asili nido e part time in relazione alle possibili azioni positive da attuare. Si necessita di misure di flessibilità orientate alla condivisione dei ruoli: incentivando l'uso da parte dei padri degli strumenti conciliativi; forme di gestione autonoma dei tempi da parte dei lavoratori/trici, in modo da consentire, per quanto possibile, il mantenimento del tempo pieno e della retribuzione intera; ridimensionamento del ruolo della presenza nella valutazione, in modo da non penalizzare chi debba assentarsi per finalità conciliative, o chi lavori a distanza.

Necessaria una maggiore attenzione anche al tema degli anziani in quanto l'età media dei dipendenti della Pubblica Amministrazione si aggira intorno ai 50 anni, cosa che rende prevalente il lavoro di cura rispetto agli anziani, quasi più che verso i bambini.

Le relazioni convergono quindi sul fatto che è necessario ragionare su diversi strumenti di conciliazione ma anche in generale sulle politiche antidiscriminatorie e per le pari opportunità per passare da modelli di conciliazione sbilanciata ad una condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini, anche attraverso la valorizzazione del ruolo propositivo dei CUG. Le PA potrebbero candidarsi ad assumere un ruolo guida in questo campo.

\*\*\*



Il 28 settembre 2018, in occasione del progetto europeo Sharper - La notte dei ricercatori 2018, il CUG ha organizzato un seminario sulla "Medicina di Genere", settore innovativo della ricerca biomedica, indispensabile per assicurare la "centralità del paziente" e aprire nuove prospettive sul significato pieno di tutela della salute.

L'argomento è di particolare rilievo in quanto gli uomini e le donne, pur essendo soggetti alle medesime patologie, presentano spesso significative differenze riguardo l'insorgenza, la sintomatologia, la progressione, la prognosi e la risposta ai trattamenti. Lo stato di salute o di malattia può essere influenzato sia da aspetti biologici, legati al sesso, sia da aspetti socio-economici e culturali, cioè legati al genere, di cui si occupa la Medicina di Genere o medicina genere-specifica. Negli ultimi anni anche le istituzioni internazionali (WHO, OMS, CE, NIH) hanno sottolineato come la Medicina di Genere rappresenti un obiettivo strategico per la sanità pubblica ed hanno formalmente richiesto che l'attenzione alle differenze di genere diventi pratica standard nelle politiche sanitarie. È stato dimostrato che un approccio di genere in medicina ridurrebbe considerevolmente i costi per il SSN migliorando significativamente la qualità e l'appropriatezza delle cure. Tuttavia, il coordinamento delle varie attività sia italiane che europee in questo ambito è ancora insufficiente.



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

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



**Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) d'Ateneo**  
è lieto di invitarvi all'Incontro :

**Le differenze di genere  
possono influenzare le abitudini alimentari?**

**Dott. Massimo D'Archivio**  
*Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, Istituto Superiore di Sanità, Roma*

Lo stato di salute o di malattia può essere influenzato sia da aspetti biologici legati al sesso sia da aspetti socio-economici e culturali, cioè legati al genere, aspetti di cui si occupa la Medicina di Genere o medicina genere-specifica.  
La Medicina di Genere rappresenta ormai un obiettivo strategico per la sanità pubblica.  
Istituzioni internazionali quali WHO, OMS, CE, NIH  
hanno formalmente richiesto che l'attenzione alle differenze di genere diventi pratica standard nelle politiche sanitarie.

Informagiovani  
Piazza Roma  
ore 18,30

[cug@univpm.it](mailto:cug@univpm.it)  
<http://www.univpm.it/cug/>



Il seminario dal titolo *“Le differenze di genere possono influenzare le abitudini alimentari?”* è stato tenuto dal Dr. Massimo D’Archivio del Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, Unità di Prevenzione e Salute di Genere dell’Istituto Superiore di Sanità. Il tema ha riguardato l’influenza delle differenze di genere sulle abitudini alimentari, in quanto come evidenziato da studi clinici ed epidemiologici, cattiva alimentazione e vita sedentaria sono i fra i principali fattori di rischio di malattie croniche non trasmissibili, come malattie cardiovascolari, diabete di tipo 2 e cancro.

\*\*\*

Sulla linea dello *“Sportello di ascolto”* per gli studenti inaugurato a maggio 2018 e, a partire dalla realtà già presente per i propri dipendenti presso l’Azienda Ospedali Riuniti di Ancona, il CUG Univpm ha proposto di riprodurre la medesima tipologia di servizio dell’Azienda, per il personale dell’Università, a seguito di una specifica convenzione contestualizzata alla realtà lavorativa del nostro Ateneo. L’Amministrazione ha quindi deciso di portare avanti l’attivazione dello **“Sportello di ascolto del disagio lavorativo”** per il personale dell’Ateneo, che si è concretizzata 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.

In data 01.10.2018 il Rettore ha comunicato l’attivazione dello sportello al personale. 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. Nel [sito del CUG](#) sono presenti le modalità di accesso al servizio.

Si è così trovato modo di dare finalmente realizzazione a quella che è stata una richiesta forte e pressante nell’arco di due mandati del Comitato Unico di Garanzia, relativamente ai bisogni del personale.



*Sei in difficoltà nel tuo ambiente di lavoro?*

### **“Sportello d’Ascolto del disagio lavorativo” UNIVPM**

**CHE COS’E’:** Un 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.

**A CHI E’ RIVOLTO:** Personale tecnico amministrativo, 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.

**COSA FA:**

- Accoglie il bisogno emotivo dell’utente
- Analizza il disagio presentato
- Orienta ai possibili percorsi di risoluzione
- Monitora nel tempo l’evoluzione del disagio
- Fornisce informazioni e documentazioni sui regolamenti in tema di discriminazioni, molestie e mobbing.

**COME FUNZIONA:** Sono previsti indicativamente da 1 a 3 accessi a utente. Il numero e la frequenza dei colloqui saranno adeguati al caso specifico. Tutte le informazioni sono protette dal segreto professionale e trattate nel rispetto del regolamento vigente sulla privacy.

**COME SI ACCEDE:** su appuntamento, dal lunedì al venerdì, in orario da concordare. E-mail: [sportello.ascolto@univpm.it](mailto:sportello.ascolto@univpm.it), tel: **071-5962420** (chiamare preferibilmente nelle fasce orarie 9.00-10.00/15.00-16.00). L’ambulatorio si trova all’interno del plesso degli Ospedali Riuniti di Ancona (Torrette).

**Responsabile:** Dott.ssa Claudia Passamonti-Dirigente Psicologo, PhD.  
Azienda Ospedaliero-Universitaria “Ospedali Riuniti” di Ancona

[cug@univpm.it](mailto:cug@univpm.it)  
<http://www.univpm.it/cug/>

**C U G** Comitato Unico di Garanzia  
per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni.



Il 16 ottobre 2018, è stato programmato un evento dal titolo: *“AMO IL LAVORO - IL LAVORO ALL’AMO. Persone e strutture nell’organizzazione del lavoro: patologia e conflittualità verso benESSERE”*, in cui interverrà il Dott. Harald Ege, psicologo di fama e studioso specializzato nell’ambito della psicologia del lavoro e dell’organizzazione e della psicologia giuridica, con esperienza come C.T.U. del Tribunale e Presidente *dell’Associazione italiana contro mobbing e stress psico-sociale*. L’evento chiude il ciclo di attività di questo CUG per il triennio 2016-2018.

L’intervento mira a fornire ai dipendenti e ai responsabili dell’organizzazione, un indispensabile supporto pratico-teorico sulle caratteristiche di base delle varie forme di violenza e di conflitto lavorativo oltre ad una panoramica sulle principali strategie di contrasto, gestione e risoluzione. Le diverse cause che possono concorrere a determinare l’humus di tali fenomeni sono riconducibili sia a componenti individuali che alla sfera organizzativa. Fra le cause organizzative del mobbing e degli altri fenomeni di aggressività in ambito lavorativo, di gran lunga le più gravi, diversi autori individuano un’organizzazione poco chiara o poco strutturata del lavoro e la gestione inefficace dei conflitti di tipo emotivo, cognitivo ed interpersonale all’interno dell’organizzazione.

Particolare rilievo ha la mancata prevenzione e l’intervento tempestivo sul disagio organizzativo di cui episodi di mobbing, insieme con altre manifestazioni di conflittualità in ambito lavorativo, possono esserne espressione.

Le conseguenze di tali fenomeni a livello di gruppo di lavoro e dell’organizzazione sono rappresentate dal deterioramento del “clima” lavorativo, con il peggioramento degli sforzi produttivi individuali e l’abbassamento degli standard di efficacia ed efficienza legati al calo della produttività, all’incremento del tasso di turnover, all’aumento dell’assenteismo.

Il benessere organizzativo, inteso come la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei propri dipendenti, è una costruzione multidimensionale, dato che diversi sono i fattori in grado di determinarlo e/o influenzarlo, sia a livello individuale e di gruppo, sia organizzativo e fonda il suo stabile insediamento sul pilastro di una formazione diffusa e continua.

È funzionale al benessere elaborare e comunicare chiaramente una politica dell’ente attiva nei confronti dei comportamenti impropri sul lavoro, l’adozione di adeguati stili di leadership e di corrette modalità di gestione delle risorse umane (ad esempio, attraverso idonee modalità di ricompensa economica/sociale) e la formazione di adeguate competenze nel riconoscimento e nella gestione dei conflitti.

Esiste quindi una responsabilità importante che deve guidare perciò la gestione organizzativa delle persone - dotate ciascuna del proprio inalienabile diritto alla salute psicofisica - ancor più cruciale nel contesto di risorse scarse che necessariamente bisogna valorizzare, per incentivare la qualità del lavoro e incrementare le sfide al miglioramento dei risultati nelle nostre missioni istituzionali.



**Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) d'Ateneo**

è lieto di invitarvi all'Incontro :

## “AMO IL LAVORO” IL LAVORO ALL'AMO

Persone e strutture nell'organizzazione del lavoro:  
patologia e conflittualità verso benESSERE

16 ottobre 2018

ore 10,30

Aula Magna d'Ateneo - Polo Monte Dago

### Saluti istituzionali

Magnifico Rettore Prof. Sauro Longhi

Delegata del Rettore *Salute e Sicurezza* Prof.ssa Lory Santarelli

Direttrice Generale Dott.ssa Rosalba Valenti

Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona Dott.ssa Pina Ferraro

### Interventi

**Dott.ssa Daniela Bencivenga**

Cug Univpm

*L'esperienza del Cug d'Ateneo - Presentazione della Relazione finale*

**Dott.ssa Claudia Passamonti**

Dirigente Psicologo, PhD. Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti" di Ancona

*Presentazione dello "Sportello d'ascolto" a disposizione del personale d'Ateneo*

**Dott. Harald EGE**

Psicologo, PhD. in Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione,

Specialista in Relazioni Industriali e del Lavoro

*Conflittualità e costrittività in ambito lavorativo.*

*Stress lavoro-correlato: profili di responsabilità e strumenti di prevenzione.*

Per il Personale Tecnico Amministrativo Univpm sarà riconosciuta  
la partecipazione in orario di servizio



Il 17 Ottobre 2018 si sono svolte le votazioni per il rinnovo delle rappresentanze elettive nel Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2018-2021. In rappresentanza del personale docente di I e II fascia e ricercatori, su 524 aventi diritto di voto sono stati 417 i votanti (circa 80%) che hanno portato all'elezione di Oriana Simonetti, Enrico Quagliarini, Chiara de Fabritiis e Simone Orcioni. In rappresentanza del Personale Tecnico Amministrativo su 501 aventi diritto di voto sono stati 379 i votanti (circa 76%) che hanno decretato l'elezione di Claudia Centanni, Laura Pimpini, Eleonora Latini e Marco Cidda. Successivamente a fine Novembre, tra i rappresentanti del Consiglio Studentesco sono stati designati per il CUG gli studenti Mohamed Dhia Mehri e Umberto Marà.




Il 19.11.2018 il nuovo comitato, così composto, ha incontrato nella prima riunione i membri uscenti per i saluti di rito e il passaggio di consegne. Successivamente viene nominata Claudia Centanni come presidente ed Enrico Quagliarini come vice presidente come da DR 1417 del 29.11.2018.

\*\*\*

Il 29 e 30 Novembre 2018 presso l'Università di Macerata si è svolta la V edizione del corso Base dal titolo "Il ruolo del CUG nelle università Italiane – strumenti e criticità nella recente normativa" al quale hanno partecipato i rappresentanti PTA del nuovo Comitato, Claudia Centanni, Laura Pimpini, Eleonora Latini e Marco Cidda.

The poster features a central illustration of three stylized human figures: a man with orange hair and glasses, a woman with dark hair and glasses, and a woman with purple hair. The text is arranged around these figures. At the top right are logos for unimc (Università di Macerata), hr (Human Resources), CUG (Comitato Unico di Garanzia), and a logo for the Italian University System. The main title 'IL RUOLO DEI CUG NELLE UNIVERSITÀ ITALIANE.' is written in large, colorful letters. Below it, the subtitle 'STRUMENTI E CRITICITÀ NELLA RECENTE NORMATIVA' and 'CORSO BASE V EDIZIONE' are listed. The dates '29-30 novembre 2018' and the location 'MACERATA' are prominently displayed. At the bottom, there are smaller logos for unimc, hr, CUG, and the Italian University System, along with the text 'L'UMANESIMO CHE INNOVA'.

Gli incontri, molto utili per la formazione dei neo eletti, hanno visto la partecipazione della maggior parte degli Atenei Italiani facenti parte della rete dei CUG nazionale. I relatori ed il relativo programma del corso è riportato di seguito.

<p><b>29 NOVEMBRE</b> AUDITORIUM UNIMC / VIA P. MATTEO RICCI, 2</p>	<p>15.00 <b>SECONDA SESSIONE</b> <b>Linguaggio e stereotipi di genere tra barriere ideologiche e organizzative</b> <b>Coordina</b> <b>NINFA CONTIGIANI</b> / Università di Macerata <b>FRANCESCA DRAGOTTO</b> / Università di Roma Tor Vergata <b>Genere e linguaggio</b> <b>RENATA KODILJA</b> / Università di Udine <b>Stereotipi di genere. Valorizzare la diversità e promuovere il benessere organizzativo</b></p>	<p>ore 17:30 <b>PLENARIA</b> <b>Coordina</b> <b>DONATELLA PAGLIACCI</b> / Università di Macerata <b>Restituzione dei lavori di gruppo e discussione</b></p>	<p><b>FRANCESCA TORELLI</b> Consigliera di Fiducia in alcuni Atenei <b>Consigliere/i di Fiducia nelle Università: funzioni e rapporto con il CUG.</b></p>
<p>ore 9.45 <b>Accoglienza dei partecipanti</b></p>		<p><b>30 NOVEMBRE</b> AULA 6 / VIA DON MINZONI, 22/A</p>	<p><b>Discussione</b></p> <p>ore 11.10 <b>PRESENTAZIONE DEL II VOLUME DELLA COLLANA DELLA CONFERENZA NAZIONALE</b> <b>La situazione italiana a un quarto di secolo dalla Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino. Il gap di genere tra ostacoli nel mondo del lavoro e stereotipi culturali</b></p>
<p>ore 10.00 <b>FRANCESCO ADORNATO</b>  Rettore / Università di Macerata <b>NATASCIA MATTUCCI</b> Presidente CUG / Università di Macerata <b>MERI MARZIALI</b> / Presidente CPO Regione Marche</p>	<p><b>Discussione</b></p> <p>ore 16.00 <b>PRESENTAZIONE DEL I VOLUME DELLA COLLANA DELLA CONFERENZA NAZIONALE</b> <b>Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità a sostegno dei potenziali</b></p>	<p>ore 9.00 <b>Saluti</b> <b>MAURO GIUSTOZZI</b> Direttore Generale / Università di Macerata</p>	<p><b>Discussione</b></p> <p>ore 11.30 <b>SESSIONE APERTA</b> <b>Coordina</b> <b>TIZIANA SAGRETTI e EMANUELA SAPORITO</b> / Università di Macerata <b>Criticità e buone prassi nell'attività degli Organismi di Parità: esperienze dai CUG</b></p>
<p><b>PRIMA SESSIONE</b> <b>Introduce e coordina</b> <b>PATRIZIA TOMIO</b> Presidente Conferenza Nazionale Organismi di parità delle Università italiane / Università di Trento <b>Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Università</b> <b>RITA BIANCHERI</b> / Università di Pisa <b>Studi di genere e carriere femminili. Come promuovere la presenza delle donne nei ruoli apicali dell'Università?</b> <b>MIRELLA DAMIANI</b> / Università di Perugia <b>Il bilancio di genere nelle Università</b> <b>ANNA MARIA GIAMMARIOLI</b> / Istituto Superiore di Sanità ISS <b>Salute e sicurezza: l'ottica delle differenze</b></p>	<p>ore 16.20 <b>Lavori di gruppo</b> <b>GRUPPO 1</b> <b>Il bilancio di genere</b> Tutor <b>ALESSIA TUSELLI</b> / Università di Trento <b>GRUPPO 2</b> <b>Il piano di azioni positive e la normativa sulle pari opportunità</b> Tutor <b>MARIA GRAZIA RICCI</b> / Università di Pisa <b>GRUPPO 3</b> <b>Genere e linguaggio</b> Tutor <b>ELISABETTA ONORI e NINFA CONTIGIANI</b> / Università di Macerata</p>	<p><b>TERZA SESSIONE</b> <b>Pensando al benessere organizzativo</b> <b>Coordina</b> <b>INES CORTI</b> / Università di Macerata <b>MONICA GUSSONI</b> / Università Venezia Ca' Foscari <b>Dal televoto allo smartworking: strumenti per gestire il cambiamento. L'esperienza dell'Università Ca' Foscari Venezia.</b> <b>DANIELE FERRARI</b> / Università di Siena <b>Discriminazioni, diritto e politiche pubbliche: verso un nuovo approccio intersezionale?</b> <b>CHIARA LAZZARI</b> / Università di Urbino <b>Le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro: mobbing e dintorni</b></p>	<p>ore 11.30 <b>Chiusura dei lavori</b></p>
			

I momenti maggiormente formativi sono stati la discussione all'interno dei gruppi di lavoro ed il debriefing finale. Dagli incontri è emersa inoltre l'importanza della figura della consigliera di fiducia, la predisposizione e l'analisi del bilancio di genere, la promozione del benessere organizzativo nonché l'importanza di far parte della rete dei CUG per la condivisione delle criticità e delle buone prassi nell'attività degli organismi di parità. Al termine delle due giornate di corso ci siamo riuniti con i corrispettivi componenti del CUG delle altre università marchigiane.

\*\*\*

Il 21.11.2018 il CUG, nella figura della presidente, è stato invitato a partecipare al gruppo di lavoro istituito con provvedimento del DG n.794 del 31.10.2018, con lo scopo di valutare le modalità di rilevazione dell'utenza interna ed esterna già in essere, anche al fine di coordinarle con forme di indagine sul Benessere Organizzativo, da realizzare non oltre il 2019.

\*\*\*





Il 17 Dicembre 2018 presso il Faculty Club del polo Monte Dago è stato presentato Il Bilancio Sociale ed il relativo Supplemento di Genere dell'Università Politecnica delle Marche, nell'ambito dell'evento "Chi siamo e qual è il nostro impatto sociale ed economico sul territorio?". L'evento è stato presieduto dal Rettore Sauro Longhi e dalla Direttrice Generale Rosalba Valenti, mentre il Bilancio Sociale è stato presentato dalla prof.ssa Maria Serena Chiacchi, delegata del rettore al controllo di Gestione e all'efficienza organizzativa, mentre la prof.ssa Giulia Bettin, delegata del rettore alle pari opportunità, ha presentato il primo Supplemento di Genere. Alla riunione hanno partecipato la presidente Claudia Centanni, Simone Orcioni e Marco Cidda.



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

**Presentazione del Bilancio Sociale e Supplemento di Genere  
dell'Università Politecnica delle Marche**

*Lunedì 17 Dicembre 2018, ore 11.30  
Faculty Club - Polo Monte Dago Ancona*

Lunedì 17 Dicembre 2018, alle ore 11.30, presso il Faculty Club (8° Piano) della Facoltà di Ingegneria del Polo Monte Dago di Ancona, si terrà la presentazione del Bilancio Sociale e del Supplemento di Genere dell'Università Politecnica delle Marche.

L'appuntamento chiude un cerchio sugli eventi del 2018 dedicati al tema di genere e al più ampio concetto di pari opportunità nella scuola, nel lavoro e nella vita. La presentazione del Bilancio Sociale e del Supplemento di Genere è un'occasione di confronto e riflessione su un tema su cui il Rettore quest'anno ha focalizzato l'attenzione nei diversi eventi d'Ateneo, dall'inaugurazione dell'Anno Accademico fino a Your Future Festival. Sarà interessante ascoltare la sintesi del bilancio sociale attraverso i numeri e i programmi futuri dell'Ateneo e le testimonianze di chi interagisce con la Politecnica con progetti quotidiani della pubblica amministrazione, del mondo del lavoro e dei giovani imprenditori.

Il programma

SALUTI

Prof. Sauro Longhi Rettore Univpm

PRESENTAZIONE

Prof.ssa Maria Serena Chiacchi curatrice del Bilancio Sociale, Delegata del Rettore al Controllo di Gestione e all'efficienza organizzativa

Prof.ssa Giulia Bettin Delegata alle Pari Opportunità

INTERVENTI

Paolo Marasca Assessore Politiche Giovanili del Comune di Ancona

Francesca Gironi Presidente Movimento Femminile Coldiretti Marche, Nuovo Delegato pari opportunità nell'associazione europea COPA-COGECA

Roberto Cardinali Delegato Comitato Piccola Industria Marche in Confindustria



Nei primi due mesi del mandato sono arrivate 2 segnalazioni, provenienti rispettivamente dalla Facoltà di Medicina e da quella di Economia, che abbiamo preso in carico e che sono attualmente in fase di gestione.

\*\*\*

Alla luce dell'attività realizzata nel triennio precedente, il nuovo Comitato, nelle prime riunioni del 2018, ha cominciato a predisporre la bozza del nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2021.

\*\*\*



## PARTE 2 – STATISTICHE SUL PERSONALE IN UNIVPM

In questo paragrafo si illustrano alcuni degli aspetti relativi al personale sia docente che tecnico-amministrativo attivo presso l'Ateneo alla data del **31.12.2018**, con riferimento al periodo **2015-2018**.

I grafici sono stati prodotti dal CUG con i dati che sono stati resi disponibili dal Servizio Risorse Umane.

Le categorie di personale rappresentate nell'analisi che segue includono:

- il personale docente di ruolo, di prima e di seconda fascia, e i ricercatori a tempo indeterminato e i ricercatori a tempo determinato;
- il personale tecnico-amministrativo (PTA), costituito dalle categorie EP, D, C e B;
- i collaboratori esperti linguistici.

STATISTICHE SUL PERSONALE IN UNIVPM - DOCENTI

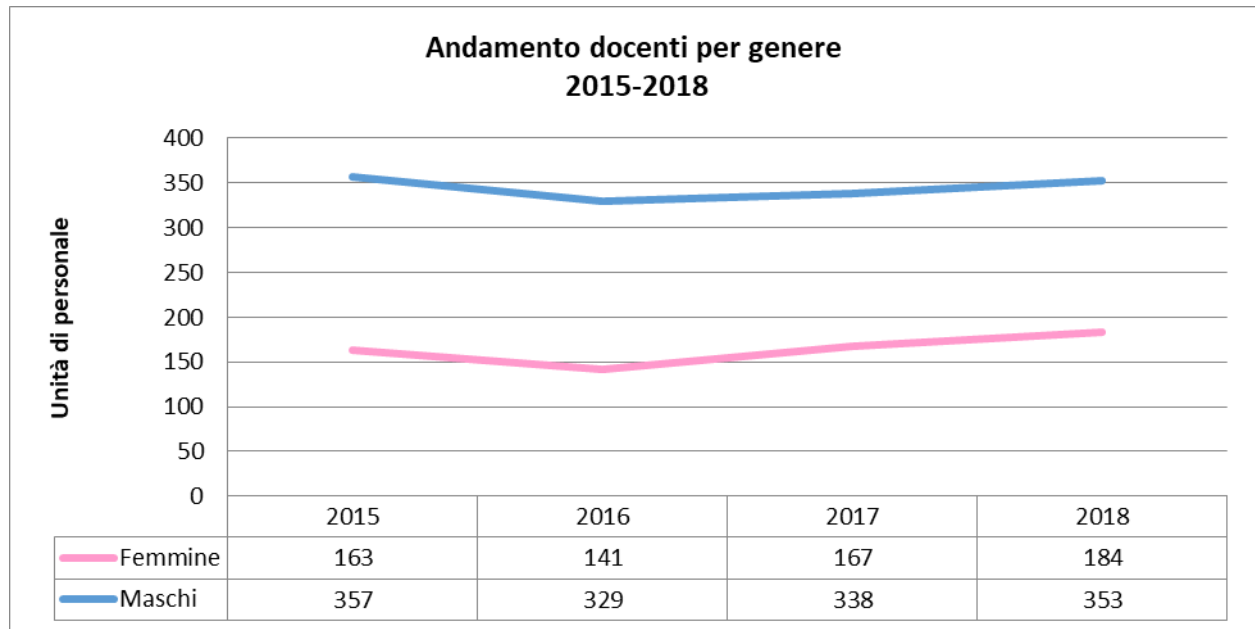


Grafico 1

L'andamento delle unità di personale docente distribuito per genere nel periodo 2015-18 mostra un iniziale decremento di entrambe le categorie nel 2016, ma al 31.12.2018 questo calo è stato totalmente colmato per il genere femminile, che risulta in crescita di circa 20 unità nel periodo considerato mentre le unità di personale docente di genere maschile sono rimasti pressoché invariati. Tuttavia rispetto al totale la percentuale della componente femminile continua ad attestarsi attorno al 30%. (Grafico 1).

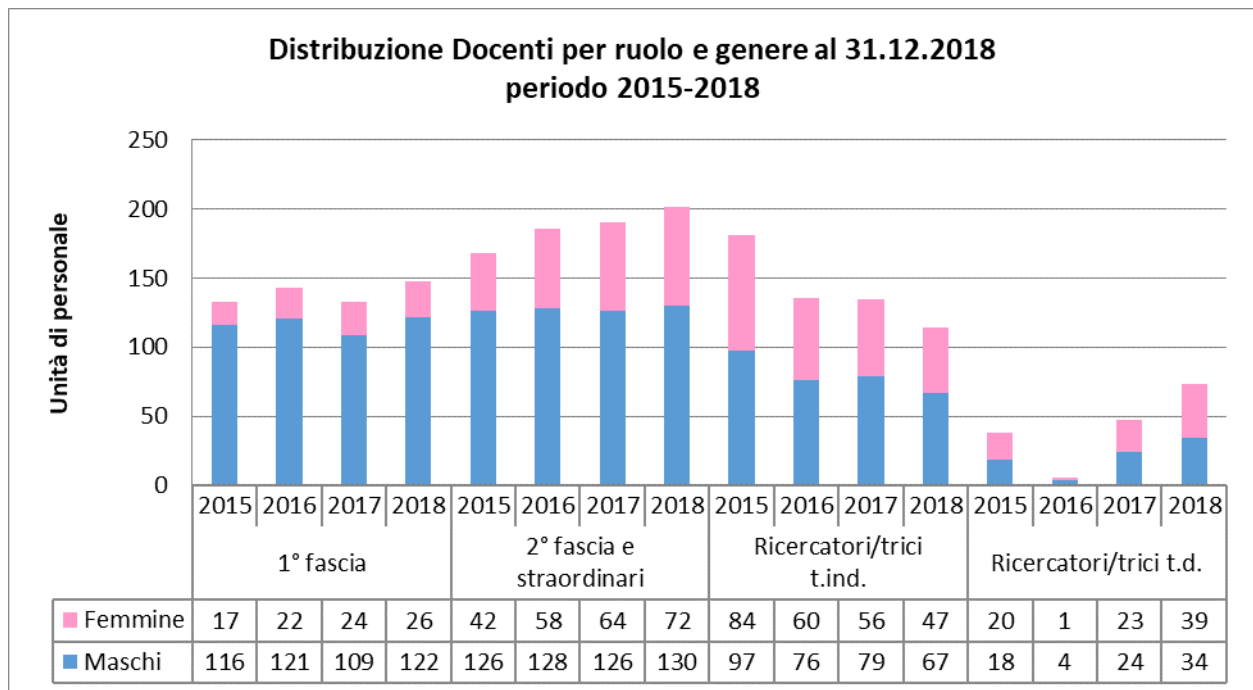
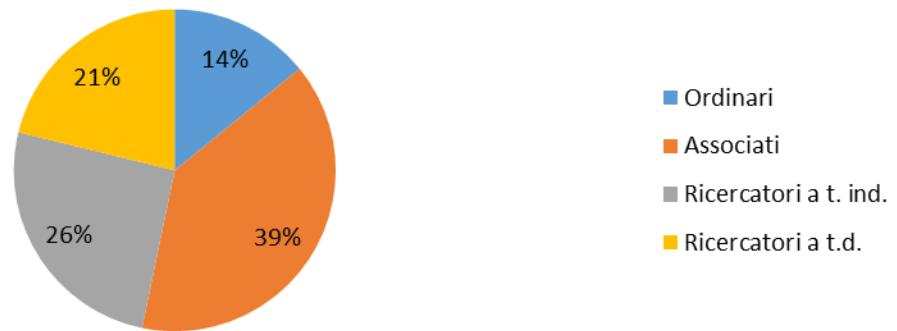


Grafico 2

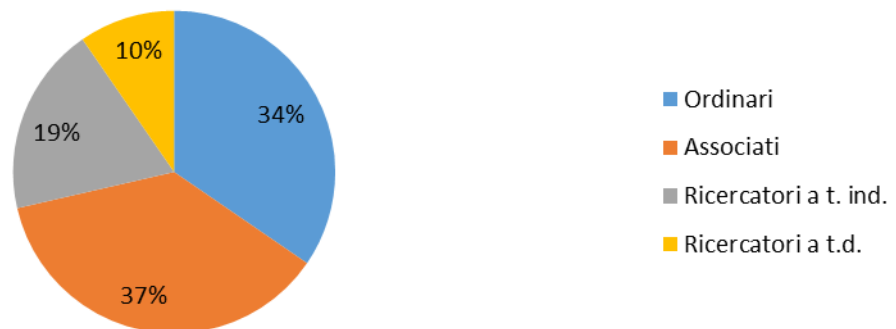
Analizzando la distribuzione per ruolo e genere la componente maschile del personale docente mostra una variazione di poche unità all'interno della prima e della seconda fascia mentre si evidenzia un forte calo di ricercatori/trici a tempo indeterminato ed un aumento di ricercatori/trici a tempo determinato; riguardo alla componente femminile invece, salvo per i ricercatori/trici a tempo indeterminato, i dati mostrano una crescita pressoché costante. (Grafico 2).

**Distribuzione percentuale del personale docente FEMMINILE a tempo pieno e definito (tot. 184) al 31.12.2018**



*Grafico 3*

**Distribuzione percentuale del personale docente MASCHILE a tempo pieno e definito (tot. 353) al 31.12.2018**



*Grafico 4*

Nei Grafici 3 e 4 è riportata la suddivisione in percentuale della ripartizione del personale docente per genere e ruolo.

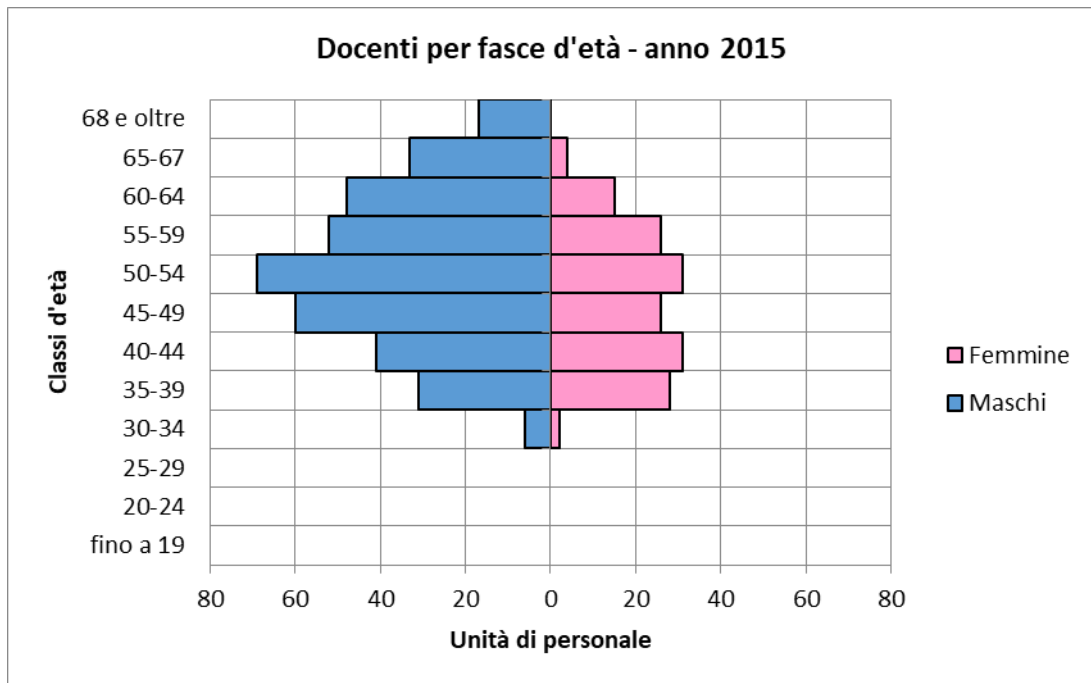


Grafico 5

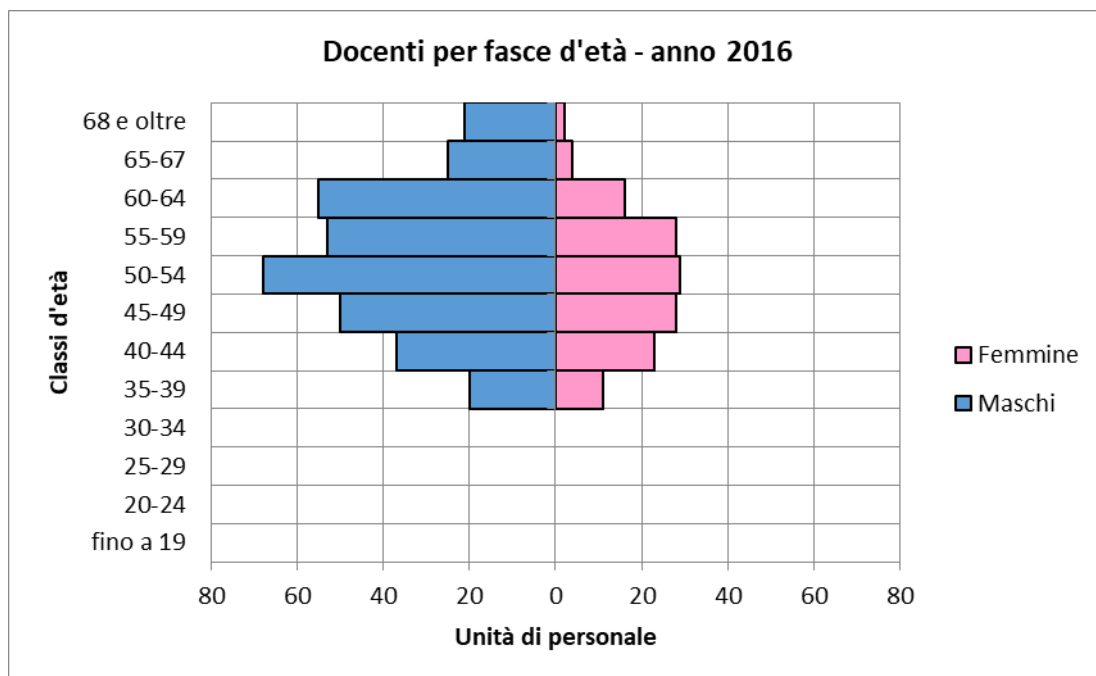


Grafico 6

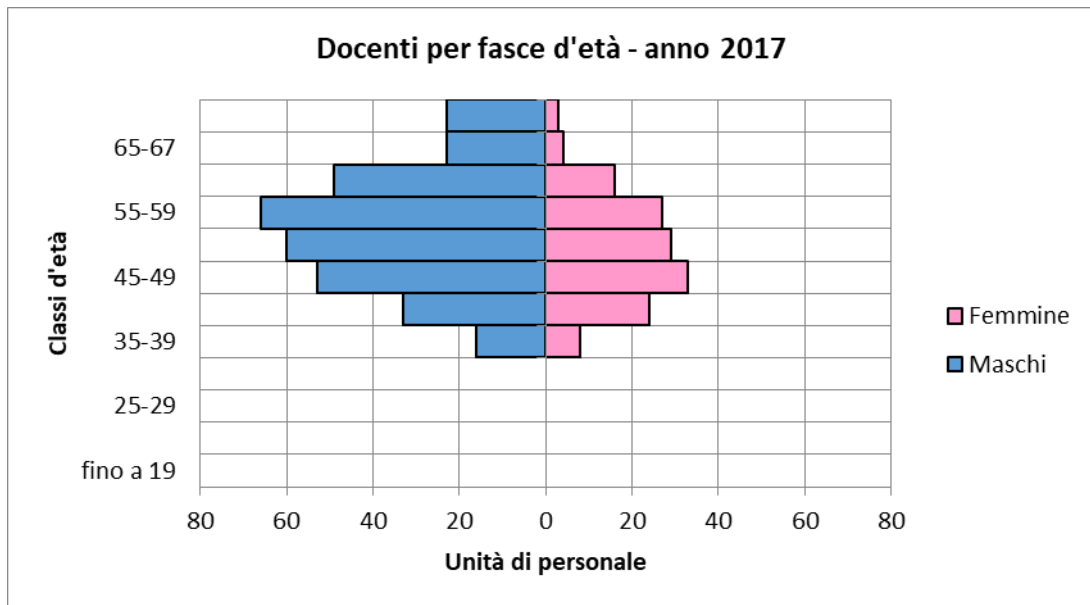


Grafico 7

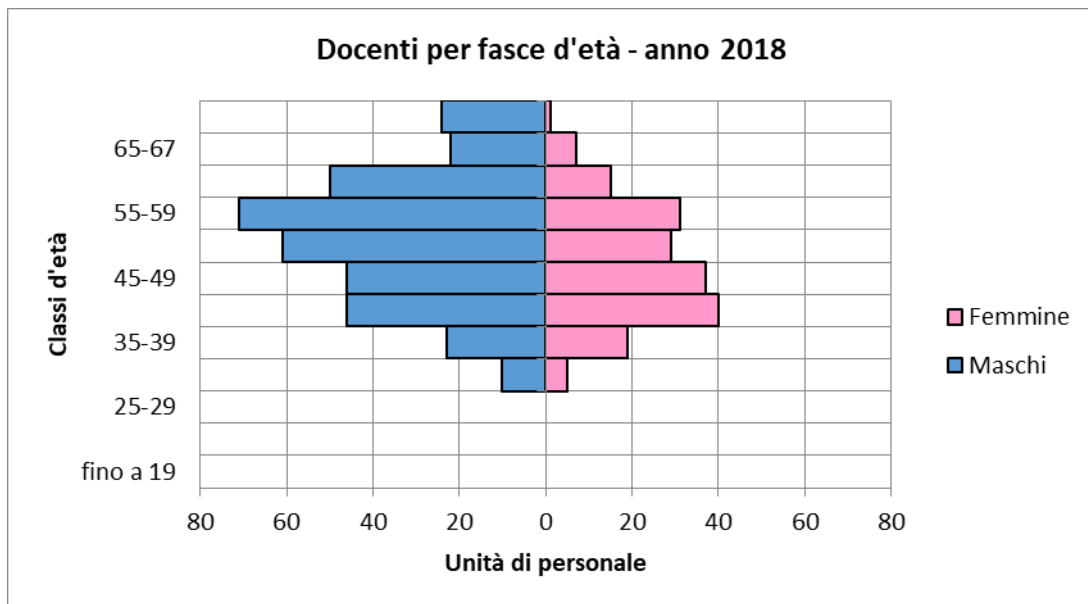


Grafico 8

Dai quattro grafici sovrastanti emerge che la permanenza in ruolo della componente maschile è superiore rispetto a quella femminile, come si evince dalla distribuzione a campana che è caratterizzata da una base più larga per i docenti maschi, e che la moda, che rappresenta il valore dell'età attorno al quale si ha la maggiore concentrazione di unità di personale, per l'anno 2018, è di 55-59 anni per gli uomini e 40-44 per le donne. La tendenza del periodo 2015-2018 ad un progressivo invecchiamento del corpo docente sembra essersi arrestata nel 2017, come si ricava dalle curve di distribuzione.



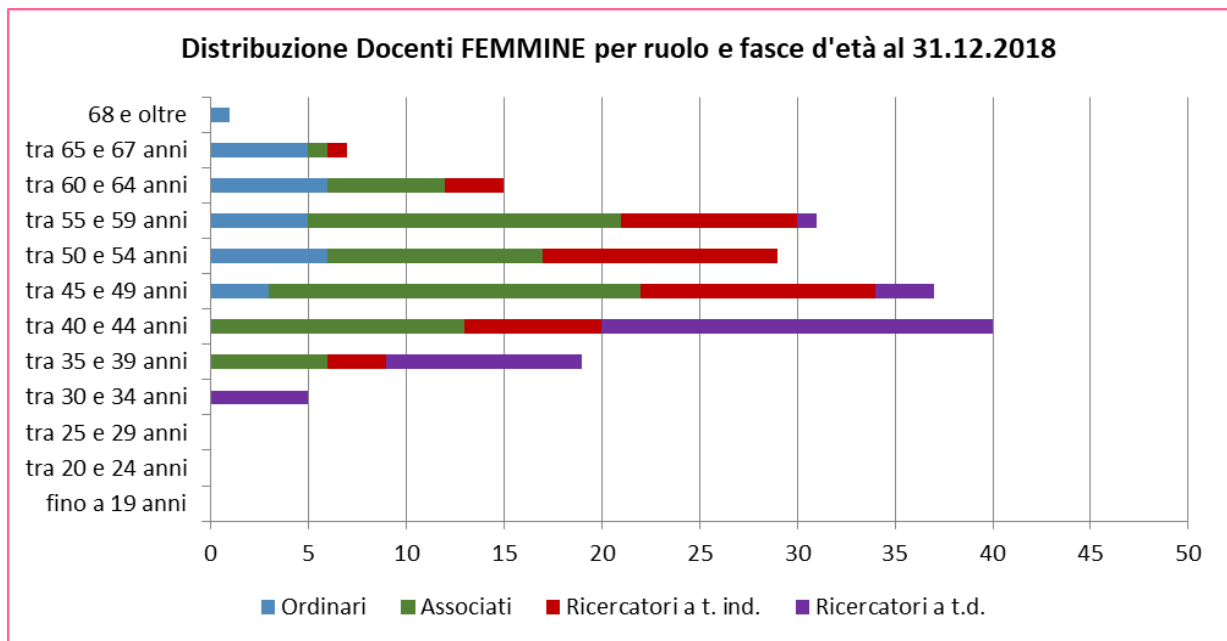


Grafico 9

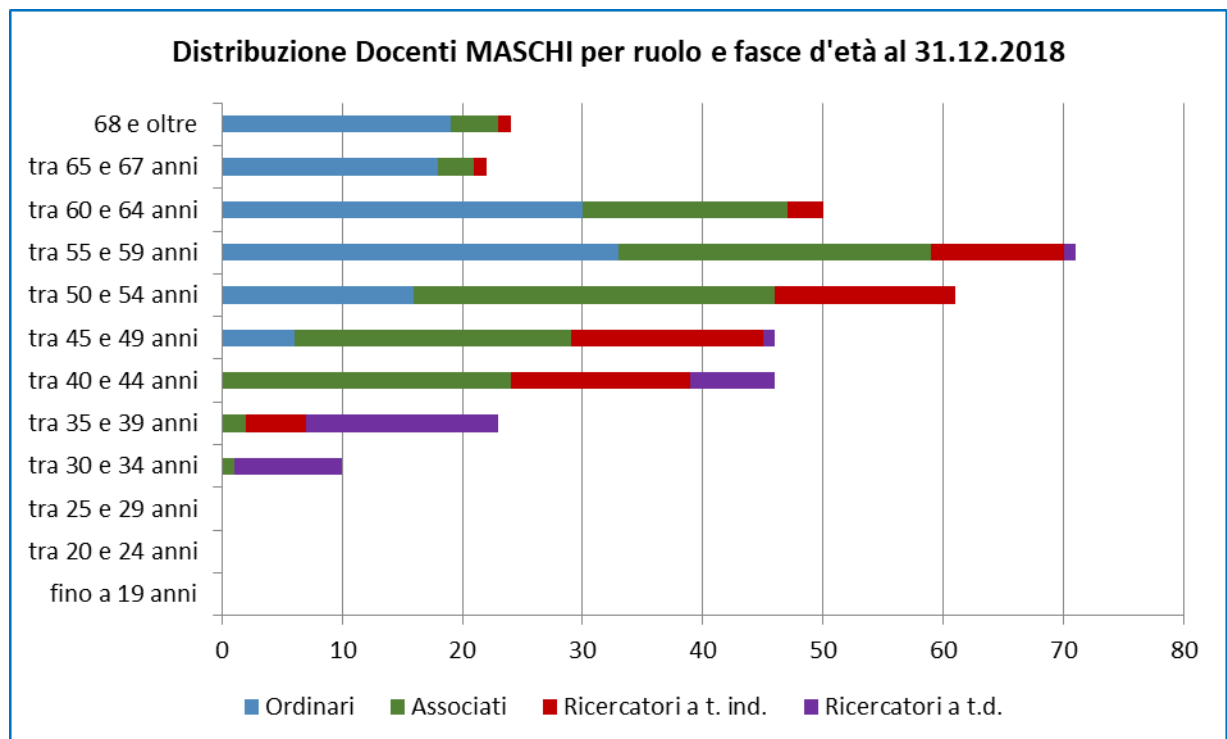


Grafico 10

Il Grafico 9 e il Grafico 10 illustrano un'analisi della distribuzione tra le diverse categorie all'interno della stessa fascia d'età, rispettivamente dei docenti di sesso maschile e delle docenti di sesso femminile.

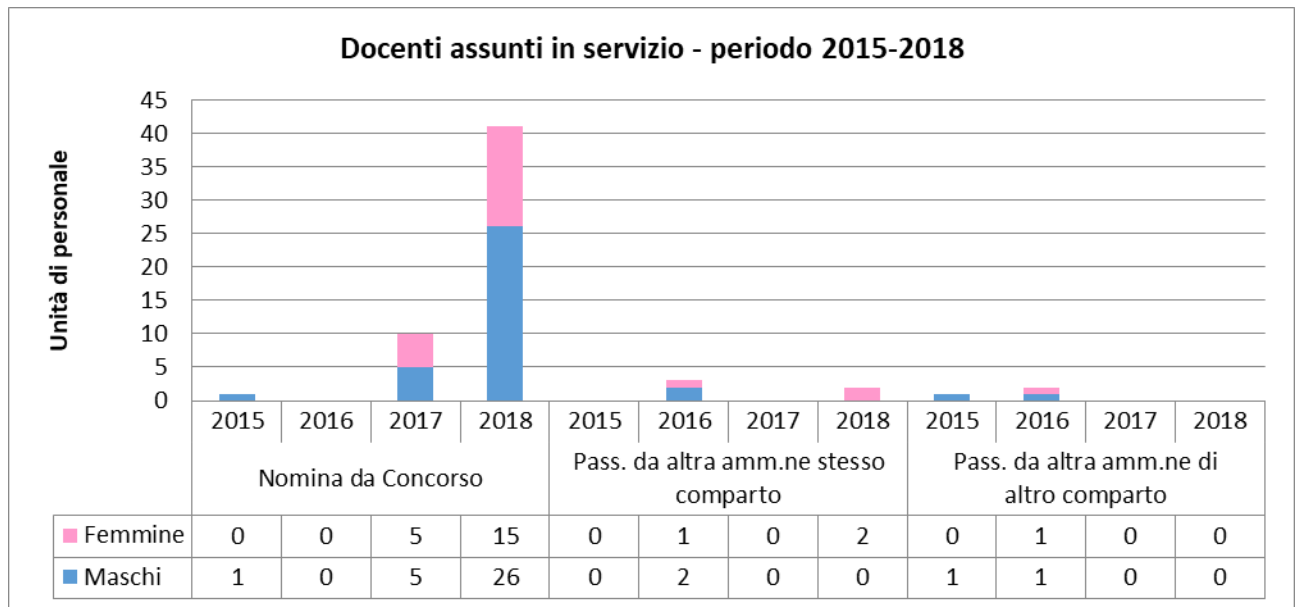


Grafico 11

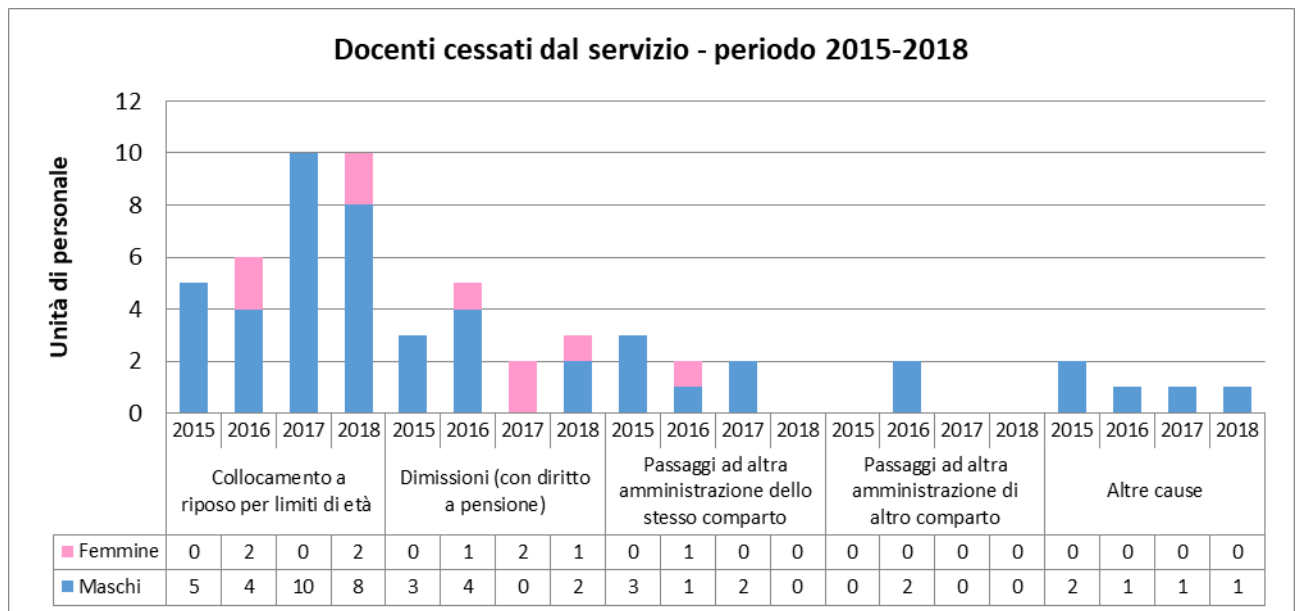


Grafico 12

A seguito del blocco del turnover e in applicazione della normativa degli ultimi anni, si assiste ad una uscita dei docenti non compensata da nuove assunzioni. (Grafico 11 e Grafico 12)

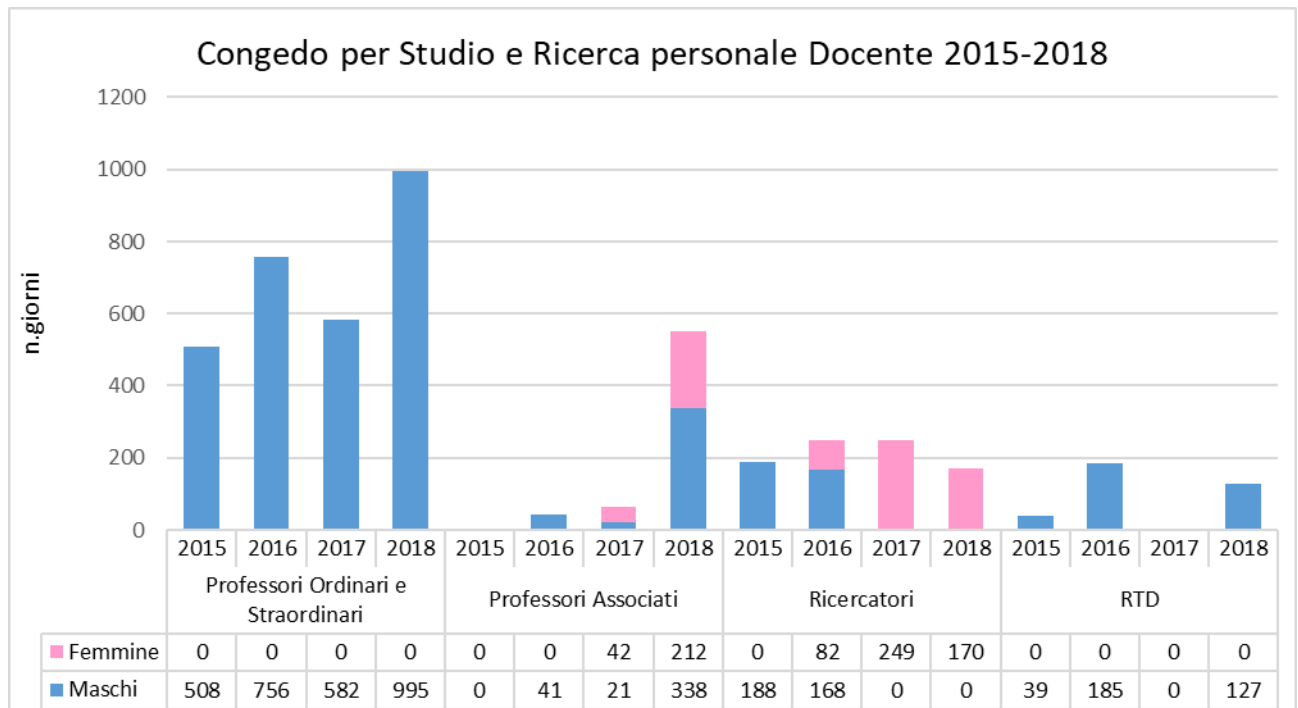


Grafico 13

Nel Grafico 13 sono riportati i giorni di congedo usufruito dal personale docente di ruolo nel corso del periodo 2015-2018. Si ricava come l'istituto del congedo sia utilizzato prevalentemente dai docenti maschi, in particolare negli anni 2015 e 2016 nessuna unità di docente femmine ha usufruito di tale congedo. Mentre nel 2017 e nel 2018 anche la componente docente femmine ne ha usufruito.

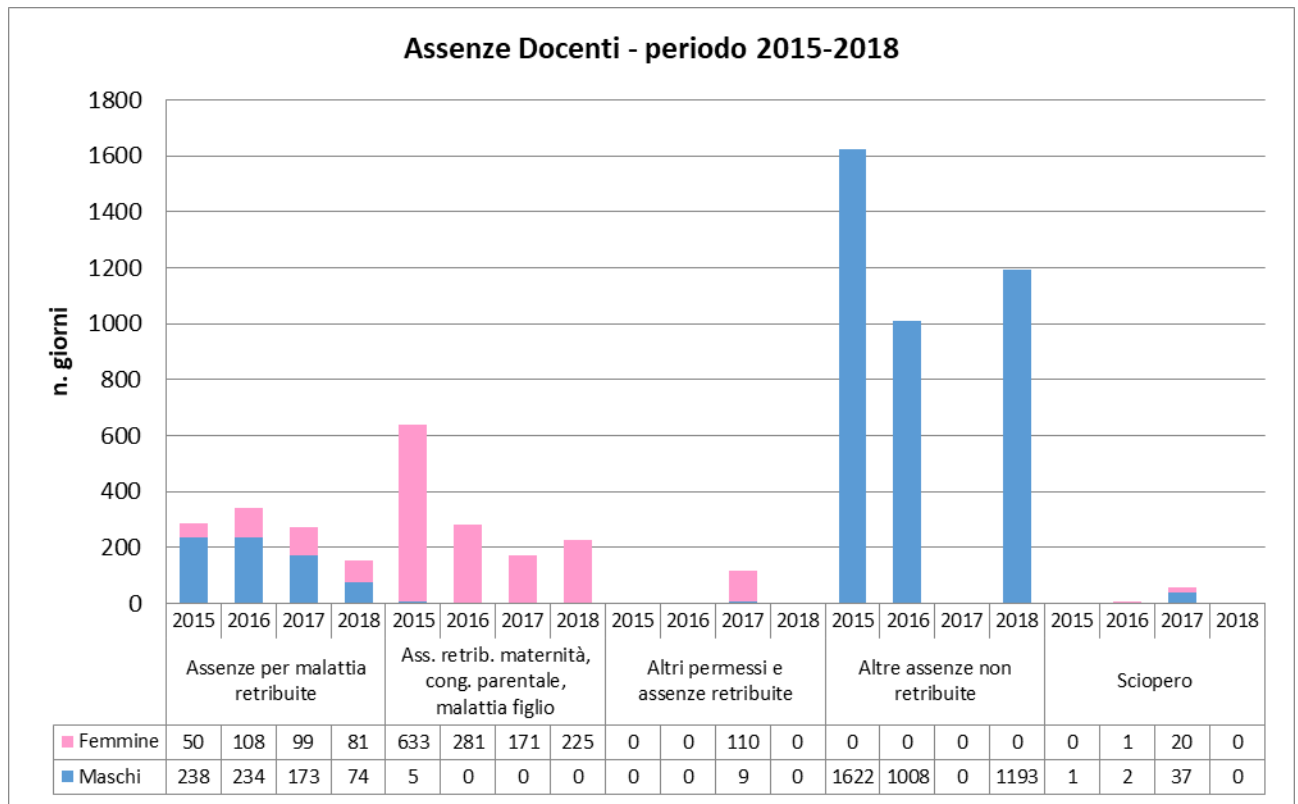
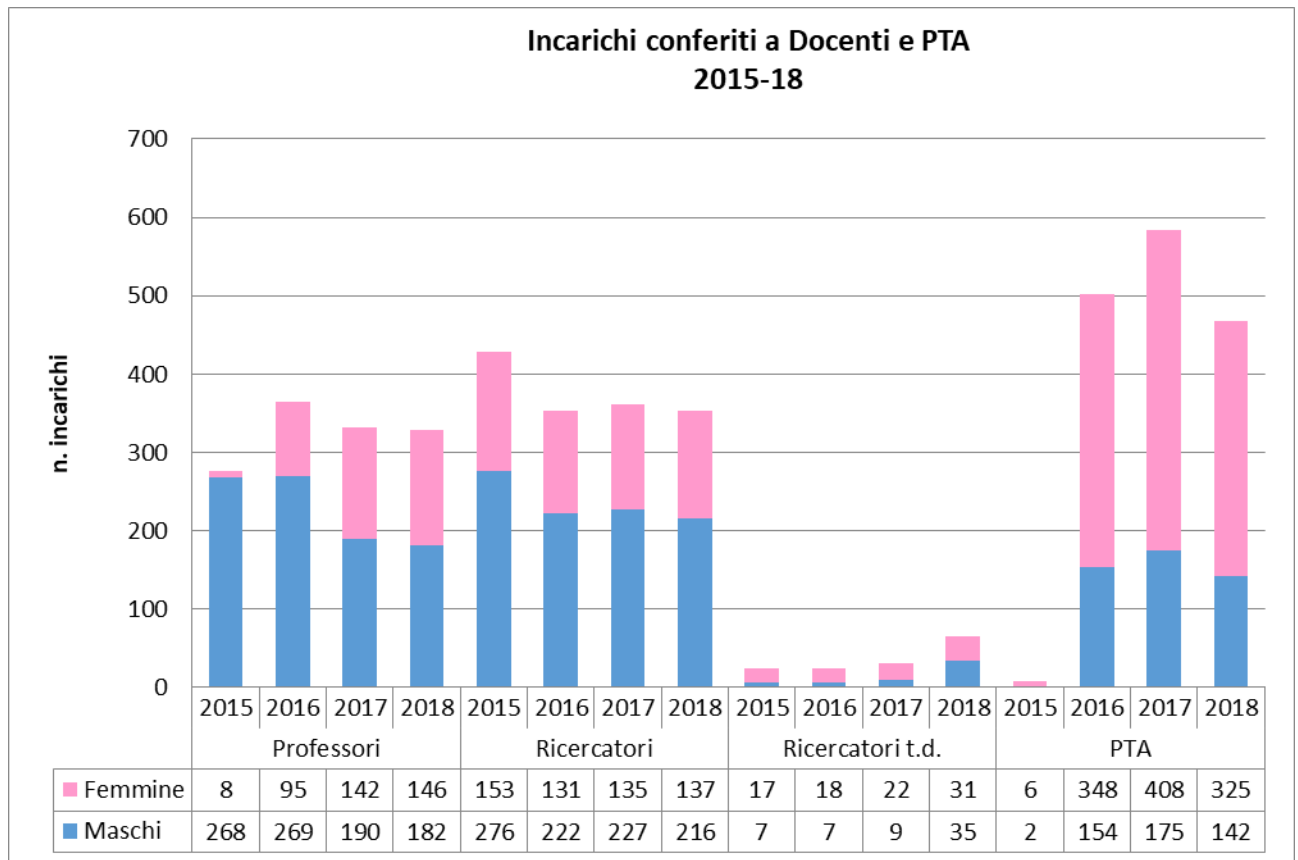


Grafico 14

Dal precedente grafico si nota che le assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figlio, sono utilizzate al 100% dalla sola componente femminile, mentre le altre tipologie di permessi e assenze retribuite e non retribuite sono utilizzate in larghissima parte dalla componente maschile. Nel grafico non sono state inserite le assenze per congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001 e per Legge 104/92 in quanto non ci sono unità di personale che ne hanno usufruito.



*Grafico 15*

Il Grafico 15 evidenzia gli incarichi conferiti al personale docente e al personale tecnico-amministrativo suddivisi per genere relativamente al periodo 2015-2018.

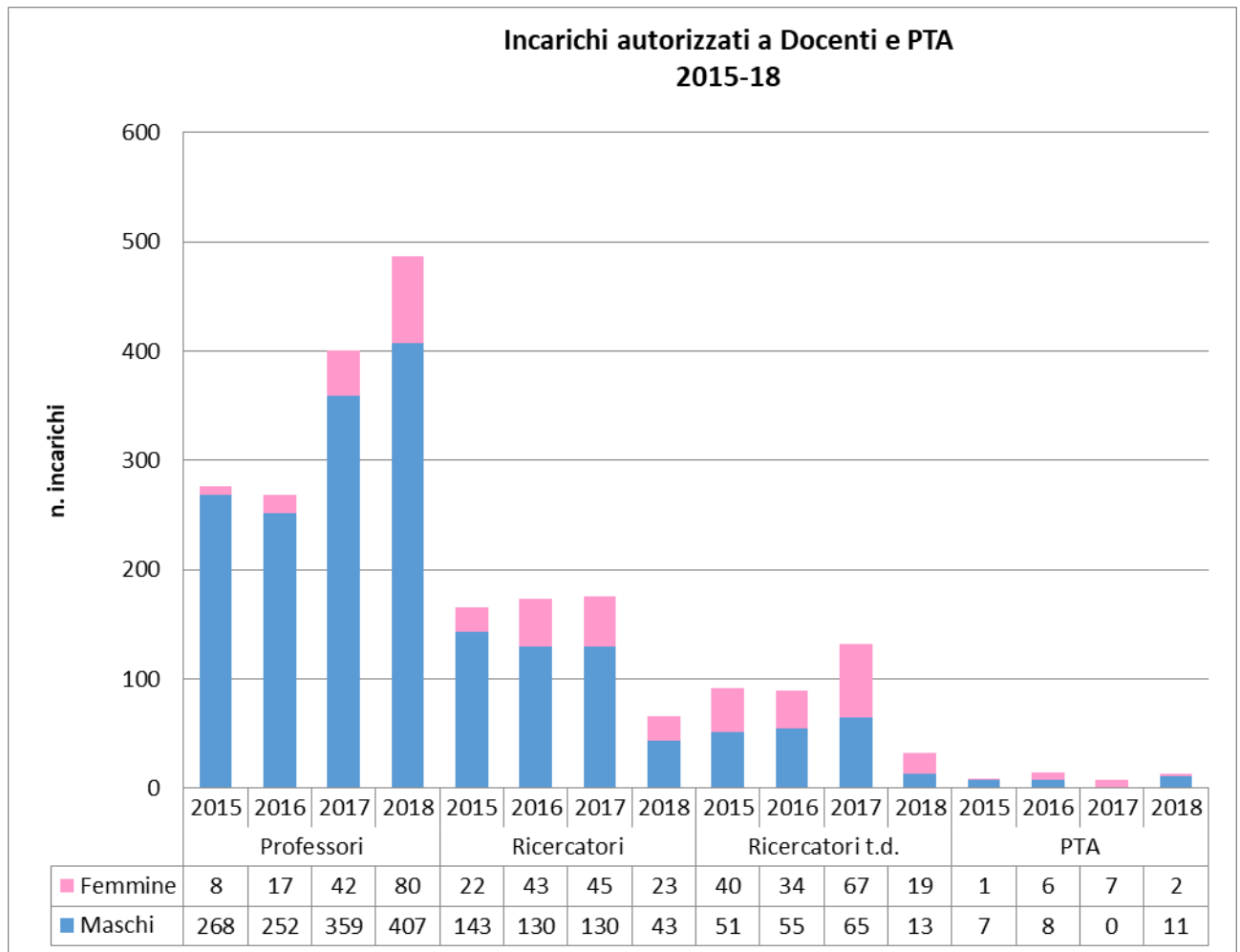


Grafico 16

Il Grafico 16 illustra il numero di incarichi autorizzati a docenti e PTA suddivisi per genere nel periodo 2015-2018. Si registra un trend decrescente per il corpo dei ricercatori. Anche in questo caso dall'analisi di genere, all'interno del corpo docente, emerge un numero di incarichi autorizzati nettamente superiore per la componente maschile, eccetto per la categoria dei ricercatori per cui la distribuzione è più equamente ripartita.

STATISTICHE SUL PERSONALE IN UNIVPM – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

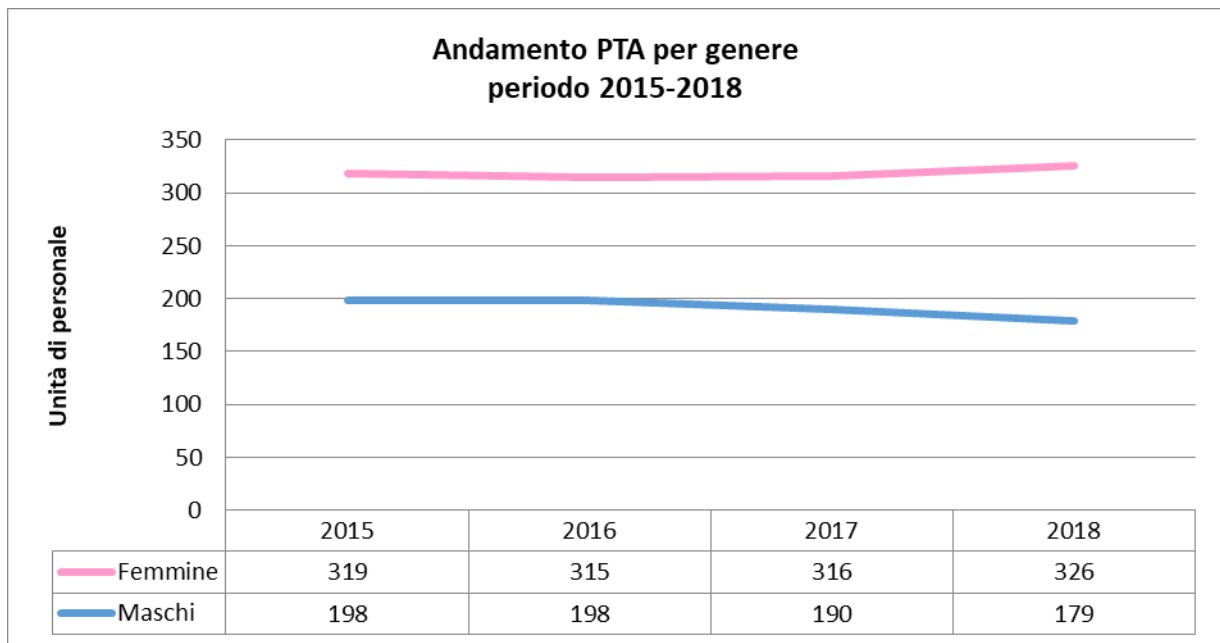
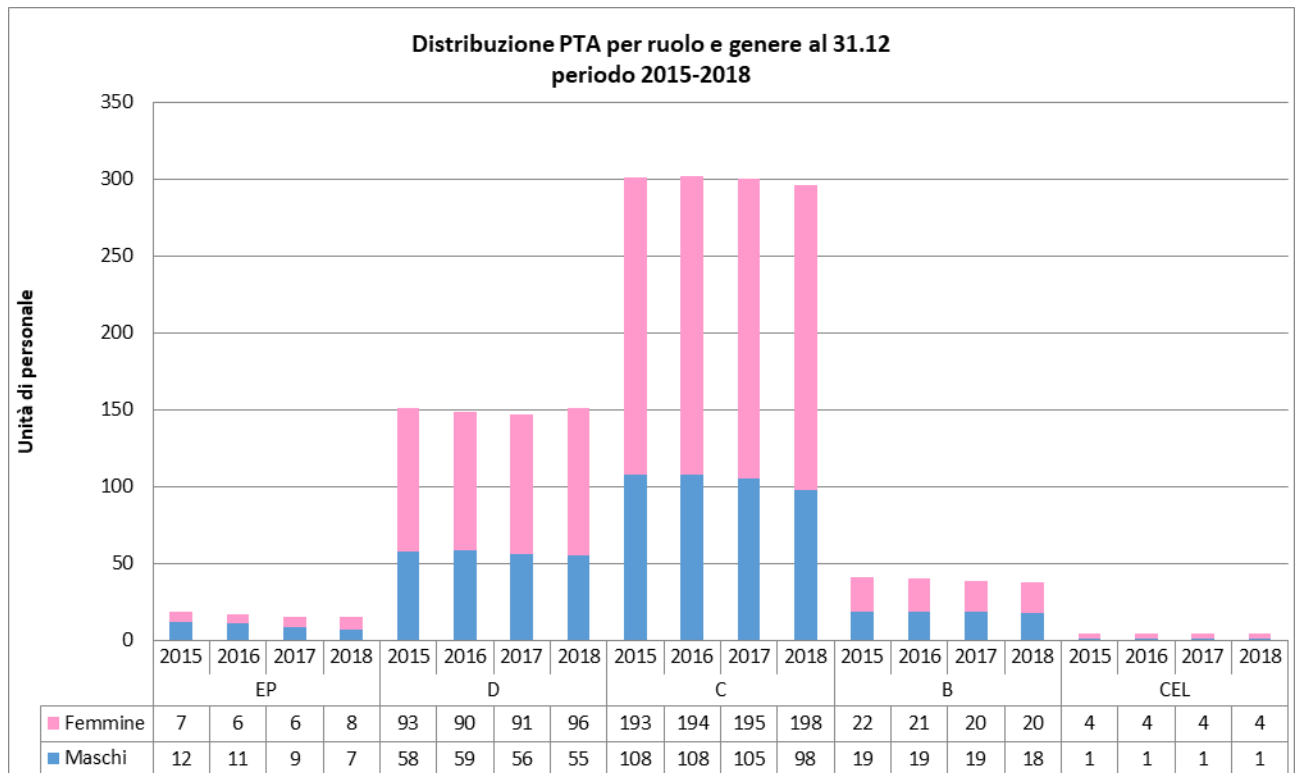


Grafico 17

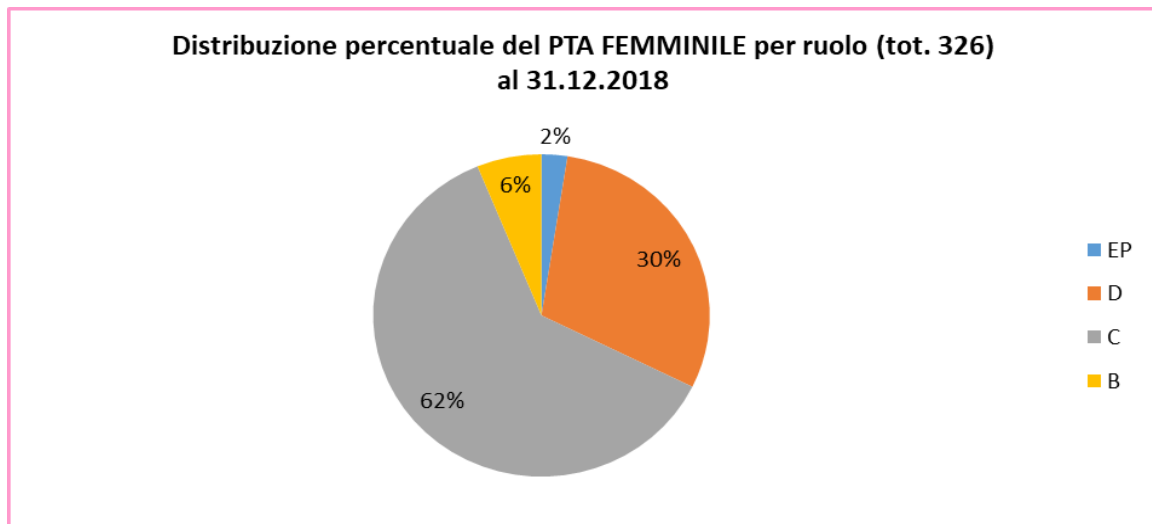
Relativamente al personale tecnico-amministrativo la percentuale della componente femminile si attesta intorno al 61% del totale, contrariamente a quanto avviene per il personale docente. L'andamento della componente femminile nel periodo 2015-18 mostra andamento crescente, mentre quella maschile decresce portando ad un maggiore gap tra le due categorie, come da Grafico 17.



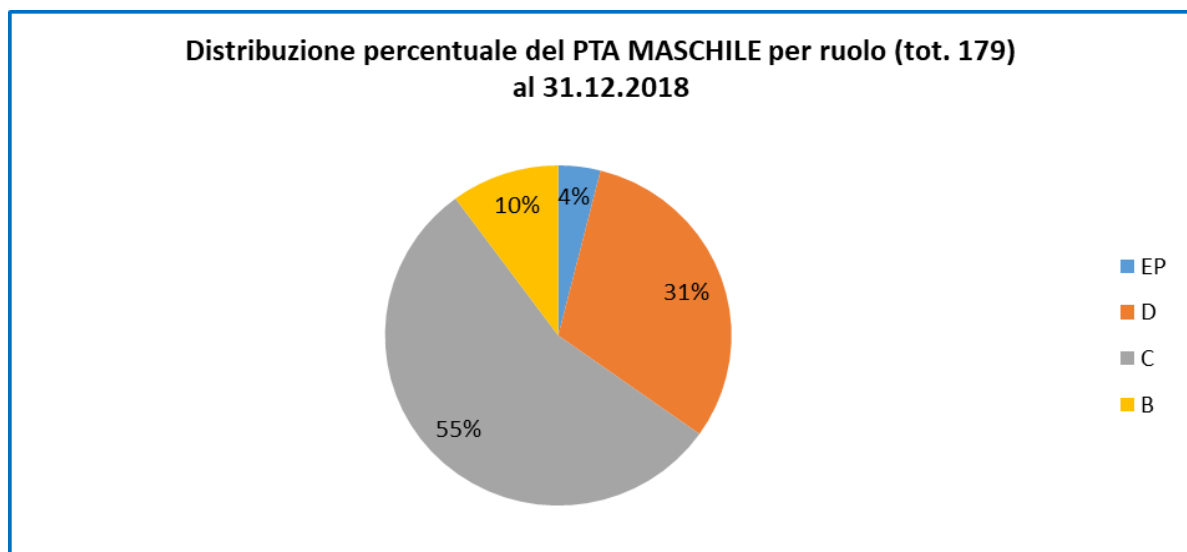
*Grafico 18*

Nel periodo considerato la composizione del PTA mostra oscillazioni di poche unità all'interno di ciascuna categoria per entrambi i generi. Il PTA è maggiormente distribuito nelle categorie C e D, dove la presenza femminile è sempre superiore e si attesta intorno al 60% come dal Grafico 18.





*Grafico 19*



*Grafico 20*

I grafici soprastanti (Grafico 19 e 20) evidenziano come la distribuzione del PTA per categoria sia simile in entrambi i generi.

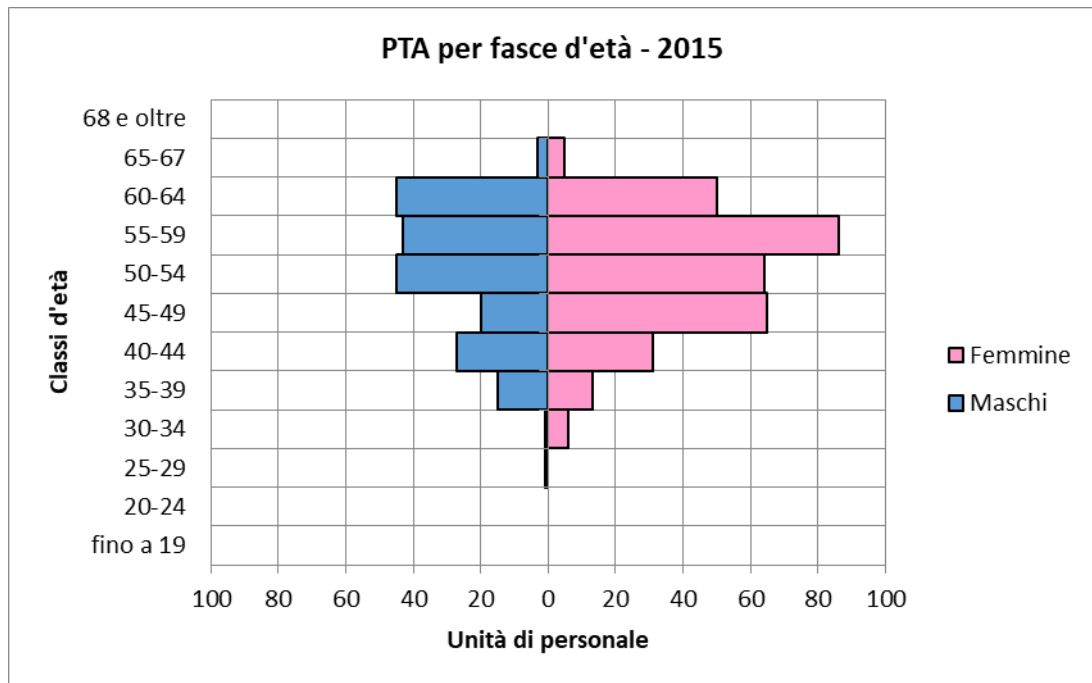


Grafico 21

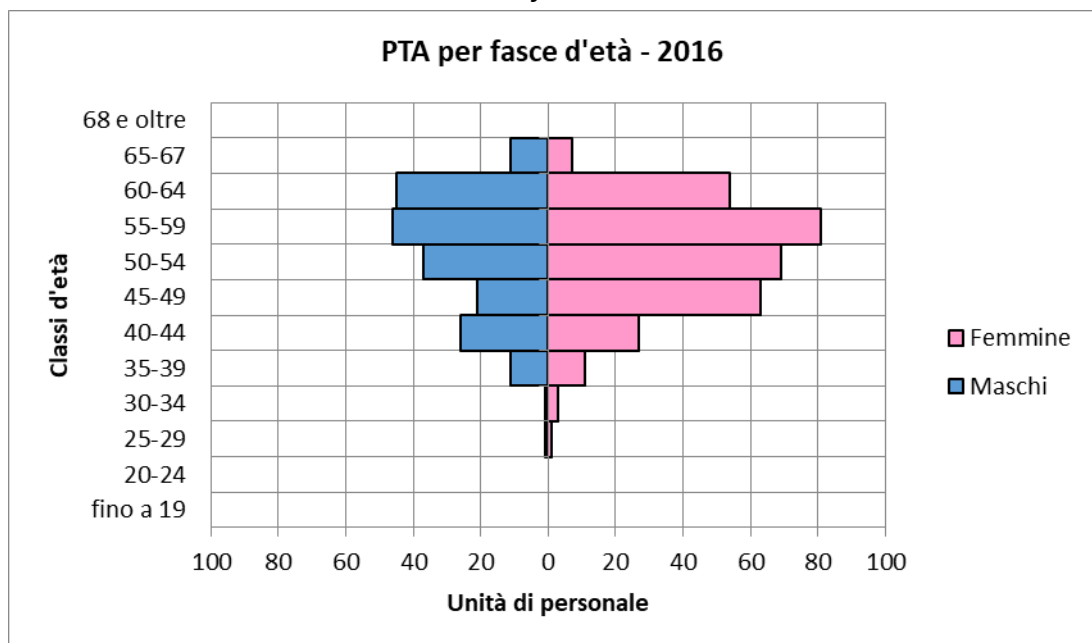


Grafico 22

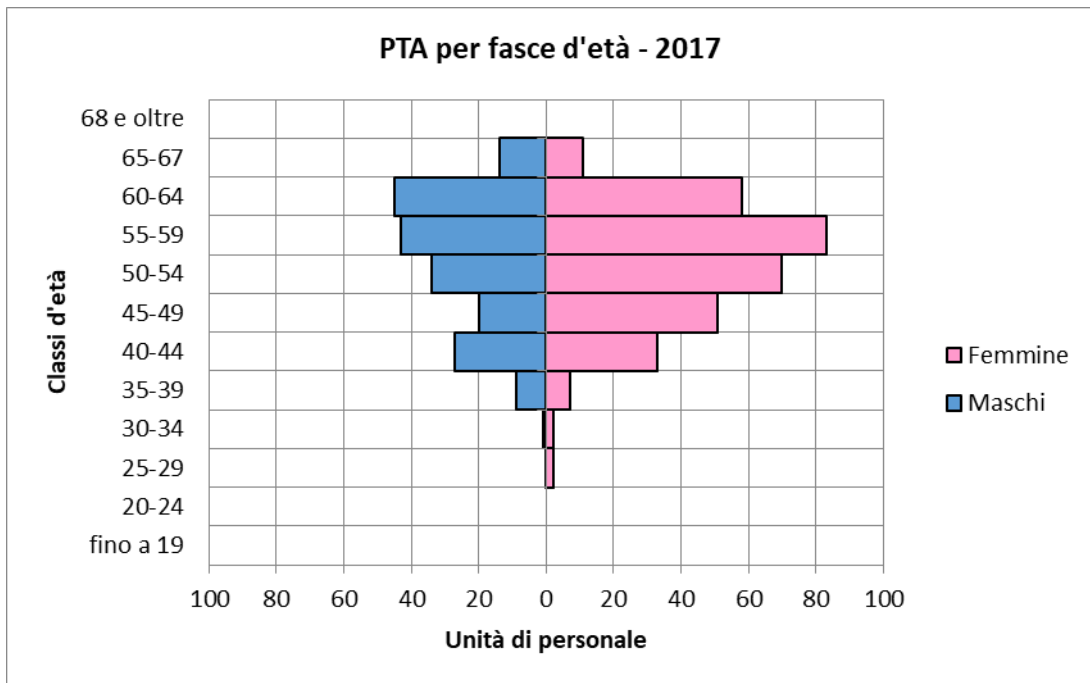


Grafico 23

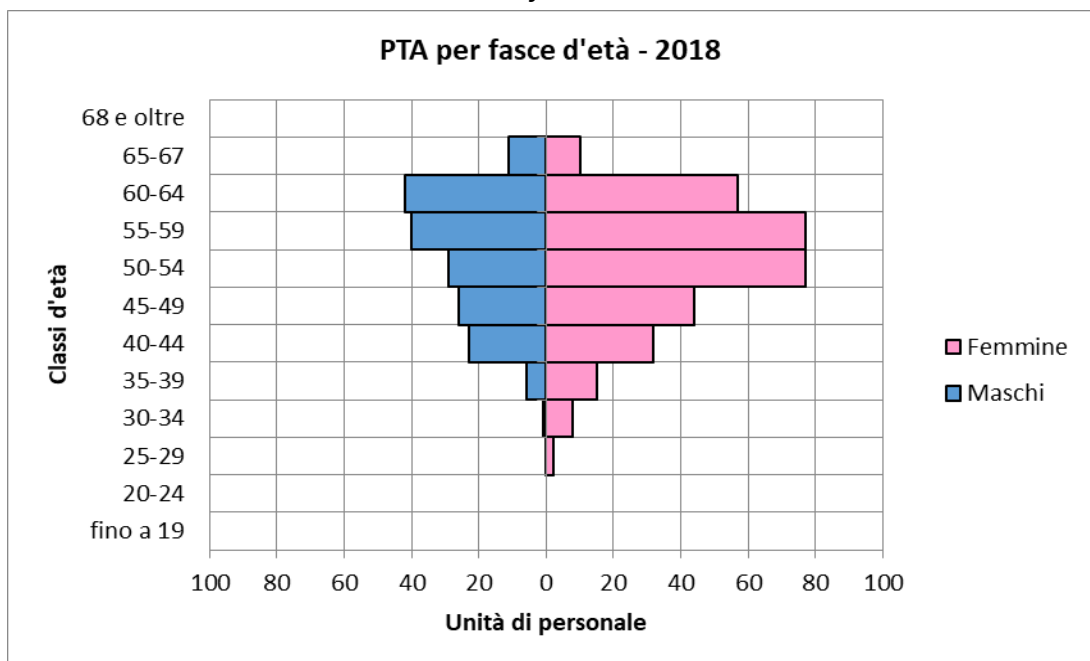


Grafico 24

Dai quattro grafici sovrastanti (Grafico 21, 22, 23, 24) emerge che la curva di distribuzione, per entrambi i generi, risulta spostata verso l'alto, per effetto del progressivo invecchiamento del PTA conseguente anche al blocco del turnover che ha impedito nuove assunzioni.

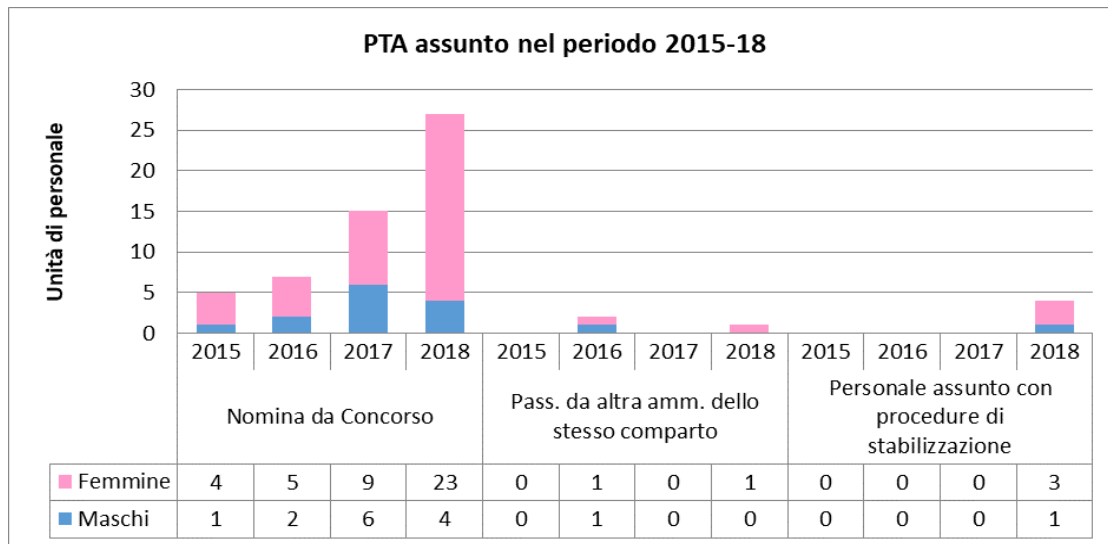


Grafico 25

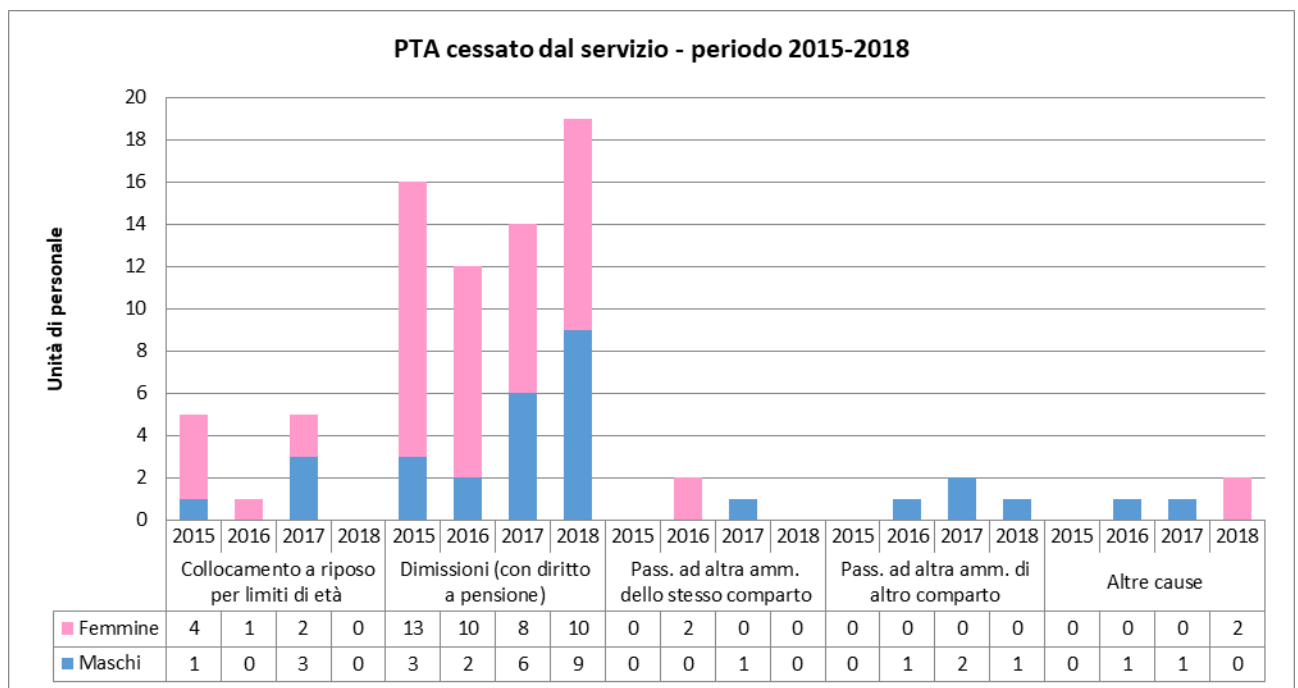


Grafico 26

Nel periodo 2015-18 la cessazione dal servizio del PTA è stata compensata da nuove assunzioni e dal personale stabilizzato. (Grafico 25 e Grafico 26)

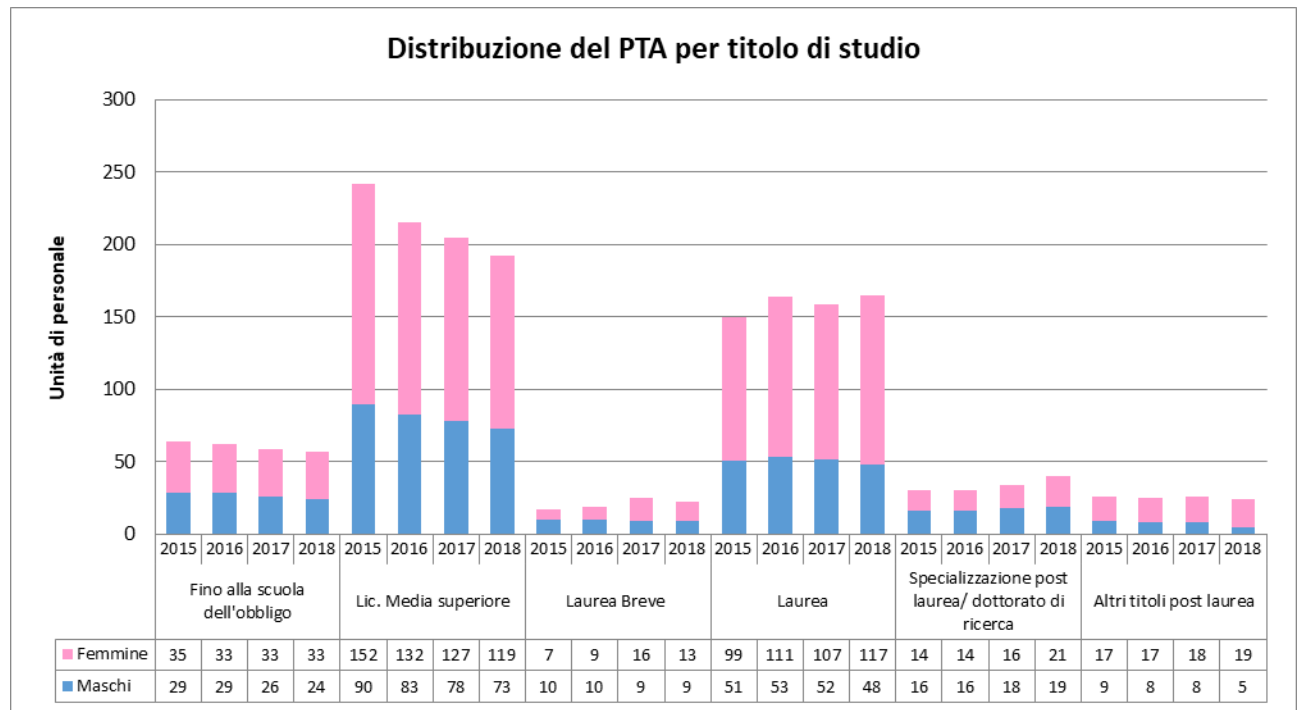


Grafico 27

In riferimento al Grafico 27, emerge che il PTA in possesso di un diploma di laurea (breve o magistrale) e/o titolo post-laurea è tendenzialmente in crescita e rappresenta circa il 50% nel 2018.

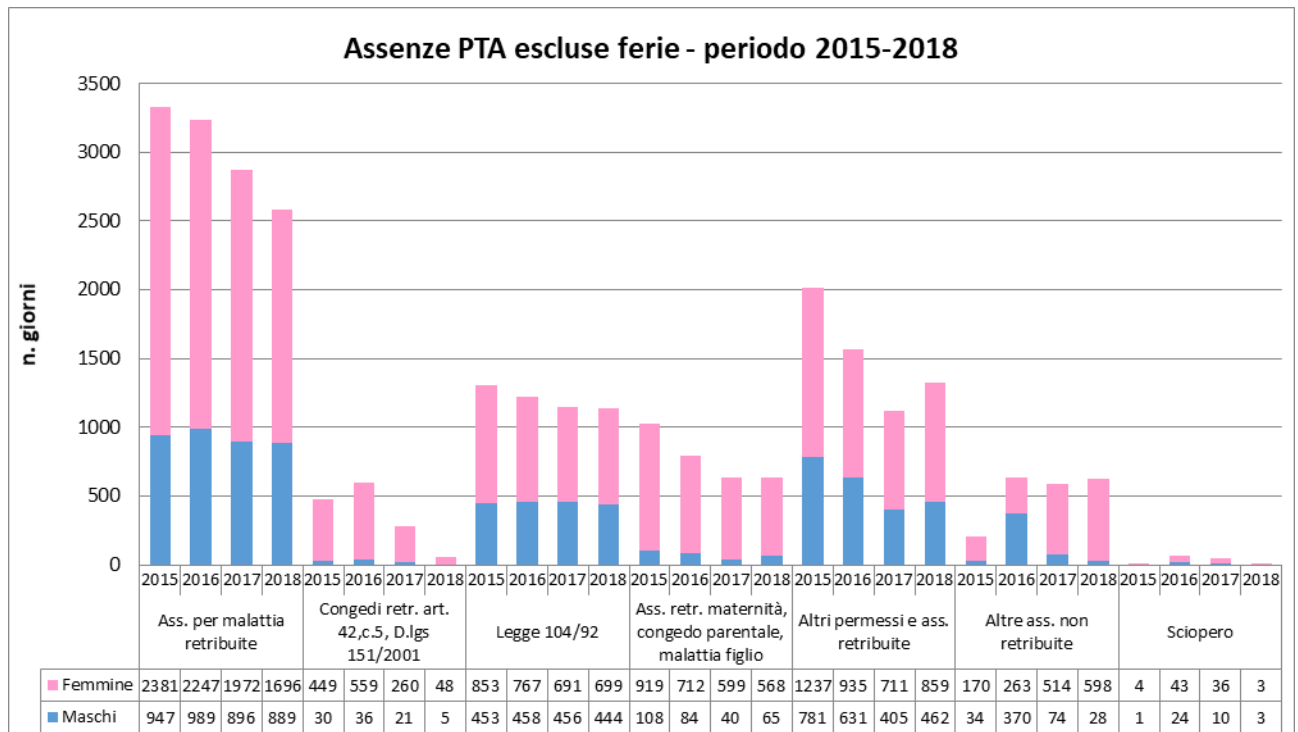


Grafico 28

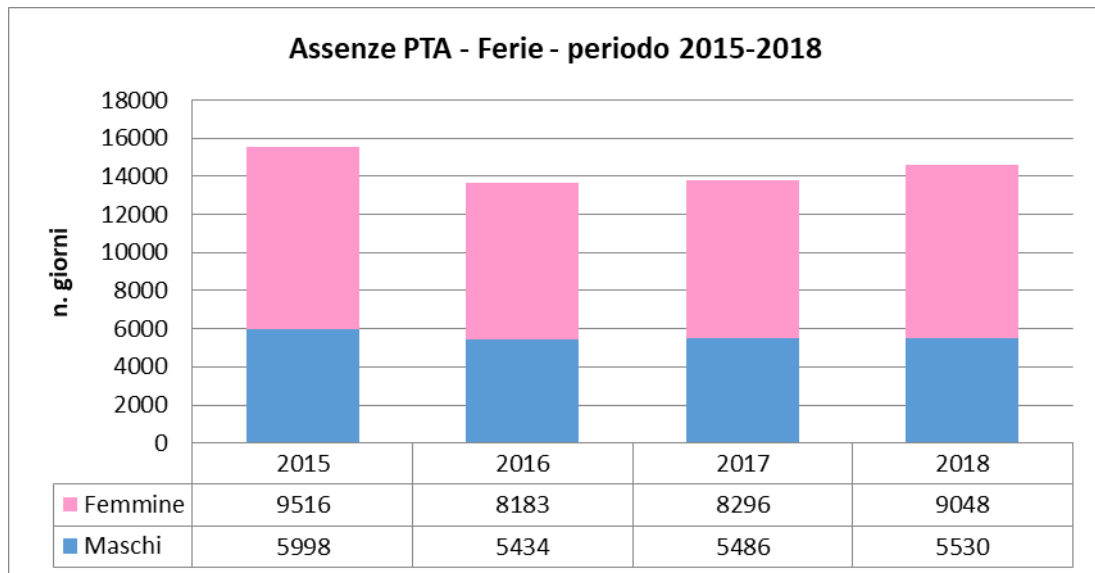


Grafico 29

I due grafici soprastanti (Grafico 28 e 29) illustrano le assenze del PTA nel periodo 2015-2018 espresse in giorni. La prevalenza di giorni di assenze della componente femminile rispecchia la percentuale della stessa rispetto al totale del PTA. In riferimento alle assenze per Legge 104/92 e assenze retribuite per maternità, congedo parentale, malattia figlio, si osserva un maggior utilizzo delle stesse da parte della componente femminile. Il Grafico 29 riporta le assenze per ferie che sono state separate dal Grafico 28 per facilitare la lettura dei dati.

\*\*\*

Nel periodo considerato si è registrato soltanto un procedimento disciplinare tra il PTA nel 2017.

\*\*\*

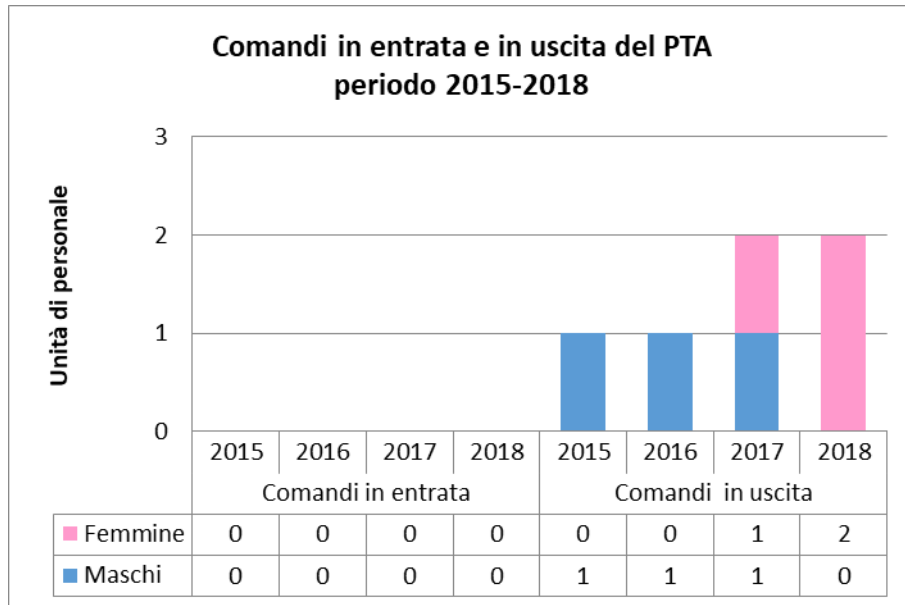


Grafico 30

Dal Grafico 30 risultano i comandi in entrata e in uscita del PTA.

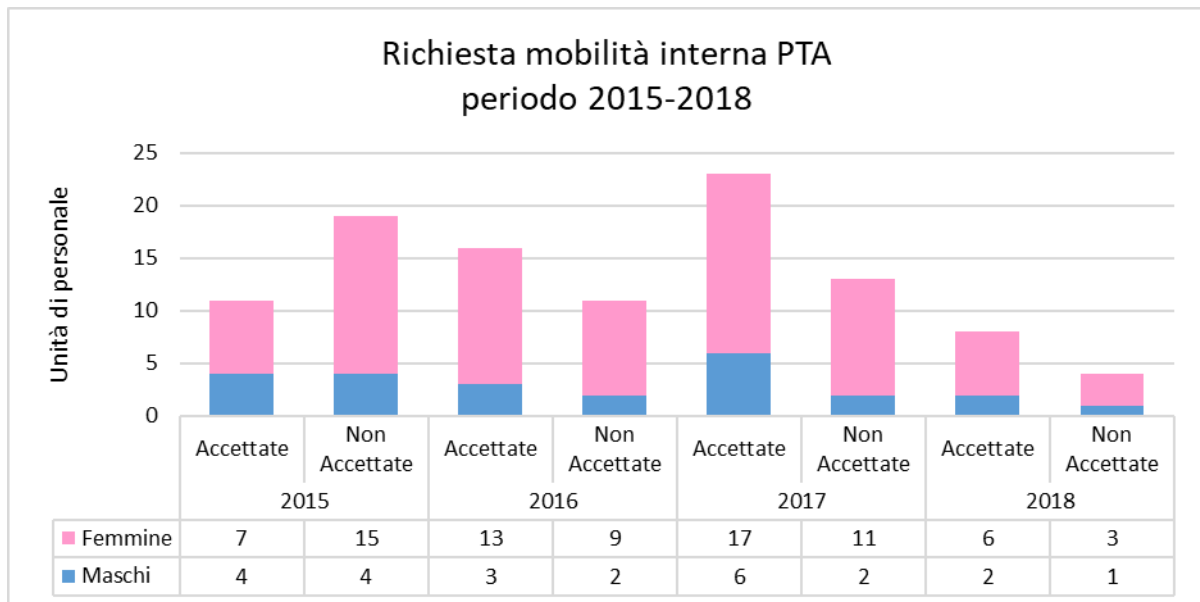
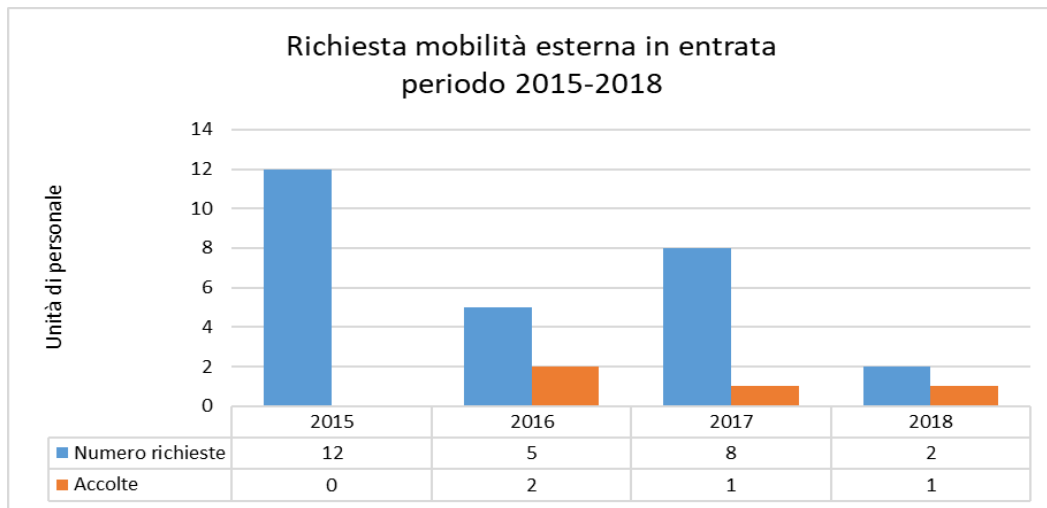
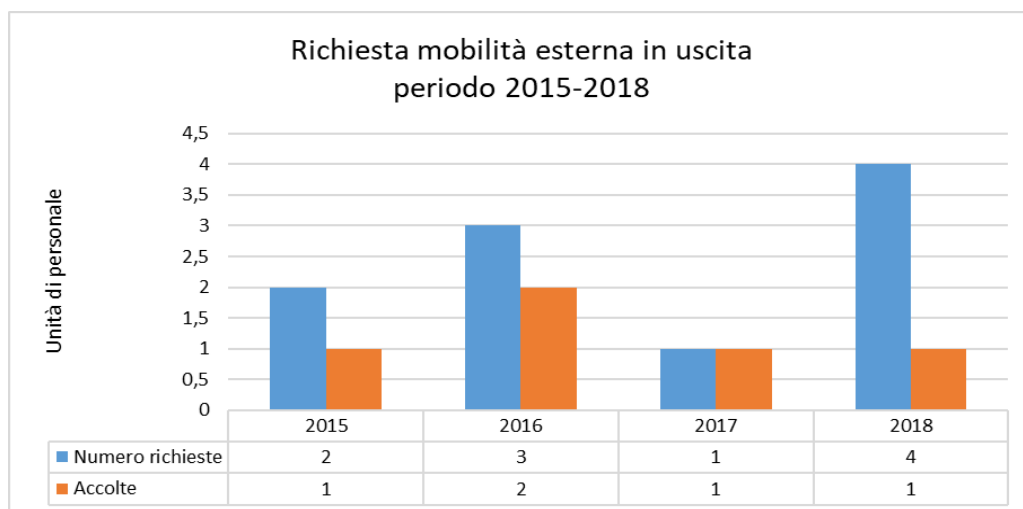


Grafico 31

Il Grafico 31 evidenzia, per genere, il grado di accoglimento delle richieste di mobilità interna del PTA.



*Grafico 32*



*Grafico 33*

I due grafici sovrastanti (Grafico 32 e 33) rappresentano il grado di accoglimento del personale esterno verso la nostra università e del PTA dell'ateneo verso altri enti/amministrazioni.





La presente relazione sull'attività del Comitato nell'anno 2018 è stata condivisa dai componenti medesimi:

Claudia Centanni  
Enrico Quagliarini  
Oriana Simonetti  
Chiara De Fabritiis  
Simone Orcioni  
Eleonora Latini  
Laura Pimpini  
Marco Cidda  
Umberto Marà  
Mohamed Dhia Mehri

LA PRESIDENTE DEL COMITATO  
Claudia Centanni