



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2023/2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i.)

Sommario

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1. La pianificazione strategica dell'Ateneo	6
2.2. Valore pubblico	6
2.2.1. Visione, valori e obiettivi strategici.....	7
2.2.2. Le azioni, indicatori, valori iniziali, target e risorse economiche	10
2.3. Performance	14
2.3.1. Gli indicatori di <i>performance</i> per la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa	14
2.3.1.1. Obiettivi operativi per l'anno 2023	18
2.3.1.2. Performance individuale	18
2.3.2. Strutture e infrastrutture edilizie e razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali .	20
2.3.2.1. Strutture e infrastrutture edilizie	20
2.3.2.2. Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali	26
2.2.3. Efficientamento energetico.....	27
2.3.4. Piano delle Azioni positive	30
2.3.4.1. Premesse normative	30
2.3.4.2. Natura e funzione del GEP	30
2.3.4.3. Il GEP dell'Università di Udine	30
2.3.4.4. L'articolazione del P.A.P. e del GEP dell'Università di Udine	29
2.3.4.5. Costituzione di una "cabina di regia"	30
2.3.4.6. Obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	31
2.4. Anticorruzione e trasparenza	37
2.4.1. Premessa.....	37
2.4.2. Valutazioni preliminari	37
2.4.3. Analisi del contesto esterno	38
2.4.4. Analisi del contesto interno	39
2.4.5. Valutazione del rischio	41
2.4.6. Individuazione delle misure per il trattamento del rischio: progettazione e monitoraggio	42
2.4.7. Trasparenza.....	45
2.4.8. Monitoraggio complessivo e integrato	46
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	47
3.1. Il Direttore Generale	47
3.2. Personale Docente	48
3.3. Personale Tecnico Amministrativo	49
3.4. Organizzazione del lavoro agile	51
3.4.1. Riferimenti normativi	51
3.5. Piano triennale dei fabbisogni di personale	54

3.5.1. Premessa	54
3.5.2. Contesto normativo di riferimento.....	55
3.5.3. Le variazioni stimate per cessazioni negli anni 2023-2025	58
3.5.4. La determinazione delle risorse assunzionali da <i>turn over</i>	59
3.5.5. La programmazione delle risorse assunzionali per il reclutamento del personale	60
3.5.6. I costi del Personale e della Programmazione	64
3.4. Formazione e riqualificazione del personale	66
3.4.1- La situazione attuale e le priorità per le attività formative dell'Ateneo di Udine	66
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	74
4.1. Student satisfaction	74
4.2. Questionario sul benessere organizzativo	75
4.3. Gestione sistema qualità e Carta dei servizi	75
4.4. Certificazione del bilancio.....	76
Appendice 1 – Obiettivi del personale dirigente o titolare di posizione di responsabilità.....	77

- spegnere l'aria condizionata o il riscaldamento mezz'ora prima di uscire dall'aula o dall'ufficio.
- limitare l'utilizzo del condizionatore a poche ore al giorno, mantenendo la temperatura a 27 gradi;
- utilizzare il condizionatore anche nella sola modalità deumidificazione (riduce di circa il 50 per cento i consumi di elettricità);

2.3.4. Piano delle Azioni positive

2.3.4.1. Premesse normative

L'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006, c.d. "Codice delle pari opportunità", dispone che le Amministrazioni pubbliche «*predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁹.*»;

l'art. 23 dello Statuto dell'Università degli Studi di Udine statuisce che «*il C.U.G. assume le attribuzioni già previste dalle leggi e dai contratti collettivi per il Comitato delle pari opportunità e il Comitato sul mobbing. In particolare, il C.U.G. promuove, anche in collaborazione con altri enti e soggetti, le misure e le azioni idonee a garantire pari opportunità effettive; ha compiti di verifica, consultivi e propositivi per favorire la realizzazione di un ambiente e di condizioni di lavoro improntati al benessere organizzativo, anche mediante azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica; promuove, anche al di fuori della comunità universitaria, la diffusione della cultura delle pari opportunità*»;

l'art. 1 del DPR 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in G.U. 30 giugno 2022, n. 151, dispone che «*1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano*

⁹ Tale disposizione statuisce che «le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale».

organizzativo del lavoro agile); f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

2. Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.»;

il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento delle Pari Opportunità, il 7 ottobre 2022, hanno emanato le «[Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni](#)» in attuazione dell'art. 5 del decreto legge n. 36/2022 convertito con modificazioni in legge n. 79/2022

(https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf);

dal 2022 le Università dei Paesi dell'UE devono dotarsi di un «[Gender Equality Plan](#)», c.d. GEP, per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'UE «*Horizon Europe*», in attuazione della «*Gender Equality Strategy 2020-2025*» della Commissione UE e che, parallelamente e in analogia con *Horizon Europe*, anche il «*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza-PNRR*» condiziona l'accesso agli strumenti per la ricerca e l'innovazione per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP

(<https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l-elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>).

Nel 2021 l'Ateneo di Udine ha adottato il GEP per il l'anno 2022 e sono stati redatti i Bilanci di genere dell'Università degli Studi di Udine per gli anni 2019 e 2020 (entrambi i documenti sono disponibili sul sito del CUG: www.uniud.it/cug). Al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro e di studio improntato al benessere organizzativo e ad eliminare tutte le forme di discriminazione e di armonizzare gli adempimenti del GEP e del Piano triennale delle Azioni Positive, il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo ha predisposto per il triennio 2023-2025 il Piano delle Azioni Positive esposto in questa sezione del PIAO.

2.3.4.2. Natura e funzione del GEP

L'adozione di un Piano di Uguaglianza di Genere o «*Gender Equality Plan*», c.d. GEP, è diventata, per gli Atenei, condizione essenziale per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'UE *Horizon Europe*, in attuazione della *Gender Equality Strategy 2020-2025* della Commissione UE.

Parallelamente e in analogia con *Horizon Europe*, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso agli strumenti per la ricerca e l'innovazione per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP (v. Linee Guida MUR per la Missione 4, Componente 2, §1.6.2.).

2.3.4.3. Il GEP dell'Università di Udine

Il processo di adozione del GEP ha coinvolto il Rettore, il Direttore Generale, la Delegata del Rettore per le Pari opportunità nonché Presidente del CUG e il CUG. All'esito delle consultazioni formali e informali, è stato redatto il GEP per l'anno 2023 con alcune azioni per l'anno 2024.

Il GEP deve intendersi quale parte integrante del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025.

2.3.4.4. L'articolazione del P.A.P. e del GEP dell'Università di Udine

Il GEP si divide in 5 AREE PRIORITARIE, sulla scorta del modello elaborato dalla CRUI:

- A. l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- B. l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- C. l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- D. l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- E. misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Ciascun obiettivo è dotato di uno specifico indicatore, di un target da raggiungere nell'anno di riferimento, nonché di un *outcome* mirato; sono anche indicati i soggetti e uffici responsabili e i costi preventivati (ove possibile).

Di seguito il dettaglio delle azioni riconducibili alle 5 AREE PRIORITARIE citate:

A) l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

Rientrano le azioni concernenti all'adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa, quali ad esempio:

- sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
- regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali
- promozione dei modelli femminili in ambito STEM
- costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo
- riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere
- adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo

B) l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Rientrano le azioni concernenti l'incremento:

- della presenza femminile nei processi decisionali
- della componente femminile nelle posizioni apicali

C) l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Rientrano le azioni concernenti:

- la riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico
- la riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera
- le pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca
- la riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari
- la riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio

D) l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Rientrano le azioni concernenti:

- il bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici
- l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
- l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

E) misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Rientrano le azioni concernenti:





- la sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale
- la prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

2.3.4.5. Costituzione di una "cabina di regia"














È prevista la creazione di una "cabina di regia" del GEP che verificherà l'avanzamento delle attività e predisporrà un report per il Rettore sullo stato di attuazione del GEP.















2.3.4.6. Obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Di seguito il dettaglio degli obiettivi del PAP e del GEP, degli specifici indicatori, del target da raggiungere nel 2023 e nel 2024, nonché di un *outcome* mirato. Sono anche indicati i soggetti e gli uffici responsabili.

Rif. OB. STRAT.	OBBIETTIVO	INDICATORI	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI	Rif. SDGs
OS4 OS5 OS8	A1. Bilancio di Genere	1) Redazione annuale del Bilancio di Genere; 2) azioni di diffusione dei risultati del bilancio.	1) redazione entro il 31/12/2023 del Bilancio di Genere per il 2021; 2) pubblicazione del Bilancio e sua diffusione nella comunità accademica in formato cartaceo e ebook open access con accesso dal sito web del CUG.	Accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche di Ateneo possono avere sulle disuguaglianze di genere; assicurare una maggiore efficacia degli interventi tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione; promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche direttamente, indirettamente o anche solo potenzialmente discriminatorie.	Rettore, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia (CUG), Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Area Pianificazione e Controllo Direzionale.	  
OS4 OS5 OS8	A2. Carriera Alias C.d. Carriera Alias per studenti/esse e della c.d. Identità Alias per docenti e personale tecnico amministrativo con identità di genere in transizione.	1) Rapporto tra numero delle richieste di Carriera/Identità Alias pervenute e numero di richieste gestite; 2) eventi di sensibilizzazione e informazione organizzati nel 2023.	1) Soddisfacimento entro il 31/12/2023 di tutte le richieste di Carriera/Identità Alias pervenute; 2) campagna di sensibilizzazione e informazione tramite il sito web del CUG e altri mezzi informatici o social-media.	Garantire alle studentesse e agli studenti in transizione di genere e ai dipendenti e collaboratori dell'Ateneo la possibilità di vivere e lavorare in un ambiente inclusivo, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, idoneo a favorire i rapporti interpersonali in una logica inclusiva e senza discriminazioni.	MR, DG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DARU, DIDS, DISO, ARIC, Gruppo di Protezione dei dati personali. APIC.	

Rif. OB. STRAT.	OBIETTIVO	INDICATORI	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI	Rif. SDGs
OS4 OS5 OS8	A3. "Stanza delle necessità" "Stanza delle necessità" in varie sedi dell'Ateneo per soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza del personale non strutturato che non dispone di una stanza propria e di studenti/esse, dottorandi/e, assegnisti/e.	Numero "stanze delle necessità" allestite.	Completamento entro il 31/12/2023 dell'allestimento di almeno 2 "stanze delle necessità".	Creare un ambiente riservato e sicuro per soddisfare temporanee ed imprevedibili necessità della persona (es. motivi di salute psico-fisica, allattamento).	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, DISO, APIC.	8 LAVORO/DIRITTOSSO E CRESCITA ECONOMICA 5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGLIANZANZE
OS4 OS5 OS8	A4. Sostegno alla maternità Sostegno alla maternità delle assegniste di ricerca, onde prevenire qualunque tipo di discriminazione, anche solo potenziale, nel reclutamento e durante lo svolgimento dell'attività di ricerca.	Finanziamento di azioni di sostegno per la maternità delle assegniste di ricerca.	Entro il 31/12/2023 finanziamento di almeno 10.000 euro di un Fondo di sostegno alla maternità per le assegniste di ricerca.	Favorire il work-life balance, combattere le discriminazioni, anche solo potenziali, nei confronti delle assegniste di ricerca e delle dottorande di ricerca.	MR, DG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, ARIC, APIC.	8 LAVORO/DIRITTOSSO E CRESCITA ECONOMICA 5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGLIANZANZE
OS8	A5. Lavoro agile / Remote Working Lavoro agile per personale tecnico amministrativo genitori di figli in età scolare o che svolgono funzioni di caregivers, nel rispetto della normativa vigente per il Comparto Università.	Numero di accordi di lavoro agile stipulati con personale tecnico amministrativo anche per sostenere la genitorialità e la conciliazione famiglia-lavoro dei caregivers.	Nel rispetto della normativa vigente per il Comparto Università, stipulazione entro il 31/12/2023, di almeno n. 10 accordi individuali di lavoro agile stipulati con personale tecnico amministrativo anche per sostenere la genitorialità e la conciliazione famiglia-lavoro dei caregivers.	Work-life balance e sostegno alla genitorialità per il personale tecnico amministrativo.	MR, DG, DARU, APIC.	8 LAVORO/DIRITTOSSO E CRESCITA ECONOMICA 5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGLIANZANZE
OS8	A6. Scambio delle migliori prassi / Exchanging best practices Scambio delle migliori prassi tra il CUG di Uniud e strutture analoghe di altre Università di Paesi UE per l'attuazione dei principi della carta europea dei ricercatori, con particolare riferimento all'eguaglianza di genere, alla lotta alle discriminazioni e al benessere organizzativo.	Numero di iniziative di mobilità di staff.	Stipulazione entro il 31/12/2023 (compatibilmente con la situazione di emergenza pandemica e subordinatamente alle disponibilità dell'Università partner) di n. 1 lettera di intenti per mobilità di staff per lo scambio di buone prassi con l'Università di Jönköping (Svezia).	Scambio delle migliori prassi poste in essere da Atenei di Paesi membri dell'UE in materia di riduzione delle asimmetrie di genere, lotta alle discriminazioni, benessere organizzativo.	MR, DG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, Delegato del Rettore per l'internazionalizzazione, ARIC, DARU, DIDS, APIC.	8 LAVORO/DIRITTOSSO E CRESCITA ECONOMICA 5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGLIANZANZE
-	B1. Riequilibrio di genere nelle deleghe Riequilibrio di genere nel conferimento al personale docente e ricercatore con deleghe del Rettore e dei/elle Direttori/trici di Dipartimento.	Rapporto Donne/Uomini con riferimento al personale docente e ricercatore con deleghe del Rettore e dei/elle Direttori/Direttrici di Dipartimento.	Miglioramento, entro il 31/12/2023, del 10% del rapporto tra i generi nelle deleghe rispetto alla situazione fotografata al 31/12/2022.	Contribuire a creare un ambiente di lavoro volto a favorire l'uguaglianza di genere nel rispetto delle competenze e delle professionalità individuali.	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Direttori/trici di Dipartimento, DARU, APIC.	5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGLIANZANZE
OS5	C1. Riequilibrio nelle immatricolazioni Riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato.	Numero di percorsi di orientamento in entrata progettati per realizzare il riequilibrio di genere dei corsi di studio.	Realizzazione, entro il 31/12/2023 di almeno n. 2 percorsi di orientamento in entrata mirato al riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato.	Contribuire a creare una consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte formative facendo emergere gli stereotipi e i pregiudizi di genere che condizionano le scelte delle persone; riduzione del divario di genere nell'accesso ai corsi universitari; favorire i talenti individuali senza	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, Delegata del Rettore per l'orientamento, DIDS, APIC.	5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGLIANZANZE

Rif. OB. STRAT.	OBIETTIVO	INDICATORI	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI	Rif. SDGs
-	C2. Pubblicazioni Pubblicazione di un numero di volumi atti a contrastare forme di violenza di genere e delle discriminazioni multifattoriali.	1) Numero di volumi pubblicati; 2) azioni di disseminazione nell'ambito della comunità accademica.	1) Pubblicazione, entro il 31/12/2023, di n. 1 volume della collana <i>Diversa_mente</i> , ed. Forum. Il volume sarà cartaceo, open access e in versione audiolibro; 2) distribuzione del volume nell'ambito della comunità accademica in formato cartaceo, in pdf open access e audiolibro.	discriminazioni o preclusioni di genere. Diffondere e promuovere la consapevolezza della necessità dell'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e inclusivo per promuovere la cultura dell'eguaglianza di genere.	CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DICS, APIC.	 
OS4 OS5 OS8	D1. Sostegno alla ricerca Stimolare e sostenere la ricerca su tematiche legate alla prospettiva di genere definendo risorse finalizzate e programmi di finanziamento specifici.	Numero di bandi di finanziamento di progetti di ricerca che sviluppino tematiche legate al genere.	1) adozione entro il 31/12/2023 di almeno n. 1 bando per borsa di ricerca dedicato all'analisi dei pregiudizi e degli stereotipi di genere verso le attitudini scientifiche delle ragazze.	Stimolare e sostenere la ricerca sul tema delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere, delle persistenti discriminazioni, delle strategie di inclusione delle diversità.	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, Commissione ricerca di Ateneo, ARIC, APIC.	  
OS4 OS5 OS8	D2. Attività di comunicazione sulla ricerca Potenziare la comunicazione e disseminazione dei risultati conseguiti dalle ricercatrici (<i>lato sensu</i>) nei progetti di ricerca, con particolare attenzione alle aree STEM dove è necessario rafforzare l'equilibrio di genere.	Numero azioni di comunicazione/disseminazione dei risultati delle ricerche tramite sito web e iniziative divulgative/semi nariali.	1) entro il 31/12/2023 visibilità sul sito web del CUG Uniud delle "top stories" di ricercatrici di UniUd a con interviste e descrizioni sulle attività svolte e i risultati ottenuti; 2) entro il 31/12/2024 organizzazione di almeno 1 evento in occasione della "Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella Scienza - ONU-UNESCO" (11 febbraio).	Dare maggiore visibilità alle donne nella Scienza, specie con riferimento alle materie STEM in cui è necessario rafforzare l'equilibrio di genere; creare modelli di riferimento per le donne più giovani che si affacciano al mondo universitario; creare nella collettività la consapevolezza della necessità di un equilibrio di genere anche nella scienza; contrastare le discriminazioni nell'accesso e nella carriera delle donne; abbattere gli stereotipi di genere.	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, Commissione ricerca di Ateneo, ARIC, RELE, Responsabile della Carta Europea dei ricercatori, APIC.	 
OS4 OS5	D3. Corso Pari Opportunità e Inclusione Attivazione un corso di «Pari opportunità e inclusione» per studenti e studentesse di tutti i Corsi di Laurea.	Numero di partecipanti al corso.	Iscrizione, entro il 31/12/2023, di almeno 125 studenti e studentesse al corso «Pari opportunità e inclusione» aperto a tutti gli iscritti e iscritte a tutti i corsi di laurea dell'Ateneo.	Diffondere e promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione, facendo acquisire a studenti e studentesse conoscenze sui meccanismi sistemici di esclusione e far comprendere la genesi degli stereotipi e dei pregiudizi al fine di far sviluppare competenze per favorire le pari opportunità, l'inclusione delle diversità, il riconoscimento e la valorizzazione dei diversi talenti in una logica di promozione dei diritti fondamentali.	Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DIDS, APIC.	 
OS4 OS5	D4. Corso Diversity Equality and Inclusion Attivare un corso dedicato ai dottorandi e alle dottorande di ricerca su «Diversity, equality and inclusion».	Numero di partecipanti al corso.	Iscrizione, entro il 31/12/2023, di almeno 20 dottorandi e dottorande al corso «Diversity, equality and inclusion» aperto a tutti gli iscritti e iscritte a tutti i corsi di Dottorato di Ricerca dell'Ateneo.	Diffondere e promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione, facendo acquisire a dottorandi e dottorande conoscenze sia specifiche sia trasversali sui meccanismi sistemici di esclusione e far comprendere la genesi degli stereotipi e dei pregiudizi al fine di far sviluppare competenze per favorire le pari opportunità, l'inclusione delle diversità, il riconoscimento e la valorizzazione dei diversi talenti in una logica di promozione dei diritti fondamentali.	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Ricerca, ARIC, APIC.	 
OS4 OS5	D5. Corso Medicina di Genere Attivare un corso per tutti gli studenti e le studentesse dei Corsi di laurea del DAME in tema di «medicina personalizzata in una prospettiva di genere».	Numero di partecipanti al corso.	Iscrizione, entro il 31/12/2023, di almeno n. 125 tra studenti e studentesse dei Corsi di laurea del DAME al corso di «medicina personalizzata in una prospettiva di genere».	Promuovere e diffondere, fra studenti e studentesse di area medica, la consapevolezza sulle differenze di genere in ambito sanitario, al fine di sviluppare competenze e relativi approcci medico-scientifici in un'ottica di genere e secondo una visione globale del concetto di salute.	CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DAME, APIC.	 

Rif. OB. STRAT.	OBIETTIVO	INDICATORI	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI	Rif. SDGs
OS4 OS5	D6. Attività di comunicazione sulla didattica Pubblicizzare le iniziative didattiche di Ateneo che hanno una declinazione di genere.	Numero di iniziative didattiche che hanno una declinazione di genere.	Entro il 31/12/2023 visibilità sul sito web del CUG Uniud delle iniziative didattiche erogate nell'a.a. 2022-23 che adottano una declinazione di genere.	Promuovere e diffondere la cultura del rispetto, dell'uguaglianza di genere; contrastare ogni forma di discriminazione di genere; informare delle iniziative didattiche di Ateneo sui temi dell'inclusione di genere.	CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DISO, RELE, APIC.	 
OS4 OS5	D7. Sostegno alla ricerca e alla formazione sulla Storia delle donne Supporto ad iniziative di approfondimento sugli studi di genere in una prospettiva storica.	Numero di borse di studio finanziate.	Entro il 31/12/2023 finanziamento di n. 2 borse di studio per la partecipazione alla Scuola Estiva della SIS-Società Italiana delle Storiche.	Promuovere e diffondere la cultura del rispetto, dell'uguaglianza di genere; contrastare ogni forma di discriminazione di genere; promuovere la ricerca storica, didattica e documentaria nell'ambito della storia delle donne e della storia di genere.	CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DISO, RELE, APIC.	 
OS4 OS5 OS8	E1. Consigliere/a di fiducia Progettazione dell'istituzione del/la Consigliere/a di fiducia (figura specializzata, esterna ed imparziale, che partecipa alla promozione e costruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere del personale d'Ateneo offrendo uno spazio di ascolto per tutti i lavoratori e le lavoratrici che subiscono e vivono situazioni di particolare disagio sul lavoro, a causa di comportamenti discriminatori, molestie sessuali e vessazioni psicologiche).	Numero di progetti di istituzione del/la Consigliere/a di fiducia.	Discussione, entro il 31/12/2023, ai massimi livelli di governo dell'Ateneo di n. 1 progetto di istituzione del/la Consigliere/a di fiducia.	Prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di mobbing, molestie sessuali, discriminazione e disagio lavorativo che hanno luogo nell'ambiente di studio e lavoro attraverso l'intervento del/della Consigliere/a di fiducia; promuovere il benessere organizzativo ed esistenziale delle persone che lavorano e studiano nell'Ateneo.	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DARU, APIC.	  
OS4 OS5 OS8	E2. Realizzazione Video Realizzazione di video diretti a contrastare forme di violenza di genere e discriminazioni multifattoriali.	1) Numero di video pubblicati; 2) azioni di diffusione nell'ambito della comunità accademica.	1) Realizzazione, entro il 31/12/2023, di n. 1 video in collaborazione con Multiverso-Forum.; 2) diffusione del video nell'ambito della comunità accademica e oltre.	Diffondere e promuovere la consapevolezza della necessità dell'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e inclusivo per promuovere la cultura dell'uguaglianza di genere.	CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DICS, APIC.	  
OS4 OS5	E3. Premi di laurea Sensibilizzazione della comunità sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere tramite previsione di Premi di laurea per tesi sviluppate su queste tematiche.	Campagna di informazione sui premi di laurea, banditi sui temi del contrasto alla violenza di genere.	Entro il 31/12/2023 visibilità sul sito web del CUG Uniud e campagna di comunicazione tramite social media dei Premi di laurea per tesi che trattano di temi relative al contrasto alla violenza alle discriminazioni di genere (Premi in memoria di Silvia Gobatto VI edizione).	Campagna culturale di sensibilizzazione di tutta la comunità accademica contro la violenza di genere.	CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DIDS, APIC.	 
-	E5. Illuminazione di rosso di Palazzi di Uniud Per sensibilizzare sui temi delle discriminazioni e della violenza di genere, illuminazione di Palazzi dell'Ateneo in occasione del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne.	Numero di Palazzi illuminati di rosso.	Illuminazione di rosso di almeno 1 palazzo dell'Ateneo nella giornata del 25/11/2023.	Azione dimostrativa rivolta a tutta la comunità cittadina per sensibilizzare sui temi delle discriminazioni e della violenza di genere.	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DARU, APIC.	 

Informazioni merito alle azioni attuate e programmate dall'Ateneo in merito all'inclusione e alla parità di genere sono disponibili alla pagina web:

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-main>

Le azioni volte a garantire agli studenti con disabilità, con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) e con bisogni educativi speciali (BES) l'accesso ai servizi dell'Ateneo sono riportate alla pagina web dell'Ateneo:

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/disabilita-1>

2.4. Anticorruzione e trasparenza

2.4.1. Premessa

La presente sottosezione è il risultato dell'impostazione già acquisita in sede di redazione del primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione, adottato nel 2022, in armonia con le indicazioni del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione.

La sottosezione è stata predisposta dalla Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi definiti dall'organo di indirizzo. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1. valutazioni preliminari in cui vengono descritti gli obiettivi strategici dell'Ateneo e quelli specifici della sezione unitamente al monitoraggio dell'attuazione delle misure previste dal precedente piano (PIAO 2022) con riferimento alla sezione Rischi corruttivi e trasparenza di anticorruzione;
2. analisi del contesto esterno con specifico riferimento ai dati rilevanti per la sottosezione;
3. analisi del contesto interno ai fini della valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo con indicazione delle attività di mappatura dei processi;
4. valutazione del rischio;
5. individuazione delle misure di trattamento del rischio e relativa progettazione e monitoraggio;
6. trasparenza;
7. monitoraggio complessivo e integrato.

2.4.2. Valutazioni preliminari

Nel 2022 l'Ateneo si è dotato del nuovo Piano strategico 2022/2025 che costituisce la base di partenza per tutti i documenti di pianificazione e gestione dell'ente in modo da realizzare una sostanziale coerenza tra tutte le attività istituzionali finalizzate alla costruzione del valore pubblico. I nove obiettivi generali descrivono sinteticamente le strategie dell'Ateneo e sono dettagliati nella specifica sezione del PIAO, 2.3.1. *Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa*

Inoltre, nel mese di dicembre 2022, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha individuato le seguenti linee di indirizzo per la redazione della presente sottosezione del PIAO: