



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

# **Documento Economico Finanziario**

di raccordo tra

**Piano Strategico 2019- 2024**

e

**Programmazione Economico- Finanziaria  
triennale 2020-2022**

Il presente documento ha lo scopo di illustrare l'entità delle risorse destinate alla realizzazione del Piano Strategico di Ateneo e in particolare degli obiettivi strategici, con riferimento agli stanziamenti previsti sul Budget Economico e degli Investimenti per il triennio 2020-2022.

Il Piano si compone di cinque grandi linee strategiche, ciascuna delle quali viene declinata in una serie di obiettivi strategici:

<p><b>garantire la centralità dello studente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziamento dell'offerta residenziale, strutturale e delle attività ricreative</li> <li>• Miglioramento della mobilità tra le sedi</li> <li>• Rafforzamento di orientamento, tutorato, job placement e servizi agli studenti</li> <li>• Creare una popolazione universitaria cosmopolita</li> <li>• Commissione per il diritto allo studio</li> </ul>
<p><b>promuovere una ricerca multidisciplinare d'impatto nazionale e internazionale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento della qualità dei prodotti della ricerca</li> <li>• Sviluppo di progetti di ricerca innovativa e interdisciplinare tra Dipartimenti; consolidamento e incremento del numero dei Dipartimenti di eccellenza</li> <li>• Potenziamento del dottorato di ricerca</li> <li>• Incremento dell'internazionalità della ricerca</li> <li>• Miglioramento del successo nei bandi competitivi</li> </ul>
<p><b>favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento dell'interdisciplinarietà e dell'intersectorialità dell'offerta formativa</li> <li>• Aumento dei corsi di studio innovativi e internazionali</li> <li>• Accredimento periodico dell'Ateneo e dei corsi di studio</li> <li>• Commissione di Ateneo per le relazioni internazionali</li> <li>• Apprendimento <i>online</i></li> </ul>
<p><b>introdurre procedure di <i>best practice</i> per elevare gli standard qualitativi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riorganizzazione e Razionalizzazione della struttura amministrativa e tecnica dell'Ateneo</li> <li>• Realizzazione di interventi organizzativi urgenti: implementazione del supporto tecnico-amministrativo alla didattica, alla ricerca, agli acquisti e alle biblioteche.</li> <li>• Incentivazioni e premialità delle professionalità e miglioramento dell'efficacia del sistema tecnico-amministrativo e della docenza</li> <li>• Aggiornamento delle politiche di reclutamento delle risorse umane</li> <li>• Politica orientata a favorire l'incremento e l'efficacia delle Scuole</li> </ul>
<p><b>valorizzare l'interazione con il territorio e il mondo produttivo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento del trasferimento della conoscenza, del <i>public engagement</i> e delle attività di terza missione</li> <li>• Promozione dell'immagine e delle attività dell'UPO a livello locale, nazionale e internazionale</li> <li>• Avvio delle procedure per l'istituzione della Fondazione UPO</li> </ul>

Il piano strategico, per il periodo di riferimento, è finanziato per un importo complessivo pari a circa 87 milioni di euro, di cui 63 milioni relativi a somme già stanziare con la precedente programmazione triennale e 23 milioni aggiunti con la nuova programmazione finanziaria per il triennio 2020-2022.

Le tabelle successive illustrano la ripartizione tra linee strategiche ed obiettivi strategici degli stanziamenti previsti sul budget economico e sul budget degli investimenti per triennio 2020-2022.

Il presente documento viene aggiornato annualmente in sede di presentazione del Bilancio di previsione unico di Ateneo triennale.

Programmazione 2020-2022 – Risorse complessive  (dati in milioni)	Budget 2020		Budget 2021		Budget 2022		
	Risorse destinate	Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti
<b>1. Garantire la centralità dello studente</b>	<b>20,89</b>	<b>3,29</b>	<b>8,67</b>	<b>2,40</b>	<b>2,66</b>	<b>1,74</b>	<b>2,13</b>
1.1 Potenziamento dell'offerta residenziale, strutturale e delle attività ricreative	13,80	0,14	8,64	0,12	2,65	0,12	2,13
1.3 Rafforzamento di orientamento, tutorato, job placement e servizi agli studenti	4,59	1,98	0,03	1,33	0,01	1,23	-
1.4 Creare una popolazione universitaria cosmopolita	2,50	1,17	-	0,94	-	0,39	-
<b>2.Promuovere una ricerca multidisciplinare d'impatto nazionale e internazionale</b>	<b>48,13</b>	<b>24,88</b>	<b>8,57</b>	<b>8,10</b>	<b>0,58</b>	<b>5,74</b>	<b>0,27</b>
2.1 Miglioramento della qualità dei prodotti della ricerca	12,41	8,81	1,29	1,74	0,01	0,57	-
2.2 Sviluppo di progetti di ricerca innovativa e interdisciplinare tra Dipartimenti; consolidamento e incremento dei Dipartimenti di Eccellenza	28,00	12,60	7,28	4,16	0,57	3,14	0,27
2.3 Potenziamento del dottorato di ricerca	6,64	2,83	-	1,96	-	1,84	-
2.4 Incremento dell'internazionalità della ricerca	1,08	0,65	0,00	0,24	-	0,19	-
<b>3. Favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica</b>	<b>8,55</b>	<b>4,30</b>	<b>0,36</b>	<b>2,08</b>	<b>0,07</b>	<b>1,75</b>	<b>-</b>
3.1 incremento dell'interdisciplinarietà e dell'intersectorialità dell'offerta formativa	3,10	1,30	-	1,00	-	0,80	-
3.2 Aumento dei corsi di studio innovativi e internazionali	4,77	2,80	0,16	0,94	0,07	0,80	-
3.5 Apprendimento on line	0,68	0,20	0,20	0,14	-	0,14	-
<b>4. Introdurre procedure di best practice finalizzate a elevare gli standard qualitativi</b>	<b>3,96</b>	<b>1,37</b>	<b>-</b>	<b>1,31</b>	<b>-</b>	<b>1,29</b>	<b>-</b>
4.1 Riorganizzazione e razionalizzazione della struttura amministrativa e tecnica dell'Ateneo	0,10	0,08	-	0,02	-	-	-

4.3 Incentivazioni e premialità delle professionalità e miglioramento dell'efficacia del sistema tecnico-amministrativo e della docenza	3,87	1,29	-	1,29	-	1,29	-
<b>5. Valorizzare l'interazione con il territorio e il mondo produttivo</b>	<b>5,72</b>	<b>1,66</b>	<b>1,30</b>	<b>0,53</b>	<b>1,01</b>	<b>0,49</b>	<b>0,74</b>
5.1 Aumento del trasferimento della conoscenza, del public engagement e delle attività di terza missione	1,57	1,26	0,04	0,15	0,01	0,12	-
5.2 Promozione dell'immagine e delle attività dell'UPO a livello locale, nazionale e internazionale	4,15	0,40	1,26	0,38	1,00	0,37	0,74
<b>Totale complessivo</b>	<b>87,26</b>	<b>35,50</b>	<b>18,90</b>	<b>14,42</b>	<b>4,31</b>	<b>11,00</b>	<b>3,14</b>

Le risorse aggiuntive stanziare con la programmazione economico-finanziaria per il 2020-2022 sono ripartite tra linee ed obiettivi strategici come di seguito illustrato.

Nuove risorse 2020-2022  (dati in milioni)	Risorse destinate	Budget 2020		Budget 2021		Budget 2022	
		Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti
<b>1. Garantire la centralità dello studente</b>	<b>7,80</b>	<b>1,99</b>	<b>1,79</b>	<b>2,28</b>	<b>0,00</b>	<b>1,74</b>	<b>0,01</b>
1.1 Potenziamento dell'offerta residenziale, strutturale e delle attività ricreative	2,17	0,14	1,79	0,12	0,00	0,12	0,01
1.3 Rafforzamento di orientamento, tutorato, job placement e servizi agli studenti	3,72	1,25	0,00	1,23	0,00	1,23	0,00
1.4 Creare una popolazione universitaria cosmopolita	1,90	0,59	0,00	0,92	0,00	0,39	0,00
<b>2. Promuovere una ricerca multidisciplinare d'impatto nazionale e internazionale</b>	<b>3,65</b>	<b>1,15</b>	<b>0,20</b>	<b>1,06</b>	<b>0,00</b>	<b>1,25</b>	<b>0,00</b>
2.1 Miglioramento della qualità dei prodotti della ricerca	1,90	0,58	0,18	0,57	0,00	0,57	0,00
2.2 Sviluppo di progetti di ricerca innovativa e interdisciplinare tra Dipartimenti; consolidamento e incremento dei Dipartimenti di Eccellenza	0,95	0,41	0,02	0,32	0,00	0,21	0,00

2.3 Potenziamento del dottorato di ricerca	0,32	0,01	0,00	0,01	0,00	0,31	0,00
2.4 Incremento dell'internazionalità della ricerca	0,48	0,16	0,00	0,16	0,00	0,16	0,00
<b>3. Favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica</b>	<b>3,93</b>	<b>1,56</b>	<b>0,00</b>	<b>1,28</b>	<b>0,00</b>	<b>1,08</b>	<b>0,00</b>
3.1 incremento dell'interdisciplinarietà e dell'intersectorialità dell'offerta formativa	3,10	1,30	0,00	1,00	0,00	0,80	0,00
3.2 Aumento dei corsi di studio innovativi e internazionali	0,40	0,12	0,00	0,14	0,00	0,14	0,00
3.5 Apprendimento on line	0,43	0,14	0,00	0,14	0,00	0,14	0,00
<b>4. Introdurre procedure di best practice finalizzate a elevare gli standard qualitativi</b>	<b>3,86</b>	<b>1,29</b>	<b>0,00</b>	<b>1,29</b>	<b>0,00</b>	<b>1,29</b>	<b>0,00</b>
4.3 Incentivazioni e premialità delle professionalità e miglioramento dell'efficacia del sistema tecnico-amministrativo e della docenza	3,86	1,29	0,00	1,29	0,00	1,29	0,00
<b>5. Valorizzare l'interazione con il territorio e il mondo produttivo</b>	<b>4,36</b>	<b>0,47</b>	<b>1,26</b>	<b>0,45</b>	<b>1,00</b>	<b>0,44</b>	<b>0,74</b>
5.1 Aumento del trasferimento della conoscenza, del public engament e delle attività di terza missione	0,21	0,07	0,00	0,07	0,00	0,07	0,00
5.2 Promozione dell'immagine e delle attività dell'UPO a livello locale, nazionale e internazionale	4,15	0,40	1,26	0,38	1,00	0,37	0,74
<b>Totale complessivo</b>	<b>23,59</b>	<b>6,46</b>	<b>3,24</b>	<b>6,35</b>	<b>1,00</b>	<b>5,79</b>	<b>0,75</b>

## **Linea strategica 1: Garantire la centralità dello studente**

La linea strategica pone lo studente al centro dell'attività dell'ateneo. Il primo obiettivo da perseguire è il potenziamento dell'offerta residenziale, strutturale e delle attività ricreative; a tal fine sono stanziati risorse per il completamento del Campus Perrone in Novara, le residenze universitarie, la realizzazione di aule a Palazzo Borsalino ad Alessandria, la realizzazione del complesso sportivo presso la sede del San Giuseppe e la ristrutturazione di Palazzo Tartara a Vercelli.

Il rafforzamento di orientamento, tutorato, job placement e servizi agli studenti costituisce il secondo obiettivo strategico per la centralità dello studente. L'obiettivo non prevede investimenti in immobilizzazioni, ma costi di esercizio per:

- la realizzazione di servizi a favore degli studenti, quali orientamento, job placement, assistenza a studenti diversamente abili, attività sportive;
- sussidi economici a favore degli studenti: borse, premi, collaborazioni part time, rimborsi tasse;
- Interventi per il rafforzamento delle competenze degli studenti;
- Investimenti per il funzionamento delle biblioteche, anche con riferimento alle risorse elettroniche.

Nel triennio di riferimento infine prosegue l'impegno dell'ateneo a favore dell'internazionalizzazione e della mobilità degli studenti, al fine di favorire e stimolare gli studenti ad intraprendere viaggi di studio ed esperienze all'estero. Il programma Erasmus, in particolare, continua ad essere il principale motore alla base della creazione di una popolazione universitaria cosmopolita con un investimento complessivo di oltre due milioni di euro.

Programmazione 2020-2022		Budget 2020		Budget 2021		Budget 2022	
(dati in milioni)	Risorse destinate	Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti
<b>1. Garantire la centralità dello studente</b>	<b>20,89</b>	<b>3,29</b>	<b>8,67</b>	<b>2,40</b>	<b>2,66</b>	<b>1,74</b>	<b>2,13</b>
<b>1.1 Potenziamento dell'offerta residenziale, strutturale e delle attività ricreative</b>	<b>13,80</b>	<b>0,14</b>	<b>8,64</b>	<b>0,12</b>	<b>2,65</b>	<b>0,12</b>	<b>2,13</b>
Campus	6,24	0,00	3,71	0,00	1,70	0,00	0,82
Palazzo Borsalino Aule didattiche	1,45	0,00	1,25	0,00	0,20	0,00	0,00
Palazzo Tartara	3,24	0,00	2,04	0,00	0,00	0,00	1,20
Residenze universitarie	0,38	0,14	0,00	0,12	0,00	0,12	0,00
San Giuseppe	2,05	0,00	1,44	0,00	0,50	0,00	0,11
San Giuseppe - impianti sportivi	0,45	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,00
<b>1.3 Rafforzamento di orientamento, tutorato, job placement e servizi agli studenti</b>	<b>4,59</b>	<b>1,98</b>	<b>0,03</b>	<b>1,33</b>	<b>0,01</b>	<b>1,23</b>	<b>0,00</b>
Assistenza a diversamente abili e altri interventi per gli studenti	0,08	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00
Attività sportive eCUSPO	0,53	0,18	0,00	0,18	0,00	0,18	0,00
Biblioteche	1,45	0,60	0,02	0,42	0,01	0,40	0,00
Borse di studio	2,02	0,84	0,00	0,63	0,00	0,55	0,00
Interventi per il rafforzamento delle competenze degli studenti	0,10	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
job placement	0,27	0,10	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00
Orientamento e tutorato	0,07	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Piano Nazionale Lauree Scientifiche	0,08	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>1.4 Creare una popolazione universitaria cosmopolita</b>	<b>2,50</b>	<b>1,17</b>	<b>0,00</b>	<b>0,94</b>	<b>0,00</b>	<b>0,39</b>	<b>0,00</b>
Attrazione studenti stranieri	0,05	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Clupo	0,10	0,04	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00
Erasmus	2,17	0,94	0,00	0,90	0,00	0,34	0,00
Freemover	0,17	0,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>20,89</b>	<b>3,29</b>	<b>8,67</b>	<b>2,40</b>	<b>2,66</b>	<b>1,74</b>	<b>2,13</b>

## **Linea strategica 2: Promuovere una ricerca multidisciplinare d'impatto nazionale e internazionale**

La linea strategica richiede un elevato stanziamento di risorse principalmente sui primi due obiettivi strategici:

- 2.1 Miglioramento della qualità dei prodotti della ricerca;
- 2.2 Sviluppo di progetti di ricerca innovativa e interdisciplinare tra Dipartimenti; consolidamento e incremento dei Dipartimenti di Eccellenza.

L'obiettivo di miglioramento della qualità della ricerca è perseguito sia tramite la realizzazione e il funzionamento di laboratori di ricerca, sia tramite l'utilizzo dei fondi di ricerca a disposizione del personale docente.

Per effetto della nuova disciplina del fabbisogno finanziario, che troverà completa attuazione a partire dal 2020, il FAR (Fondo di Ateneo per la Ricerca) non potrà più gravare su risorse di Ateneo. Sarà pertanto necessario rivedere i meccanismi di finanziamento della ricerca al fine di trarre le risorse per finanziare la ricerca di Ateneo esclusivamente da finanziamenti esterni, oltre che revisionare il meccanismo di utilizzo di overheads, utili e margini, in modo da garantire il reimpiego degli stessi per attività di ricerca.

In particolare occorrerà pensare a specifiche iniziative di fundraising e crowdfunding per incrementare sensibilmente la raccolta fondi.

A sostegno della qualità della ricerca è inoltre destinato il 50% delle risorse stanziato per l'acquisto di materiale bibliotecario e banche dati.

Allo sviluppo di progetti ricerca innovativa e interdisciplinare tra Dipartimenti e al consolidamento e incremento del numero di dipartimenti di Eccellenza, sono destinate le risorse dei Dipartimenti di Eccellenza, i fondi di ricerca ministeriali di rilevante interesse nazionale e i progetti di ricerca istituzionale commissionati o su bandi competitivi, oltre al finanziamento del nuovo Centro Malattie Autoimmuni (CAAD) a Novara. Questo secondo obiettivo strategico assume maggiore rilevanza soprattutto alla luce delle recenti evoluzioni normative in materia di fabbisogno, sopra citate.

Nell'ambito della presente linea strategica sono ricompresi anche tutti gli interventi a sostegno dei dottorati di ricerca. Lo sviluppo dei dottorati di ricerca e della ricerca sui bandi competitivi sono inoltre due punti cardine nell'ambito dell'autonomia responsabile degli Atenei, è pertanto fondamentale per l'Ateneo rivolgere particolare impegno ed attenzione alla crescita di entrambi.

Nell'ambito dell'Internazionalità della Ricerca, infine, sono finanziate le iniziative volte a favorire lo scambio di visiting professor.



<b>Programmazione 2020-2022</b>		<b>Budget 2020</b>		<b>Budget 2021</b>		<b>Budget 2022</b>	
<b>(dati in milioni)</b>	<b>Risorse destinate</b>	<b>Budget economico</b>	<b>Budget investimenti</b>	<b>Budget economico</b>	<b>Budget investimenti</b>	<b>Budget economico</b>	<b>Budget investimenti</b>
<b>2.Promuovere una ricerca multidisciplinare d'impatto nazionale e internazionale</b>	<b>48,13</b>	<b>24,88</b>	<b>8,57</b>	<b>8,10</b>	<b>0,58</b>	<b>5,74</b>	<b>0,27</b>
<b>2.1 Miglioramento della qualità dei prodotti della ricerca</b>	<b>12,41</b>	<b>8,81</b>	<b>1,29</b>	<b>1,74</b>	<b>0,01</b>	<b>0,57</b>	<b>0,00</b>
Assegni di ricerca	1,14	0,83	0,00	0,27	0,00	0,04	0,00
Biblioteche	1,45	0,60	0,02	0,42	0,01	0,40	0,00
Borse di ricerca a supporto dei laboratori e delle scuole di specializzazione	0,48	0,21	0,00	0,13	0,00	0,13	0,00
Fondi di ricerca (Fondi vari docenti, esclusi utilizzi per Assegni e Dottorati di ricerca)	7,04	6,23	0,12	0,67	0,01	0,00	0,00
Spese per i laboratori di ricerca	2,31	0,92	1,14	0,24	0,00	0,00	0,00
<b>2.2 Sviluppo di progetti di ricerca innovativa e interdisciplinare tra Dipartimenti; consolidamento e incremento dei Dipartimenti di Eccellenza</b>	<b>28,00</b>	<b>12,60</b>	<b>7,28</b>	<b>4,16</b>	<b>0,57</b>	<b>3,14</b>	<b>0,27</b>
Altri centri di ricerca	0,02	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAAD	6,88	0,54	5,42	0,42	0,30	0,21	0,00
Dipartimenti di Eccellenza	7,97	2,31	1,62	1,74	0,25	1,80	0,25
Progetti di ricerca commissionati	13,13	9,72	0,24	2,01	0,02	1,13	0,02
<b>2.3 Potenziamento del dottorato di ricerca</b>	<b>6,64</b>	<b>2,83</b>	<b>0,00</b>	<b>1,96</b>	<b>0,00</b>	<b>1,84</b>	<b>0,00</b>
Azioni a sostegno dei Dottorati	0,07	0,05	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00
Borse di dottorato	6,22	2,57	0,00	1,90	0,00	1,75	0,00
Budget di ricerca dottorandi	0,34	0,21	0,00	0,05	0,00	0,08	0,00
<b>2.4 Incremento dell'internazionalità della ricerca</b>	<b>1,08</b>	<b>0,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,24</b>	<b>0,00</b>	<b>0,19</b>	<b>0,00</b>
Corsi Dottorato internazionali	0,19	0,12	0,00	0,06	0,00	0,01	0,00
Crimedim	0,05	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Visiting	0,84	0,48	0,00	0,18	0,00	0,18	0,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>48,13</b>	<b>24,88</b>	<b>8,57</b>	<b>8,10</b>	<b>0,58</b>	<b>5,74</b>	<b>0,27</b>

### Linea strategica 3: Favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica

Nell'ambito della linea strategica, a partire dal 2020, è stanziato un fondo unico per l'Offerta formativa, con lo scopo di favorire un'offerta formativa interdisciplinare ed intersettoriale, superando le storiche suddivisioni dipartimentali. Dall'anno accademico 2020/2021 l'approvazione dell'offerta formativa da parte del Consiglio di Amministrazione sarà valutata in maniera unitaria, e conterrà la quantificazione del costo complessivo e la coerenza con le risorse del Fondo unico previsto a budget.

Sono inoltre previste azioni per stimolare l'aumento dei corsi innovativi e internazionali:

- Master e corsi internazionali
- Ecdl – rilascio della patente europea del computer,
- CUSA – Centro Universitario per gli Studi sull'Amianto
- Corsi di alta formazione
- Potenziamento dei laboratori didattici

Prosegue infine l'impegno nello sviluppo del Simnova - Centro di Simulazione in Medicina e Professioni Sanitarie, al fine di estendere le attività di simulazione e i servizi a supporto della didattica on line e innovativa a tutti i Dipartimenti dell'Ateneo. E' inoltre in fase di presentazione un articolato progetto per il bando competitivo della Compagnia di San Paolo, le cui previsioni non sono state prudenzialmente inserite a bilancio.

Programmazione 2020-2022	Risorse destinate	Budget 2020		Budget 2021		Budget 2022	
		Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti
<b>3. Favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica</b>	<b>8,55</b>	<b>4,30</b>	<b>0,36</b>	<b>2,08</b>	<b>0,07</b>	<b>1,75</b>	<b>0,00</b>
<b>3.1 Incremento dell'interdisciplinarietà e dell'intersectorialità dell'offerta formativa</b>	<b>3,10</b>	<b>1,30</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,80</b>	<b>0,00</b>
Offerta formativa	3,10	1,30	0,00	1,00	0,00	0,80	0,00
<b>3.2 Aumento dei corsi di studio innovativi e internazionali</b>	<b>4,77</b>	<b>2,80</b>	<b>0,16</b>	<b>0,94</b>	<b>0,07</b>	<b>0,80</b>	<b>0,00</b>
Azioni a sostegno dell'internazionalizzazione	0,25	0,13	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00
Biotecnologie	0,20	0,15	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00
Corsi alta formazione	0,31	0,27	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Cusa	0,07	0,06	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00
Ecdl	0,19	0,06	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00
Lauree internazionali	0,17	0,12	0,00	0,04	0,00	0,01	0,00
Master	3,10	1,79	0,01	0,65	0,00	0,65	0,00
Progetto Primed	0,16	0,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per laboratori didattici	0,33	0,06	0,15	0,04	0,07	0,00	0,00
<b>3.5 Apprendimento on line</b>	<b>0,68</b>	<b>0,20</b>	<b>0,20</b>	<b>0,14</b>	<b>0,00</b>	<b>0,14</b>	<b>0,00</b>
Simnova	0,68	0,20	0,20	0,14	0,00	0,14	0,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>8,55</b>	<b>4,30</b>	<b>0,36</b>	<b>2,08</b>	<b>0,07</b>	<b>1,75</b>	<b>0,00</b>

#### Linea strategica 4: Introdurre procedure di best practice finalizzate a elevare gli standard qualitativi

A inizio 2020 si concluderà il progetto sulla della mappatura dei processi di Ateneo, finalizzato a porre le basi della reingegnerizzazione e razionalizzazione degli stessi, nonché alla riorganizzazione della struttura organica dell'apparato tecnico-amministrativo. Il progetto prevede anche una considerevole azione di formazione, rivolta a tutto il personale, finalizzata ad avviare e sostenere il processo di cambiamento del clima organizzativo.

A tale azione si prevede di associare una politica del personale basata sulla premialità, utilizzando gli strumenti già previsti dalla normativa quali il salario accessorio, il fondo comune di ateneo e il fondo per la formazione. Ai sensi del D.LGS 150/2009, le Pubbliche Amministrazioni promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera. Il CCNL stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare le premialità nel rispetto del criterio della trasparenza.

L'utilizzo del fondo per il salario accessorio diventa pertanto strategico, in quanto principale strumento di stimolo della performance organizzativa dell'ateneo.

Programmazione 2020-2022	Risorse destinate	Budget 2020		Budget 2021		Budget 2022	
		Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti
<b>4. Introdurre procedure di best practice finalizzate a elevare gli standard qualitativi</b>	<b>3,96</b>	<b>1,37</b>	<b>0,00</b>	<b>1,31</b>	<b>0,00</b>	<b>1,29</b>	<b>0,00</b>
<b>4.1 Riorganizzazione e razionalizzazione della struttura amministrativa e tecnica dell'Ateneo</b>	<b>0,10</b>	<b>0,08</b>	<b>0,00</b>	<b>0,02</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Mappatura processi	0,10	0,08	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00
<b>4.3 Incentivazioni e premialità delle professionalità e miglioramento dell'efficacia del sistema tecnico-amministrativo e della docenza</b>	<b>3,87</b>	<b>1,29</b>	<b>0,00</b>	<b>1,29</b>	<b>0,00</b>	<b>1,29</b>	<b>0,00</b>
Salario accessorio e incentivazione al PTA	3,56	1,19	0,00	1,19	0,00	1,19	0,00
Welfare	0,31	0,11	0,00	0,10	0,00	0,10	0,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>3,96</b>	<b>1,37</b>	<b>0,00</b>	<b>1,31</b>	<b>0,00</b>	<b>1,29</b>	<b>0,00</b>

## Linea strategica 5: Valorizzare l'interazione con il territorio e il mondo produttivo

L'UPO intende svolgere un ruolo chiave nel contribuire all'innovazione sociale, economica, tecnologica e culturale del territorio. È dunque prioritario volgere l'attenzione la Terza Missione.

L'attività conto terzi, data l'importante esternalità sul tessuto economico-sociale del territorio può essere più utilmente incardinata all'interno di quest'ultima linea strategica. Si tratta di un settore di attività eterogeneo, che spazia dalla ricerca, al trasferimento tecnologico, alla formazione e al supporto consulenziale, fino alla mera esecuzione di servizi tariffati (quali ad es. le analisi di laboratorio). Le recenti evoluzioni normative sul fabbisogno rendono indispensabile guardare con maggiore attenzione allo sviluppo dell'attività conto terzi, inserendole a tutti gli effetti tra le attività strategicamente rilevanti.

Nell'ambito della linea strategica è prevista, anche per il 2020, l'organizzazione del Concorso Viotti in collaborazione con la Società del Quartetto Vercellese, un concorso internazionale di musica, a cadenza annuale, fondato nel 1950 dal musicista vercellese Joseph Robbone. La competizione è intitolata a Giovanni Battista Viotti, un importante violinista e compositore originario di Fontanetto Po. Il concorso è rivolto a giovani artisti ambiziosi intenzionati ad avviarsi in una carriera internazionale. I partecipanti provengono, oltre che dall'Italia, da diverse nazioni.

La valorizzazione dell'interazione con il territorio passa anche attraverso la promozione dell'immagine e delle attività dell'Ateneo in sede locale, nazionale e internazionale. L'obiettivo si realizza prevalentemente tramite le principali iniziative di comunicazione dell'Ateneo: Inaugurazione anno accademico, Graduation Day, Notte Dei Ricercatori, Upo Academy.

Nel corso del 2020, inoltre, è stata stipulata una convenzione con il Comune di Verbania che ha reso disponibile per l'Ateneo la prestigiosa Villa San Remigio, ubicata a Verbania in riva al Lago Maggiore. La sede è destinata a diventare la location di rappresentanza dell'ateneo per eventi di didattici e di ricerca quali scuole estive, convegni, corsi di alta formazione, di rilevanza sia locale sia nazionale e/o internazionale. L'investimento di euro 3 milioni riguarda la ristrutturazione di parte della villa e la fornitura di arredi.

Programmazione 2020-2022	Risorse destinate	Budget 2020		Budget 2021		Budget 2022	
		Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti	Budget economico	Budget investimenti
<b>5. Valorizzare l'interazione con il territorio e il mondo produttivo</b>	<b>5,72</b>	<b>1,66</b>	<b>1,30</b>	<b>0,53</b>	<b>1,01</b>	<b>0,49</b>	<b>0,74</b>
<b>5.1 Aumento del trasferimento della conoscenza, del public engament e delle attività di terza missione</b>	<b>1,57</b>	<b>1,26</b>	<b>0,04</b>	<b>0,15</b>	<b>0,01</b>	<b>0,12</b>	<b>0,00</b>
Attività conto terzi	1,36	1,19	0,04	0,08	0,01	0,05	0,00
Concorsi (es. Concorso Viotti)	0,21	0,07	0,00	0,07	0,00	0,07	0,00
<b>5.2 Promozione dell'immagine e delle attività dell'UPO a livello locale, nazionale e internazionale</b>	<b>4,15</b>	<b>0,40</b>	<b>1,26</b>	<b>0,38</b>	<b>1,00</b>	<b>0,37</b>	<b>0,74</b>
Attività di comunicazione	1,15	0,40	0,00	0,38	0,00	0,37	0,00
Villa San Remigio	3,00	0,00	1,26	0,00	1,00	0,00	0,74
<b>Totale complessivo</b>	<b>5,72</b>	<b>1,66</b>	<b>1,30</b>	<b>0,53</b>	<b>1,01</b>	<b>0,49</b>	<b>0,74</b>

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022

### PREMESSE

Il D. lgs 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* prevede che gli Enti Pubblici predispongano Piani di Azioni Positive consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e il conseguimento dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, nonché per favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” individua tra i compiti propositivi dei comitati “la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne”.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni dell’Università del Piemonte Orientale è stato istituito con Decreto Rettorale rep. n. 146/2011 del 23/03/2011 ai sensi dell’art. 57, comma 1 del D. lgs n. 165/2001 e dell’art. 21, comma 1 lett. c) della Legge 183/2010.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni, da ora in avanti C.U.G., è altresì normato dall’art. 20 dello Statuto di Ateneo che assegna al Comitato i seguenti compiti:

- a)** assicurare parità e pari opportunità di genere presso l’Ateneo, rafforzando la tutela del personale e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla lingua, alla religione, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle condizioni personali e sociali;
- b)** favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro e migliorare l’efficienza delle prestazioni lavorative, operando per la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, in grado di contrastare efficacemente il fenomeno del mobbing e ogni altra forma di molestia, violenza e discriminazione;
- c)** contribuire a razionalizzare e rendere ancora più efficiente l’organizzazione del lavoro presso l’Ateneo, nel pieno rispetto delle pari opportunità e del benessere del personale.

Il Regolamento interno del C.U.G. prevede all’art. 5 che al Comitato spettino funzioni propositive, consultive e di verifica.

Stante quanto esposto il C.U.G. predispose il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra i generi: donne, uomini, soggettività trans e non binarie e



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE



per evitare fenomeni di discriminazione. Il C.U.G. intende dare seguito a quanto sopra, tenendo conto dei bisogni della comunità universitaria attraverso azioni di ascolto, supportando l'Amministrazione e gli Organi dell'Ateneo nelle politiche tese al miglioramento della qualità della vita e alla conciliazione vita-lavoro per rendere equilibrati i tempi di vita familiare e professionale.

In considerazione di quanto esplicitato, al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni volte a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, il C.U.G. propone per il triennio 2020-2022 gli interventi riconducibili alle seguenti linee generali:

- 1. AZIONI DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE RIVOLTE AL PERSONALE DELL'ATENEO**
- 2. AZIONI DI PROMOZIONE PER LA TUTELA E LA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**
- 3. AZIONI DI NETWORKING**
- 4. AZIONI DI CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

## **1. AZIONI DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE RIVOLTE AL PERSONALE DELL'ATENEO**

Il C.U.G., attraverso la predisposizione e somministrazione di questionari anonimi inoltrati a studenti, personale docente e personale tecnico-amministrativo, intende:

### **a. Promuovere la conoscenza del CUG e delle sue attività**

Il C.U.G. dell'Ateneo, appena insediato, ha avvertito l'esigenza di sapere quanti studenti e personale docente e tecnico amministrativo conoscano il C.U.G. e gli altri organi complementari in relazione al benessere lavorativo, e a tale scopo ha deciso di somministrare un questionario per sondare lo stato dell'arte. Il questionario anonimo è stato inviato a tutto il personale e agli studenti in data 8/11/2019; le domande inserite riguardano:

- la figura della Consiglieria di Fiducia;
- il Servizio di Counseling;
- il C.U.G.

Al 31/12/2019 risultano compilati n. 414 questionari: n. 184 dagli studenti su 13.566 iscritti a lauree triennali, magistrali, magistrali ciclo unico, master e dottorati, n. 91 dai docenti su 382 professori e ricercatori presenti in Ateneo, n. 139 dal personale tecnico amministrativo su 316 dipendenti a tempo indeterminato/determinato e collaboratori linguistici. Dai dati generali risulta che:

- Il 76% sa che in Ateneo è presente la Consiglieria di Fiducia, di questa percentuale il 46% ne conosce i compiti;
- Il 62% sa che in Ateneo è presente il Servizio di Counseling, di questa percentuale il 60% ne conosce i compiti;
- Il 48% sa che esiste il C.U.G. d'Ateneo, di questa percentuale il 50% ne conosce i compiti.

Nei prossimi mesi il C.U.G. intende analizzare approfonditamente le risposte e adottare misure volte ad incrementare la conoscenza del C.U.G., della Consiglieria e del Servizio di Counseling, nonché dei rispettivi compiti.

Considerata la bassa adesione alla compilazione del questionario, soprattutto da parte degli studenti, il C.U.G. intende dare maggiore visibilità alla propria attività utilizzando tutti gli strumenti disponibili quali il sito, i social, le mail, le bacheche, i punti informativi sui servizi e le iniziative dell'Ateneo.

Si intende, nel corso del mandato, inviare nuovamente il questionario per vedere se e in che misura, dopo le azioni e le attività indicate, la situazione si sarà modificata.

### **b. Recepire le difficoltà avvertite dal personale che ha obblighi di cura verso: familiari portatori di handicap, figli minori soprattutto nelle prime fasi di vita, familiari anziani anche in assenza di legge 104 del 1992**

Il C.U.G. intende volgere l'attenzione anche verso quelle situazioni onerose che non trovano generalmente supporto a causa di un mancato riconoscimento normativo.

A tal fine si intende somministrare un questionario in forma anonima a tutto il personale, così da far emergere le situazioni in oggetto, in modo da poter proporre interventi per il miglioramento delle condizioni lavorative, con l'intento di favorire una conciliazione del tempo dedicato al lavoro e di quello dedicato alla cura dei familiari.

I questionari saranno analizzati dal C.U.G. e i risultati, con le relative proposte di miglioramento, saranno portati a conoscenza della dirigenza.

### **c. Partecipazione a Forum e Convegni**

Il C.U.G. dell'Ateneo avverte l'esigenza di entrare in contatto con gli altri C.U.G. del territorio al fine di confrontarsi su ambiti e problematiche comuni anche se operanti in Enti diversi fra loro.

Per tale motivo alcuni componenti del C.U.G. dell'Ateneo **hanno partecipato al III Forum Regionale dei C.U.G. del Piemonte**, tenutosi il 10 giugno 2019. Il Forum si è rivelato molto interessante e proficuo sia al fine di iniziare una collaborazione tra Enti e fare rete, sia per trarre ispirazione, nella progettazione delle proprie iniziative, dall'esperienza di C.U.G. che già operano sul territorio da tempo. Ed è proprio da un intervento della Città Metropolitana di Torino - "Il C.U.G. questo sconosciuto: l'esperienza di un'indagine sul territorio metropolitano" - che è nata l'idea di sottoporre a studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Università del Piemonte Orientale, il questionario indicato al precedente punto 1. a.

Partecipazione della dott.ssa Toselli al modulo "*Organizzazione e benessere organizzativo*" nell'ambito del corso di aggiornamento "**Equità e diversità. Politiche istituzionali. Strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi**" attivato dal C.U.G. dell'Università di Firenze. Tale corso ha permesso di entrare in contatto con altri C.U.G. Universitari al fine di creare una rete di relazioni e di prendere consapevolezza dei compiti affidati ai C.U.G., della normativa di riferimento e delle scadenze entro cui procedere ai diversi adempimenti.

È intenzione dei componenti il C.U.G. proseguire con l'attiva partecipazione a corsi di formazione, convegni e incontri al fine di migliorare la propria attività anche in collaborazione con altri C.U.G. presenti sul territorio.

### **d. Supporto Amministrazione per Indagine Benessere Organizzativo da estendersi anche ai docenti**

Il C.U.G., nell'ambito dell'indagine volta a rilevare il livello di Benessere Organizzativo del personale dell'Ateneo mediante la partecipazione al progetto Good Practice, verrà coinvolto per fornire supporto informativo e di consulto agli organi dell'Amministrazione preposti al compito di formulare il questionario da sottoporre ai dipendenti dell'Ateneo. Il coinvolgimento del C.U.G., su questo ambito, è volto allo scopo di ottenere un'indagine sul Benessere Organizzativo che non si concluda unicamente in un adempimento obbligatorio ma possa diventare uno strumento gestionale che, nel



rispetto dell'anonimato della raccolta dati, sia anche utile ad intraprendere azioni mirate sulle criticità manifestati dai dipendenti.

Il Supporto che il C.U.G. fornirà all'Amministrazione, per svolgere l'indagine in oggetto, coinvolgerà tutto il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato. Relativamente al personale docente e ai ricercatori si verificherà la possibilità di formulare un questionario specifico relativo al ruolo di appartenenza.

## **2. AZIONI DI PROMOZIONE PER LA TUTELA E LA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

### **a. Discriminazioni e violenza di genere**

Il C.U.G. intende promuovere incontri, iniziative e formazione sulle discriminazioni e sulla violenza di genere.

Non solo in Italia, ma senz'altro in particolare in questo Paese, le disuguaglianze di genere sono ampie e persistenti, anche nelle università. Nonostante le donne, prima come studentesse, poi come dottorande e ricercatrici, conseguano risultati analoghi, se non superiori a quelli degli uomini, sono spesso discriminate nella valorizzazione delle competenze, nella remunerazione e nelle prospettive di carriera, con effetti di crescenti squilibri di genere nelle posizioni apicali tra il corpo docente. Meccanismi di discriminazione di genere ed effetti sulla carriera si riscontrano analogamente tra il personale tecnico-amministrativo delle università.

Tra i meccanismi di discriminazione, sono sempre più oggetto di attenzione e ricerca negli atenei europei le molestie nella comunità universitaria. Non è certo solo per essere in sintonia con le direttive europee o con le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri (G.U. n. 173 del 27.7.2007) che è necessario implementare strumenti atti a ridurre e progressivamente eliminare le discriminazioni di genere, nonché quelle legate ad altre dimensioni quali orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, disabilità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

In questo quadro, l'Ateneo, anche attraverso l'azione del C.U.G., intende operare attivamente sia sull'analisi delle dimensioni organizzative della discriminazione, principalmente attraverso il bilancio di genere e la raccolta e l'esame di dati sul benessere organizzativo, sia sulle sue dimensioni culturali.

L'Ateneo promuove quindi lo sviluppo della prospettiva di genere e di conoscenze sulle discriminazioni nella ricerca e l'integrazione di tali conoscenze nella didattica, anche organizzando, attraverso il C.U.G., incontri, seminari e conferenze. I positivi riscontri degli incontri annuali aperti a tutte le componenti della comunità universitaria sui temi della violenza di genere costituiscono una base per la programmazione futura.

Nel 2019 si sono svolti in particolare, con il patrocinio del C.U.G., due partecipati incontri interdisciplinari, a Novara (il 26 novembre) e ad Alessandria (il 5 dicembre), per la Giornata

internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, con il titolo "Dal mito al processo: dialogo tra saperi".

Nella progettazione e realizzazione di eventi di sensibilizzazione culturale sulle diverse dimensioni di discriminazione (genere, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, disabilità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali) e sulle loro intersezioni, il C.U.G. intende agire in stretta collaborazione con i soggetti che sui territori in cui opera l'Ateneo si occupano del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere. Inoltre, il C.U.G. si pone l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento attivo di studentesse e studenti, tirocinanti, specializzande/i, dottorande/i e personale precario per individuare temi e prospettive rilevanti rispetto al benessere organizzativo e alle eventuali dimensioni di discriminazione nella loro esperienza di vita universitaria.

Si intende dare seguito ad esperienze positive di tali forme di collaborazione quali l'incontro su "Discriminazioni basate su genere e sessualità nelle istituzioni di formazione: scuola e università" realizzato ad Alessandria il 31 maggio 2019 all'interno del programma culturale dell'Ateneo per la Pride Week.

Azioni di informazione e sensibilizzazione mirate al personale dell'Ateneo saranno anche orientate a promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna dell'Ateneo, anche in relazione alle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo definite dal MIUR (D.M. 137 del 20 febbraio 2018).

#### **b. Bilancio di Genere**

Il C.U.G. intende introdurre ed elaborare con l'amministrazione centrale le linee guida di ateneo sul Bilancio di Genere, con l'obiettivo di collegarlo con il benessere lavorativo.

Il Parlamento Europeo, fin dal 2003, ha approvato una Risoluzione (Building public budgets from a gender perspective), in cui ha espresso la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio, auspicando che all'interno delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturare in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini. Un bilancio non può di conseguenza essere un documento neutrale, ma deve invece costituire lo strumento attraverso il quale le autorità pubbliche costruiscono "il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche".

Una seconda Risoluzione del Parlamento Europeo in tal senso (Gender mainstreaming in the work of the European Parliament) è stata approvata nel 2011.

Il Bilancio di Genere (Gender budgeting) consente di analizzare l'allocazione delle risorse finanziarie dell'ateneo, valutandone l'impatto in termini di miglioramento, indifferenza o peggioramento rispetto all'auspicabile obiettivo dell'uguaglianza di genere.



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE



Conferenza Nazionale  
degli Organismi di Parità  
delle Università italiane

A tutt'oggi l'UPO non dispone di un Bilancio di Genere (da ora in avanti BdG). L'Ateneo intende impegnarsi dunque per la sua predisposizione, avviando un'analisi di fattibilità con la collaborazione del C.U.G. In primo luogo, sarà costituito un Gruppo di coordinamento del BdG e ne saranno definite con precisione le funzioni. Questo Gruppo predisporrà un piano di realizzazione del BdG, individuando le risorse economiche e umane necessarie.

Al fine di redigere e approntare un BdG si rende necessaria una ricognizione per genere della componente studentesca (studenti iscritti per corso di laurea, post-lauream, per aree ministeriali e di genere; dottorandi, titolari di assegni di ricerca); del personale docente, dei ricercatori, dei dirigenti, del personale tecnico-amministrativo, dei collaboratori esperti linguistici. I risultati di tale ricognizione, e più complessivamente i dati relativi al BdG, saranno oggetto non soltanto di comunicazione interna, ma di confronto e discussione nell'ambito delle iniziative di sensibilizzazione e formazione sulle discriminazioni realizzate dall'Ateneo.

La realizzazione del BdG richiederà un monitoraggio periodico dei risultati raggiunti e la valutazione degli impatti prodotti.

Il C.U.G. dedicherà particolare attenzione al confronto con esperienze di altri Atenei, alla formazione e all'aggiornamento delle sue componenti, partecipando ai convegni che periodicamente la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, cui l'Ateneo aderisce, organizza.

### **c. Attivazione di profili alias per studenti e personale dell'Ateneo**

L'attivazione di identità alias rappresenta una importante misura di tutela per studenti e personale transgender, consentendo loro di utilizzare un nome differente da quello anagrafico nelle interazioni con l'Ateneo. In questo modo, infatti, studenti e personale dell'Ateneo potranno essere tutelati rispetto a situazioni in cui possa emergere pubblicamente una discrepanza tra aspetto esteriore e nome anagrafico, in quanto fonte di potenziale disagio e discriminazioni.

Con l'attivazione di identità alias per le proprie studentesse e i propri studenti, il nostro Ateneo si potrà allineare alle esperienze già consolidate in numerosi altri Atenei italiani, valutate in modo fortemente positivo da studentesse e studenti transgender che ne hanno potuto beneficiare.

Sulla base di queste esperienze, una direzione di sviluppo sperimentata da alcuni Atenei e condivisa nel convegno "Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere", promosso nel 2019 dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, riguarda l'attivazione dell'identità alias anche per il personale dipendente dell'Ateneo, (tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori).

Il C.U.G. intende dunque promuovere l'attivazione di identità alias che comprenda sia la parte studentesca sia le/i dipendenti dell'Ateneo, affiancando gli uffici dell'Ateneo nella definizione delle procedure, anche attraverso il confronto con le esperienze di altri Atenei.

### **3. AZIONI DI NETWORKING**

Il CUG intende attivarsi per costituire una rete con i Comitati di altri Enti che insistono sullo stesso ambito territoriale per dare avvio a forme di collaborazione e confronto sulle buone pratiche.

### **4. AZIONI DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

#### **a) Analisi esigenze del personale tecnico-amministrativo**

Il C.U.G. intende proporre interventi volti al miglioramento delle condizioni di lavoro in favore di tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo con l'intento di trovare punti di raccordo tra il tempo dedicato al lavoro e il tempo di cura a familiari minori, anziani o disabili.

Preso atto che presso l'Ateneo a partire dall'anno 2012 sono attivate 10 postazioni di telelavoro, il C.U.G. ritiene interessante interpellare il personale tecnico-amministrativo al fine di raccoglierne esigenze e istanze, che non trovano riscontro negli istituti attualmente previsti dall'Ateneo, per sottoporle all'attenzione dell'Amministrazione.

#### **b) Ferie solidali**

Si intende sollecitare l'Amministrazione affinché venga valutata la possibilità di procedere all'attivazione dell'istituto delle "Ferie solidali" a favore del personale tecnico-amministrativo in caso di:

**a)** malattia grave del dipendente, certificata e documentata, qualora il dipendente interessato abbia esaurito sia il periodo massimo di malattia retribuita (18 mesi) sia le giornate di ferie e permessi retribuiti;

**b)** necessità di fornire assistenza a figli, componenti il nucleo familiare, il coniuge convivente, il convivente more uxorio e/o parenti e affini di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti, nel caso in cui il dipendente abbia già esaurito sia le giornate di ferie sia i permessi retribuiti disponibili.