

PIANO PER LE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024 PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

PREMESSE

Il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2019-2023 dell'Università degli Studi Pavia è stato costituito con Decreto Rettorale n. 3544/2019 (prot. n. 151953 del 20/11/2019), in attuazione dell'art. 21 L. 183/2010.

Tra i compiti propositivi del CUG è individuata “la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne”. Le azioni positive sono da considerarsi misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

In ottemperanza alla disposizione all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, il CUG dell'Università degli Studi di Pavia propone il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) per il triennio 2022-2024 che mira a:

- rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio;
- migliorare il clima lavorativo e di studio;
- favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Le azioni promosse dal CUG sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria e sono riferite ai quattro principali ambiti di intervento previsti dalla Direttiva n. 2/2019, ovvero:

1. **Politiche di reclutamento e gestione del personale**, con lo scopo di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovono la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nei vari ruoli del personale dipendente, evitando penalizzazioni discriminatorie.
2. **Organizzazione del lavoro**, affinché si garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita attribuendo criteri di priorità a favore di coloro in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
3. **Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro**, attraverso percorsi di informazione e formazione che coinvolgono tutti i livelli dell'Amministrazione.

- 4. Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia**, con riferimento alle funzioni propositiva e consultiva e ai compiti di verifica.

LE AZIONI POSITIVE

Politiche di reclutamento e gestione del personale

1. Bilancio di genere

Come già annunciato nel PTAP 20-22, e dopo la pubblicazione del bilancio di genere 2020", si è deciso di sospendere la redazione di ulteriori bilanci di genere a favore di pubblicazioni/analisi più mirate sugli esiti del reclutamento del personale docente. Si è osservato che il reclutamento nel PD/R rappresenti la variabile con una dinamica crescente nella diseguaglianza di genere soprattutto nelle posizioni di ingresso. In particolare, mentre per le posizioni da ricercatore/trice di tipo A la disparità di genere appare limitata, quando si passa alla posizione di tipo B vi è una forte asimmetria a discapito del genere femminile. Le disposizioni ministeriali stanno portando all'istituzione di numerosi contratti di ricercatore/trice di tipo B che il CUG vuole monitorare in termini di rappresentatività di genere nelle commissioni, nel rapporto di genere tra candidati e vincitori e nel rapporto di genere tra candidati interni ed esterni.

2. Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere

Il precedente CUG ha predisposto un vademecum dal titolo "*Sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riequilibrio di genere*" per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nell'attività di redazione di documenti ufficiali, nella predisposizione di modulistiche e, più in generale, nella comunicazione interna ed esterna all'Ateneo. L'intento del vademecum è quello di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio della pubblica amministrazione in un contesto sociale in continuo mutamento. Il CUG pubblicherà sul suo sito il vademecum eventualmente rivisto alla luce delle più recenti indicazioni di altri Atenei e CUG.

3. Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici

Il precedente CUG ha predisposto delle linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici. Queste sono state approvate dal Senato Accademico di giugno 2019. Il CUG intende proporre un aggiornamento delle linee guida per renderle più monitorabili e di facile attuazione. Intende proporle agli organi di Ateneo e farsi promotore del loro rispetto e applicazione. Violazioni evidenti delle linee guida verranno segnalate dal CUG ai direttori dei dipartimenti di Ateneo coinvolti.

Organizzazione del lavoro

1. Sportello d'ascolto

La valutazione effettuata tramite report bimensili di fruizione dello sportello e un sondaggio somministrato agli utenti del servizio hanno portato al prolungamento dello sportello, inaugurato nel 2020, per il 2021/2022. Alla luce dei progetti attivi e della disponibilità di bilancio del CUG e della fruizione e del livello di gradimento del servizio da parte degli utenti si deciderà, anno per anno, se mantenere attiva l'iniziativa. Per valutare il servizio verranno considerati sia i report mensili di fruizione predisposti dall'esperto/a incaricato/a sia un sondaggio da somministrare agli utilizzatori del servizio. Verrà inoltre potenziata la comunicazione sull'attività dello sportello seguendo le indicazioni emerse dal sondaggio effettuato.

2. Telelavoro

Il progetto di telelavoro dell'Ateneo nasce nel 2015 all'interno del progetto "*Iniziativa family-friendly*", condiviso con ATS Pavia.

L'Università di Pavia si impegna a potenziare il numero delle postazioni e delle aree di attività per l'attivazione di progetti individuali di telelavoro. Il CUG assumerà un ruolo fondamentale per la promozione e la sensibilizzazione di dirigenti e responsabili di struttura sul tema della conciliazione casa-lavoro e sugli importanti vantaggi dell'adozione di questa modalità flessibile, anche con riferimento alla performance e ai risultati professionali.

3. Smart working

Saranno resi noti i risultati del sondaggio promosso dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Pari Opportunità delle Università Italiane cui il CUG dell'Ateneo di Pavia ha aderito nel 2021. Il sondaggio, rivolto sia al PTA sia al PD/R, ha permesso di ottenere informazioni dettagliate sulle condizioni di lavoro in periodo emergenziale.

Il CUG continuerà nella promozione e sostegno delle diverse forme di lavoro agile per i dipendenti dell'Ateneo.

4. Laboratorio disabilità

Con riferimento alle linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità (art 21 del CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO), l'Ateneo si impegna a garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa il più possibile rispondente alle abilità, conoscenze, competenze, attitudini e desideri dei propri dipendenti, compatibilmente con la necessità di garantire il miglior livello di funzionamento ordinario e straordinario. All'interno di questa cornice, occorre porre attenzione

particolare al benessere dei dipendenti con disabilità. La legge 68/99 tutela i diritti dei lavoratori con disabilità, e la messa in atto di interventi specifici e/o individuali per il supporto all'attività lavorativa. Il gruppo di lavoro che doveva essere attivo dal 2020 ha invece iniziato nel 2021. Tale gruppo di lavoro si occupa della mappatura dei dipendenti disabili e delle attività svolte, ovvero una puntuale raccolta di informazioni sui dipendenti disabili, relative alle attività svolte, alle difficoltà dirette sul lavoro o di conciliazione casa-lavoro, alle barriere architettoniche, alla necessità di introdurre strumentazione adeguata, etc.

Il CUG, partecipando al gruppo di lavoro, promuove l'iniziativa di mappatura delle attività e suggerisce possibili modifiche organizzative e/o l'introduzione di strumentazione specialistica al fine di rimuovere, quanto più possibile, gli ostacoli che i dipendenti disabili incontrano durante le attività lavorative.

5. Progetto AGILI ad AGIO

Nel 2021 è stato inaugurato il progetto AGILI AD AGIO rivolto al benessere dei dipendenti secondo il modello di intervento "*Healthy workplaces: a model for action*" proposto dall'Organizzazione Mondiale della Sanità in cui un'azienda opera per promuovere e favorire l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute dei lavoratori e della collettività.

Il progetto prevede la pubblicazione di brevi video che offrono informazioni in pillole sull'esercizio fisico e sulla sana e corretta alimentazione per affrontare al meglio la giornata lavorativa e restare in salute. Gli esercizi e i consigli sono pensati e proposti dagli specialisti del corso di Laurea in Scienze Motorie, in collaborazione con il Laboratorio di Dietetica e Nutrizione Clinica, supportati dal C.U.G. di Ateneo nella promozione del progetto.

Andrà valutata la continuazione del progetto e/o la sua estensione per i soggetti con disabilità motoria non grave, in accordo con il laboratorio delle disabilità.

6. Welfare

Il Comitato Unico di Garanzia sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni di welfare rivolte al personale dell'Ateneo. L'amministrazione ha partecipato in passato con ATS alla presentazione di progetti finanziati dalla Regione per il welfare aziendale (ad esempio ha ottenuto il finanziamento di un progetto per il centro estivo dei figli dei dipendenti nei periodi di chiusura scolastica). Il CUG continuerà nell'attività di sostegno per la richiesta di finanziamenti che permettano di proseguire nell'offerta di questi servizi e affiancherà l'amministrazione nella definizione di un progetto per l'assistenza dei familiari anziani o in difficoltà dei dipendenti.

Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro

1. Seminari e formazione

Il Comitato Unico di Garanzia supporta l'Amministrazione nell'individuazione dell'attività di formazione sullo smart working per dirigenti e capi servizio dell'Ateneo

Il CUG organizzerà incontri e seminari sulle tematiche di competenza del Comitato anche in occasione del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) e del 11 febbraio (Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella Scienza).

6. Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato

L'Ateneo si impegna a svolgere diverse indagini per la valutazione del "clima interno" e delle possibili fonti di disagio lavorativo al fine di individuare interventi migliorativi che possano promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, vengono svolte indagini sul benessere organizzativo e per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

2.1 Valutazione dello stress lavoro-correlato SLC.

Ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, è disposta ogni due anni la valutazione del rischio di stress lavoro-correlato. Il gruppo di lavoro multidisciplinare (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, Medici e psicologi esperti in materia, Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, Rappresentanti sindacali, Rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e UOC Carriere e concorsi del personale tecnico amministrativo e CEL e rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale) si occupa dello svolgimento dell'indagine e della progettazione di interventi preventivi e migliorativi previsti nel documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Dato il perdurare dell'emergenza sanitaria, l'indagine prevista per l'anno 2021, è stata posticipata al 2022

Tale indagine sarà svolta con la collaborazione di tutte le figure sopraccitate. Il CUG svolgerà un ruolo di promotore, non solo dell'indagine, ma soprattutto della programmazione delle azioni e degli interventi ai fini della riduzione o eliminazione del rischio di insorgenza di stress lavoro-correlato.

2.2 Indagine sul benessere organizzativo.

All'interno del progetto "Good Practice", viene annualmente svolta l'indagine del benessere organizzativo, anche con riferimento a quanto previsto dal d.lgs. 150/2001. Oltre ad analizzare i dati relativi all'Ateneo, il progetto GP consente di avere a disposizione i dati aggregati relativi alle altre Università partner in modo da effettuare anche analisi comparative delle medie dei risultati ottenuti.

Anche nel 2022 l'Ateneo parteciperà al progetto; il CUG sarà coinvolto nella fase di analisi e di presentazione e pubblicazione dei dati, nonché nell'eventuale fase di progettazione di interventi migliorativi per il benessere di lavoratrici e lavoratori.

7. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni

3.1. Proseguimento nella collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del Concorso Letterario "Caratteri di donna" e l'attribuzione di un premio in denaro ad una/o studentessa/e universitaria per il migliore racconto.

3.2. Costruzione di una mappa dei docenti dell'Ateneo che utilizzano un approccio di genere e alla diversità nei loro studi. Il CUG intende chiedere, a quanti disponibili all'interno della comunità accademica, di partecipare ad attività di formazione e consulenza per le tematiche di competenza CUG.

3.3. Organizzazione di incontri con dottorandi/e, assegnisti/e, e con figure strutturate che operano nei dipartimenti al fine di informare (e formare) sui temi della parità e delle discriminazioni.

3.4 Nel 2021 il CUG ha sostenuto il progetto PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE: EDUCARE AL RISPETTO" nell'ambito del bando di Regione Lombardia per la selezione di progetti e/o percorsi formativi nel sistema universitario lombardo sulle tematiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, annualità 2021/2022, di cui alle dd.g.r. n. 4643/2021 e n. 5081/2021. A seguito dell'esito del bando, che ha visto il progetto vincitore, il CUG si occuperà insieme ai dipartimenti di Scienze del sistema nervoso e del comportamento, scienze politiche e sociali, giurisprudenza, scienze clinico chirurgiche, diagnostiche e pediatriche, di organizzare attività volte alla cultura del rispetto di genere, inclusive di riconoscimenti per tesi di laurea a tema discusse presso l'Università proponente, attività formative di aggiornamento/approfondimento e seminari rivolti a figure professionali di vari profili (medici di base e operatori assistenziali), iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione aperte alla cittadinanza e/o alle scuole, anche in collaborazione con le reti territoriali antiviolenza.

4. Premio "Puntiamo i Tacchi"

Nel 2021 è stata istituita la I edizione del Puntiamo i Tacchi, nato allo scopo di sensibilizzare la comunità accademica pavese in servizio (studenti/e, personale tecnico amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, CEL, dottorandi/e, assegnisti di ricerca, borsisti) al tema della violenza sulle donne. Si è trattato di un concorso artistico diviso in opere testuali e opere multimediali. La I edizione ha visto una ottima partecipazione della comunità accademica. La premiazione è avvenuta all'interno dell'evento del 25 novembre organizzato dal CUG.

Visto il successo della prima edizione si prevede di continuare ad istituire il premio. Le opere più interessanti presentate al concorso verranno pubblicate in una sezione dedicata al CUG nella Digital Library di Ateneo.

8. Rinnovo protocollo rete anti violenza

Nel novembre 2021, all'interno della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia, è stato rinnovato il PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PROMOZIONE DI STRATEGIE CONDIVISE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE ED AL CONTRASTO DEL FENOMENO DELLA VIOLENZA NEI CONFRONTI DELLE DONNE.

All'interno del Protocollo, il CUG si è impegnato a mettere in atto le seguenti azioni:

1. ideare e mettere in atto strategie di comunicazione per sensibilizzare la comunità accademica (studenti e dipendenti) sul tema della violenza di genere;
2. promuovere la conoscenza dell'esistenza, degli obiettivi, degli strumenti e dei riferimenti della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia presso l'intera comunità accademica;
3. collaborare con gli altri soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa all'organizzazione, realizzazione e promozione di iniziative di divulgazione e sensibilizzazione pubblica, volte a promuovere maggiore consapevolezza sulle violazioni dei diritti fondamentali delle donne e sull'esistenza della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia;
4. erogare un corso universitario interdipartimentale sulla prevenzione della violenza di genere e l'educazione al rispetto;
5. collaborare con gli altri soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa, alla progettazione di percorsi accreditati per la formazione degli operatori del settore sul tema della violenza sulle donne;
6. porre in essere specifiche convenzioni con i centri anti violenza del territorio per lo svolgimento di attività di tirocinio;
7. promuovere attività di ricerca su cause, conseguenze, costi e prevenzione della violenza di genere istituendo un premio di laurea finanziato dal CUG di ateneo.

9. Gender Equality Plan (GEP)

Ad inizio 2022 è prevista la presentazione agli organi di governo del GEP 2022-2024 per l'approvazione. La bozza del GEP è stata realizzata da un gruppo di lavoro costituito da personale del Servizio Ricerca e Terza Missione, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e del Centro di ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento Genere Diversità. Per la realizzazione dei punti previsti, il CUG convocherà riunioni periodiche per pianificare le varie attività, discutere i progressi e i risultati, oltre che elaborare strategie di miglioramento e mitigazione. A cadenza annuale, organizzerà incontri con la governance e gli altri stakeholder rilevanti, in modo da rafforzare il livello di impegno e supporto istituzionali e massimizzare l'impatto delle azioni previste dal piano.

10. Attività all'interno del progetto TODES

Nel 2021 l'Università di Pavia ha sostenuto il progetto TODES! - Territorio Opportunità Diritti Eguaglianza Solidarietà" nell'ambito del bando UNAR per la selezione di progetti per la costituzione di centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere. A seguito dell'esito del bando che ha visto il progetto vincitore, il CUG si occuperà insieme ad Universigay di prevedere uno spazio interno all'Ateneo per la comunità LGBTI+. Universigay è l'associazione LGBTI+ riconosciuta dall'Università degli Studi di Pavia. Attiva dal 2010, si occupa di contrastare le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e di tutelare il benessere della comunità LGBTI+ all'interno dell'Ateneo pavese.

In questo ambito verranno analizzati i regolamenti in tema di carriera alias presso altri atenei per verificare se è possibile semplificare la procedura attualmente in vigore nel nostro ateneo.

Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia

1. Comunicazione

È necessario far conoscere le attività del Comitato unico di Garanzia ad una platea più ampia possibile. Le attività e il ruolo del Comitato sono per lo più sconosciuti ai dipendenti e agli studenti dell'Ateneo. Il CUG dovrà impegnarsi nella comunicazione delle sue attività. Continuerà la comunicazione tramite social media la pubblicizzazione del sito che è stato completato e sviluppato e che contiene le attività del Comitato.

2. Networking

2.1. Il Comitato Unico di Garanzia manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Direttore Generale, Delegato del Rettore per le risorse umane, Area Risorse Umane e Finanziarie, Relazioni Sindacali)

2.2. Collaborazione con i CUG presenti sul territorio (Comune, Provincia, IUSS), con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) e con altre istituzioni nazionali e

internazionali al fine di promuovere iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG. Adesione alla Rete dei CUG della Lombardia.

Altro

Modifiche del regolamento interno del CUG.

Alla luce della Direttiva 2 del 27 giugno 2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri che adegua direttiva marzo 2011 in materia di funzionamento CUG si pone l'esigenza di verificare se il regolamento interno del CUG attualmente in vigore vada modificato e/o esteso per tener conto delle nuove linee guida. Il CUG procederà all'analisi della corrispondenza tra regolamento vigente e nuove disposizioni.

PUBBLICAZIONE

Il Piano Triennale di Azioni Positive sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione e costituirà un allegato del Piano integrato.

Piano discusso e approvato dal CUG nella riunione del 11 gennaio 2022.

Pavia, 11 gennaio 2022

La presidente
Prof.ssa Carolina Castagnetti

Allegato 1: Tabella azioni positive

Obiettivo		Indicatore	Target
Bilancio di genere Destinatari: ricercatori/trici tipo A e B	1	Monitoraggio procedure concorsuali svolte nell'anno 2021 per ricercatore/trice tipo A e B	Presentazione relazione si/no
Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere Destinatari: tutti	1	Aggiornamento Vademecum	Aggiornamento si/no
Linee guida per le pari opportunità negli eventi scientifici Destinatari: tutti	1	Aggiornamento linee guida	Aggiornamento si/no
Sportello d'ascolto Destinatari: personale tecnico-amministrativo	1	Monitoraggio attività	Monitoraggio si/no
	2	Questionario gradimento	Somministrazione questionario si/no
Telelavoro Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Potenziamento n° postazioni	N° postazioni 2022 > n° postazioni 2021 si/no
	2	Azioni di sensibilizzazione sul tema	Invio comunicazione ai dirigenti e responsabili sul tema si/no

Smartworking Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Questionario SW Conferenza nazionale CUG	Somministrazione questionario Relazione risultati	si/no si/no
Laboratorio disabilità Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Mappatura delle attività lavorative svolte dai dipendenti disabili e individuazione degli aspetti organizzativi e lavorativi problematici	Mappatura attività + difficoltà	si/no
	2	Definizione e attuazione di interventi per migliorare il benessere lavorativo delle persone con disabilità	Definizione piano di intervento	si/no
	3	Monitoraggio degli interventi svolti	Svolgimento monitoraggio	si/no
Welfare Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Promozione attività e progetti	Promozione	si/no
Seminari e formazione Destinatari: tutti	1	Organizzazione interventi formativi per il personale sulle tematiche di competenza del CUG	Interventi formativi	si/no
Agili ad Agio Destinatari: tutti	1	Sviluppo del progetto	Promozione	si/no
Indagini per il personale Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro	1	Indagine SLC 2022	Svolgimento indagine SLC	si/no
	2	Indagine SLC – interventi migliorativi	Attuazione interventi migliorativi	si/no

	3	Indagine B.O.	Svolgimento indagine B.O.	si/no
	4	Indagine B.O. – interventi migliorativi	Attuazione interventi migliorativi	si/no
Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro, famiglie del personale	1	Promozione Concorso Letterario “Caratteri di donna”	Attività promozionale	si/no
	2	Premio “Puntiamo i Tacchi”	Istituzione e sviluppo	si/no
	3	Mappatura docenza approccio di genere	Mappatura	si/no
	4	Incontri dottorandi/e e assegnisti/e per promozione cultura di genere	Svolgimento incontri	si/no
	5	Rinnovo protocollo rete antiviolenza	Azioni definite nel protocollo	si/no
	6	Gender Equality Plan (GEP)	Monitoraggio azioni intraprese	si/no
	7	Prevenzione della violenza di genere: Educare al rispetto	Azioni definite nel progetto	si/no

	7	TODES	Revisione procedura accesso carriera ALIAS	si/no
Comunicazione Destinatari: tutti	1	Attività di comunicazione per iniziative CUG	Attività di comunicazione	si/no
	2	Aggiornamento sito web CUG	Aggiornamento sito web CUG	si/no
Networking Destinatari: tutti	1	Ampliamento rete di collaborazione con il territorio e con CUG nazionali	Ampliamento rete	si/no
Modifica regolamento CUG	1	Aggiornamento regolamento CUG	Aggiornamento regolamento CUG	si/no