UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

Università degli Studi di Trieste

ANNO 2015

L'articolo 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "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", prevede che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La Relazione è organizzata nei seguenti capitoli:

- Pari opportunità, differenze e discriminazioni di genere
  - Studentesse e studenti
  - Personale tecnico e amministrativo
  - Personale docente
  - Organi di governo dei Dipartimenti
  - Organi di governo dell'Ateneo
- Pari opportunità e disabilità
  - Studenti e studentesse con disabilità e con Disturbi specifici dell'apprendimento
  - Dipendenti con disabilità
- Formazione
  - Personale tecnico e amministrativo
- "Benessere organizzativo"
  - Personale tecnico e amministrativo
- L'attività della Consigliera di Fiducia
- Conciliazione lavoro-famiglia

PARI OPPORTUNITA', DIFFERENZE E DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Il "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" (DL n.198, 2006, art.48) prevede la predisposizione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di piani di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne e per promuovere l'inserimento delle donne nei settori in cui sono sotto-rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore ai due terzi.

Studentesse e studenti.

Nell'AA 2015-16, 14.773 persone sono iscritte all'Università di Trieste: il 56,2% sono donne e il 43,8% uomini. Tra chi si laurea, il 59,2% sono donne e il 40,8% sono uomini.
La distribuzione per genere nei Dipartimenti (Tabella 1) indica la persistenza del fenomeno della segregazione orizzontale: Dipartimenti come Fisica, Ingegneria e Architettura, Matematica e Geoscienze hanno una presenza di donne appena uguale o inferiore al 30%, mentre in altri Dipartimenti - DSCF, DSV, IUSLIT e soprattutto DISU -, è la presenza maschile ad essere minoritaria.

Tabella 1: Percentuali di donne e uomini iscritti e laureati nei Dipartimenti.

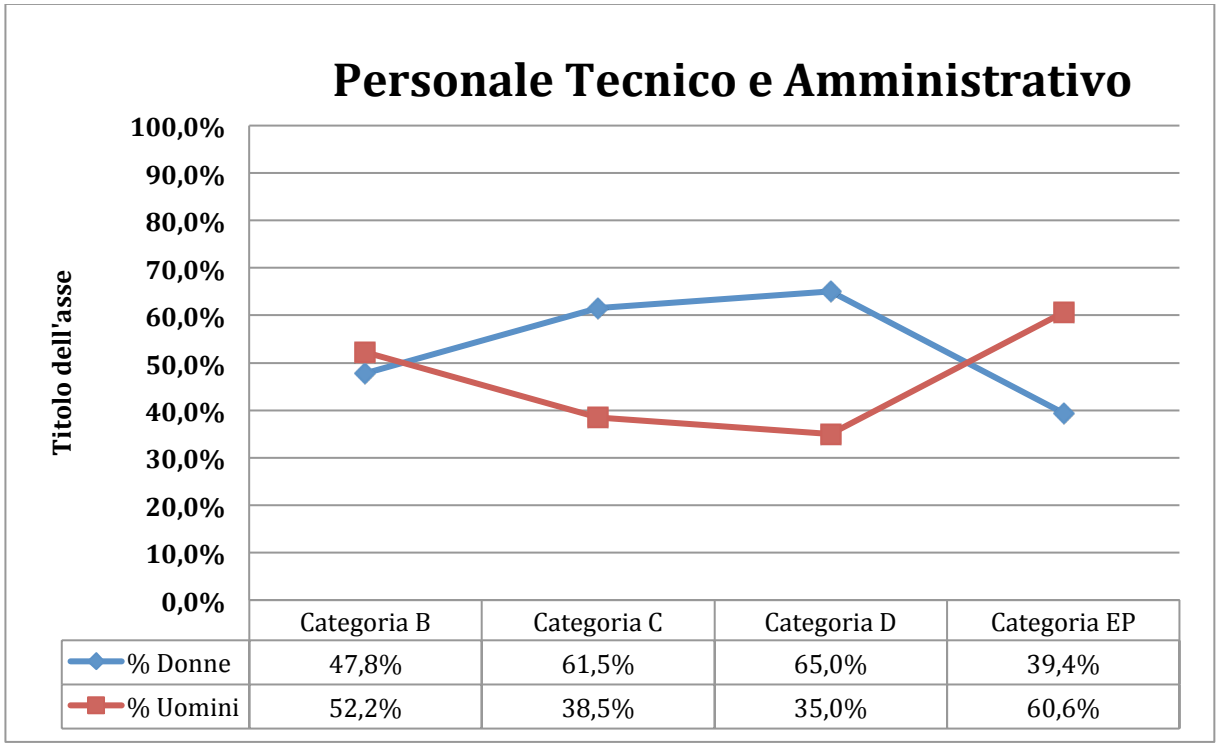
Dipartimento	% Donne iscritte 2015/16	% Uomini iscritti 2015/16	% Donne laureate 2015	% Uomini laureati 2015
FIS	26,4%	73,6%	29,5%	70,5%
DIA	24,2%	75,8%	24,8%	75,2%
DMG	35,8%	64,2%	31,0%	69,0%
DSCF	69,2%	30,8%	66,9%	33,1%
DSV	66,3%	33,7%	68,6%	31,4%
DEAMS	45,4%	54,6%	49,7%	50,3%
IUSLIT	72,3%	27,7%	72,9%	27,1%
DISPES	50,8%	49,2%	58,3%	41,7%
DISU	76,3%	23,7%	80,8%	19,2%
DSMCS	57,4%	42,6%	63,2%	36,8%
ATENEO	**56,2%**	**43,8%**	**59,2%**	**40,8%**

Un'analisi del profilo dei laureati/e (dati AlmaLaurea, anno di laurea: 2014) indica che le ragazze cumulano condizioni sociali più difficili o svantaggiate: vengono più spesso da fuori regione o da un altro paese; appartengono più spesso a una famiglia di classe operaia e hanno più spesso esperienze lavorative. Più spesso dei ragazzi hanno usufruito di borse di studio e hanno svolto periodi di studio all'estero. Nonostante la condizione più sfavorevole di partenza, si laureano più spesso in corso e con un voto di laurea leggermente più alto.
Una condizione di possibile svantaggio rispetto alla futura attività professionale è rappresentata dalla minore disponibilità a trasferirsi per motivi di lavoro.

Personale Tecnico e Amministrativo (TA)

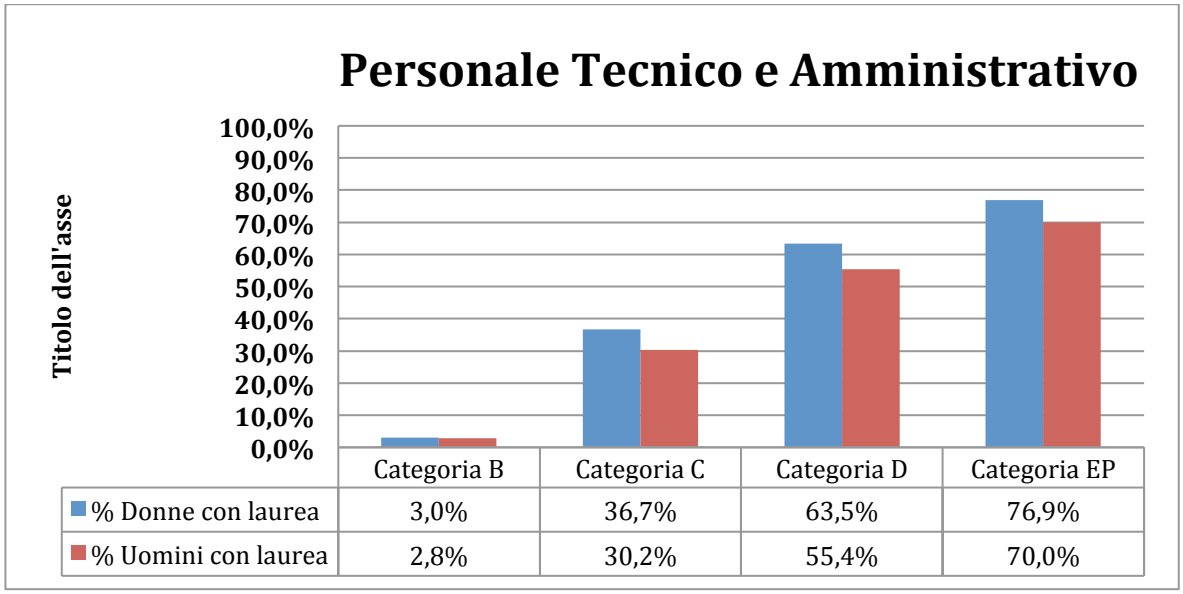
I dati relativi al personale TA indicano che, benché la maggioranza del personale di livello C e D sia di sesso femminile, la proporzione si inverte quando si passa alla categoria EP: in questa categoria, solo 13 su 33 dipendenti sono donne (Tabella 2). In tutte le categorie, le donne sono percentualmente più numerose ad avere la laurea (Tabella 3).

Tabella 2: Percentuali di donne e uomini nelle categorie del personale tecnico e amministrativo (TA).



	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP
% Donne	47,8%	61,5%	65,0%	39,4%
% Uomini	52,2%	38,5%	35,0%	60,6%

Tabella 3: Percentuali di laureati e laureate nelle categorie del personale tecnico e amministrativo (TA).

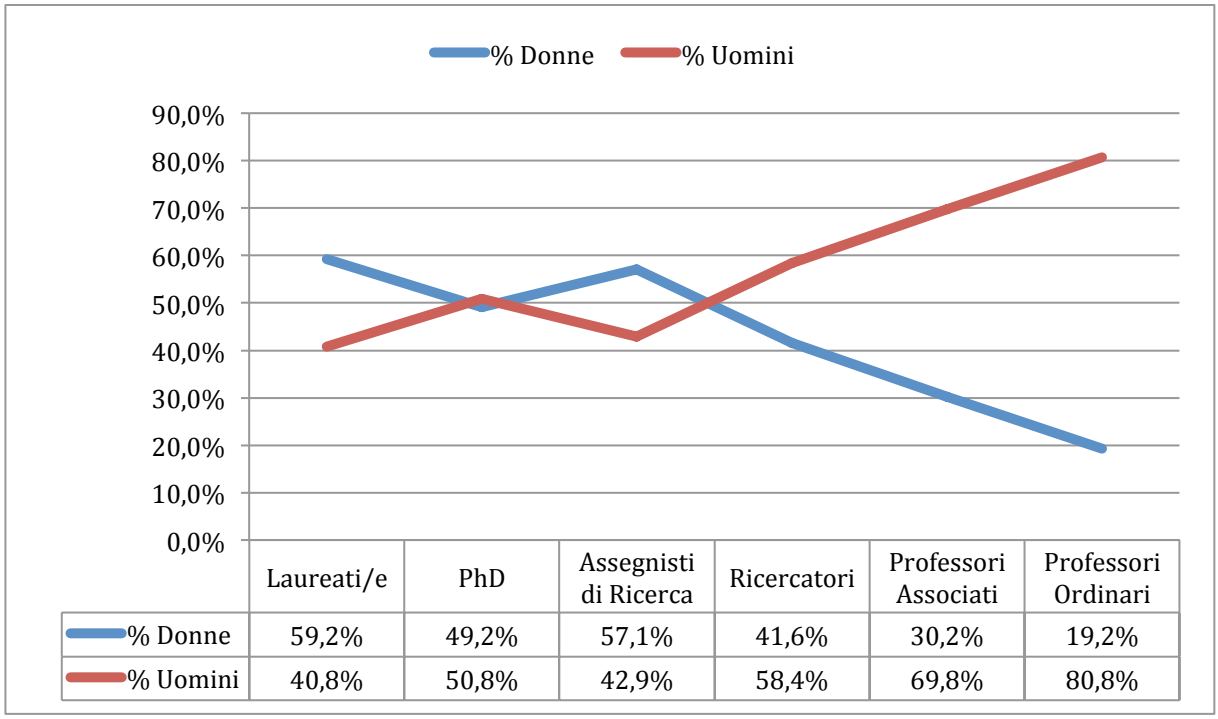


	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP
% Donne con laurea	3,0%	36,7%	63,5%	76,9%
% Uomini con laurea	2,8%	30,2%	55,4%	70,0%

Personale docente

I dati relativi al personale docente (aggiornati al 31/12/2015) indicano che, a fronte di una maggioranza di donne tra chi si laurea e tra chi ottiene un assegno di ricerca e una parità di genere tra i PhD, la distribuzione di genere tra i docenti è ancora fortemente disequilibrata a vantaggio maschile: sono uomini infatti il 58,4 dei ricercatori, il 69,8% dei professori associati e l'80,8% dei professori ordinari. Nella categoria degli ordinari, quindi, la proporzione di donne non raggiunge neppure il 30% del totale (Tabella 4).

Tabella 4: Percentuali di donne e uomini nelle categorie di laureati, ricercatori e docenti.



	Laureati/e	PhD	Assegnisti di Ricerca	Ricercatori	Professori Associati	Professori Ordinari
% Donne	59,2%	49,2%	57,1%	41,6%	30,2%	19,2%
% Uomini	40,8%	50,8%	42,9%	58,4%	69,8%	80,8%

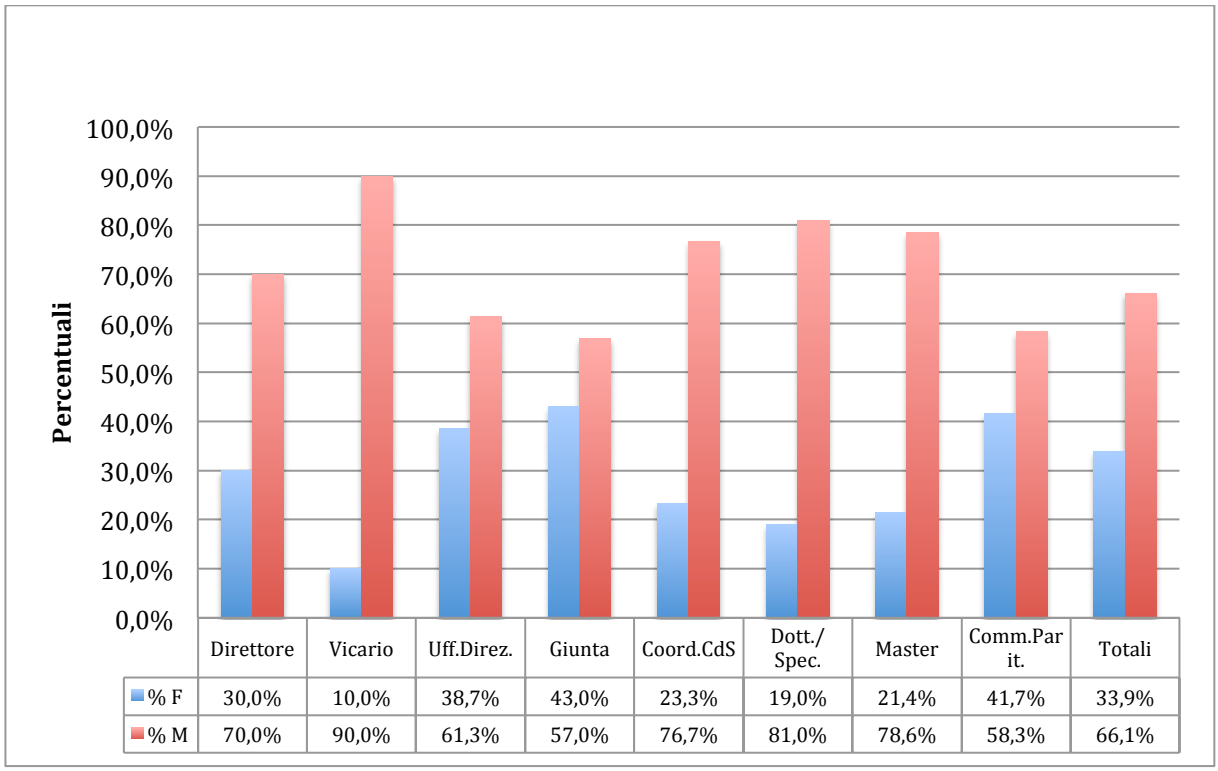
Organi di governo dei Dipartimenti

Per descrivere la distribuzione di genere negli organi di governo dei Dipartimenti, sono stati considerati:

- il Direttore
- il Direttore vicario
- l'Ufficio di Direzione
- la Giunta
- il Coordinamento dei Corsi di Laurea, dei Dottorati o Scuole di specialità, dei Master
- la Commissione paritetica.

Nell'insieme, 1/3 dei componenti dei vari Organi è di sesso femminile. Alcune figure apicali (Direttore e Direttore vicario) e alcuni Organi (Coordinatori di Corsi di Laurea, Dottorati, Scuole di specialità, Master) sono tuttavia prevalentemente maschili o a composizione prevalentemente maschile (Tabella 5).

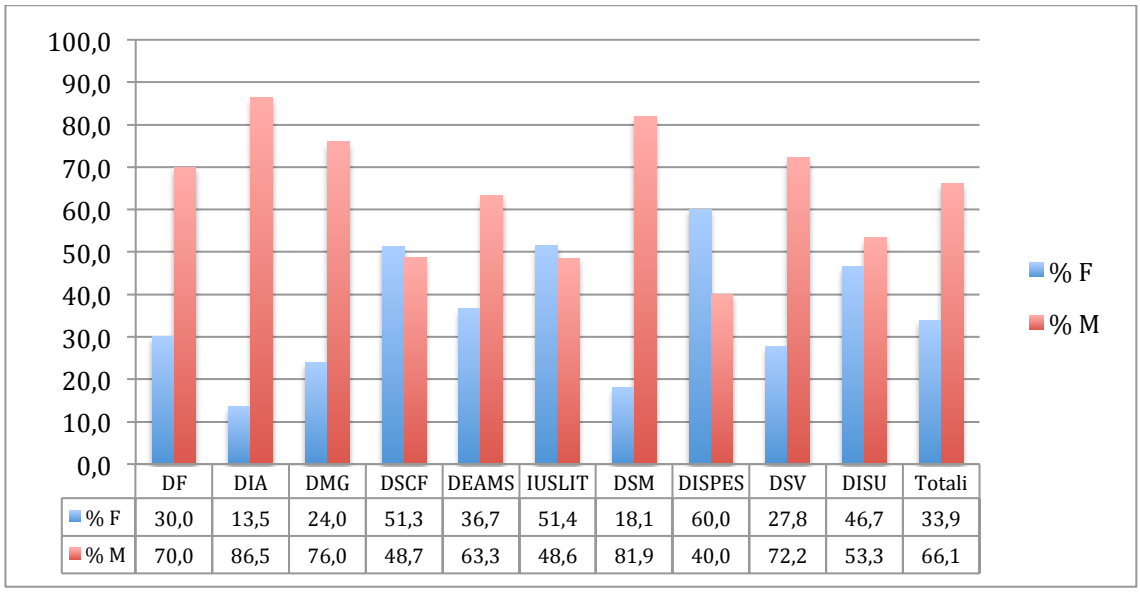
Tabella 5: Percentuali di donne e uomini negli organi di governo dei Dipartimenti.



	Direttore	Vicario	Uff.Direz.	Giunta	Coord.CdS	Dott./ Spec.	Master	Comm.Par it.	Totali
% F	30,0%	10,0%	38,7%	43,0%	23,3%	19,0%	21,4%	41,7%	33,9%
% M	70,0%	90,0%	61,3%	57,0%	76,7%	81,0%	78,6%	58,3%	66,1%

Considerando i vari Dipartimenti, sono retti da uomini in misura superiore ai due terzi, i Dipartimenti di Fisica, Ingegneria e Architettura, Scienze Mediche e Scienze della Vita (Tabella 6).

Tabella 6: Percentuali di donne e uomini negli organi di governo in ogni Dipartimento.



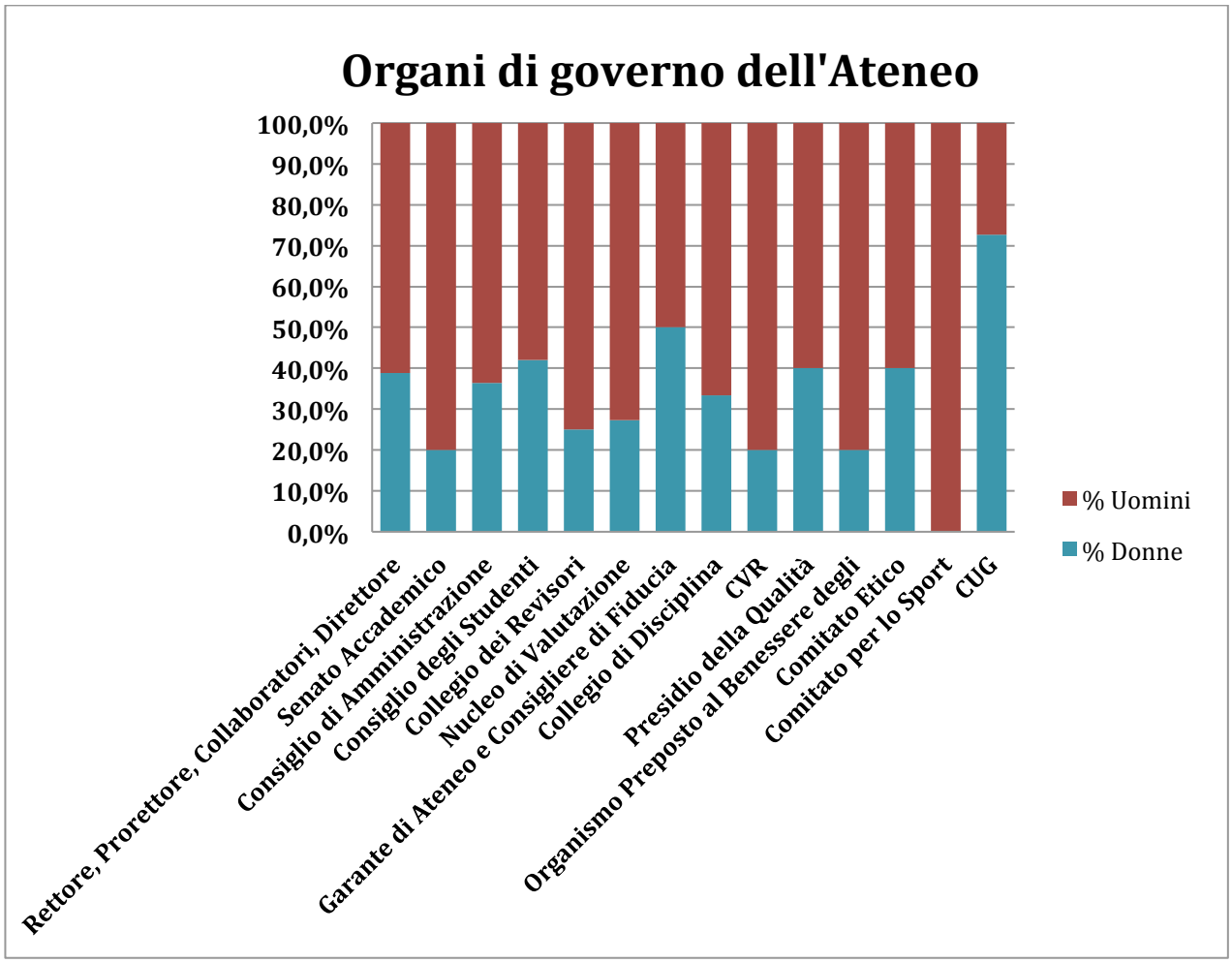
	DF	DIA	DMG	DSCF	DEAMS	IUSLIT	DSM	DISPES	DSV	DISU	Totali
% F	30,0	13,5	24,0	51,3	36,7	51,4	18,1	60,0	27,8	46,7	33,9
% M	70,0	86,5	76,0	48,7	63,3	48,6	81,9	40,0	72,2	53,3	66,1

Organi di governo dell'Ateneo

La distribuzione di genere negli organi di governo dell'Ateneo è fortemente sbilanciata in favore del genere maschile (Tabella 7).
Eccetto che nel CUG (72,7% di donne) e per le due figure di garanzia (il garante di Ateneo è un uomo, la Consigliera di fiducia una donna), negli altri organi la presenza di donne è inferiore al 50%; in alcuni organi (Senato, Collegio dei Revisori, Nucleo di Valutazione, CVR, Organismo preposto al Benessere degli animali) le donne non raggiungono neppure un terzo dei componenti. Un caso particolarmente grave è il Comitato per lo Sport, composto esclusivamente da uomini.

Tabella 7: Donne e uomini negli Organi di governo.

Organo	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini
Rettore, Prorettore, Collaboratori, Direttore Generale	7	11	38,9%	61,1%
Senato Accademico	4	16	20,0%	80,0%
Consiglio di Amministrazione	4	7	36,4%	63,6%
Consiglio degli Studenti	32	44	42,1%	57,9%
Collegio dei Revisori	1	3	25,0%	75,0%
Nucleo di Valutazione	3	8	27,3%	72,7%
Garante di Ateneo e Consigliere di Fiducia	1	1	50,0%	50,0%
Collegio di Disciplina	3	6	33,3%	66,7%
CVR	3	12	20,0%	80,0%
Presidio della Qualità	2	3	40,0%	60,0%
Organismo Preposto al Benessere degli Animali	1	4	20,0%	80,0%
Comitato Etico	2	3	40,0%	60,0%
Comitato per lo Sport	0	7	0,0%	100,0%
CUG	8	3	72,7%	27,3%


Organi di governo dell'Ateneo
100,0%
90,0%
80,0%
70,0%
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
Rettore, Prorettore, Collaboratori, Direttore
Senato Accademico
Consiglio di Amministrazione
Consiglio degli Studenti
Collegio dei Revisori
Nucleo di Valutazione
Garante di Ateneo e Consigliere di Fiducia
Collegio di Disciplina
CVR
Presidio della Qualità
Organismo Preposto al Benessere degli
Comitato Etico
Comitato per lo Sport
CUG
% Uomini
% Donne

PARI OPPORTUNITÀ E DISABILITÀ

Studentesse e studenti con disabilità e con Disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) (AA 2014-15)

Nell'AA 2014-15, le studentesse e studenti con disabilità iscritti nel nostro Ateneo sono:

- iscritti/e a Corsi di Studio: 133 studenti e studentesse con invalidità >66% e 44 con invalidità <66%
- iscritti/e a Corsi di dottorato: 1, con invalidità > 66% e 1 con invalidità < 66%.

Delle studentesse e studenti disabili (invalidità >66%):

- 22 presentano disabilità visiva
- 3 presentano disabilità uditiva
- 44 presentano disabilità motorie
- 7 presentano disabilità mentali.

Le/i rimanenti presentano altri tipi di disabilità; alcuni studenti/studentesse presentano anche disabilità multiple.

Per quanto riguarda i Disturbi specifici dell'apprendimento (DSA):
Sono iscritti/e a Corsi di Studio: 35 studenti e studentesse con DSA.
Sono iscritti/e a Corsi di dottorato: 1 studente/studentessa con DSA.

Supporti offerti dall'Università di Trieste agli studenti con disabilità. Il Servizio Disabilità, nato in base a in base alla legge 17 del 1999 "Integrazione e modifica della legge - quadro 5 febbraio 1992, n.104 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" e al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 aprile 2001, ai fini dell'integrazione degli studenti universitari con disabilità, è un sevizio di accoglienza, informazione e ascolto degli studenti con disabilità che intendono frequentare, o che lo stanno già facendo, l'Università degli Studi di Trieste .

Tale servizio svolge le seguenti funzioni:

- accoglimento e orientamento (il servizio fornisce informazioni sia di persona che telefonicamente e via e-mail) agli interessati e le loro famiglie per la valutazione delle necessità dello studente o studentessa e la più adeguata programmazione dei servizi per il supporto e l'autonomia nel percorso di studi;
- assistenza nelle pratiche burocratiche (test di ammissione, immatricolazione, domande di esonero tasse, prenotazioni esami, richiesta tempi supplementari, compilazioni questionari sulla sicurezza, piani di studi , richieste alloggi ARDISS , tessere mensa etc.);
- accompagnamento e tutorato (servizi che consentono agli studenti e studentesse di superare le difficoltà legate alle condizioni di disabilità);
- scansione testi in formato alternativo da quello cartaceo (elaborati in formato: PDF, OCR Word, etc.);

- offerta in comodato d'uso di ausili didattici; il servizio mette a disposizione, postazioni informatiche, apparecchi per la registrazione, video ingranditori, PC portatili e tablet, Barre braille Bluetooth , scanner etc.;
- fornitura del servizio di trasporto (con mezzi attrezzati per studenti con disabilità motorie e non autonomi nella deambulazione).

Tasse universitarie. Per le studentesse e studenti con disabilità certificata pari o superiore al 66% o con riconoscimento di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 1 della Legge 104/1992 l'Ateneo prevede l'esonero totale da tasse e contributi. Gli aventi diritto possono iscriversi versando esclusivamente l'imposta di bollo (euro 16,00), tramite apposito bollettino.

Per gli studenti con disabilità certificata compresa tra il 45% e il 65%, la quota dei contributi da versare, in base al valore dell'ISEE per l'Università, è ridotta del 50%.

Servizi dedicati. Tutti le studentesse e studenti possono usufruire dei servizi presentando al Servizio Disabilità una richiesta, tramite un modulo cartaceo preposto, che sarà esaminato da una Commissione di Valutazione. In base alla certificazione fornita e alla valutazione dello/la studente/ssa, la Commissione individuerà la soluzione ottimale, insieme all'interessato/a, per garantire la possibilità di intraprendere efficacemente un percorso di studio su misura delle sue possibilità.

Criticità segnalate. Riguardo a segnalazioni di episodi di discriminazione o difficoltà nel rispetto dei diritti, gli Uffici non segnalano particolari criticità.

Per quanto riguarda le barriere architettoniche, sono pervenute solo alcune segnalazioni. Più frequenti sono le segnalazione di interruzione temporanea del servizio di elementi impiantistici (ascensori, montascale) peraltro ricorrenti per questo tipo di elementi, soprattutto quando l'utilizzo non è continuo. In questi casi, gli Uffici sollecitano interventi di manutenzione, la cui immediatezza dipende tuttavia del contratto di servizio che l'Università ha stipulato.
Il problema si risolverà con un vero e proprio Piano di Accessibilità al quale gli Uffici e la Delegata per la Disabilità stanno già lavorando; entro la primavera sarà installata la prima mappa tattile e sperabilmente partiranno il progetto e i lavori di sistemazione di due dei varchi più frequentati, coinvolgendo oltre che gli Uffici dell'Università anche il Comune e Trieste Trasporti.
Tuttora va segnalato che il sito istituzionale non risponde alle norme di accessibilità (legge Stanca) e alle indicazioni per la fruibilità da parte di tutti.

Dipendenti con disabilità.

I dati si riferiscono alla situazione delle persone con disabilità, ai sensi della Legge 68/'99, "Norma per il diritto al lavoro dei disabili".
Fino a Ottobre 2015 erano in servizio 45 dipendenti con disabilità (ex art. 1 L 68/'99), 21 donne e 24 uomini. La quasi totalità delle colleghe e dei colleghi prestano servizio a Trieste; un solo dipendente afferisce alla sede di Gorizia. Le colleghe ed i colleghi afferiscono a tre diverse categorie: B, C, e D (Tabella 1).

Tabella 1

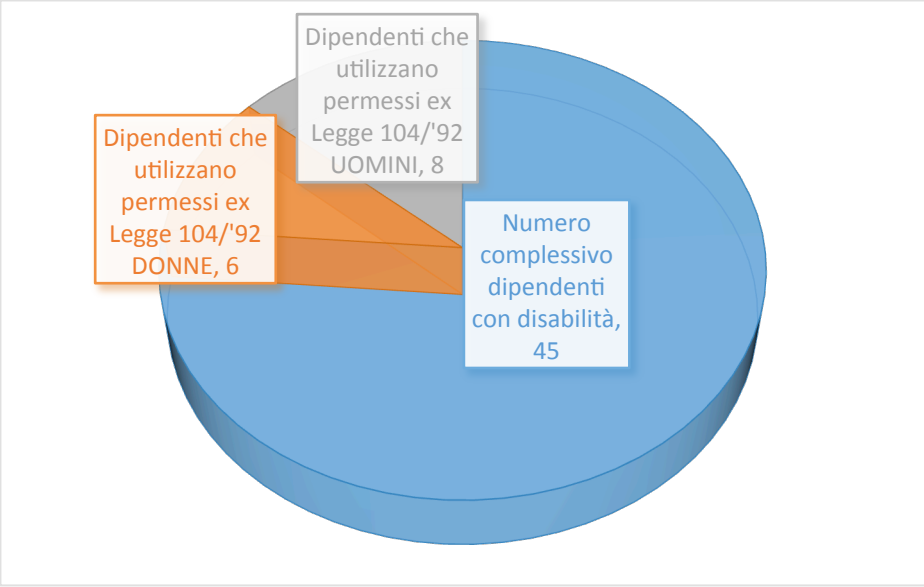
Totale	B	C	D
45	23	20	2

Tra i colleghi e le colleghe in servizio, una parte si trova in situazione di gravità (come definita dall'art. 3 comma 3 della legge 104/'92). Da Novembre 2015, a causa di due cessazioni, il numero si è ridotto a 43 dipendenti. I dati tengono conto anche della collega e del collega cessati in corso d'anno.

A queste persone è riconosciuta la possibilità di usufruire di 3 giorni di permessi al mese, o di utilizzare la riduzione di orario giornaliera (pari a 2 ore al giorno in condizioni di full time).

Le persone che si trovavano in questa situazione, tra quelle inserite come lavoratori e lavoratrici disabili nel corso del 2015, sono state 14 (a seguito di due cessazioni a fine 2015 il numero delle persone in stato di gravità è passato a 12 unità, 5 donne e 7 uomini).

Tabella 2



Supporti offerti ai dipendenti con disabilità. Il nostro Ateneo già da molti anni mette in atto delle azioni specifiche a sostegno delle persone con disabilità. Tali azioni sono di due tipi:

- supporto individualizzato
- servizi dedicati

Supporto individualizzato. Dal 2010 è stata individuata una unità di personale (attualmente inserita nell'ufficio gestione del personale T.A.) per supportare le colleghe e i colleghi con disabilità in modo da ottimizzare il loro inserimento lavorativo.

L'attività di supporto, che in fase iniziale può prevedere l'individuazione degli ausili più idonei e la sede di lavoro più adatta (soprattutto rispetto alle barriere architettoniche) può durare, laddove necessario, lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

Richieste più frequenti:

- organizzazione dei servizi offerti dall'Ateneo (trasporti e accompagnamento);
- aiuto per sbrigare le proprie pratiche amministrative;
- supporti per frequentare i corsi di formazione (es. individuazione e preparazione, assieme ai docenti, del materiale per le didattiche alternative, organizzazione per predisporre i dvd dei corsi di formazione per chi non avesse la possibilità di seguire i corsi in aula);
- supporto agli uffici per individuare i compiti più adatti.

Servizi dedicati. Tutte le persone con gravi disabilità motorie (certificate ex art. 3 c. 3, L. 104/'92) possono usufruire di un servizio di trasporto e accompagnamento da e per il proprio posto di lavoro e per i luoghi dove si tengono le attività di formazione.

Criticità segnalate. Le uniche segnalazioni che sono pervenute all'ufficio personale sono state relative a discriminazioni strutturali.

Sono molti i fattori che concorrono ad un buon inserimento lavorativo. Il supporto individualizzato e i servizi dedicati, che il nostro Ateneo ha da molto tempo messo in atto, rappresentano un supporto per il personale disabile in servizio.

Il recente miglioramento tecnologico (si pensi alla sintesi vocale per i non vedenti) ha facilitato l'inserimento di alcune persone; tuttavia, purtroppo, ne ha messe in difficoltà altre. Negli ultimi anni, infatti, molti lavori sono via via scomparsi e molti altri, che fino a poco tempo fa si compivano manualmente, devono ora essere svolti utilizzando programmi informatici, non sempre accessibili a persone con alcune disabilità.

Questo cambiamento ha creato particolare difficoltà a chi non riesce ad utilizzare alcuni programmi informatici e trovandosi in una condizione di pluri-disabilità (es. motoria e sensoriale) ha minori capacità residue.

Queste difficoltà rappresentano la sfida che molte Amministrazioni, tra le quali il nostro Ateneo, si trovano attualmente ad affrontare nell'ambito dell'inserimento lavorativo delle persone più vulnerabili.

Azioni future relative soprattutto alle barriere architettoniche. La condizione di fruibilità degli spazi dell'Ateneo triestino presenta ancora oggi alcune criticità in relazione a barriere fisiche spesso ancora insuperabili, nonostante gli interventi susseguitisi nel tempo e che hanno concentrato gli sforzi degli uffici tecnici per la garanzia di accessibilità degli edifici, almeno per quelli interessati dalle attività didattiche.
Le maggiori criticità risiedono nella difficoltà di garantire con continuità l'opportuna manutenzione dei dispositivi meccanici che consentono il superamento delle barriere architettoniche presenti sia in spazi esterni che in spazi interni del comprensorio di Piazzale Europa; alcune disfunzioni sono state portate all'attenzione degli Uffici anche in altre sedi, e gli interventi per superare queste difficoltà a volte si sono sviluppati in tempi molto lunghi che hanno accentuato la condizione di disagio di alcune persone disabili, impossibilitate a

muoversi – anche in autonomia quando possibile – negli spazi di lavoro, di studio e di lezione.
Per far fronte all'adeguamento alle esigenze degli studenti e dei lavoratori disabili, l'Ateneo ha deciso di definire un nuovo progetto globale di "accessibilità", che mira a privilegiare interventi volti a sostenere la dignità personale, il successo formativo e l'autonomia dello studente, in un ambiente dotato di elementi facilitatori che supportino il perseguimento dell'obiettivo.
A tal fine il progetto prevede interventi:

- per adeguare alle normative vigenti in materia di abbattimento delle barriere (architettoniche e sensoriali) i luoghi di studio e lavoro e per favorire la raggiungibilità dei comprensori in cui sono dislocati gli edifici, secondo i più avanzati standard dell'Inclusive & Universal design - accessibilità degli spazi -;
- per favorire l'orientamento e il wayfinding nell'ottica di promuovere una mobilità quanto più possibile autonoma delle persone, lavorando ad un sistema di segnaletica fruibile da tutti gli utenti - accessibilità alle informazioni-;
- per favorire il trasferimento delle conoscenze attraverso una didattica più inclusiva - accessibilità ai contenuti.

Questo lavoro, avviato già alla fine del 2015, sarà svolto con la collaborazione di diversi attori che siederanno ad un tavolo tecnico interdisciplinare e multiscalare, rappresentativo di tutte le categorie di fruitori (studenti e studentesse con disabilità, personale TA con disabilità, responsabili dell'Ufficio Sicurezza e Prevenzione, Ufficio Disabilità e DSA, componenti dello staff del Rettore).

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Nel 2015, il 67,5% delle/dei dipendenti dell'Università di Trieste ha seguito una formazione. Questa percentuale include anche i corsi obbligatori sulla Sicurezza (D.lgs 81, 2008).

Sesso	**Dipendenti in servizio**	**Dipendenti formati**	**Percentuale dipendenti formati**
F	409	319	78,0%
M	274	142	51,8%
TOTALE	**683**	**461**	**67,5%**

Genere. Nel 2015, il 78% delle dipendenti e il 51,8% dei dipendenti ha partecipato a formazioni.

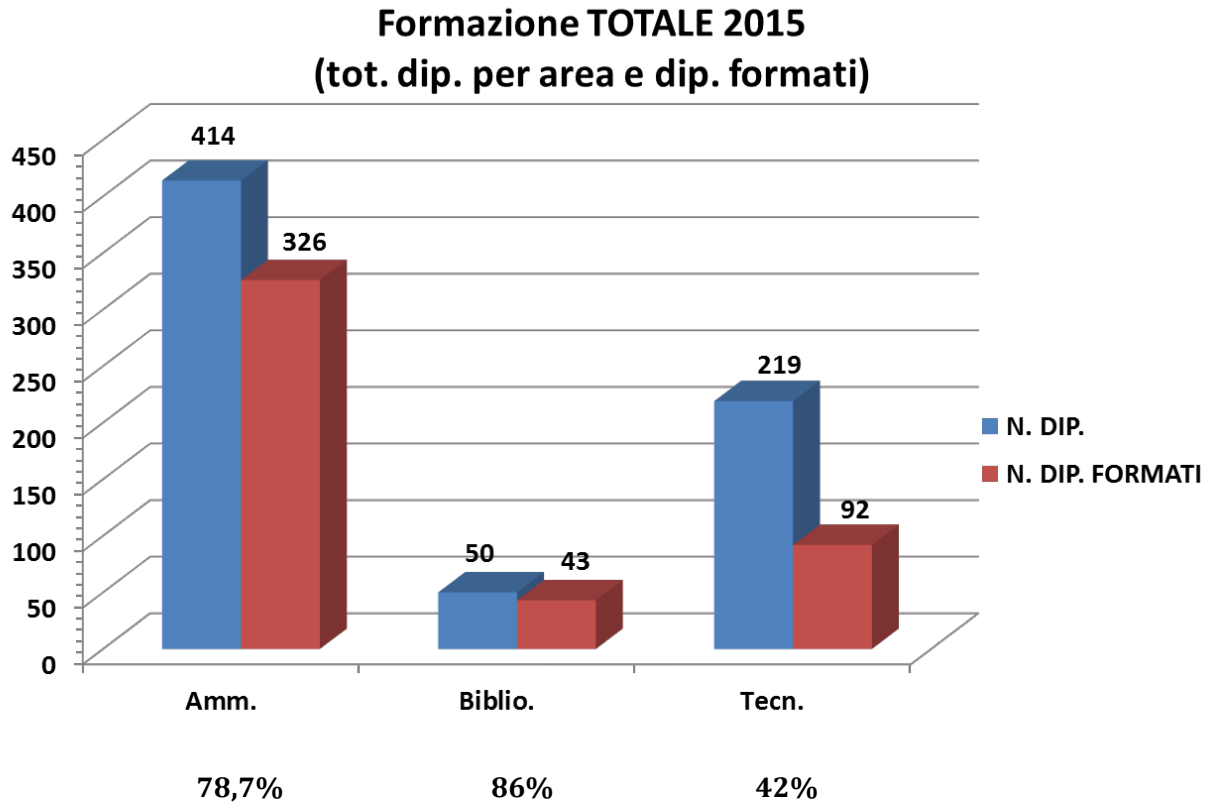
In totale, sono stati svolti 149 corsi, 60 in sede e 89 fuori sede, per un totale di 1.903 ore di formazione.
Hanno partecipato 1.179 dipendenti; il numero di dipendenti che è stato formato è di 461 (ogni dipendente poteva seguire più corsi).

	Totali	**Di cui in sede**	**Di cui fuori sede**
N° corsi	149	60	89
N° ore formazione	1.903	354	1.549
N° partecipanti	1.179	1.027	152
N° dipendenti formati	461	444	86

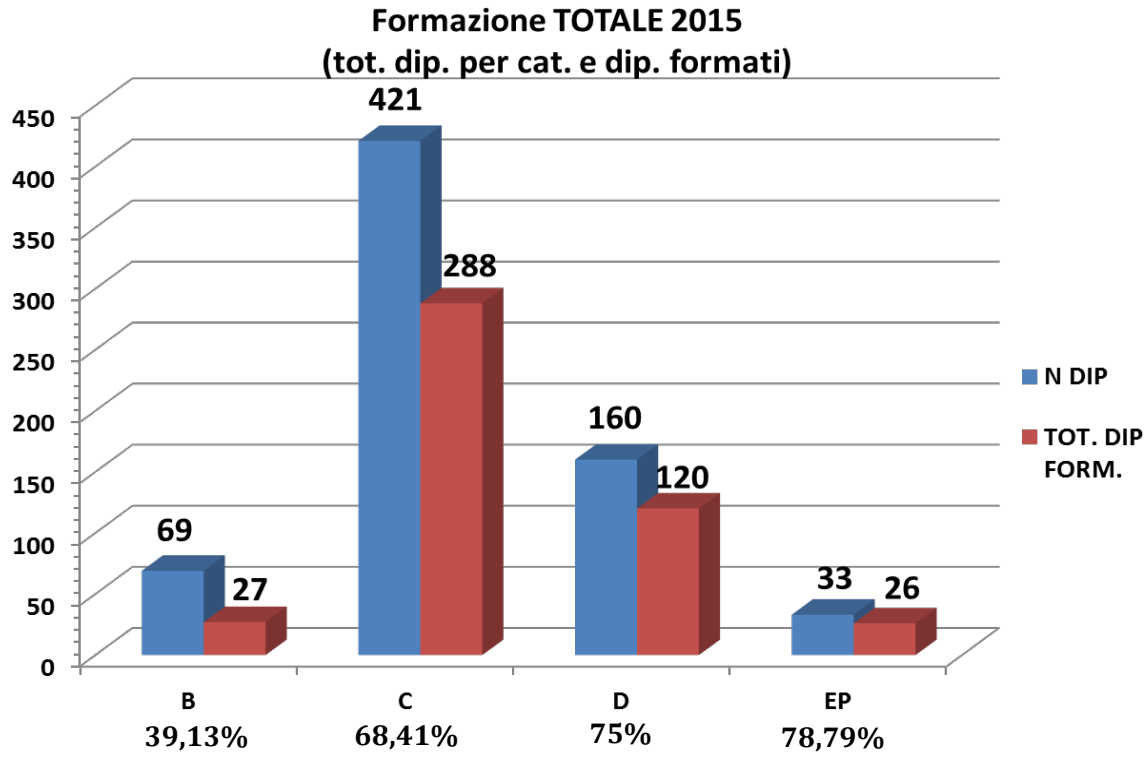
Tematiche svolte:

- Alta formazione manageriale
- Biblioteche
- Comunicazione
- Contabilità e finanza
- Informatica
- Lingua straniera
- Pari opportunità
- Risorse umane
- Ricerca
- Sicurezza
- Valorizzazione del know-how

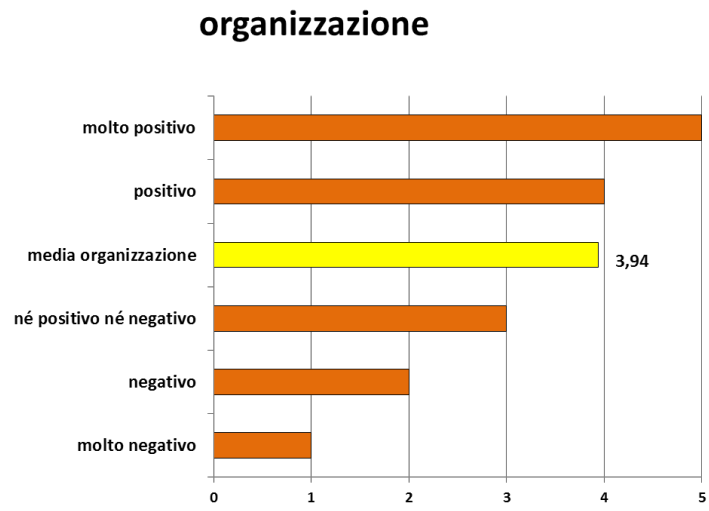
Aree di lavoro. Ha fatto una formazione, il 78,8% del personale amministrativo, l'86% di quello impiegato nelle Biblioteche e il 42% del personale tecnico.

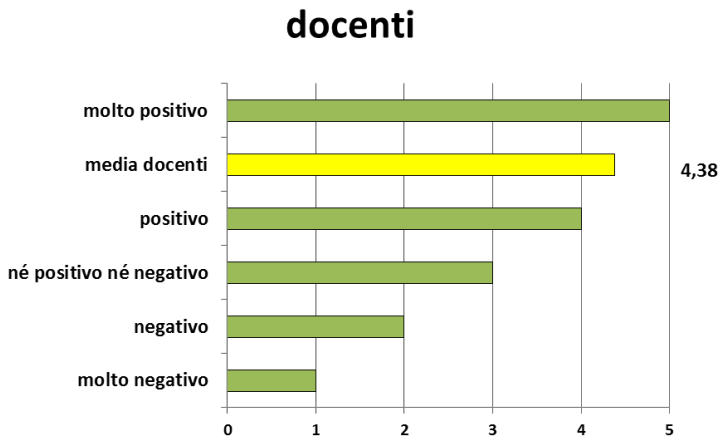


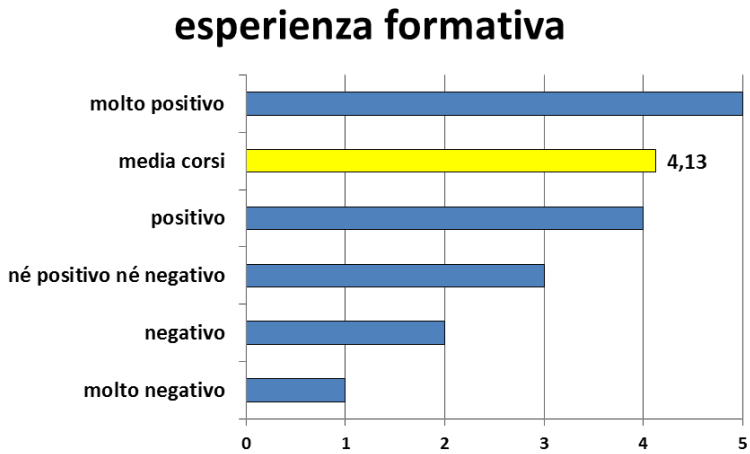
Categorie professionali. La percentuale di dipendenti formate/i cresce in funzione della categoria professionale.



Valutazione dei corsi fatta dalle/dai dipendenti che hanno partecipato.







IL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

L'art.14, comma 5 del D.lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, sulla base di modelli forniti dalla CiVIT-ANAC, curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.
Nel sistema Universitario i compiti dell'OIV sono svolti dal Nucleo di Valutazione.

Anche nel 2015, il Nucleo di Valutazione dell'Università di Trieste ha promosso un'indagine sul Benessere organizzativo. L'indagine ha lo scopo di raccogliere le opinioni del personale tecnico e amministrativo relative all'organizzazione lavorativa con lo scopo di migliorarla e di "individuare leve per la valorizzazione delle risorse umane".

I risultati dell'indagine 2015 sono stati tempestivamente presentati al personale dell'Ateneo in un'Assemblea il 15 marzo 2016. La relazione del Nucleo di Valutazione con i risultati e i relativi commenti è pubblicata nell'apposita sezione della pagina amministrazione trasparente: http://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=benessere.

Nella presente Relazione, riportiamo sinteticamente i commenti espressi in proposito dal Comitato Unico di Garanzia e approvati nella seduta dell'11 marzo 2016.

Tasso di risposta
Il tasso di risposta risulta piuttosto basso (50%), inferiore rispetto a quello dell'indagine dell'anno precedente (60%). Alcune possibili spiegazioni:

- comunicazione scarsamente tempestiva o efficace dei risultati dell'inchiesta 2014 e delle eventuali azioni migliorative messe in atto dall'Amministrazione; sentimento di scarsa utilità dell'indagine vissuto da parte delle/dei dipendenti;
- in una parte delle/dei dipendenti, preoccupazione per l'anonimato, suggerita anche dalle molte risposte mancanti nelle domande sulle caratteristiche socio-demografiche;
- L'inchiesta è stata svolta in un momento di transizione relativo alla riorganizzazione, che ha visto momenti di difficoltà.

Possibili azioni:

- migliorare la comunicazione tra Amministrazione e Dipendenti.
- in occasione della prossima inchiesta, migliorare l'informazione sulla protezione dell'anonimato.

Insoddisfazione del personale
I risultati principali indicano che, nell'insieme, il personale ha dato una valutazione più negativa rispetto all'anno precedente sui temi su cui è stato chiamato ad esprimersi.
I temi che hanno raccolto maggior insoddisfazione (media inferiore a 3 e/o peggioramento rispetto all'anno precedente) da parte del personale Tecnico e Amministrativo, sono i seguenti:

- Un vissuto di scarsa valorizzazione - economica ma non solo- del proprio lavoro e di scarsa valorizzazione del merito;
- Percezione di scarsa chiarezza del sistema di valutazione; molti/e dipendenti percepiscono una mancanza di equità nelle valutazioni e nelle azioni che possono conseguirne;

- Percezione di scarsa possibilità di sviluppo professionale e quindi di realizzazione anche personale sul luogo di lavoro;
- Percezione di scarsa chiarezza degli obiettivi di lavoro, e, più in generale, degli obiettivi dell'organizzazione;
- In generale, circolazione insufficiente delle informazioni.

Percezione di scarsa equità, di insufficiente valorizzazione e dell'assenza di un possibile miglioramento della propria professionalità: questi, in estrema sintesi, i nodi forse più problematici espressi da una parte consistente del personale tecnico-amministrativo. Si tratta di temi centrali per la loro importanza nel valutare le condizioni di lavoro, che possono avere conseguenze negative sulla motivazione, il rendimento, ma anche il benessere psicofisico di lavoratrici e lavoratori.

Commenti su alcuni punti specifici
Le risposte agli items relativi al mobbing e alle molestie sembrerebbero indicare una situazione ottimale, che contrasta tuttavia con le segnalazioni informali di questi problemi. E' possibile che la genericità della formulazioni delle domande da una parte e la preoccupazione per l'anonimato dall'altra spieghino questi risultati.
Su mobbing e molestie potrebbe essere opportuno svolgere un'inchiesta ad hoc, come si è fatto in molte università.
Per quanto riguarda l'ambito delle Discriminazioni, il personale non riporta discriminazioni quanto ad appartenenza sindacale, politica, religiosa, etnica, linguistica, di orientamento sessuale. Maggiormente problematici appaiono tuttavia due ambiti: il genere (formulato come "identità di genere") e l'età, vista come un ostacolo alla valorizzazione. La discriminazione di genere è nota, obiettivamente riscontrabile nell'analisi delle carriere, e non specifica di questo Ateneo. La percezione di una discriminazione basata sull'età (ageism) preoccupa anche data l'età piuttosto avanzata del personale tecnico e amministrativo dell'Università di Trieste (il 54% ha più di 50 anni, e il 91% ha più di 40 anni): ciò significa che buona parte del personale rischia di condividere sentimenti o inquietudini relative alla propria svalorizzazione.

Il Comitato Unico di Garanzia ha formulato alcune proposte:
- Sviluppare ed implementare un sistema di valutazione del merito il più possibile efficace, trasparente e condiviso.
- Promuovere esperienze formative e valorizzanti, con un sistema trasparente di selezione delle candidature.
- Accrescere le competenze del personale in posizione di autorità (secondo i casi: Direttori e Segretari di Dipartimento. Responsabili di Settore, di Staff, valutatori) attraverso la formazione sui seguenti temi:
    - valutazione del personale
    - leadership, valorizzazione e gestione del personale
    - mobbing e molestie.
- Migliorare e promuovere la comunicazione in Ateneo, a tutti i livelli.

RELAZIONE DELL'ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Secondo semestre anno 2015

A cura della Consigliera di Fiducia, Dott.ssa Giovanna Galifi

Premessa

La sottoscritta Giovanna Galifi è stata incaricata di svolgere la consulenza in qualità di Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Trieste, in quanto risultata vincitrice della relativa selezione.

L'incarico, di durata biennale, è stato conferito per la durata di 24 mesi a far data dal 1° luglio 2015 e sino al 30 giugno 2017.

Come previsto dal Codice di Condotta che regola i compiti e l'attività dell'incarico ricoperto, si redige e presenta la presente relazione in merito alla attività prestata nel corso dell'anno 2015. (A tal riguardo, si evidenzia come, sin dal precedente mandato, la Direzione dell'Ateneo abbia sempre chiarito che il termine per la consegna della relazione, indicato nel Codice di Condotta a fine ottobre, debba essere correttamente inteso a fine anno solare. In occasione dell'avvio di questo secondo mandato si è chiesto nuovamente chiarimento a riguardo ed è stato, nuovamente, ribadito che la relazione dovrà essere presentata in relazione all'anno solare. Pertanto, questa relazione viene riferita all'anno solare 2015. Il termine indicato nel Codice rientra tra quegli elementi dello stesso che andranno sottoposti a correzione in occasione della novellazione del Codice stesso).

Ruolo e compiti della Consigliera di Fiducia risultano indicati nel Codice di Comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona. In particolare, si prevede che **"Il Consigliere presti la sua assistenza, nell'ambito di applicazione del codice, a tutela di chiunque si ritenga vittima di una molestia, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo. Il Consigliere è delegato dall'Ateneo a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie e a contribuire alla soluzione del caso."**

Inoltre, nello stesso Codice si prevede che la Consigliera di Fiducia **"Propone azioni e iniziative di formazione e informazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà di tutte le persone all'interno dell'Università".**

<u>Attività svolta</u>

In ragione della esperienza maturata in precedenza all'interno dell'Ateneo e grazie alla disponibilità in tal senso riscontrata, si è voluto prestare la propria attività in raccordo sia con il Comitato Unico di Garanzia che ha sostituito, subentrandone nei compiti i preesistenti Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul mobbing, che con la Direzione dell'Ateneo.

In particolare, per quanto concerne il CUG, il raccordo è stato tenuto con la Presidente Prof.ssa Patrizia Romito.

È proprio il Codice di Condotta che prevede e raccomanda, pur nel massimo riserbo delle questioni trattate, una collaborazione, necessaria ed indispensabile per assicurare efficacia dell'operato.

Organizzazione dell'attività

Il momento iniziale e nel contempo fondamentale per poter avviare qualsiasi attività di consulenza, informazione o semplicemente ascolto qualificato e sostegno di chi si ritenga violato nella propria dignità di lavoratore o studente, all'interno dell'Ateneo, è quello del contatto.
Come previsto dal contratto, ho assicurato lo svolgimento dell'attività che mi compete attraverso sia la presenza in sede che la costante reperibilità, in primis per il mezzo del contatto con posta elettronica.
Si è fatto in modo di garantire che la presa di contatto fosse quanto più possibile semplice, immediata possibile, continuando le modalità già avviate e consolidate nel corso del precedente mandato.
Pertanto sono state individuate le seguenti modalità:

- **contatto via posta elettronica** attraverso invio di una mail a una casella dedicata consigliera.fiducia@units.it;
- **contatto telefonico**;
- **incontro personale** presso la sede individuata in Ateneo, nelle giornate e ore preventivamente comunicate.

Va, altresì, evidenziato che un canale fondamentale, sebbene informale, assai utilizzato è stato quello del tramite assicurato dalla Presidente e dai componenti del CUG che si sono fatti, in molti casi, portavoce della presenza dell'Ufficio della Consigliera in Ateneo così da assicurarne la più ampia conoscenza.

Benessere e Attività della Consigliera di Fiducia.

Parlare di benessere comporta l'ingresso a tutto campo in una dimensione estremamente vasta e complessa. Se, come dice la stessa parola, ben-essere (e non ben-stare!) attiene alla dimensione più profonda, intima e ontologica della persona, è chiaro che elementi, fattori, condizioni e variabili riferibili al benessere possono essere e sono le più varie. Lo dimostra il questionario dell'ACAT (ex Civit) all'interno del quale trovano spazio quesiti volti ad indagare ambiti di riferimento estremamente ampi. Il benessere di un individuo all'interno di un contesto lavorativo dipende in larga misura dalla dimensione relazionale esistente (o non esistente), dalla qualità e solidità della stessa, e dalle implicazioni che ne conseguono. Ma in un contesto lavorativo, come è ben facile comprendere, la dimensione relazionale, pur fondamentale, non può e non può essere la sola, né, tantomeno, oserei dire, può essere quella principale. Se così fosse, difatti, si rischierebbe di stravolgere la dimensione lavorativa facendola divenire al pari del tempo che si dedica alla propria vita personale. Non va mai dimenticato, difatti, che in un contesto lavorativo vi è una relazione fondante basata sulla prestazione di lavoro richiesta e fornita; per dirla in altre parole, in ogni contesto lavorativo, vi è una fitta rete di diritti e doveri che legano, in un sinallagma funzionale, le posizioni delle varie parti.
In un contesto lavorativo, dunque, al fine di assicurare una dimensione di benessere di quanti operano al suo interno, risultano fondamentali elementi quali, ad esempio, il luogo di lavoro, (che oltre che sicuro deve risultare rispondente a una serie di requisiti che lo rendano non solo funzionale ma armonico), la distanza dal luogo di lavoro al domicilio del lavoratore, l'accessibilità dello stesso, ed ancora, il carico di lavoro (che dovrà essere ben ponderato ed equilibrato in relazione sia al singolo individuo che al gruppo dei lavoratori), la percezione dell'equità nel trattamento che si riceve, la autorevolezza e la capacità gestionale dei superiori, e così via.

Non va mai dimenticato che la sensazione di benessere nel contesto di lavoro non può mai essere disgiunta dallo stato di benessere o malessere personale.
È questo un punto sul quale, molto spesso, i lavoratori che avvertono, segnalano, denunciano uno stato di malessere, non riflettono. Gli individui non sono mai a compartimenti stagni. Ciò che si vive nei luoghi di lavoro si riflette nel vissuto personale e il vissuto personale ha una incidenza immediata, diretta, nel contesto lavorativo.
La Consigliera di Fiducia ha quale focus del proprio intervento non tanto il benessere, che pure rimane l'obiettivo finale al quale tendere, bensì il malessere degli individui.
All'interno dell'Ateneo di Trieste è chiamata a occuparsi del malessere dei lavoratori così come degli studenti. Per quanto concerne i lavoratori, in tale categoria devono intendersi rientrare tutti coloro che hanno un collegamento con l'Ateneo, basato su di una prestazione professionale indipendentemente dal fatto che si tratti di personale tecnico amministrativo, docente, ricercatore, strutturato o non strutturato, a tempo determinato o indeterminato. Allo stesso modo, per studenti si intendono tutti coloro che partecipino, anche in via temporanea (come nel caso di semplici moduli all'interno di percorsi più complessi) ai percorsi proposti all'interno dell'offerta formativa dell'Ateneo.
In particolare, il Codice di Condotta dell'Ateneo, nel riferirsi alle forme di malessere, utilizza il termine molestie. All'articolo 5 del Codice, difatti, si prevede che il Consigliere è delegato a fornire consulenza e assistenza **"alla persona oggetto di molestie e a contribuire alla soluzione del caso".**
Non a caso si parla di **molestie:** l'intento, difatti, è quello di valorizzare la dimensione soggettiva dell'aggressione subita. Nelle molestie, difatti, come noto, a differenza delle discriminazioni ed anche del mobbing, giuridicamente configurato, a venire in rilievo non è tanto l'azione in sé quanto il sentire del soggetto che vive l'aggressione.
La Consigliera, pertanto, non è chiamata a valutare se l'aggressione di per sé abbia rilevanza oggettiva quanto, quanto meno in via principale, intervenire per contribuire alla soluzione del caso. E la soluzione, evidentemente, può trovare vie ben differenti a seconda del caso trattato. In alcune ipotesi, sarà necessario mettere in sicurezza da eventi e soggetti esterni il soggetto che si è rivolto alla Consigliera; in altri casi sarà sufficiente stabilire, insieme, una strategia per abbassare o, meglio ancora, eliminare il conflitto in essere.
Va evidenziato che il "**campione di riferimento**" che si ottiene, in riferimento alle segnalazioni pervenute non è di per sé oggettivamente significativo. Il numero delle persone che si rivolgono alla CdF, difatti, è talmente inconsistente, se riferito al'intera comunità di lavoratori e studenti dell'Ateneo, da non potersi ritenere che possa essere ritenuta una "massa critica". Inoltre, è essenziale ricordare sempre che la CdF incontra singoli e peculiari casi che denotano criticità. Non vi è mai una visione d'insieme che possa scaturire in ragione dell'esame dei casi trattati. Pur tuttavia, se non dati oggettivi, certo suggestioni e indirizzi possono pervenire laddove la medesima segnalazione venga evidenziata in maniera reiterata da differenti persone.

Rispetto al mandato precedente, si possono evidenziare le seguenti peculiarità.

- ✓ Il numero delle persone che fanno riferimento alla Consigliera di Fiducia è sensibilmente aumentato. Questo dato deve essere inteso nel senso che oggi, rispetto a tre anni fa, la figura della Consigliera di Fiducia è assai più conosciuta. Molto hanno contribuito, in tal senso, anche gli incontri pubblici, formativi e informativi, che nei vari anni sono state realizzate. In particolare, evento fondamentale per la conoscenza della figura della Consigliera è stata la giornata di formazione, aperta a tutto l'ateneo, realizzata nell'estate del 2013.

- ✓ **Se prima a rivolgersi alla CdF era solo personale Tecnico Amministrativo, ora vi è anche personale docente.**
- ✓ Vi è un **consistente aumento delle persone di genere maschile** che si rivolgono alla Cdf. In passato il divario era notevole, con una forte maggioranza di donne rispetto agli uomini. Ora un terzo degli utenti sono di genere maschile.

Continuano, peraltro, a non rivolgersi alla CdF gli studenti.

Per quanto riguarda le segnalazioni, va detto che come per il passato non si sono verificare segnalazioni di molestie in senso stretto (ovvero molestie sessuali).
Nella maggioranza dei casi, vengono segnalati conflitti con superiori e/o colleghi.

In particolare le segnalazioni possono distinguersi per ampie aree di riferimento:

- **problematiche di carattere generale;**
- **problematiche di carattere personale**.

Nel primo caso le problematiche che vengono segnalate hanno o ritengono di avere una rilevanza per più soggetti.
Nel secondo caso, invece, la problematica inerisce o si riferisce solo alla persona che la segnala e non ha una immediata ripercussione sulla condizione di altri soggetti.
A ben guardare ogni relazione compromessa o critica influisce sul clima e conseguentemente sul benessere organizzativo all'interno del contesto di lavoro. Vi sono, peraltro, casi nei quali il riflesso è immediato, in quanto la criticità colpisce più soggetti, ed altri in cui è solo derivato.
Caso tipico di problematica di carattere personale è data dai casi di c.d- incompatibilità **ambientale**; si tratta, invero, di un modo elegante per asserire che per una data persona è divenuto ormai insostenibile, per le più varie ragioni, rimanere all'interno di un dato contesto di lavoro. In questi casi, risolta la situazione, il più delle volte, facendo ricorso a una semplice mobilità, il clima torna a rasserenarsi.
Caso tipico in cui si ritiene essere una problematica di carattere generale è quella dei cambiamenti organizzativi importanti che vanno a ripensare e in qualche modo rivoluzionare un intero contesto di lavoro. In questi casi è facile che avvenga che da più parti si avverta un senso, più o meno accentuato, di disagio, timore, malessere.
È chiaro che i cambiamenti portando con sé una carica innovativa che non può non spaventare. Se semplicemente un trasloco di abitazione è considerato nella vita delle persone un evento fortemente traumatico è chiaro che una riorganizzazione non può non impattare fortemente sui lavoratori. I cambiamenti vanno accompagnati proprio per evitare che possano impattare negativamente su coloro che ne sono destinatari. Ma in un'organizzazione di lavoro complessa, il ruolo di accompagnamento del e al cambiamento è posto in capo a numerosi soggetti. Ai vertici innanzitutto ma non solo. Diversamente si tratterebbe di una riorganizzazione top down, calata dall'alto e come tale destinata a esiti se non infausti quanto meno incerti. Le vere riorganizzazioni sono quelle che passano attraverso fasi di condivisione e accompagnamento. All'interno dell'Ateneo Triestino la riorganizzazione è stata seguita, da quanto mi è stato chiarito, con grande attenzione al fine di porre in essere un processo condiviso se non addirittura concertato. Nei miei primi due anni di mandato c'era già il sentore della riorganizzazione e il timore che ne derivava mi veniva spesso rappresentato da più soggetti. Anche durante questo mandato sono state rappresentate inizialmente problematiche relative alla riorganizzazione. Ma in ragione dei numeri ridotti di quanti hanno rappresentato tali problematiche è ben difficile pensare che la riorganizzazione, peraltro ancora in atto, possa rappresentare una forte criticità. Deve essere accompagnata, certo. Ma l'impegno in tal senso va chiesto a tutti coloro che possono avere voce in capitolo quali, tra gli altri, RSU, OO.SS., e a tutti gli apicali.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

- ✓ Operare nel senso di promuovere il senso di appartenenza nei confronti dell'Ateneo attraverso processi e azioni di:
  - o informazione;
  - o formazione;
  - o sensibilizzazione nei confronti di tematiche quali la tutela della dignità dei lavori, della parità (di genere ma non solo), di attenzione ai soggetti vulnerabili.
- ✓ Proseguire nell'azione di sviluppo delle competenze manageriali degli apicali.
- ✓ Intervenire laddove il sistema di regolamentazione interna presenta delle carenze (es. regolamento mobilità).

Elemento di maggiore importanza appare operare al fine di far crescere la attenzione nei confronti del **dovere di collaborazione** previsto dal Codice di Condotta.
Il benessere è un obiettivo che si persegue solo attraverso l'operato di tutti.

Appare fondamentale, a riguardo, promuovere, anche in seno a ciascuna unità organizzativa, ufficio, dipartimento, la piena coscienza e conoscenza del valore fondamentale, sia dal punto di vista giuridico che, prim'ancora, morale, civico ed etico, del dovere di collaborazione.

Procedure adottate: In nessuno dei casi seguiti è stata attivata la procedura formale. È sempre stato sufficiente il ricorso alla procedura informale. Va altresì detto che in alcuni casi, i segnalanti hanno evidenziato l'intento di avviare procedura giudiziale nei confronti dell'amministrazione.

Infine, si segnala l'urgenza, a parere della scrivente di novellare il Codice di condotta adeguandolo alla nuova organizzazione che prevede la presenza del CUG anziché dei preesistenti comitati Pari Opportunità e Prevenzione Mobbing.
Si è già avuto occasione di evidenziare questa urgenza ai vertici dell'Ateneo così come alla Presidente del CUG e risulta che sia in agenda.

Presentazione della Relazione.
La presentazione pubblica della presente Relazione è avvenuta, in forma assolutamente pubblica, in occasione della Assemblea convocata dall'Ateneo in data 15 marzo 2016.
Si è trattato di un evento non previsto dal Codice ma sintomo della grande trasparenza con la quale l'Amministrazione intende trattare le tematiche afferenti al benessere organizzativo in Ateneo.
Si ringrazia per l'opportunità data, pertanto, di presentare pubblicamente la relazione, nonché per l'attenzione prestata.
(Trieste, li 15 marzo 2016)

CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

Per delineare un primo quadro delle misure di conciliazione lavoro-famiglia, sono stati considerati i dati riguardanti: personale a tempo parziale (Part Time, PT); personale che fruisce dei permessi ex L.104; personale che fruisce di contributi economici per asili nido, mense scolastiche, servizi integrativi scolastici e centri estivi e personale che fruisce di contributi economici per spese d'istruzione.

Personale tecnico e amministrativo in part-time (PT)

Al 31/12/2015, 103 persone, in prevalenza donne (78,6%), usufruiscono del PT. Oltre il 50% dei part-time si riferiscono a donne che hanno scelto un PT all'83% (non fanno i rientri pomeridiani).

Tipo Part time	**F**	**M**	**Totale**
PT 50 % (18 ore/sett)	10	12	22
PT 66,67 %(24 ore/sett)	14	2	16
PT 83,33 %(30 ore/sett)	57	8	65
Totale complessivo	**81**	**22**	**103**

L'attuale numero dei dipendenti in part-time è inferiore alla soglia massima prevista dalla normativa, le richieste di trasformazione del regime orario sono sempre accolte.

Personale tecnico e amministrativo che utilizza permessi ex L.104

Secondo i dati aggiornati (aprile 2016), 92 persone, la maggioranza donne (73,9%), utilizzano i permessi ex L.104. In due terzi dei casi (65,2%), i permessi vengono utilizzati in favore di una persona anziana.

Utilizzo permessi ex L. 104	**F**	**M**	**Totale**
Per altri parenti	3	1	4
Per anziano	46	14	60
Per coniuge	5		5
Per figlio	5	1	6
Per sé stesso	9	8	17
Totale	**68**	**24**	**92**

Contributi economici per asili nido, mense scolastiche, servizi integrativi scolastici e centri estivi (2015)

Nel 2015, 94 dipendenti, nel 55,3% dei casi personale tecnico e amministrativo di sesso femminile, hanno usufruito di contributi per almeno una delle "voci" possibili.

Ruolo	**N. fruitori di almeno un contributo**		
	F	**M**	**Totale**
CEL	2	1	3
Pers. Docente di ruolo		2	2
Personale TA a t. det.	5	3	8
Personale TA a t. ind.	52	18	70
Ricercatori t. det.	2	2	4
Ricercatori t. ind.	2	5	7
Totale	**63**	**31**	**94**

I contributi vengono richiesti soprattutto per la mensa e per i centri estivi; meno frequentemente per asili nido e servizi integrativi scolastici.

Ruolo	**n fruitori contributi mensa**	**n fruitori contributi sis**	**n fruitori contributi nido**	**n fruitori contributi centri estivi**
CEL	2		1	
Pers. Docente di ruolo	2			
Personale TA a t. det.	4		4	4
Personale TA a t. ind.	39	18	8	42
Ricercatori t. det.	1		2	1
Ricercatori t. ind.	4	3	2	2
Totale	**52**	**21**	**17**	**49**

Contributi economici per spese d'istruzione

Nel 2015, 110 dipendenti, in prevalenza personale femminile tecnico-amministrativo, hanno usufruito di contributi per spese d'istruzione.

Ruolo	**N. fruitori contributi per spese d'istruzione**		
	F	**M**	**Totale**
CEL	1		1
Pers. Docente di ruolo	1	3	4
Personale T.A. a t. det.	5	2	7
Personale T.A. a t. ind.	73	20	93
Ricercatori t. det.		2	2
Ricercatori t. ind.	2	1	3
Totale	**82**	**28**	**110**

Da notare che tra i beneficiari di queste misure non sono inclusi co.co.co., dottorande/i e assegniste/i in quanto non rientrano tra il personale strutturato dell'Ateneo.

Trieste, 16 maggio 2016

Ringraziamenti

Si ringraziano tutte le persone e gli Uffici dell'Università di Trieste che hanno collaborato alla preparazione di questa Relazione, e in particolare:

- Componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni (CUG)
- Ufficio gestione Personale Tecnico e Amministrativo
- Ufficio Affari generali della didattica e diritto allo studio
- Unità di Staff Qualità Statistica e Valutazione
- Unità di Staff Organi Accademici
- Direttori e direttrici di Dipartimento
- Prof.ssa Ilaria Garofolo, Delegata per le Necessità didattiche speciali e disabilità
- Prof. Enrico Tongiorgi, Delegato per la Divulgazione scientifica all'epoca della stesura
- Dott.ssa Giovanna Galifi, Consigliera di Fiducia