



ALLEGATO 4

Piano Triennale di Azioni Positive 2025 – 2027 Aggiornamento

Sommario

1. Premessa e fonti normative.....	2
2. Aree di Azioni positive previste nel triennio 2025-2027-:	2
I – Area di Azioni: Diffusione della cultura dell’inclusione e del rispetto <i>attraverso la formazione, la sensibilizzazione, e la comunicazione</i> ;	3
II – Area di Azioni: Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività, Prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione.....	4
<input type="checkbox"/> Obiettivo: implementazione delle attività di coordinamento gestionale per l’integrazione dei regolamenti e unificazione dei Codici	4
<input type="checkbox"/> Obiettivo: Garanzia della rappresentanza di genere nelle commissioni giudicatrici impegnate nelle procedure di selezione per l’assunzione del personale PTA.	5
<input type="checkbox"/> Obiettivo: Garanzia della rappresentanza di genere nelle commissioni giudicatrici impegnate nelle procedure di selezione per il reclutamento dei Ricercatori Tenure Track (RTT).	5
III - Area di Azioni: <i>Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro</i>	5
<input type="checkbox"/> Obiettivo - Monitoraggio delle esigenze e della percezione del benessere lavorativo.....	5
<input type="checkbox"/> Obiettivo - Elaborazione di buone pratiche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....	6
<input type="checkbox"/> Obiettivo - Valorizzazione delle diversità e adeguamento alle necessità specifiche.....	6
3. Sintesi delle azioni e programmazione temporale	7
4. Allegato 1 - Quadro di sintesi delle azioni programmate, degli indicatori e forme di verifica e provvisoria indicazione della scansione temporale nel triennio	8



1. Premessa e fonti normative

Il D.Lgs. n. 198 del 2006, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246, all'art. 48, intitolato *Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*, ha stabilito che le amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive "tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". L'indicazione esplicita è che i piani favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nei settori e nei livelli professionali in cui queste sono sottorappresentate, specificamente nelle fasi di reclutamento e promozione.

Successivamente, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011. Ha ribadito che il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora* (CUG) è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze ad esso inizialmente attribuite dall'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dalla legge n. 183 del 2010. In particolare, per il compito propositivo, ha sottolineato il ruolo ricoperto nella formulazione, di concerto con l'Amministrazione delle proposte per il Piano triennale di azioni positive, e di successiva di verifica in ordine allo stato di attuazione dello stesso nella relazione annuale.

Si ricorda, inoltre, che per effetto del D.L. 80/2021 tutti i piani programmatici relativi alla organizzazione dell'Amministrazione sono stati all'accorpamento un unico: il *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO).

Di conseguenza anche il Piano delle azioni positive (PAP) 2025-2027 dell'Università degli studi Parthenope che si inserisce nel quadro normativo richiamato sopra, è stato assorbito nel PIAO, costituendone però una sezione ben identificata che è in allegato allo stesso.

Il presente piano triennale delle azioni positive è stato quindi redatto, in continuità con il precedente. Le azioni positive, in esso dettagliate, incentrate sulla equità di genere nel lavoro, sulla diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto, sulla prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione, sul benessere lavorativo al fine di potenziarne gli effetti saranno realizzate in sinergia con Comitato Unico di Garanzia.

Le tre aree di intervento principali sono individuate in continuità con politiche sin qui avviate dall'Ateneo, implementando le specifiche azioni:

1. **Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto attraverso la Formazione, sensibilizzazione, comunicazione;**
2. **Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività, Prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione;**
3. **Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro.**

Alcune delle azioni proposte sono attualmente in discussione negli attuali tavoli di trattativa tra Amministrazione, RSU. e OO.SS., oppure sono in agenda del Comitato Tecnico Scientifico a supporto delle azioni sui temi dell'inclusione e diversità.

2. Aree di Azioni positive previste nel triennio 2025-2027:

- I – Area di Azioni: **Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto attraverso la Formazione, la sensibilizzazione, e la comunicazione;**
- II – Area di Azioni: **Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività, Prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione**
- III – Area di Azioni: **Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro.**



I – AREA DI AZIONI: DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELL'INCLUSIONE E DEL RISPETTO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE, LA SENSIBILIZZAZIONE, E LA COMUNICAZIONE;

Quest'area di intervento si declina in macro-azioni, tra loro connesse: la formazione attraverso la promozione di un approccio di genere al linguaggio istituzionale, la sensibilizzazione, la semplificazione e integrazione dei regolamenti, l'unificazione dei Codici, e la diffusione e la comunicazione. Poiché è fondamentale che le regole in materia di non discriminazione, di pari opportunità, benessere organizzativo, inclusione siano chiare, conoscibili, e facilmente applicabili.

Con l'intento di diffondere in maniera capillare all'interno della comunità accademica una cultura del rispetto, dell'equità di genere e della valorizzazione delle differenze, sono stati individuati alcuni focus tematici ritenuti prioritari, entro i quali si svilupperanno specifiche attività di formazione e sensibilizzazione.

- **Obiettivo:** Sensibilizzare sui temi delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fine di promuovere una maggiore consapevolezza e conoscenza della cultura del rispetto.

Descrizione delle azioni:

- a) realizzare prodotti informativi anche multimediali, per diffondere la cultura del rispetto e dell'inclusione, anche in collaborazione con il CUG e le rappresentanze studentesche;
- b) Aggiornare l'area tematica della parità, inclusione, benessere lavorativo presenti sul sito e in particolare la sezione relativa al CUG;
- c) dare maggiore rilievo alle giornate nazionali e internazionali quali 8 marzo (Giornata internazionale della donna), 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia), 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), 11 febbraio (Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza) promuovendo, anche in collaborazione con il CUG, convegni e manifestazioni tematiche con il coinvolgimento e la partecipazione sociale e civile non solo della comunità accademica ma anche della cittadinanza per la lotta contro le discriminazioni e le violenze, e la promozione dei diritti, del benessere, della salute psico fisica;
- d) organizzazione di incontri di approfondimento su comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro). L'azione è volta innanzitutto alla prevenzione – prima della gestione – dei fenomeni elencati;

Destinatari: Personale tecnico amministrativo, personale docente, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse.

Monitoraggio e verifica: Numero annuale delle iniziative attuate.

Fondi: Fondi di Ateneo (Fondi Amministrazione Centrale/Dipartimenti)

- Obiettivo: promuovere l'uso di un attento genere al linguaggio istituzionale

Descrizione dell'Azione:

A valle della pubblicazione e della diffusione delle Linee guida, redatte dal CUG, per l'utilizzo di un linguaggio attento alle differenze di genere, l'Ateneo intende focalizzare l'attenzione sull'effettiva messa in pratica di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio nei documenti, negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica. L'azione si estrinseca attraverso le sottrazioni seguenti:

- i. informazione/sensibilizzazione mediante incontri aperti anche alla collettività;
- ii. Revisione della modulistica.

Destinatari: Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato.



Indicatori: Elaborazione e pubblicazione online di materiale informativo e realizzazione degli incontri. Alla fine del triennio verifica dell'adozione di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti dall'Amministrazione.

Fondi: Fondi di Ateneo

II – AREA DI AZIONI: PARI OPPORTUNITÀ, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E INCLUSIVITÀ, PREVENZIONE DI POTENZIALI SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Gli interventi illustrati in questa area vanno nella direzione, da una parte, di creare una diffusa consapevolezza sulle condizioni che possono ostacolare una partecipazione alla vita universitaria basata su uguali opportunità e riconoscimento del valore degli individui; dall'altra di proporre misure e strumenti in grado di indirizzare l'Ateneo nel superamento di tali ostacoli.

- **Obiettivo:** implementazione delle attività di coordinamento gestionale per l'integrazione dei regolamenti e unificazione dei Codici

L'Ateneo con l'obiettivo di valorizzare la diversità di genere, garantire pari opportunità tra uomini e donne, adottando adeguate misure e interventi di prevenzione delle discriminazioni, in linea con le raccomandazioni fornite dalle linee guida in materia di Codici di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche dell'ANAC, approvate con delibera n. 177 del 19/02/2020 e recepite le modifiche apportate al Codice comportamento dei dipendenti pubblici dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 13/06/2023 ha da tempo adottato il Codice di Comportamento e il Codice Etico, visionabili sul [sito istituzionale](#), ed, alla luce del D.P.R. n. 81 del 13/06/2023, ha proceduto alla stesura di un testo unificato, il cui iter di approvazione, nella versione integrata dalle osservazioni della Commissione Regolamenti dell'Amministrazione, è ancora in fase di svolgimento ed, attualmente, sottoposto all'acquisizione del parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione, come previsto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001.

Azioni proposte:

Per il triennio di riferimento, a seguito dell'approvazione, in un'ottica di razionalizzazione dei processi e di miglioramento dei flussi informativi, si intende procedere all'implementazione delle attività di coordinamento gestionale.

Per l'Amministrazione è infatti prioritario individuare e promuovere i valori e i principi ritenuti essenziali per il perseguimento delle finalità istituzionali. Principi nei quali ogni membro della comunità universitaria deve operare, in accordo con i valori e i dettami del Codice, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, al servizio e alla cura dell'interesse pubblico, impegnandosi a promuovere e diffonderle gli stessi, al fine di realizzare un elevato livello di responsabilità di tutta la comunità accademica, regolando i conflitti di interesse e scoraggiando condotte eticamente non corrette o illecite, sia nelle relazioni interne all'Ateneo che nei rapporti con soggetti esterni che collaborano con l'amministrazione.

Destinatari: tutta la Comunità universitaria e soggetti esterni che collaborano con l'amministrazione

- **Indicatori per il monitoraggio annuale:** all'approvazione da parte degli organi di Governo del testo del nuovo Codice Unico di Ateneo, integrato con le suddette modifiche nuovo DPR.



Fondi: Fondi di Ateneo

- Obiettivo: Garanzia della rappresentanza di genere nelle commissioni giudicatrici impegnate nelle procedure di selezione per l'assunzione del personale PTA.

Azione: allineamento del regolamento interno alla normativa che prevede la garanzia, per il rispetto della composizione di genere nelle commissioni giudicatrici per il reclutamento del personale PTA in coerenza con quanto previsto dalla normativa in vigore.

Destinatari: personale dipendente dell'Università e coloro che partecipano a selezioni indette dall'Ateneo.

Indicatori: definizione per la composizione di commissioni giudicatrici, monitoraggio della loro applicazione

Fondi: Fondi di Ateneo

- Obiettivo: Garanzia della rappresentanza di genere nelle commissioni giudicatrici impegnate nelle procedure di selezione per il reclutamento dei Ricercatori Tenure Track (RTT).

Azione: Stesura del regolamento, per la composizione di genere nelle commissioni giudicatrici per il reclutamento dei Ricercatori Tenure Track (RTT) in coerenza con quanto previsto dalla normativa in vigore.

Destinatari: Coloro che partecipano a selezioni indette dall'Ateneo

Indicatori: definizione per la composizione di commissioni giudicatrici, monitoraggio della loro applicazione

Fondi: Fondi di Ateneo

III - AREA DI AZIONI: BENESSERE ORGANIZZATIVO, WELFARE AZIENDALE, CONCILIAZIONE DI TEMPI DI VITA E LAVORO.

L'Università degli Studi Parthenope ha tra i propri obiettivi la promozione della tutela della salute e del benessere lavorativo di coloro che appartengono alla comunità universitaria, secondo una prospettiva che valorizza l'inclusione e il rispetto delle differenze. La promozione della salute e del benessere non deve essere solo la rimozione degli effetti dei comportamenti dannosi, ma anche la prevenzione delle condotte potenzialmente pregiudizievoli, allineandosi alle *best practices* attuate in materia, al fine di tutelare coloro che appartengono alla comunità di Ateneo da forme di violenza morale e psicologica ed eliminare le più varie forme di discriminazione. Un ambiente di lavoro e di studio, ispirato ai principi di promozione del benessere dei lavoratori e all'eliminazione delle discriminazioni, è garanzia di sicurezza per le persone, si propongono iniziative che intendono prevenire il rischio da stress lavoro correlato, in coerenza con le disposizioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).

- Obiettivo - Monitoraggio delle esigenze e della percezione del benessere lavorativo

Le azioni proposte sono mirate a migliorare il benessere lavorativo e tutelare la salute dei destinatari, in coerenza con le esigenze manifestate dal personale relativamente all'organizzazione del lavoro in generale e nello specifico, alla salute delle persone, al rischio lavorativo, al contrasto a molestie e mobbing, all'attenzione agli spazi di lavoro e agli spazi intermedi, e alla conciliazione vita privata e lavoro.

Descrizione delle azioni:

- Somministrazione dei questionari nell'ambito del progetto GOOD PRACTICE, a cui l'Amministrazione aderisce, e/o questionari realizzati in ambiti di specifici progetti (es Benessere alimentare, opinioni degli studenti, AlmaLaurea ecc...)

- Elaborazione dei questionari;
- Estensione del bacino di indagine sul benessere lavorativo dell'intervento per stilare un quadro delle condizioni di tutta la comunità di Ateneo, basate su un metodo che consenta il più possibile la lettura disaggregata dei dati, secondo criteri da discutere in relazione alle finalità dello specifico sondaggio o della specifica parte del sondaggio.

Destinatari: Comunità universitaria

Monitoraggio e verifica: Verifica dell'avvenuta pubblicazione dei risultati delle indagini. Monitoraggio delle iniziative che l'Ateneo attua per incrementare i livelli di benessere del personale alla luce dei risultati emersi dai sondaggi.

Fondi: Fondi di Ateneo (Fondi Amministrazione Centrale/Dipartimenti)

- Obiettivo - Elaborazione di buone pratiche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azione: favorire la conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita professionale. Infatti, oggi questo è uno dei fattori che più incide sulle prestazioni lavorative e sulle progressioni di carriera in particolar modo delle lavoratrici, e ancora accade che il lavoro di cura, la genitorialità e i doveri derivanti dall'essere figli/e, non siano suddivisi in parti uguali tra i due generi. A ciò si deve aggiungere la mancanza di servizi complementari in grado di aiutare chi si trova ad affrontare questo tipo di problematiche.

Oggetto dell'azione è avviare e sperimentare nuove tipologie di organizzazione delle attività basate sulle forme di lavoro flessibili, che consentano di lavorare sugli obiettivi da raggiungere indipendentemente dal luogo di lavoro, incrementando produttività ed efficienza in ambito lavorativo e agevolando la conciliazione dei tempi di vita ed il benessere familiare.

A tal fine, l'Ateneo secondo quanto previsto dal D.L. n. 80/2021, ss.mm e dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, l'Ateneo ha previsto una specifica sezione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento di programmazione e pianificazione, nella quale si regola e organizza il lavoro agile all'interno dell'Ateneo, rendendo questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa una modalità stabile, ordinaria e organizzata che potrà diventare uno strumento di conciliazione vita-lavoro, ed avere ricadute positive sul benessere dei lavoratori oltre a essere uno strumento di innovazione organizzativa, di modernizzazione dei processi all'interno dell'Amministrazione stessa.

Infine, nell'organizzazione del lavoro agile, l'Ateneo continuerà a mostrare sensibilità ed attenzione nel tutelare le categorie fragili, consentendo lo svolgimento delle attività mediante flessibilità di orario e utilizzo del lavoro agile, purché le loro attività siano compatibili con lo svolgimento da remoto, avendo così cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Destinatari: Personale tecnico amministrativo.

Monitoraggio e verifica: monitoraggio e verifica dell'attuazione del regolamento per lo smart working e del tasso di adesione.

- Obiettivo - Valorizzazione delle diversità e adeguamento alle necessità specifiche

Per favorire l'inclusione occorre promuovere le buone pratiche rispettose delle disabilità, favorendo la riduzione progressiva delle barriere architettoniche secondo modalità socialmente inclusive che rendano marginali l'utilizzo di accessi secondari.



Descrizione delle azioni

- Implementazione progressiva di misure che consentano l'accesso in tutte le strutture dell'Ateneo delle persone con disabilità. L'accesso deve essere tendenzialmente pensato secondo modalità inclusive e non differenzianti.
- Potenziamento delle attività dello Sportello di ascolto e consulenza per studenti con DSA - attivo per le studentesse e gli studenti dell'Ateneo a cura del Prorettore al welfare per gli studenti e gestito in collaborazione con il referente amministrativo. Lo sportello è nato grazie al protocollo di intesa con l'AID -Associazione Italiana Dislessia.
- Individuazione di metodi di gestione del personale che sappiano valorizzare le diversità dei singoli dipendenti, interpretando in modo positivo la necessità di adattamento.

Destinatari: Personale tecnico amministrativo, personale docente dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse.

Monitoraggio e verifica: Verifica dell'attuazione dei percorsi inclusivi.

- Obiettivo: Potenziare lo Sportello di ascolto psicologico

Implementazione delle attività del punto di ascolto psicologico attualmente dedicato alle/agli studenti, estendendolo al personale tecnico-amministrativo, al personale docente e ricercatore, dottorandi/e, titolari di assegno di ricerca e borsisti/e di ricerca.

Destinatari: tutto il personale dell'Ateneo non attualmente incluso Indicatori: estensione dello sportello

Fondi: Fondi di Ateneo.

3. Sintesi delle azioni e programmazione temporale

Premettendo che non per tutte le azioni, data la loro natura, è possibile definire obiettivi annuali, si propongono comunque, indicazioni sulla tempistica delle azioni nel triennio (2025 -2027).

In allegato è riportato un quadro di sintesi delle azioni programmate, degli indicatori e forme di verifica e infine una provvisoria indicazione della scansione temporale nel triennio.

Una revisione puntuale della pianificazione sarà effettuata in relazione ai risultati raggiunti.



Allegato 1

Quadro di sintesi delle azioni programmate, degli indicatori e forme di verifica e provvisoria indicazione della scansione temporale nel triennio

AREE DI AZIONE	Indicatori/verifiche	Scansione temporale		
		2025	2026	2027
1. Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto attraverso la formazione, la sensibilizzazione, e la comunicazione				
<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornare l'area tematica della parità, inclusione, benessere lavorativo presente sul sito, e in particolare la sezione dedicata al CUG; 	Numero annuale delle iniziative attuate	X		
<ul style="list-style-type: none"> • Realizzare prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial; realizzare e diffondere interviste, articoli e report in materia di parità e inclusione da pubblicare sui media di Ateneo e che coinvolgono chi opera in Ateneo in vari ruoli; 		x		
<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare di incontri di approfondimento su comportamenti discriminatori, molestie (verbal e sessuali), mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro). L'azione è volta innanzitutto alla prevenzione – prima della gestione – dei fenomeni elencati; 		x		
<ul style="list-style-type: none"> • Dare rilievo nel sito di Ateneo alle maggiori giornate nazionali e internazionali dedicate in particolare alla partecipazione sociale e civile di tutti, alla promozione dei diritti, del benessere, della salute e della parità retributiva, e alla lotta contro le discriminazioni e le violenze 		X		
<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di un approccio di genere al linguaggio istituzionale Diffusione delle Linee guida a tutta la comunità universitaria, anche mediante incontri. 	Verifica dell'adozione di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti dall'Amministrazione	X		
<ul style="list-style-type: none"> • Revisione della modulistica 		X		



2. Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività, Prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione Azioni	Indicatori/verifiche	Scansione temporale		
		2025	2026	2027
<ul style="list-style-type: none"> implementazione delle attività di coordinamento gestionale per l'integrazione dei regolamenti e unificazione dei Codici 	Numero di regolamenti prodotti/revisionati	X		
<ul style="list-style-type: none"> stesura del regolamento interno per la Garanzia della rappresentanza di genere nelle commissioni giudicatrici impegnate nelle procedure di selezione per il reclutamento dei Ricercatori Tenure Track (RTT). 			X	
<ul style="list-style-type: none"> allineamento del regolamento interno alla normativa che prevede la garanzia, per il rispetto della composizione di genere nelle commissioni giudicatrici per il reclutamento del personale PTA in coerenza con quanto previsto dalla normativa in vigore. 				
3 - Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro.				
<ul style="list-style-type: none"> Somministrazione dei questionari realizzati nell'ambito di progetti a cui aderisce l'Amministrazione come il progetto GOOD PRACTICE per il monitoraggio delle esigenze e della percezione del B.O. 	Verifica dell'avvenuta pubblicazione dei risultati delle indagini. Monitoraggio delle iniziative che l'Ateneo attua per incrementare i livelli di benessere del personale alla luce dei risultati emersi dai sondaggi	X		
<ul style="list-style-type: none"> Elaborazione dei questionari 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Incentivare la lettura disaggregata dei dati, secondo criteri da discutere in relazione alle finalità dello specifico sondaggio, o della specifica parte del sondaggio, al fine di ottenere quadro generale della percezione del BO in Ateneo 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Elaborazione di buone pratiche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro applicazione di quanto previsto nella sezione del PIAO 	Numero di adesioni			
<ul style="list-style-type: none"> Valorizzazione delle diversità e adeguamento alle necessità specifiche attraverso: <ul style="list-style-type: none"> Implementazione progressiva di misure che consentano l'accesso in tutte le strutture dell'Ateneo delle persone con disabilità. L'accesso deve essere tendenzialmente pensato secondo modalità inclusive e non differenzianti. 	Attuazione dei percorsi inclusivi	X		
<ul style="list-style-type: none"> Attività dello Sportello DSA. 				
<ul style="list-style-type: none"> Individuazione di metodi di gestione del personale che sappiano valorizzare le diversità dei singoli dipendenti, interpretando in modo positivo la necessità di adattamento 				
<ul style="list-style-type: none"> Potenziare lo sportello di ascolto psicologico 	Numero di accessi	X		