



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

PIANO DELLA PERFORMANCE

Anno 2012

Art. 10, D.lgs. n. 150 del 27.10.2009

(Delibera del C.d.A. 22/3/2012)

INDICE

1. Premessa
2. Sintesi delle informazioni di interesse dei cittadini e degli *stakeholders*
Identità, strutture e Università in cifre
3. Il collegamento con il Sistema di misurazione e valutazione
4. Raccordo con i documenti relativi al ciclo di programmazione economico-finanziaria (triennio 2010-2012)
 - 4.1 Tempi del processo di redazione del Piano
 - 4.2 Coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio
5. La valutazione della performance organizzativa
 - 5.1 La rivisitazione del processo di pianificazione strategica dell'Ateneo
6. La valutazione della performance individuale: aggiornamento dei contenuti del Piano 2011-2013
7. Coinvolgimento degli *stakeholders* nella definizione dei contenuti del Piano
8. Promozione delle pari opportunità

Allegati:

- 1) *Attuale assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale*
- 2) *Obiettivi gestionali prioritari (anno 2012) del personale Dirigente, responsabile di Sezione complessa e del segretario amministrativo di cat. EP*

1. Premessa

Il Piano della performance è un documento programmatico triennale che definisce gli elementi fondamentali per la misurazione e la valutazione della performance attesa, dando l'avvio al ciclo di gestione della performance. Esso viene adottato ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009.

Il Piano viene redatto con lo scopo di assicurare la qualità dei documenti di rappresentazione della performance, dal momento che in esso è esplicitato il processo e le modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione degli stessi.

Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi, che devono essere, in particolare:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno

Il documento che segue deve essere considerato come integrativo, e non sostitutivo, del precedente Piano della performance adottato il 8.3.2011.

La finalità ultima del combinato disposto dei due documenti, pertanto, è di rendere partecipi i propri interlocutori istituzionali degli obiettivi che l'Ateneo si è dato per il triennio 2011-2013, garantendo trasparenza e la più ampia diffusione verso i cittadini, gli studenti e gli altri utenti.

Non da ultimo, scopo della puntuale stesura del Piano e dell'accurata definizione del ciclo della performance è, nell'ottica del superamento della logica del mero adempimento normativo, lo sviluppo degli strumenti di programmazione quale opportunità di avviamento di un ciclo virtuoso di pianificazione strategica, volto anche a ottimizzare le sempre più limitate risorse economiche a disposizione. Il progressivo allineamento al dettato della riforma consente pertanto di approfondire la riflessione sugli aspetti organizzativi e gestionali, spesso considerati marginali e poco influenti rispetto alle performance didattiche e scientifiche, nonché di avviare o di reimpostare un percorso di misurazione e valutazione che riguarda l'innovazione nell'organizzazione e nei processi interni, le azioni messe in atto per lo sviluppo e la motivazione delle risorse umane, il rapporto con i destinatari dei servizi e con gli *stakeholders*.

Nella stesura del Piano sono state tenute in considerazione le indicazioni fornite dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (d'ora in poi, CIVIT), in particolar modo le deliberazioni n. 112/2010 e 1/2012, recanti le indicazioni sui contenuti dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance, deliberazioni che per le Università hanno valore di linee guida.

2. Sintesi delle informazioni di interesse dei cittadini e degli *stakeholders*

Identità, Strutture e Università in cifre

Per quanto concerne la presentazione dell'identità e della *mission* dell'amministrazione, è possibile ricondurre l'analisi del contesto interno, con le sue diverse dimensioni di interesse, ai documenti recentemente pubblicati quali il documento di programmazione triennale 2010-2012, il Piano triennale della performance 2011-2013, il Bilancio sociale di Ateneo, la Relazione annuale del Magnifico Rettore e del Direttore amministrativo, il Rapporto annuale del Nucleo di Valutazione, le Linee guida per il Bilancio di previsione 2011, ed il documento recante la regolazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo.

Per completezza, si rimanda anche alla sezione del sito istituzionale che riporta i dati relativi all'"Ateneo in cifre", nei diversi aspetti riconducibili all'offerta didattica ed agli studenti iscritti, al personale, alle risorse finanziarie, al patrimonio librario (<http://www.units.it/ateneo/cifre/>).

Corre l'obbligo di sottolineare che il Piano della performance si colloca all'interno di un periodo fortemente critico per le Università, nel momento di avvio del processo di revisione dell'organizzazione del sistema universitario derivante dell'emanazione della legge 240/2010, con la conseguente obbligatorietà della modifica dello Statuto e della *governance* dell'Ateneo, che si riflette inevitabilmente sull'assetto organizzativo del medesimo.

Sotto tale profilo, quindi, l'attuale assetto dell'apparato tecnico amministrativo si trova in un momento di rivisitazione sostanziale: accanto ai provvedimenti adottati di ridisegno organizzativo delle strutture dell'Amministrazione centrale, in costante evoluzione al fine di meglio corrispondere alle esigenze di realizzazione delle attività istituzionali, è in via di determinazione la nuova organizzazione dei Dipartimenti, imposta dalla legge di riforma del sistema universitario, legge 240/2010. *In primis*, la sfida più significativa riguarderà la disattivazione delle Facoltà, così come oggi le conosciamo, con la migrazione delle funzioni didattiche, oggi espletate dai Centri servizi di Facoltà, nei Dipartimenti stessi, che determinerà

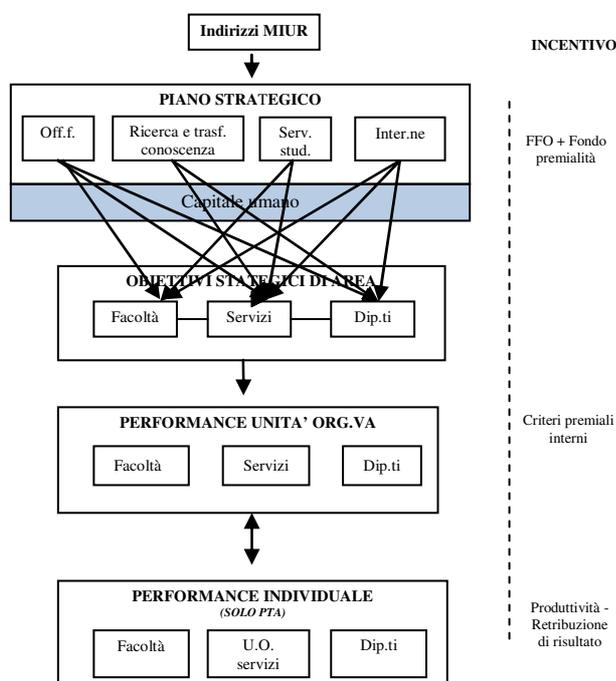
forzatamente la riorganizzazione dell'offerta formativa con l'obiettivo di elevare la qualità dei processi e dei risultati ad essa associati.

3. Il collegamento con il Sistema di misurazione e valutazione

Come meglio dettagliato nel Sistema, il procedimento logico-sequenziale seguito per l'elaborazione degli obiettivi operativi è costituito da un procedimento "a cascata" che trae origine da quelli determinati nel Piano quale priorità nelle diverse aree strategiche.

Sulla base di suddette linee strategiche, vengono elaborati gli obiettivi dirigenziali del livello più alto, fino ad arrivare a quelli operativi delle strutture, e a quelli individuali di SAD ed EP tecnico.

Nell'attuale assetto, lo sviluppo delle azioni strategiche perseguite e dell'azione amministrativo-gestionale avviene pertanto secondo il seguente schema illustrativo:



Gli obiettivi dei vari livelli e di diversa natura contribuiscono alla missione istituzionale, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente.

Si allega l'organigramma dell'assetto attuale dell'amministrazione, per meglio intendere l'articolazione gerarchica degli uffici amministrativi ed il processo di *cascading* degli obiettivi (all. 1).

4. Raccordo con documenti relativi al ciclo di programmazione economico-finanziaria (triennio 2010-2012)

4.1 Tempi del processo di redazione del Piano

Il Piano della performance viene elaborato annualmente, dopo l'approvazione della programmazione triennale (piano strategico) e del budget da parte degli organi competenti; in

esso vanno riportate le scelte strategiche e gli obiettivi operativi, in quanto destinati ad attuare le priorità politiche traducendole in servizi per i cittadini.

Nel documento di programmazione 2010-2012 si rinvengono le analisi di *benchmark* effettuate, in relazione agli altri Atenei del triveneto, rispetto al posizionamento nel riparto della quota premiale FFO e rispetto agli indicatori MIUR della programmazione triennale 2007-2009.

Vi sono riportate altresì le analisi di contesto interno ed esterno (*SWOT Analysis*) che contribuiscono ad indirizzare le scelte strategiche e le associate azioni per supportarne il perseguimento.

A seguito della sua redazione, il Piano viene sottoposto agli organi di indirizzo politico-amministrativo, per la verifica della sua corrispondenza con le linee programmatiche e con gli indirizzi strategici già deliberati in sede di programmazione triennale e di bilancio.

4.2 Coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio

Garantita la coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi, è opportuno che sia assicurata anche la coerenza dei contenuti tra i documenti di programmazione: la fase di pianificazione economico-finanziaria deve pertanto essere contestuale alla stesura del Piano degli indicatori, coordinando al meglio gli attori e le funzioni organizzative coinvolte.

Al fine di assicurare il più efficace raccordo operativo tra le componenti dei sistemi di programmazione generale, controllo e valutazione, in termini di integrazione e coordinamento tra i diversi soggetti, è previsto che gli uffici interessati operino in sinergia al fine di un approccio integrato ai vari aspetti in materia (studi per la valutazione-supporto al Nucleo, programmazione e controllo di gestione, valutazione della prestazione lavorativa individuale).

Allo stato, non è possibile fornire una configurazione di assegnazione specifica di risorse ai singoli obiettivi strategici, almeno in questa fase di maturazione del sistema. In ogni caso, va evidenziato che il budget per l'esercizio 2012 è stato deliberato, da parte degli Organi collegiali, nel mese di gennaio 2012, vedendo la luce all'interno del clima di incertezza che sta caratterizzando il mondo universitario da alcuni anni, derivante dal perdurare della mancanza di organicità e tempestività nella comunicazione delle risorse ministeriali.

5. La valutazione della performance organizzativa

Non essendosi modificato il contesto normativo esistente al momento dell'adozione del precedente Piano, quando si era ancora in attesa della definizione delle norme di raccordo tra la recente legislazione in materia di lavoro pubblico (D.lgs. n. 150/2009) e le norme che disciplinano la specificità del sistema universitario, con particolare riferimento all'attività propria dell'Agenzia nazionale di valutazione dell'Università e della Ricerca (d'ora in poi, ANVUR), come regolata dalla legge 240/2010, si rimanda a quanto contenuto nel predetto Piano, relativamente alle attuali norme disciplinanti la valutazione delle attività didattiche e di ricerca.

Viepiù, si deve ricordare il nodo critico per l'applicazione della riforma nel mondo universitario, secondo cui le attività relative alla didattica e alla ricerca non sono attribuibili alla dirigenza amministrativa, a norma dell'art. 15, co. 2, del decreto legislativo 165/2001, ma al personale docente e ricercatore che, sebbene espleti anche funzioni di "gestione della didattica e della ricerca", opera in regime di diritto pubblico a norma dell'art. 3, co. 2, del medesimo decreto, apparendo quindi non soggetto alla valutazione della performance, pur essendo parte attiva della performance organizzativa stessa.

In ogni caso, quando emanate, saranno opportunamente recepite le disposizioni dell'ANVUR in materia di valutazione anche delle strutture deputate a didattica e ricerca, in un'ottica di sviluppo e integrazione delle diverse dimensioni da misurare/valutare.

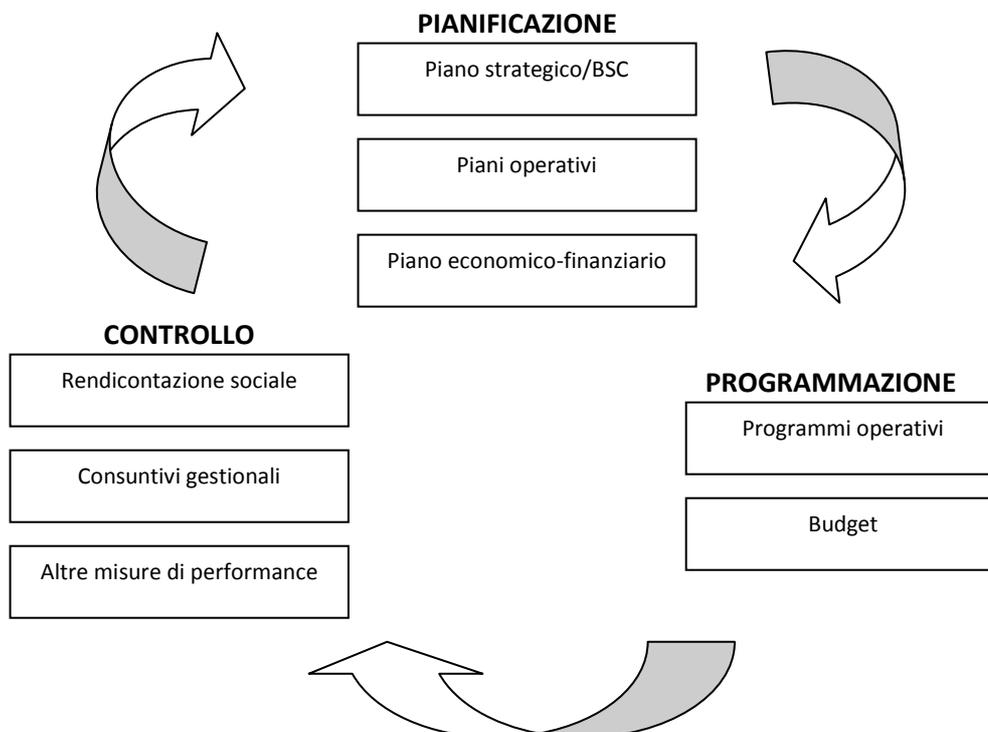
Per completezza, si rende noto che il CODAU (Convegno permanente dei Direttori amministrativi e Dirigenti delle Università italiane), tramite la recente missiva indirizzata alla CRUI e all'ANVUR, ha sollecitato quest'ultima a coordinarsi con la CIVIT al fine di chiarire adeguatamente le modalità di attuazione della legge 240/2010 e del decreto legislativo 150/2009, rilevando in particolare la necessità di integrazione delle disposizioni con il particolare contesto –universitario- di riferimento e il nuovo modello di *governance*.

Per quanto concerne l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione delle attività gestionali, l'Ateneo si propone di definire il sistema multidimensionale di misurazione e valutazione della performance introducendo il metodo della *Balanced scorecard*, rivisitando all'uopo il processo di pianificazione strategica, come meglio dettagliato al punto seguente.

A regime, le azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance potranno essere definite solo dopo la fase di monitoraggio del Piano, poiché solo allora si avranno i *feedback* necessari. Trattandosi della fase di avvio del Ciclo di gestione, non si possono dare al momento evidenze sul punto.

5.1 La rivisitazione del processo di pianificazione strategica dell'Ateneo

E' stato avviato un progetto per lo sviluppo di un sistema organico di programmazione e controllo di gestione, attualmente presente in Ateneo solo ad uno stadio iniziale. Il sistema di programmazione e controllo di gestione ha la funzione di supportare il processo decisionale del management e degli Organi e di orientare i comportamenti dei diversi attori verso gli obiettivi strategici dell'Ateneo. Il progetto intende quindi calare il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del decreto legislativo 150/2009, nel contesto del ciclo di programmazione e controllo di gestione.

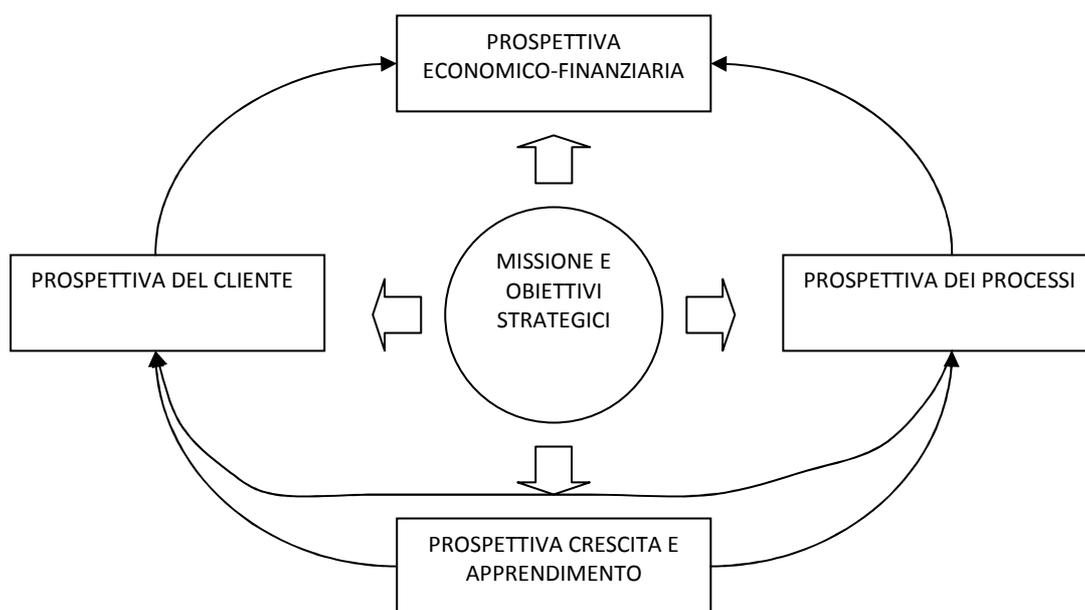


Il processo di pianificazione strategica è attualmente coincidente con la programmazione triennale del MIUR.

Il progetto si propone di rivisitare il processo di pianificazione strategica dell'Ateneo, introducendo la Balanced Scorecard (BSC), che rappresenta lo strumento di controllo strategico più accreditato e diffuso, sia nel mondo privato che nella pubblica amministrazione.

L'idea di fondo è di istituire un set bilanciato di indicatori, da utilizzare sia in fase di programmazione (obiettivi misurabili) che in fase di controllo (risultati ottenuti), coerenti con la missione aziendale. L'adozione della BSC parte infatti con la definizione della missione aziendale e con l'esplicitazione degli obiettivi strategici per perseguire la stessa.

Secondo il modello originario, le variabili che influenzano il raggiungimento degli obiettivi strategici vengono individuate in corrispondenza delle seguenti quattro prospettive:



L'adozione di una BSC incardinata nel processo di programmazione triennale del MIUR potrebbe guidare all'adozione di un piano strategico che, a partire dalle variabili strategicamente rilevanti, individui gli indicatori (MIUR e specifici di Ateneo), fissi i target e, infine, individui le azioni.

Le azioni delle *scorecard* costituiscono il raccordo con la pianificazione operativa. A partire dalle azioni della BSC si possono individuare gli obiettivi delle unità organizzative e fissare quindi le relative misure del loro grado di raggiungimento (efficacia operativa).

La pianificazione economico-finanziaria, che deve garantire la sostenibilità della pianificazione strategica e operativa nel medio periodo, corrisponde a un obbligo di legge attualmente previsto dallo schema di decreto legislativo sulla programmazione universitaria. Si tratta di un processo non attualmente attivato, ma di cui l'Ateneo si dovrà dotare a partire dal triennio 2013-2015.

La pianificazione operativa si traduce in programmazione operativa quando l'orizzonte temporale diventa annuale.

Il processo di budget deve essere necessariamente rivisto e coordinato con la fase di programmazione operativa e con le altre fasi a monte.

La rendicontazione sociale diventa il luogo naturale di sintesi dell'efficacia dimostrata nel raggiungimento degli obiettivi strategici. Gli indicatori da utilizzare per misurare l'avanzamento e i risultati della gestione devono esprimere l'*outcome* prodotto a favore delle varie categorie di

stakeholder; pertanto, anche ai fini della rendicontazione sociale, si possono utilmente impiegare gli indicatori definiti per misurare l'avanzamento e i risultati della programmazione triennale.

I consuntivi gestionali, nell'intento di offrire informazioni "bilanciate", accoglieranno dunque:

- dati economico-finanziari (risultanti dalla contabilità analitica e dal processo di ribaltamento dei costi e dei ricavi) insieme a misure non monetarie di output/outcome. Ciò consentirà di stimare il livello di efficienza, di efficacia e misurare il grado di autofinanziamento delle unità organizzative.
- indicatori riferiti al breve termine, ma anche alle variabili che incidono sullo sviluppo dell'ateneo nel lungo periodo (tipicamente, la prospettiva del capitale intellettuale)
- indicatori riferiti all'interno dell'ateneo (i processi, il capitale intellettuale), ma anche al contesto esterno (gli *stakeholders*).

In questo senso, la BSC rappresenterebbe il completamento di un processo evolutivo dei sistemi di programmazione e controllo del nostro ateneo, originariamente eccessivamente sbilanciati a favore della dimensione economico-finanziaria, successivamente integrati con informazioni di tipo sociale attraverso la rendicontazione agli *stakeholder*, seppure in un quadro ancora non necessariamente organico e coerente lungo l'intero ciclo di programmazione e controllo.

Altre misure di performance delle quali si ravvisasse l'opportunità, saranno sviluppate nel corso del progetto.

Grazie all'acquisizione di UGOV e alla disponibilità dei moduli Contabilità, Pianificazione e controllo, e Ricerca, si dispone anche di una serie di ausili informatici in grado di supportare lo sviluppo del sistema di programmazione e controllo di gestione.

6. La valutazione della performance individuale

Aggiornamento dei contenuti del Piano della performance 2011-2013

Il Piano 2011-2013, deliberato l'8 marzo 2011, riporta la definizione degli obiettivi strategici, di cui alla programmazione triennale 2010-2012 del MIUR, nonché le linee generali di indirizzo dell'Università degli Studi di Trieste.

Seguendo il procedimento "a cascata" illustrato al punto 3, sono stati determinati gli obiettivi gestionali -relativi all'anno 2012- del Direttore amministrativo, del personale dirigente, dei responsabili delle sezioni complesse, e del segretario amministrativo del Dipartimento di Scienze della Vita, elencati nell'allegato 2).

Con successivo provvedimento del Direttore amministrativo saranno assegnati gli obiettivi gestionali alle altre unità organizzative (Sezioni, Ripartizioni, Uffici di staff,..) nonché ai segretari amministrativi dei dipartimenti e al personale di cat. EP, titolare di incarico di funzione professionale.

Ai fini di una maggior efficace ed efficiente gestione dei processi di valutazione, l'Ateneo si è dotato di un nuovo sistema informativo, nell'ambito della piattaforma informatica Cineca UGOV, che permetterà di svolgere *on line* la raccolta degli obiettivi operativi delle singole strutture, con i relativi indicatori, e di raccogliere la valutazione finale della prestazione individuale del personale e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il sistema di supporto, condizione importante per il buon funzionamento del sistema di valutazione, fornirà una rendicontazione sistematica dei risultati, permettendo di evidenziare comportamenti "virtuosi" e malfunzionamenti, situazioni da valorizzare e criticità organizzative.

Per ritornare al concetto originale di "ciclo di gestione della performance", si fa notare come l'intero processo dispieghi i suoi effetti sia a breve che a lungo termine: nell'immediato,

l'esito della valutazione determinerà la liquidazione dell'indennità di risultato annuale ai soggetti beneficiari; sul lungo periodo, il processo in oggetto è volto a generare un percorso di miglioramento, in quanto concepito non come "attività puntuale", ma come processo continuo circolare.

Per una descrizione più dettagliata del modello e degli strumenti utilizzati per la valutazione della performance individuale si rimanda al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance di Ateneo.

7. Coinvolgimento degli *stakeholders* nella definizione dei contenuti del Piano

Al fine di individuare le modalità di coinvolgimento degli *stakeholders* più significativi nel processo di definizione del Piano, si rende necessaria la preliminare individuazione degli interlocutori istituzionali di riferimento.

I portatori di interesse dell'Ateneo sono le persone, gli enti e le organizzazioni sui quali la gestione ha un impatto e che talvolta esercitano, in misura variabile, un'influenza sulle scelte di gestione. Essi possono essere ricondotti alle seguenti categorie principali: Studenti, Risorse umane, Amministrazioni pubbliche, Sistema competitivo, Fornitori, Finanziatori, Collettività e Territorio.

E' evidente come, tra gli *stakeholders*, la categoria primaria sia quella dello studente: per quanto concerne il loro grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi amministrativi di supporto all'attività didattica, l'Ateneo intende sviluppare l'attuale modello di analisi, incentrato quasi esclusivamente alla didattica, ampliando l'ambito della misurazione con l'indagine relativa al grado di apprezzamento dei servizi organizzativi.

Allo scopo è stato incaricato un tavolo tecnico, avente quali componenti i collaboratori dei processi interessati alla materia, destinato a sviluppare le indagini di *customer satisfaction* rivolte principalmente, al momento, ai portatori di interesse esterni, al fine di consolidare questo strumento di analisi per poter disporre di indicatori significativi e rappresentativi.

I risultati di tali rilevazioni saranno finalizzati ad approfondire la conoscenza dei fabbisogni degli *stakeholders*, saranno utili per individuare i futuri obiettivi strategici, in linea con le aspettative e attese degli interessati, ri-progettando il sistema di erogazione dei servizi sulla base delle esigenze manifestate. La soddisfazione dell'utenza è pertanto il faro che guida le scelte finali, influenzando la programmazione delle azioni strategiche prioritarie.

Si segnala, altresì, che oggetto dei lavori del tavolo tecnico è anche la redazione di una compiuta "Carta dei servizi", oggi esistente soltanto per settori molto limitati (biblioteche e sportello disabili).

Quanto al coinvolgimento del personale dell'Ateneo nella redazione dei contenuti del ciclo della performance, oltre che gli uffici competenti alla estensione del presente Piano, sono stati coinvolti tutti i responsabili di posizione organizzativa, i segretari di dipartimento ed il personale di categoria EP con incarico di funzione professionale, ai fini della elaborazione degli obiettivi prioritari proposti alla Direzione amministrativa.

Sotto altro aspetto, i contenuti del presente documento sono stati oggetto di informazione verso le Organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali unitarie.

L'amministrazione ha organizzato svariati corsi e seminari, rivolti al personale tecnico amministrativo e ai responsabili di struttura, al fine di fare della valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Ateneo, nonché per dare trasparenza al sistema.

I corsi hanno avuto ad oggetto i contenuti del decreto legislativo 150/2009 e la cultura, tecniche e metodologie della valutazione; sono stati inoltre organizzati momenti di informazione per i responsabili di struttura sul ciclo della performance e sulle modalità di definizione e condivisione degli obiettivi di lavoro.

- Benessere organizzativo (limitatamente al personale tecnico amministrativo)

Con riferimento al più ristretto settore dello stress lavoro-correlato, è stata avviata, nell'ambito del Programma "Sicurezza partecipata in Ateneo", un'indagine in merito, anche volta a migliorare le procedure e le valutazioni dello stress lavoro-correlato.

Sono stati somministrati questionari ai dipendenti dell'Amministrazione centrale, classificati per ambiente di lavoro e categoria contrattuale, per cercare di individuare delle zone o categorie a rischio, ed i fattori sentinella specifici di questa realtà lavorativa. Il rilevamento dei risultati, al momento, è in fase di analisi.

- Trasparenza e pubblicità del Piano della performance

L'Ateneo utilizza tutti i canali di informazione e comunicazione, quali le comunicazioni agli organi interni e la pubblicazione sul sito istituzionale, per divulgare i contenuti del Piano ai portatori di interesse, reputando la trasparenza essenziale strumento per garantir loro il controllo, con il fine ultimo di migliorare costantemente il livello dei servizi offerti incrementando l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

8. Promozione delle pari opportunità

L'Ateneo, in conformità con il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana, garantisce l'uguaglianza di trattamento, il superamento di ogni barriera ideologica e culturale, e la lotta contro ogni tipo di discriminazione, intendendo per tali non soltanto quelle di genere, ma le altre circostanze in cui sono presenti forme di discriminazione di diversa natura, derivanti da appartenenza a sesso, razza, religione, nazionalità o altre condizioni.

Secondo tali principi, l'Ateneo promuove la progettazione e l'attuazione di azioni positive a favore di tutto il personale, anche precario, e della componente studentesca.

Rilevato che il decreto legislativo 150/2009 prevede, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, richiamando i possibili strumenti di promozione della cultura delle pari opportunità elencati dalla CIVIT nella delibera n. 22/2011, si segnalano:

- Strumenti di comunicazione e formazione

Nell'ambito del Piano di Azioni Positive sono stati promossi progetti di formazione, consulenze, istituzione di borse di studio, organizzazione di seminari e convegni, anche in partenariato con il Comune e la Provincia di Trieste.

Il Comitato ha collaborato con il Comitato Scientifico del corso organizzato dall'Ateneo "Donne, Politica e Istituzioni", percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, in cui viene fornito un insieme di conoscenze, in parte teoriche e in parte pratiche (ossia attinenti al funzionamento di determinati meccanismi istituzionali, politici e di *governance*) volte a diffondere la cultura di genere e a promuovere l'affermazione e la partecipazione della donna nella vita politica e sociale.

- Azioni per definire un percorso di individuazione di soggetti e procedure di intervento

Seppure il Ministero per le Pari Opportunità restringa la rilevazione delle pari opportunità soltanto al genere (uomo/donna), l'Amministrazione, da alcuni anni, raccoglie dati in materia, allargando però il concetto anche alle categorie della disabilità e della nazionalità. I dati rilevati, relativi a studenti, commissioni di reclutamento, giudicatrici e assegni di ricerca, incarichi dirigenziali, personale, anche sotto il profilo degli incarichi e funzioni di responsabilità, sono presentati nell'appendice a ciò dedicata del Bilancio sociale. (<http://www.units.it/ateneo/relazioni>). Vengono date in questo modo visibilità e trasparenza ai dati di genere, sulla provenienza geografica e sulla presenza di disabilità nelle risorse umane (studenti e personale).

Lo sportello disabili è stato attivato nel 2001 per favorire il diritto allo studio e supportare gli studenti con disabilità, con l'obiettivo di progettare e realizzare interventi finalizzati a favorire l'autonomia e l'integrazione degli studenti con disabilità nel percorso universitario. Analoghe funzioni vengono svolte dall'Unità di staff Assistenza personale con disabilità.

Nell'intento di conciliare gli impegni derivanti dalla vita lavorativa con quelli derivanti dagli obblighi di natura familiare, l'Ateneo ha poi promosso una serie di iniziative assistenziali nei confronti del personale, che vanno dai contributi per centri estivi, asili nido e rimborsi mense scuole dell'infanzia, al riconoscimento dell'indennità sostitutiva della mensa (in attuazione delle norme del CCNL di comparto). E' inoltre garantita un'ampia flessibilità nell'orario di lavoro, con particolare riferimento alle esigenze di lavoratrici/tori con figli piccoli.

E' garantita la partecipazione del CUG ai tavoli della contrattazione integrativa sindacale.

L'Ateneo, inoltre, si è recentemente dotato di un Codice etico, informato a principi di libertà e autonomia individuale.

- Rapporti con altri comitati/organismi

Sono stati stretti rapporti di fattiva collaborazione con altri organismi similari, in particolare con la Commissione Pari Opportunità della Regione Friuli Venezia Giulia.