

ALLEGATO H

Piano delle Azioni positive 2026-2029

Il Piano delle Azioni positive, così come disciplinato dall'art. 48, d.lgs. n. 198/2006, recante "codice delle parità tra uomo e donna", contiene le linee di azione volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La successiva Direttiva n. 2/2019 (punto 3.2) adottata dal Ministro per la funzione pubblica, in ragione del collegamento di tali azioni con il ciclo della performance, prevede che il Piano delle azioni positive deve essere annualmente aggiornato.

Già il precedente Piano organizzativo 2025-2027 adottato dall'Ateneo ha riconosciuto un ruolo fondamentale alla promozione delle pari opportunità, della parità di trattamento tra donne e uomini e, più in generale alla parità di genere, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità e di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

In ossequio a quanto previsto *ex lege*, il PIAO 2024-2026 era stato aggiornato con l'introduzione nel suo testo degli obiettivi che l'Ateneo si prefiggeva di raggiungere in tema di parità di trattamento e lotta alle discriminazioni di genere per il triennio considerato.

I suddetti obiettivi sono esposti per aree di intervento omogenee, sulla base dei destinatari delle misure previste:

- **azioni di carattere strutturale-organizzativo;**
- **azioni relative al personale docente e tecnico-amministrativo;**
- **azioni rivolte specificatamente agli studenti.**

All'interno delle singole aree di intervento, le azioni sono state suddivise secondo l'obiettivo perseguito e in relazione alle varie categorie di misure:

- **formazione/informazione/trasferimento della conoscenza;**
- **promozione di iniziative rivolte a contrastare la violenza e/o le discriminazioni di genere;**
- **attenzione a mantenere un giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa (c.d.work-life balance), al fine di assicurare un'organizzazione del lavoro rispettosa delle differenze;**
- **promozione di iniziative destinate specificatamente al riequilibrio di genere.**

Il presente documento si compone di due parti: la prima dedicata al monitoraggio delle attività svolte a completamento del precedente piano triennale 2024-2026; la seconda, dedicata alla individuazione degli obiettivi che l'Ateneo, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, pone per il successivo triennio 2026-2029.

PARTE PRIMA

Monitoraggio attività 2025

A. Iniziative di carattere strutturale organizzativo

1.	RAFFORZAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
Destinatari	Organizzazione amministrativa dell'Ateneo
Obiettivi	Le misure previste riguardano, in primo luogo, il maggior coinvolgimento del CUG nei processi decisionali riguardanti i procedimenti decisionali organizzativi maggiormente rilevanti

Descrizione dell'intervento	coinvolgimento del CUG nella messa a punto del progetto di Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale e del Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale. Sotto questo stesso profilo, si intende estendere la partecipazione del CUG alla contrattazione decentrata di Ateneo, pur ipotizzando per esso il ruolo di semplice osservatore
Strutture coinvolte	Rettore insieme alla Direzione generale e al CUG
Azioni 2025	In base a quanto previsto nel piano 2023-2026, il Comitato Unico di Garanzia è stato coinvolto anche nel 2025 nella contrattazione decentrata integrativa relativa ai dirigenti e nella messa a punto del Bilancio Unico di Ateneo di previsione. Anzi, sotto quest'ultimo profilo, si segnala l'accoglimento da parte dell'Ateneo della proposta avanzata dal CUG di stanziare in bilancio dei fondi destinati esclusivamente all'attività del Comitato (euro 5000). E' stata altresì avviata un'interlocuzione con la Direzione generale per una più stretta collaborazione nella predisposizione dei documenti programmatici di Ateneo.

2.	CREAZIONI DI COLLEGAMENTI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE
Destinatari	Organizzazione amministrativa dell'Ateneo
Obiettivi	Creazione di collegamenti sempre più stretti con altri organismi di parità o con enti di associazione che si occupino di questi temi al livello nazionale, locale e, laddove possibile, internazionale.
Descrizione dell'intervento	Si procederà nel corso del triennio cui si riferisce il piano alla formalizzazione di appositi Protocolli d'intesa tra il CUG e i Consiglieri di Parità provinciale, regionale e nazionale al fine di assicurare la coerenza delle attività promosse nell'Ateneo in materia di parità di trattamento con le linee fissate a livello locale e nazionale.
Strutture coinvolte	Rettore insieme alla Direzione generale e al CUG
Azioni 2025	In merito ai collegamenti in materia di lotta alle discriminazioni e parità di genere a livello internazionale, nazionale e locale, le attività svolta dall'Ateneo, su impulso del CUG, sono state molteplici e a vari livelli. In merito ai collegamenti in materia di lotta alle discriminazioni e parità di genere a livello internazionale, nazionale e locale, le attività svolta dall'Ateneo, su impulso del CUG, sono state molteplici e a vari livelli:

	<i>a) a livello internazionale</i>, l'Ateneo di Cassino fa parte dell'Alleanza EUt+, un consorzio di otto istituzioni selezionate come una delle European University Alliances finanziate tramite il bando Erasmus+ 2020. Ne fanno parte università tecnologiche provenienti da tutta Europa, diverse per cultura e traiettorie storiche, che condividono l'impegno a formare nuove generazioni di cittadini europei e a dotarli della mentalità e delle competenze appropriate per servire la società. Nell'ambito di tale Alleanza, una componente del CUG è presente quale referente di Ateneo nell' Ombudsperson (difensore civico) Team, Task 7.4. e referente del Task 2.1 "Equity, Diversity and Inclusiveness (EDI)" sulle strategie e iniziative relative all'equità, la diversità e l'inclusione, nonché alle questioni di genere. L'obiettivo di tali gruppi di lavoro consiste, in linea di massima, nella messa a punto di best practices da offrire alla condivisione di tutte le Università partner dell'Alleanza. L'attività del referente di Ateneo in materia di inclusività e non discriminazione (prof.ssa Simona Balzano) per il 2025 è proseguita con la partecipazione alle varie sedute del Comitato specifico. Più nello specifico, il suddetto Comitato sta raccogliendo questionari redatti dai vari Atenei partners, che contribuiranno alla preparazione di un piano di sviluppo per una proposta congiunta relativa all'istituzione di un Ufficio del Difensore Civico (Ombuds Office) all'interno dell'Alleanza EUt+. <i>b) Al livello nazionale</i> L'Ateneo, ormai parte integrante della rete COUNIPAR (Conferenza nazionale degli organismi di parità), ha partecipato, per il tramite della sua Presidente, ai vari tavoli di lavoro creati al suo interno su vari argomenti attinenti la non discriminazione e l'inclusività. La Presidente del CUG, ha inoltre partecipato attivamente ai tavoli di lavoro creato in seno alla CRUI e aventi ad oggetto la redazione del bilancio di genere e gli interventi di lotta alla violenza di genere, contribuendo alla messa a punto di vari abstracts che saranno portati a breve all'attenzione della Presidente della CRUI <i>c) A livello locale/territoriale:</i> tenendo in massima considerazione le direttive impartite dal Ministero da ultimo nel dicembre 2023, il CUG ha avviato una proficua collaborazione con il Centro antiviolenza che ha iniziato la sua attività presso l'Ateneo di Cassino, sia nelle sede di Cassino/La Folcara, sia nella sede distaccata di Frosinone, dando vita già ad alcune iniziative sul tema.
--	--

B. Iniziative relative al personale

1.	ORGANIZZAZIONE DI INTERVENTI FORMATIVI SPECIFICI, SEMINARI O CICLI DI LEZIONE IN COLLABORAZIONE CON IL CUG DI ATENEO
Destinatari	Personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo
Obiettivi	Le misure previste hanno l'obiettivo di formare il personale e di renderlo costantemente edotto sulle novità normative al livello nazionale e dell'Unione europea, con un'attenzione particolare rivolta alla corretta informazione circa comportamenti posti in violazione del codice etico e del diritto antidiscriminatorio nonché sul linguaggio di genere
Descrizione dell'intervento	E' prevista l'organizzazione di eventi seminariali di formazione sulle tematiche di genere, possibilmente aperte anche al pubblico, con il coinvolgimento dei Docenti dell'Ateneo o di esperti esterni in materia
Strutture coinvolte	Direzione generale, CUG, Area del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario
Azioni 2025	- La formazione del personale sui temi della non discriminazione e della inclusività sono state svolte sulla piattaforma SYLLABUS che ha messo a disposizione vari seminari: aggiornamento della normativa UE in materia di parità di trattamento, con particolare riferimento alla parità salariale e al ruolo degli organismi di parità; hate speech nella cornice normativa del Digital Service Act e i più recenti sviluppi applicativi; la normativa europea ed italiana sul work-life balance, con approfondimento degli obblighi dell'Amministrazione e dei dipendenti. Gli eventi formativi hanno registrato una significativa partecipazione e hanno contribuito ad accrescere la consapevolezza della comunità universitaria sulle tematiche trattate. - In collaborazione con il CAV , inoltre, sono state messe a punto dei video informativi, che hanno visto la partecipazione di vari rappresentanti istituzionali, tra cui anche la Presidente del CUG. - 25 novembre 2025: si è tenuta una Conferenza presso il Dipartimento di Economia e Giurisprudenza dal titolo "Donne, lavoro, potere: riforme e divari di genere", organizzato dalla Prof.ssa Daniela Bolognino (Prof. Ass. di Diritto amministrativo), in cui sono stati toccati profili di diritto del lavoro, di diritto amministrativo e di diritto penale.

2.	PROMUOVERE INIZIATIVE CONCRETE RIVOLTE A CONTRASTARE LA VIOLENZA E/O LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di Ateneo

Obiettivi	L'obiettivo è di promuovere e sostenere il benessere psico-fisico del personale in risposta ad eventuali situazioni di disagio emotivo o relazionale vissute nella vita familiare, sociale e lavorativa
Descrizione dell'intervento	Apertura di uno sportello di ascolto in grado di intercettare situazioni di disagio familiare e/o lavorativo e fornire un adeguato supporto psicologico
Strutture coinvolte	Direzione generale, Area del personale dirigente tecnico, amministrativo e bibliotecario
Azioni 2025	A partire dal mese di ottobre 2023, presso il Centro Polivalente ubicato nella sede di Cassino/Campus Folcara di DISCo Lazio, Presidio territoriale Lazio Meridionale, è stato attivato lo sportello per il supporto psicologico destinato al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale. Si tratta di un servizio, completamente gratuito per l'utenza, erogato da uno psicologo e uno psicoterapeuta, al quale si può avere facilmente accesso tramite un punto di contatto mail supporto.psicologico@unicas.it , opportunamente segnalato sul sito di Ateneo. Stando ai dati forniti dal Centro in questione, la platea dei soggetti che si sono rivolti a questo servizio è leggermente aumentata.
3.	GARANTIRE IL C.D. BENESSERE ORGANIZZATIVO
Destinatari	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Obiettivi	Acquisizione di informazioni dal personale attraverso questionari anonimi al fine comprendere in quale direzione rivolgere le azioni tese a migliorare l'ambiente di lavoro e quindi ad accrescere la performance collettiva e individuale e, di conseguenza, la qualità dei servizi resi dall'Ateneo
Descrizione dell'intervento	Somministrazione di questionari relativi al benessere organizzativo volti a raccogliere dati sul tema dell'equilibrio vita privata/vita professionale
Strutture coinvolte	Area del personale dirigente, tecnico e amministrativo e bibliotecario, CUG
Azioni 2025	Come negli anni precedenti, sono state avviate le attività finalizzate a rilevare il benessere organizzativo percepito dal personale tecnico amministrativo dell'UNICAS con riferimento all'anno 2024. La procedura e le elaborazioni dei dati sono curate dal Politecnico di Milano nell'ambito del progetto Good Practice, a cui UNICAS aderisce dal 2016 e che quest'anno, edizione a.a. 2023/2024, coinvolge circa 54 Atenei (di cui 6 Università non statali) e 5 Scuole Superiori. I risultati sono stati condivisi con il CUG al fine di orientare le future azioni in materia di benessere organizzativo.

4.	DIFFONDERE, MONITORARE E IMPLEMENTARE GLI STRUMENTI DEL TELELAVORO E DELLO SMART WORKING
Destinatari	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Obiettivi	Lo scopo è di promuovere ancor di più la conoscenza e l'utilizzo di questi strumenti di lavoro, sfruttando appieno gli effetti positivi sull'efficienza dell'intera struttura amministrativa.
Descrizione dell'intervento	Revisione dei regolamenti di ateneo sul telelavoro e lo smart working in modo da rendere tali modalità ancor più efficienti sia dal punto di vista dei lavoratori che dell'amministrazione. E' prevista altresì un'attenta azione di monitoraggio volta ad individuare eventuali aree di criticità ed adottate le misure adeguate.
Strutture coinvolte	Area del personale dirigente, tecnico e amministrativo e bibliotecario, CUG
Azioni 2025	I regolamenti di Ateneo in tema di telelavoro e smart working sono oggetto di revisione e aggiornamento al fine di tenere in adeguato conto delle criticità emerse nella loro applicazione.

C. Azioni rivolte alla comunità studentesca

1.	PROMOZIONE DI CICLI DI LEZIONI, SEMINARI, INCONTRI FORMATIVI E CIRCOLI DI DISCUSSIONE
Destinatari	Comunità universitaria e cittadinanza
Obiettivi	Contribuire alla diffusione di una cultura delle pari opportunità, della non violenza e non discriminazione
Descrizione dell'intervento	Sono previste le seguenti misure: - l'organizzazione di eventi seminariali di formazione sulle tematiche di genere, possibilmente aperte anche al pubblico, con il coinvolgimento dei Docenti dell'Ateneo o di esperti esterni in materia; - Diffusione delle informazioni volte a far conoscere le modalità con cui denunciare forme di molestie, violenza o discriminazione successe all'interno dell'università.
Strutture coinvolte	Direzione generale, CUG, Docenti interessati
Azioni 2025	8 marzo 2025: Open Day organizzato dal Dipartimento di Lettere e Filosofia dal titolo "Donne al centro: otto sguardi per l'8 marzo", rivolto alle classi del triennio di scuola superiore e ai loro docenti e finalizzato a far conoscere l'offerta formativa del Dipartimento. 25 novembre 2025: si è tenuta una Conferenza presso il Dipartimento di Economia e Giurisprudenza dal titolo "Donne, lavoro, potere: riforme e divari di genere",

	organizzato dalla Prof.ssa Daniela Bolognino (Prof. Ass. di Diritto amministrativo), in cui sono stati toccati profili di diritto del lavoro, di diritto amministrativo e di diritto penale.
--	--

2.	INSERIMENTO DEI TEMI DI GENERE IN OGNI FORMA E CONTENUTO FORMATIVO
Destinatari	Comunità universitaria
Obiettivi	Promuovere la cultura della parità di genere attraverso la formazione universitaria e, in particolare, attraverso l'inserimento nei corsi di studio di materie incentrate su questi temi sotto forma di competenze specifiche o competenze parallele
Descrizione dell'intervento	Si propone di destinare una quota non inferiore al 5% sui ricavi di Scuole di specializzazione, master e corsi di alta formazione all'attivazione di summer school, seminari e corsi inseriti nei percorsi di studio già esistenti e dedicati alle tematiche di genere
Strutture coinvolte	Prorettore alla Didattica, Direttori di Dipartimento, Presidenti dei corsi di studio, Docenti interessati
Azioni 2025	Al fine di agevolare la realizzazione degli obiettivi previsti, è stata presentata una proposta agli organi competenti

3.	INSERIMENTO DI MISURE CONCRETE DI AIUTO E DI SOSTEGNO
Destinatari	Comunità universitaria
Obiettivi	Contribuire mediante misure concrete di sostegno alla prevenzione di eventuali casi di discriminazione o di violenza ovvero, nel caso di fattispecie già conclamate, offrire un sostegno adeguato soprattutto di tipo psicologico
Descrizione dell'intervento	Le azioni proposte nel piano per la realizzazione dell'obiettivo sono: - Attivazione delle carriere alias, attraverso l'elaborazione di un regolamento volto a disciplinare in modo approfondito la tutela dello studente e gli obblighi dell'Ateneo - Potenziamento dei servizi offerti dagli sportelli di ascolto e consulenza psicologica - Istituzione del Centro antiviolenza - Organizzazione di corsi teorico/pratici di difesa personale e tecniche antiaggressione, erogati gratuitamente, organizzati in collaborazione con il Corso di Laurea in Scienze motorie, sotto la responsabilità del Prof. Angelo Rodio.

Strutture coinvolte	Direzione generale, CUG, Centri di servizio di Ateneo (CUDARI) Associazioni del territorio
Azioni 2025	Nel corso <u>del 2025</u> sono state portate a termine le seguenti attività. - Il regolamento per l'attivazione delle c.d. "carriere alias" è stato approvato con Decreto Rettorale n. 955/2025 e pubblicato sul Sito Ufficiale di Ateneo, secondo le linee guida messe a punto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, nel rispetto delle norme vigenti in materia di non discriminazione e tutela della privacy.. - Lo sportello di ascolto e consulenza psicologica, presente sin dal 2010, presso il Laboratorio di Analisi Comportamentale e Ricerca Psicopedagogica si rivolge agli studenti che vengono supportati in percorsi di ascolto e cura del disagio emotivo, per garantire una serena inclusione e crescita. L'ulteriore prospettiva che l'Ateneo si propone va nella direzione del potenziamento di tale servizio, che, stando al numero di accessi, ha incontrato un favorevole riscontro nella comunità studentesca. Con la collaborazione dell'Università La Tuscia si sta provvedendo ad ampliare il servizio anche mediante l'uso di tecnologie dedicate al fine di rendere le informazioni ad esso relative maggiormente fruibili, soprattutto dal punto di vista dell'accessibilità dal sito di Ateneo. Inoltre, l'Ateneo di Cassino è presente nella Cordata con l'Università di Roma Tor Vergata capofila ed altre università nel Progetto Pro-Ben Lazio. - In collaborazione con la Regione Lazio, è stato attivato il centro di ascolto e accoglienza di vittime o potenziali vittime di discriminazione e violenza in ragione del genere, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, con il compito di fornire un primo servizio di consulenza legale, medico-sanitaria, psicologica e di mediazione sociale, in sinergia con le associazioni operanti sul territorio e anche con le forze dell'ordine, se necessario. - Nel corso del 2025 è stato attivato il Corso di autodifesa personale gratuito per la componente femminile della Comunità accademica, sotto la direzione del Prof. Angelo Rodio, docente dell'Ateneo nonché componente del Comitato Unico di garanzia

4.	ADOZIONE DI MISURE DESTINATE SPECIFICAMENTE AL RIEQUILIBRIO DI GENERE TRA LE VARIE COMPONENTI DELLA COMUNITÀ STUDENTESCA
Destinatari	Comunità universitaria
Obiettivi	Contribuire mediante misure concrete di sostegno alla prevenzione di eventuali casi di discriminazione o di violenza ovvero, nel caso di fattispecie già conclamate, offrire un sostegno adeguato soprattutto di tipo psicologico
Descrizione dell'intervento	Le azioni proposte nel piano per la realizzazione dell'obiettivo sono:

	- Attivazione di un servizio di supporto in favore delle studentesse volto ad accogliere i figli in età infantile nelle ore in cui le stesse studentesse sono chiamate a seguire i corsi impartiti dall'Università (ludoteca) - Previsione di esoneri parziali sul contributo universitario per l'iscrizione di studentesse a corsi di laurea e laurea magistrale in discipline STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics)
Strutture coinvolte	Direzione generale, CUG, Centri di servizio di Ateneo (CUDARI), Prorettore alla didattica o
Azioni 2025	Nel corso <u>del 2025</u> sono state portate a termine le seguenti attività. - Il servizio di ludoteca continua ad essere erogato a favore delle studentesse con un progressivo ampliamento della platea dell'utenza - Nell'a.a. 2023/2024 è stato erogato un contributo aggiuntivo (rispetto al contributo per merito pari a 161,96 euro) di 100 euro per le studentesse che - hanno ottenuto alla maturità un punteggio almeno pari a 95/100 e che - decidono di immatricolarsi ad un corso di laurea STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) o che abbiano conseguito almeno 40 CFU al I anno di Corsi STEM.

Parte seconda
Piano delle Azioni Positive 2026-2029

A. Iniziative di carattere strutturale organizzativo

L'evoluzione della normativa antidiscriminatoria al livello comunitario e nazionale sta comportando una valorizzazione in parallelo degli organismi di parità e in particolare dei comitati unici di garanzia.

Ai sensi della Direttiva 2/2019 sopraccitata, infatti, a seguito della modifica intervenuta nel d.lgs-165/2011 che ha reso obbligatoria la costituzione presso le amministrazioni pubbliche dei Comitati Unici di garanzia, ha disegnato in maniera più approfondita il ruolo attribuito a detti Comitati, ai quali sono stati conferiti importanti compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze agli stessi demandate e disegnate dall'art. 57, comma 3, d.lgs. n. 165/2001. I CUG, inoltre, svolgono un'importante azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

In questo contesto generale, è fermo e costante l'impegno dell'Università di Cassino ad accrescere il ruolo del CUG, riservandogli sempre nuovi spazi di attività, in linea con quanto previsto dal Piano strategico. Le azioni proposte sono le seguenti :

1.	RAFFORZAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
Destinatari	Organizzazione amministrativa dell'Ateneo
Obiettivi	Le misure previste riguardano, in primo luogo, il maggior coinvolgimento del CUG nei processi decisionali riguardanti i profili organizzativi maggiormente rilevanti, soprattutto nella messa a punto dei regolamenti riguardanti il comportamento del personale TAB e del personale docente
Descrizione dell'intervento	Si conferma l'intenzione dell'Ateneo di coinvolgere il CUG nella messa a punto del progetto di Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale e del Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale. Sotto questo stesso profilo, si intende confermare la partecipazione del CUG alla contrattazione decentrata di Ateneo, pur ipotizzando per esso il ruolo di semplice osservatore.
Strutture coinvolte	Rettore insieme alla Direzione generale e al CUG
Timing	2026-2027-2028

L'obiettivo delle azioni di seguito previste mira ad accrescere la cultura della parità di trattamento e delle tematiche di genere attraverso vari tipi di interventi:

B. Iniziative relative al personale

L'obiettivo delle azioni di seguito previste è di accrescere la cultura della parità di trattamento e delle tematiche di genere attraverso vari tipi di intervento:

1. **Formazione/informazione/trasferimento della conoscenza:** mediante attività di formazione specificamente rivolte ai dipendenti o anche aperte alla cittadinanza e una capillare diffusione

delle notizie circa l'evoluzione normativa nelle materie trattate sia al livello nazionale che dell'Unione europea.

2. **promuovere iniziative concretamente rivolte a contrastare la violenza e/o le discriminazioni di genere**, ovvero quegli strumenti o supporti ai quali il personale può fare ricorso al fine di ricevere un aiuto anche e soprattutto di carattere psicologico.
3. **Garantire il c.d. benessere organizzativo**, definito come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno, al fine di creare un'organizzazione del lavoro efficace e produttiva
4. **Diffondere, monitorare e implementare gli strumenti del telelavoro e dello smart working**. Si tratta di temi sui quali l'UNICAS risulta essere uno dei primi Atenei ad aver attivato già nel periodo pre-pandemia delle specifiche iniziative, la cui utilità è emersa in tutta la sua evidenza proprio in occasione della recente crisi pandemica

1.	ORGANIZZAZIONE DI INTERVENTI FORMATIVI SPECIFICI, SEMINARI O CICLI DI LEZIONE IN COLLABORAZIONE CON IL CUG DI ATENEO
Destinatari	Personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo
Obiettivi	Le misure previste hanno l'obiettivo di formare il personale e di renderlo costantemente edotto sulle novità normative al livello nazionale e dell'Unione europea, con un'attenzione particolare rivolta alla corretta informazione circa comportamenti ritenuti in violazione del codice etico e del diritto antidiscriminatorio nonché sul linguaggio di genere
Descrizione dell'intervento	E' prevista l'organizzazione di eventi seminariali di formazione sulle tematiche di genere, possibilmente aperte anche al pubblico, con il coinvolgimento dei Docenti dell'Ateneo o di esperti esterni in materia, tenendo conto di analoghe tematiche trattate sulla piattaforma Syllabus
Strutture coinvolte	Direzione generale, CUG, Area del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario
Timing	2026-2027-2028

2.	PROMUOVERE INIZIATIVE CONCRETE RIVOLTE A CONTRASTARE LA VIOLENZA E/O LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di Ateneo
Obiettivi	L'obiettivo è di promuovere e sostenere il benessere psico-fisico del personale in risposta ad eventuali situazioni di disagio emotivo o relazionale vissute nella vita familiare, sociale e lavorativa

Descrizione dell'intervento	- Ampliamento dello sportello di ascolto in grado di intercettare situazioni di disagio familiare e/o lavorativo e fornire un adeguato supporto psicologico, già aperto dall'ottobre 2023 presso il Centro Polivalente ubicato nella sede di Cassino/Campus Folcara di DISCO Lazio - Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia
Strutture coinvolte	Direzione generale, Area del personale dirigente tecnico, amministrativo e bibliotecario
timing	2026-2027-2028
3.	GARANTIRE E PROMUOVERE IL C.D. BENESSERE ORGANIZZATIVO
Destinatari	Personale tecnico. amministrativo e bibliotecario
Obiettivi	E' ben noto il forte legame esistente tra opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni. L'ateneo intende svolgere la sua azione a partire dall'analisi ragionata dei dati quantitativi e qualitativi.
Descrizione dell'intervento	i) Acquisizione di informazioni dal personale attraverso questionari anonimi al fine comprendere in quale direzione rivolgere le azioni tese a migliorare l'ambiente di lavoro e quindi ad accrescere la performance collettiva e individuale e, di conseguenza, la qualità dei servizi resi dall'Ateneo. Si prevede la somministrazione di questionari relativi al benessere organizzativo volti a raccogliere dati sul tema dell'equilibrio vita privata/vita professionale, cui seguirà l'analisi dei dati raccolti al fine di assumere le opportune iniziative di correzione ii) Analisi della realtà universitaria attraverso una raccolta dei dati statistici forniti dall'Ateneo nell'ottica di genere in base alla quale programmare le politiche e promuovere le buone prassi nell'Ateneo. Si tratta della redazione del bilancio di genere 2026.
Strutture coinvolte	Area del personale dirigente, tecnico e amministrativo e bibliotecario, CUG
timing	Intervento i): 2026, 2027, 2028 Intervento ii): 2026

4.	DIFFONDERE, MONITORARE E IMPLEMENTARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE, DI LAVORO E DI STUDIO
Destinatari	Personale tecnico. amministrativo e bibliotecario
Obiettivi	Lo scopo è di promuovere tutte le azioni che rendano più agevole coniugare l'attività professionale con e le responsabilità familiari

Descrizione dell'intervento	i) Promozione della conoscenza e dell'utilizzo degli strumenti di telelavoro e smart working, anche attraverso la revisione dei regolamenti di ateneo in modo da rendere tali modalità ancor più efficienti sia dal punto di vista dei lavoratori che dell'amministrazione. E' prevista altresì un'attenta azione di monitoraggio volta ad individuare eventuali aree di criticità ed adottate le misure adeguate.
Strutture coinvolte	Area del personale dirigente, tecnico e amministrativo e bibliotecario, CUG
Timing	2026-2027

5.	PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO ATTRAVERSO INTERVENTI DI WELFARE AZIENDALE
Destinatari	Personale tecnico amministrativo e bibliotecario
Obiettivi	Lo scopo è di garantire al personale di Ateneo una copertura sanitaria gratuita comprensiva di una serie di prestazioni di prevenzione di base.
Descrizione dell'intervento	L'Ateneo intende stipulare, mediante procedura ad evidenza pubblica, una convenzione con una primaria compagnia assicurativa o un network di strutture sanitarie per offrire a tutto il personale una polizza sanitaria integrativa. Tale copertura garantirà l'accesso a un pacchetto di prestazioni di base volte a promuovere la cultura della prevenzione e a tutelare la salute dei dipendenti.
Strutture coinvolte	Area del personale dirigente, tecnico e amministrativo e bibliotecario, CUG
Timing	2026-2027

C. Azioni rivolte alla comunità studentesca

Al fine di accrescere sempre di più la sensibilità rispetto alle tematiche di genere, alla discriminazione e alla parità di trattamento dell'intera comunità studentesca, l'Ateneo propone molteplici linee di azione riguardanti la diffusione delle informazioni, la formazione, e la previsione di strumenti concreti di aiuto e di sostegno secondo la seguente articolazione degli interventi:

- 1. Promozione di cicli di lezioni, seminari, incontri formativi e circoli di discussione** sulle tematiche relative alla violenza e/o alle discriminazioni di genere aperti alla partecipazione sia della comunità studentesca che della cittadinanza in generale
- 2. Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo** ovvero inserire le questioni di genere nei Corsi di Studio e Dottorati di ricerca, attraverso insegnamenti di carattere trasversale e multidisciplinare, in quanto si ritiene che i migliori risultati si possono conseguire solo attraverso una formazione scientifica adeguata.
- 3. Inserimento di misure concrete di aiuto e di sostegno**, volte ad offrire aiuto e sostegno psicologico adeguato agli studenti e studentesse

4. Adozione di misure di altro genere destinate specificatamente al riequilibrio di genere tra le varie componenti della comunità studentesca

1.	PROMOZIONE DI CICLI DI LEZIONI, SEMINARI, INCONTRI FORMATIVI E CIRCOLI DI DISCUSSIONE
Destinatari	Comunità universitaria e cittadinanza
Obiettivi	Contribuire alla diffusione di una cultura delle pari opportunità, della non violenza e non discriminazione
Descrizione dell'intervento	Sono previste le seguenti misure: - l'organizzazione di eventi seminariali di formazione sulle tematiche di genere, possibilmente aperte anche al pubblico, con il coinvolgimento dei Docenti dell'Ateneo o di esperti esterni in materia - Diffusione delle informazioni volte a far conoscere le modalità con cui denunciare forme di molestie, violenza o discriminazione successe all'interno dell'università
Strutture coinvolte	Direzione generale, CUG, Docenti interessati
timing	2026-2027-2028

2.	INSERIMENTO DEI TEMI DI GENERE IN OGNI FORMA E CONTENUTO FORMATIVO
Destinatari	Comunità universitaria
Obiettivi	Promuovere la cultura della parità di genere attraverso la formazione universitaria e, in parte, attraverso l'inserimento nei corsi di studio di materie incentrate su questi temi sotto forma di competenze specifiche o competenze parallele
Descrizione dell'intervento	Si propone di destinare una quota non inferiore al 5% sui ricavi di Scuole di specializzazione, master e corsi di alta formazione all'attivazione di summer school, seminari e corsi inseriti nei percorsi di studio già esistenti e dedicati alle tematiche di genere Misure di sostegno volte a
Strutture coinvolte	Prorettore alla Didattica, Direttori di Dipartimento, Presidenti dei corsi di studio, Docenti interessati
Timing	2026, 2027

3.	INSERIMENTO DI MISURE CONCRETE DI AIUTO E DI SOSTEGNO
-----------	--

Destinatari	Comunità universitaria
Obiettivi	Contribuire mediante misure concrete di sostegno alla prevenzione di eventuali casi di discriminazione o di violenza ovvero, nel caso di fattispecie già conclamate, offrire un sostegno adeguato soprattutto di tipo psicologico
Descrizione dell'intervento	Le azioni proposte nel piano per la realizzazione dell'obiettivo sono: - Attivazione delle carriere alias - Potenziamento dei servizi offerti dagli sportelli di ascolto e consulenza psicologica - Collaborazione attiva con il Centro antiviolenza recentemente aperto in seno all'Ateneo - Conferma dei corsi di difesa personale gratuiti rivolti alla componente femminile dell'Ateneo
Strutture coinvolte	Direzione generale, CUG, Centri di servizio di Ateneo (CUDARI) Associazioni del territorio
Timing	2026, 2027, 2028

4.	ADOZIONE DI MISURE DESTINATE SPECIFICATAMENTE AL RIEQUILIBRIO DI GENERE TRA LE VARIE COMPONENTI DELLA COMUNITÀ STUDENTESCA
Destinatari	Comunità universitaria
Obiettivi	Contribuire mediante misure concrete di sostegno al riequilibrio della presenza della componente femminile in Ateneo
Descrizione dell'intervento	Le azioni proposte nel piano per la realizzazione dell'obiettivo consistono nella conferma di interventi già attivati e riguardanti - Attivazione di un servizio di supporto in favore delle studentesse volto ad accogliere i figli in età infantile nelle ore in cui le stesse studentesse sono chiamate a seguire i corsi impartiti dall'Università (ludoteca) - Previsione di esoneri parziali sul contributo universitario per l'iscrizione di studentesse a corsi di laurea e laurea magistrale in discipline STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics)
Strutture coinvolte	Direzione generale, CUG, Centri di servizio di Ateneo (CUDARI), Prorettore alla didattica
Timing	2026, 2027, 2028