



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Università di Foggia

UNIVERSITÀ DI FOGGIA - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025-2027



PREMESSA

Il **Piano delle Azioni Positive (PAP)** è il documento di programmazione in cui il CUG propone all'Amministrazione gli interventi da adottare nel triennio 2025-2027 negli ambiti di propria competenza (benessere dei lavoratori, sicurezza, pari opportunità e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza). Si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Università di Foggia per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. L'Università di Foggia, quindi, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, adotta il presente Piano - relativo al triennio 2025-2027 - che si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi indicati con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione. In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede azioni diverse, di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. E si rivolge a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca.

FONTI NORMATIVE

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") all'art. 48, co. 1, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive (PAP) tendenti ad assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e a favorire "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi". Tali Piani hanno durata triennale e la loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante; infatti, la medesima disposizione prevede - quale sanzione per il caso di mancata adozione del piano - il divieto di assunzione di nuovo personale (ex art. 6, co. 6, D.lgs. n. 165/2001).

Il **PAP**, quindi, rappresenta lo strumento per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e lo strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della PA, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Esso ha lo scopo di definire le azioni positive che - ai sensi dell'art. 42, D. Lgs. n. 198/2006 - sono misure volte alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, impediscono la realizzazione di pari opportunità, al fine di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Tali misure, in particolare, hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 6, D.L. n. 80/2021 (conv. con modificazioni dalla L. n. 113/2021), il PAP - unitamente ad altri Piani programmatici predisposti dalle Pubbliche Amministrazioni - confluisce all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che include tra i propri contenuti "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi" (art. 6, co. 2, lett. g)).

L'art. 21, L. n. 183/2010 - recante misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche - ha integrato l'art. 57, co. 1, D. Lgs. n. 165/2001, prevedendo l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato Pari Opportunità (CPO) e il Comitato Paritetico sui fenomeni del mobbing (CPFM), operanti in ogni amministrazione. Detta norma, in linea con la normativa precedente, ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle progressioni in carriera e alla sicurezza. È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, in termini sia di produttività, sia di appartenenza.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG". Tali disposizioni sono state successivamente integrate dalla Direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" - che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, prevedendo il rafforzamento del ruolo di tali organismi all'interno delle amministrazioni pubbliche nonché promuovendo una stretta connessione tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni. Ciò in quanto l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi non può prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori.

SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'UNIVERSITÀ DI FOGGIA

Come già indicato nelle premesse, il presente PAP, relativo al triennio 2025-2027, vuole proporsi come un valido strumento per la valorizzazione delle differenze rispetto al genere. A tal fine è indubbiamente necessario esplorare e conoscere attraverso i dati quantitativi la popolazione accademica, per meglio conoscerne l'identità e caratteristiche. Le tabelle che seguono riproducono di fatto la situazione più recente relativa al personale docente, al personale tecnico amministrativo e alla popolazione studentesca, evidenziando anche la sua evoluzione in termini di gap esistenti. È importante dire che affacciandosi al prossimo triennio e lasciando il precedente, 2022 -2024, per apprezzare l'evoluzione in termini numerici della Comunità accademica, è stata analizzata la distribuzione della popolazione universitaria nell'anno 2024, considerandola come la situazione di frontiera tra i due trienni.

PERSONALE DOCENTE

La suddivisione del personale docente (n. 427 unità) per genere e per ruoli è stata proposta anche per il 2024 nelle quattro categorie rappresentate dai/dalle professori/professoressse ordinari/e, dai/dalle professori/professoressse associati/e, dai/dalle ricercatori/ricercatrici a tempo indeterminato e a tempo determinato:

RUOLO	M	F	TOTALE	%F
ORDINARI/ ORDINARIE	93	57	150	38,0
ASSOCIATI/ ASSOCIATE	82	79	161	49,1
RICERCATORI/ RICERCATRICI T. I.	15	17	32	53,1
RICERCATORI/ RICERCATRICI T. D.	39	45	84	53,6
TOTALE	229	198	427	46,4

Dal triennio uscente, numericamente il corpo docente registra una crescita, si passa infatti da 388 unità a 427 unità in valore assoluto, riconfermando un andamento già evidenziato anche nel passato per il quale il genere maschile supera quello femminile. Le docenti donne migliorano la loro rappresentatività passando dal 44,8% del 2022 al 46,4% del 2024.

Si conferma nel 2024 che il ruolo dei ricercatori e delle ricercatrici è il più numeroso e ivi predominano ancora le donne, con riferimento sia al tempo indeterminato (53,1%), sia a quello determinato (53,6%). La collocazione tra i docenti ordinari delle professoresse resta ancora molto sottodimensionata rispetto agli altri ruoli, anche se va registrato un sensibile aumento della presenza femminile, passata nel triennio dal 32,5% al 38%, un apprezzabile andamento positivo.

Si conferma l'incarico di Direttore di Dipartimento a 3 docenti donna (su 8 Dipartimenti), rispettivamente in quello di Economia e Management del territorio, di Studi Umanistici, Beni Culturali, Scienze della Formazione, Lettere e in quello del Dipartimento di Scienze Sociali.

PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO

La suddivisione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB n. 357 unità) per genere e per ruoli è stata ripartita nelle sette categorie rappresentate dai/dalle dipendenti di area B, area C, area D, elevate professionalità, CEL, dirigenti e tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

Il Personale TAB si è rafforzato nel tempo registrando una crescita che in valore assoluto si traduce passando da 325 unità del 2022 a 357 unità nel 2024.

I dati riportati, relativi al personale TA in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, sono al netto del personale in aspettativa o comando/distacco. Sebbene la crescita riguardi entrambi i generi, va evidenziato che le colleghe anche nel 2024 restano sempre in maggioranza più rappresentative rispetto ai colleghi e con una molto evidente differenza numerica, rispettivamente 199 donne rispetto ai 144 uomini.

La situazione non cambia se guardiamo l'Amministrazione rispetto alle categorie, tra i Cel, funzionari e collaboratori sono ancora le donne la maggioranza, dal punto di vista delle posizioni apicali, l'elevate professionalità sono gli uomini in maggioranza, anche se quasi impercettibile, la presenza di una Direttrice Generale porta alla conclusione che l'universo femminile predomina nell'ambito della gestione della tecno-struttura.

PERSONALE T.A. A T.D.

CATEGORIA	M	F	TOTALE	%F
DIRETTORE GENERALE				
DIRIGENTI				
EP				
D	1	3	4	75,0
C	5	5	10	50,0
B				
CEL				
TOTALE	6	8	14	57,1

CATEGORIA	M	F	TOTALE	%F
DIRETTORE GENERALE		1	1	100,0
DIRIGENTI	2	1	3	33,3
EP	14	13	27	48,1
D	37	54	91	59,3
C	82	119	201	59,2
B	9	5	14	35,7
CEL		6	6	100,0
TOTALE	144	199	343	58,0

Nel complesso, l'insieme del personale tecnico amministrativo ha da sempre una connotazione prevalentemente femminile: le donne sono il 58%, nel 2024 e nel 2022 erano il 55,13%, di tutto il personale a tempo indeterminato. Anche se numericamente rappresentate con valori assoluti non elevati, il precariato riguarda in prevalenza le donne con il 57,1%, del personale a tempo determinato, erano il 68,75% nel 2022.

COMPONENTE STUDENTESCA

La suddivisione della popolazione studentesca è cresciuta considerevolmente nel tempo (si passa da n. 10991 studenti iscritti per l'anno accademico 2022/2023 a n. 14086 studenti per l'anno accademico 2024/2025 con stati attivi di carriera). La tabella che segue mostra per genere la distribuzione ripartita per i 7 dipartimenti, non è esplicitato il Dipartimento di Scienze Sociali poiché ha visto la sua nascita a fine anno 2024 pertanto le prestazioni saranno registrabili a partire dall'anno 2025:

DIPARTIMENTO	M	F	TOTALE	%F
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	621	533	1154	46,2
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E TERRITORIO	395	404	799	50,6
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	418	1027	1445	71,1
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTI, RISORSE NATURALI E INGEGNERIA	541	491	1032	47,6
DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	1433	1293	2726	47,4
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	946	1622	2568	63,2
DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI, LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	559	3803	4362	87,2
TOTALE COMPLESSIVO	4913	9173	14086	65,1

Guardando i dati risulta evidente che la popolazione studentesca ha una connotazione spiccatamente femminile: le studentesse sono pari al 65,1% di tutta la componente. Lo stesso andamento si registrava nel 2022 con il 62,91. Permane quella che viene definita "segregazione verticale", ovvero una minore presenza femminile nelle c.d. scienze dure ma solo con riferimento ad Economia, Agraria. Significativo è la predominanza in generale delle donne che studiano per diventare medico o odontoiatra (lauree a ciclo unico) rispetto alle professioni sanitarie, lo stesso andamento si registrava anche nel 2022. Il Dipartimento di Studi Umanistici è da sempre quasi tutto al femminile, continua a registrare una percentuale di presenza delle donne sempre abbastanza alta, dal 80% del 2022 nel 2024 si alza all' 87%.

SITUAZIONE ATTUALE DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

Negli ultimi anni sono state avviate talune iniziative, a diversi livelli organizzativi dell'Ateneo, per affrontare situazioni rispondenti a discriminazioni di ogni sorta, dirette o indirette, eventualmente presenti al suo interno.

Tra queste, la nomina dell'Avv. Gabriella Giancola quale Consigliera di fiducia dell'Università di Foggia, insieme alla quale sono state attivate una serie di iniziative come la creazione di uno sportello di ascolto e la presentazione di tale figura all'interno dei consigli di Dipartimento.

Va poi ricordata la nomina della Presidente del CUG in carica, prof.ssa Luigia Trabace, per la restante parte del quadriennio 2024-26, in sostituzione della Prof.ssa Barbara De Serio (con decreto del Rettore n. Protocollo n. 66084 – II/18 Rep. n. 1193 – 2023 del 13.12.2023). Ricordiamo che il CUG è previsto dallo Statuto dell'Ateneo di Foggia (vigente dal 12 giugno 2014, modificato con Decreto Rettorale prot. n. 8488 – I/2, rep. D.R. 259/2025, del 13.02.2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale n. 39 del 17.02.2025), all'art. 27.

Nell'ambito delle proprie competenze, quali quelle di assicurare parità e pari opportunità di genere, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, promuovere il benessere lavorativo di tutto il personale, il CUG esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano nell'Ateneo come riportato dal Regolamento di funzionamento (emanato con D.R. n. 978 - 2014, prot. n. 18739 – I/13 del 23.07.2014), redatto in accordo alle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

Nel Sito dell'Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link:

<http://www.unifg.it/ateneo/organizzazione/cug>.

La Segreteria CUG è localizzata presso l'Area Gabinetto del Direttore generale e può essere contattata al seguente indirizzo email: cug@unifg.it.

Sono attualmente componenti del CUG, la Presidente Prof.ssa Luigia Trabace e i seguenti componenti:

- effettivi: in rappresentanza dell'Amministrazione prof.ssa Annamaria Petito, prof.ssa Anna Grazia Lopez, prof.ssa Teresa De Pilli, prof.ssa Maria Grazia Morgese, prof.ssa Valentina Pasquarella in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, dott.ssa Cristina Di Letizia, dott.ssa Carla Carbosiero, dott.ssa Giustina De Palo, dott.ssa Maria Rosaria Lops, Ing. Pia Pamela Cincione e il dott. Eugenio Nardella;
- supplenti: in rappresentanza dell'Amministrazione prof. Danilo Leone, prof.ssa Annamaria Stramaglia, Prof. Pasquale Pazienza, prof. Luca Grilli, prof.ssa Cristiana Simonetti, prof.ssa Sandra Pati in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dott.ssa Stefania D'Alessandro, dott.ssa Rosa Muscio, dott.ssa Grazia Mariella, dott. Fabio Carella;
- uno studente, sig. Giuseppe Longo, che partecipa alle riunioni del CUG ed esprime il proprio voto sulle questioni non strettamente legate al rispetto delle pari opportunità e del benessere nell'ambiente di lavoro.

PROGRAMMA DI
AZIONI POSITIVE E
GENDER EQUALITY
PLAN

Di recente si è sentito parlare con più frequenza del Gender Equality Plan, che vede il suo riferimento normativo all'interno delle raccomandazioni della Commissione UE (Research Innovation), dettate per l'attribuzione dei fondi Horizon Europe. Come spiegato nelle premesse, il PAP ha come obiettivo assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e l'ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione. Nel GEP si pone particolare attenzione alla raccolta dei dati e al monitoraggio delle azioni nonché alla sensibilizzazione e formazione del personale e dei decision makers sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere inconsci. Il GEP contiene misure specifiche come l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, che potrebbero non essere contemplate nei pap (poiché non hanno come obiettivo primario il benessere lavorativo). È possibile che alcune delle azioni positive programmate nel GEP possano coincidere con quelle programmate nel PAP; tuttavia, poiché i due documenti assumono un significato diverso, la CRUI suggerisce, allo stato attuale, l'adozione di due piani distinti pur auspicandone il massimo coordinamento.

Per tali motivi, l'Università di Foggia ha approvato nelle sedute degli organi collegiali di dicembre 2021 il Gender Equality Plan, che è stato successivamente aggiornato nel 2023 e alcune delle azioni in esso previste sono state inserite in questo PAP. Si individuano di seguito le aree di intervento con le relative azioni.

AZIONE 1

Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia

Sottoazioni:

1. Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche

AZIONE 2

Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera

Sottoazioni:

1. Supporto all'Area del Personale in merito alla definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per es., nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico lavorativo) e specifici criteri di valutazione (nel caso di personale soggetto a valutazione) nei confronti di lavoratori/lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la nascita/adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia
2. Definizione delle procedure di attuazione
3. Monitoraggio

AZIONE 3

Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti

Sottoazioni:

1. Attivazione di convenzioni per tariffe agevolate a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici

AZIONE 4

Supporto ai propri dipendenti e alla comunità studentesca in relazione alla educazione finanziaria. L'obiettivo è quello di diffondere, anche con un'attenzione particolare all'empowerment femminile, le necessarie competenze di base sui temi finanziari, assicurativi e previdenziali tra la popolazione universitaria.

Sottoazioni:

1. Apertura di uno sportello di informazione finanziaria indipendente
2. Formazione in materia di educazione finanziaria

AZIONE 5

Attività di formazione post-laurea sul tema della violenza di genere

Sottoazioni:

1. Attivazione di un corso di perfezionamento post-laurea gratuito dal titolo: "La rete territoriale di contrasto alla violenza sulle donne - Dalla violenza al cambiamento", in collaborazione con associazioni del territorio impegnate nella specifica tematica.

AZIONE 6

Attività di promozione del corretto stato di salute e del benessere fisico

Sottoazioni:

1. Attivazione della campagna di screening per il cancro del testicolo, grazie alla collaborazione dell'Unità Operativa Complessa di Urologia Universitaria
2. Organizzazione di un corso sulla medicina di genere (cardiologia di genere e farmacologia di genere)

AZIONE 7

Attività di promozione del benessere psicofisico

Sottoazioni:

1. Apertura di uno sportello di sostegno psicologico per trovare e sostenere l'equilibrio personale e lavorativo, potenziando i punti di forza personali
2. Organizzazione di un corso di formazione volto a favorire lo sviluppo di strategie di gestione dello stress e di regolazione emotiva per prevenire situazioni di burnout
3. Organizzazione di un corso finalizzato allo sviluppo di abilità di negoziazione e gestione dei conflitti
4. Organizzazione di un evento dal titolo: "Mindfulness al lavoro"

AZIONE 8

Attività di promozione della formazione e aggiornamento dei membri del CUG

Sottoazioni:

1. il CUG intende supportare la formazione dei membri del CUG attraverso l'aggiornamento dei/delle propri/e componenti, favorendo la partecipazione a convegni e seminari pertinenti, in particolar modo con gli incontri organizzati dalla rete territoriale dei CUG e dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane con cui il CUG dell'Ateneo collabora.

AZIONE 9

Attività di sensibilizzazione del personale accademico sulle tematiche delle pari opportunità e sul ruolo del CUG

Sottoazioni:

1. Predisposizione di una newsletter da inviare alla comunità accademica con cadenza mensile

AZIONE 10

Aggiornamento costante del sito del CUG

Sottoazioni:

1. Traduzione in lingua inglese dei principali documenti sulla parità di genere, anche con attenzione particolare alla documentazione inerente le carriere Alias

CONCLUSIONI OPERATIVE

L'Università, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano, di durata triennale dalla data di esecutività del medesimo. L'Ateneo, a supporto dell'attuazione del PAP, mette a disposizione le strutture amministrative interessate e, ove possibile, anche risorse economiche, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo prioritario dell'attività della Pubblica Amministrazione, e dell'Università in particolare.

Nel periodo di vigenza del Piano verrà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato, al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Ai sensi della direttiva n. 2/2019 (punto 3.2), il CUG, nella relazione che è tenuta a presentare, entro il 30 marzo, deve predisporre una apposita sezione sulla attuazione del PAP e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che va anche trasmessa al Nucleo di Valutazione, rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente/funziionario responsabile.

La stessa direttiva prevede, inoltre, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, che il PAP venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Il PAP è pubblicato sul sito web dell'Università degli Studi di Foggia in maniera visibile ed accessibile a tutti i/le dipendenti.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Università di Foggia



WWW.UNIFG.IT