



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

Il D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) all'art. 48, co. 1 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive 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 che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali Piani hanno durata triennale.

La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, detta norma prevede l'applicazione dell'art. 6, co. 6, del D.lgs. n. 165/2001, che sancisce il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Le azioni positive, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta, sia indiretta e temporanee in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il PAP rappresenta, dunque, 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. L'art. 21, L. n. 183/2010, che reca misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha previsto l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sui fenomeni del mobbing operanti in ogni Amministrazione ed ha, in linea con la normativa precedente, 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, sia in termini 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 C.U.G. Più di recente, tali disposizioni sono state integrate dalla direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" - che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 (contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. La direttiva n. 2/2019, in particolare, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. La normativa citata si inserisce in un più ampio quadro anche a livello europeo, per il quale si ricorda in particolare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e di impiego.

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.

PERSONALE DOCENTE

La suddivisione del personale docente (n. 434 unità) per genere e per ruoli è stata proposta anche per il 2025 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 | 99 | 69 | 168 | 41,7 |
| ASSOCIATI/ ASSOCIATE | 91 | 84 | 175 | 52,17 |
| RICERCATORI/ RICERCATRICI T. I. | 11 | 13 | 24 | 54,16 |
| RICERCATORI/ RICERCATRICI T. D. | 32 | 35 | 67 | 52,23 |
| TOTALE | 233 | 201 | 434 | 46,31 |

Dal triennio uscente, numericamente il corpo docente registra una crescita, si passa infatti da 427 unità a 434 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 2024, al 46,31% del 2025.

Si conferma nel 2025 che il ruolo dei ricercatori e delle ricercatrici è il più numeroso e ivi predominano ancora le donne, con riferimento sia al tempo indeterminato (54,16%), sia a quello determinato (52,2%). 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 2025 dal 38,8% al 41,07 %, un apprezzabile andamento positivo.

Si evidenzia che l'incarico di Direttore di Dipartimento è ricoperto da 2 docenti donna (su 8 Dipartimenti), rispettivamente in riferimento a quello di Scienze Sociali e di Studi Umanistici, Beni Culturali, Scienze della Formazione, Lettere.

PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO

La suddivisione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB n. 371 unità) per genere e per ruoli è stata ripartita nelle sette categorie rappresentate dai/ dalle dipendenti di area Operatori, area Collaboratori, area Funzionari, area 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 357 unità nel 2024 a 371 unità nel 2025.

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 2025 restano sempre in maggioranza più rappresentative rispetto ai colleghi e con una molto evidente differenza numerica, rispettivamente 211 donne rispetto ai 160 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, il numero di uomini e donne nelle elevate professionalità risulta equilibrato.

PERSONALE T.A. A T.D.

| CATEGORIA | M | F | TOTALE | %F |
|--------------------|---|----|--------|-------|
| DIRETTORE GENERALE | 1 | 0 | 1 | 0 |
| DIRIGENTI | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EP | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FU | 1 | 3 | 4 | 75 |
| CO | 7 | 12 | 19 | 63,13 |
| OP | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CEL | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 9 | 15 | 24 | 62,50 |

PERSONALE T.A. A T.D.

| CATEGORIA | M | F | TOTALE | %F |
|--------------------|-----|-----|--------|-------|
| DIRETTORE GENERALE | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DIRIGENTI | 2 | 1 | 3 | 33,33 |
| EP | 13 | 13 | 26 | 50 |
| FU | 37 | 52 | 89 | 58,43 |
| CO | 91 | 120 | 211 | 56,87 |
| OP | 8 | 4 | 12 | 33,33 |
| CEL | 0 | 6 | 6 | 100 |
| TOTALE | 151 | 196 | 347 | 56,48 |

Nel complesso, l'insieme del personale tecnico amministrativo ha da sempre una connotazione prevalentemente femminile: le donne sono il 56,48%, nel 2025, 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 62,50%, del personale a tempo determinato, erano con il 57,1%, nel 2024.

COMPONENTE STUDENTESCA

La suddivisione della popolazione studentesca segnala una lieve decrescita (si passa da n. 14086 studenti per l'anno accademico 2024/2025 con stati attivi di carriera, a 13810 per l'anno accademico 2024/2025 alla data del 31 dicembre 2025). La tabella che segue mostra per genere la distribuzione ripartita per i 7 dipartimenti:

| DIPARTIMENTO | M | F | TOTALE | %F |
|---|------|------|--------|--------|
| DIPARTIMENTO DI ECONOMIA | 641 | 543 | 1184 | 45,85% |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE SOCIALI | 427 | 520 | 947 | 54,92% |
| DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA | 418 | 970 | 1388 | 69,89% |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTI, RISORSE NATURALI E INGEGNERIA | 622 | 484 | 1106 | 43,76% |
| DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE | 1205 | 1117 | 2322 | 48,10% |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE | 901 | 1592 | 2493 | 63,86% |
| DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI, LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE | 540 | 3830 | 4370 | 87,65% |
| TOTALE COMPLESSIVO | 4754 | 9056 | 13810 | 65,56% |

Guardando i dati risulta evidente che la popolazione studentesca ha una connotazione spiccatamente femminile: le studentesse sono pari al 65.56% di tutta la componente. Lo stesso andamento si registrava nell'anno accademico precedente. Permane quella che viene definita "segregazione verticale", ovvero una minore presenza femminile nelle c.d. scienze dure ma solo con riferimento ad Economia, Agraria. Significativa 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 precedentemente. 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 87% nel 2024 si alza all' 87.65%.

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'avvocata Maria Elena Casarano quale Consigliera di fiducia dell'Università di Foggia.

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 Damiana Tozzi, 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, prof.ssa Annamaria Stramaglia; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dott.ssa Stefania D'Alessandro, dott.ssa Rosa Muscio, dott.ssa Grazia Mariella, dott. Elio Celeste; dott.ssa Giustina De Palo; 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. È stato attivato 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)
3. Sono stati installati 15 distributori gratuiti di assorbenti in tutte le sedi dipartimentali, quale riconoscimento dei bisogni specifici delle studentesse e delle lavoratrici, valorizzando l'attenzione al benessere fisico e psicologico durante il periodo mestruale come elemento essenziale per una piena equità di genere
4. È stata promossa l'iniziativa "Challenge #diffondiAMOilrispetto" in occasione della Giornata Internazionale della Donna, rivolta a studentesse e studenti, dottorande/i e specializzande/i dell'Ateneo con l'obiettivo di sensibilizzare la comunità studentesca e la cittadinanza sulle tematiche legate al contrasto della violenza di genere e alla promozione della cultura del rispetto attraverso l'uso consapevole dei social media.

AZIONE 7

Attività di promozione del benessere psicofisico

Sottoazioni:

1. L'apertura dello sportello di sostegno psicologico per trovare e sostenere l'equilibrio personale e lavorativo, potenziando i punti di forza personali, ha visto nel 2025 n.75 studenti e le studentesse seguiti per Counseling Psicologico sia per valutazione che per il percorso di supporto, per quanto riguarda il Counseling per i dipendenti e al momento sono state seguite 2 persone
2. Lo sportello legato alla Violenza di genere ha ricevuto nel 2025 n 7 richieste e sono state tutte seguite per il sostegno psicologico
3. Sono stati organizzati nel 2025 corsi di formazione volti a favorire lo sviluppo di strategie di gestione dello stress e di regolazione emotiva per prevenire situazioni di burnout, in particolare: "Implementare il benessere psicologico nel contesto universitario", tenutosi il 5 giugno 2025; L'approccio al benessere psicologico, una prospettiva multidisciplinare e integrata", tenutosi il 31 ottobre 2025; "Medicina Genere Specifica un passo etico e un dovere scientifico", tenutosi il 02 dicembre 2025
4. Organizzazione di un corso finalizzato allo sviluppo di abilità di negoziazione e gestione dei conflitti
5. 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, 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.



Università di Foggia

WWW.UNIFG.IT

Progetto grafico e impaginazione di Laura Marinaccio