

Prot. n. 2176/a9 del 28/02/2025

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2024



## Sommario

<u>ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”</u> .....	1
<u>Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG</u> .....	1
<u>ANNO 2023</u> .....	1
<b><u>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</u></b> .....	3
<b><u>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)</u></b> .....	3
<b><u>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</u></b> .....	4
<b><u>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</u></b> .....	5
<b><u>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</u></b> .....	5
<b><u>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</u></b> .....	6
<b><u>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</u></b> .....	6
<b><u>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</u></b> .....	7
<b><u>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</u></b> .....	8
<b><u>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</u></b> .....	9
<b><u>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</u></b> .....	9
<b><u>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</u></b> .....	10
<b><u>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</u></b> .....	10
<b><u>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</u></b> .....	11

**Tipo di amministrazione:**

**ISTITUZIONE DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE COMPARTO AFAM MUR**

**SITUAZIONE AL 31.12.2024**

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Docenti di prima fascia a tempo indeterminato	1		6	16	12			4	8	8
Docenti di prima fascia a tempo determinato	1		1	1	1		2		1	
Elevate Qualificazioni								1	1	
Funzionario a tempo indeterminato		1					1		1	
Funzionario a tempo determinato								1		
Assistente a tempo indeterminato			2				1	2	1	
Operatore a tempo indeterminato				2	1		1	1	3	2
Operatore Area I a tempo determinato					1					1
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>11</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,74%</b>	<b>0,87%</b>	<b>7,83%</b>	<b>17,40%</b>	<b>13,05%</b>	<b>0,00%</b>	<b>4,35%</b>	<b>7,83%</b>	<b>13,05%</b>	<b>9,57%</b>

**Nota Metodologica** - Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)



**TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	2	1	9	20	15	47	54,02%	0	5	8	15	10	38	43,68%
Part Time >=50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	1	1,15%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	1	1	1,15%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>54,02%</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>45,98%</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,30%</b>	<b>1,15 %</b>	<b>10,34%</b>	<b>22,99%</b>	<b>17,24%</b>	<b>54,02%</b>		<b>0%</b>	<b>5,75%</b>	<b>10,34%</b>	<b>17,24%</b>	<b>12,64%</b>	<b>45,98%</b>	

**Nota metodologica** - la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Docente di prima fascia a tempo indeterminato con funzioni superiori di Direzione</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	
<b>EQ a tempo indeterminato - Incarico Direzione Amministrativa</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	
<b>EQ a tempo indeterminato - Incarico Direzione di Ragioneria</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0%</b>		<b>3,45%</b>			

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	1	1	3	2	<b>8</b>	9,20%		3	2	1	1	<b>7</b>	8,05%
Tra 3 e 5 anni			1	3		<b>4</b>	4,60%		1	1		1	<b>3</b>	3,45%
Tra 5 e 10 anni	1		2	4	1	<b>8</b>	9,20%		1	3	3		<b>7</b>	8,05%
Superiore a 10 anni			5	10	12	<b>27</b>	31,03%			3	11	9	<b>23</b>	26,44%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>54,02%</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>45,98%</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,30%</b>	<b>1,15%</b>	<b>10,34%</b>	<b>22,99%</b>	<b>17,24%</b>	<b>54,02%</b>		<b>0%</b>	<b>5,75%</b>	<b>10,34%</b>	<b>17,24%</b>	<b>12,64%</b>	<b>45,98%</b>	

**Nota Metodologica** – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
<b>Docenti di prima fascia a tempo indeterminato</b>	<b>€ 26.982,87</b>		<b>€ 29.201,41</b>		<b>€ 2.218,54</b>	<b>7,60%</b>
<b>Docenti di prima fascia a tempo determinato</b>	<b>€ 22.936,67</b>		<b>€ 24.818,54</b>		<b>€ 1.881,87</b>	<b>7,58%</b>
<b>EQ Incarico Direzione Amministrativa e EQ incarico Direzione di Ragioneria</b>	<b>€ =====</b>		<b>€ 34.776,31</b>		<b>€ 34.776,31</b>	<b>100%</b>
<b>Funzionario a tempo indeterminato</b>	<b>€ 19.030,34</b>		<b>€ 22.799,92</b>		<b>€ 3.769,58</b>	<b>16,53%</b>
<b>Funzionario a tempo determinato</b>	<b>€ =====</b>		<b>€ 12.435,48</b>		<b>€ 12.435,48</b>	<b>100%</b>
<b>Assistente a tempo indeterminato</b>	<b>€ 20.277,85</b>		<b>€ 19.729,36</b>		<b>-€ 548,49</b>	<b>-2,78%</b>
<b>Operatore a tempo indeterminato</b>	<b>€ 16.840,39</b>		<b>€ 20.272,09</b>		<b>€ 3.431,70</b>	<b>16,93%</b>
<b>Operatore a tempo determinato</b>	<b>€ 14.610,35</b>		<b>€ 11.118,64</b>		<b>-€ 3.491,71</b>	<b>-31,40%</b>

**Nota Metodologica** – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc).

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Livello di inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	4,60%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	31	62,00	19	38,00	50	57,47%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Specializzazione post-laurea	1	100,00	0	0	1	1,15%
Docente di prima fascia a tempo determinato	Laurea magistrale (II livello)	4	57,14	3	42,86	7	8,05%
EQ incarico Direzione amministrativa a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
EQ incarico Direzione di Ragioneria a tempo indeterminato	Specializzazione post-laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
Funzionario a tempo indeterminato	Laurea Triennale (I livello)	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
Funzionario a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	1	50,00	1	50,00	2	2,30%
Funzionario a tempo determinato	Laurea magistrale (II livello)	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
Assistente a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	2,30%
Assistente a tempo indeterminato	Laurea triennale (I livello)	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
Assistente a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	1	33,33	2	66,67	3	3,45%
Operatore a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	5,75%
Operatore a tempo indeterminato	Diploma di Scuola Superiore	2	33,33	4	66,67	6	6,90%
Operatore a tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	2,30%
Operatore a tempo determinato	Diploma di Scuola Superiore	0	0,00	0	0,00	0	0,00%
	<b>Totale personale</b>	<b>47</b>		<b>40</b>		<b>87</b>	
	<b>% sul personale complessivo</b>	<b>54,03%</b>		<b>45,97%</b>		<b>100%</b>	

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione bandi concorsi per incarichi di insegnamento	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissioni bandi concorsi per incarichi di insegnamento	<b>5</b>	<b>55,56</b>	<b>4</b>	<b>44,44</b>	<b>9</b>	<b>20,00</b>	U
Commissioni bandi concorsi per docenti tempo determinato	<b>11</b>	<b>91,67</b>	<b>1</b>	<b>8,33</b>	<b>12</b>	<b>26,67</b>	U
Commissione bando Accompagnatori al clavicembalo	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Accompagnatori al pianoforte	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	U
Commissione bando Funzionario progressione verticale	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Funzionario tempo indeterminato	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Funzionario per graduatoria permanente	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Operatore per graduatoria permanente	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Assistente tempo determinato	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
<b>Totale personale</b>	<b>23</b>		<b>22</b>		<b>45</b>	<b>100,00</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>51,11%</b>		<b>48,88%</b>				

**Nota Metodologica** – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

**TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% <sup>(1)</sup>	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% <sup>(1)</sup>
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	1	2	100%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	2	0	0	2	20%	0	2	3	3	0	8	80%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	2	0	1	4	30,77%	0	2	4	3	0	9	69,23%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%

**Nota Metodologica:** Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

**TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	34	97,14%	1	2,86%	35	64,91%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0%	0	0%	0	0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	15	100%	15	27,78%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	25%	3	75%	4	7,41%
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>64,81%</b>	<b>19</b>	<b>35,19%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>



**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	22	94	32	<b>148</b>	73,63 %	0	6	60	52	64	<b>182</b>	50,84 %
Aggiornamento professionale	0	8	25	0	0	<b>33</b>	16,42 %	0	12	87	37	0	<b>136</b>	37,99 %
Competenze manageriali/Relazio nali	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%
Altro (Digitale, Privacy, Anticorruzione)	0	4	4	8	4	<b>20</b>	9,95%	0	15	3	18	4	<b>40</b>	11,17%
<b>Totale ore</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>102</b>	<b>36</b>	<b>201</b>		<b>0</b>	<b>33</b>	<b>150</b>	<b>107</b>	<b>68</b>	<b>358</b>	
<b>Totale ore %</b>	<b>0%</b>	<b>2,15</b> %	<b>9,12</b> %	<b>18,25</b> %	<b>6,44</b> %	<b>35,96</b> %		<b>0%</b>	<b>5,90</b> %	<b>26,83</b> %	<b>19,14</b> %	<b>12,16</b> %	<b>64,04</b> %	

**Nota Metodologica** - Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

A seguito adesione alla Rete Provinciale dei CUG promossa dalla Provincia di Ferrara abbiamo aderito alle iniziative attraverso il Gruppo di lavoro "Promozione di una cultura inclusiva nelle istituzioni e nella società".

Anche nell'anno 2024 è continuata la collaborazione con una esperta esterna per la realizzazione dello sportello psicologico di Counseling per gli studenti del Conservatorio.

Il CUG si fa promotore della conciliazione vita lavoro, consigliando forme di flessibilità del lavoro a distanza.

Collabora con il Team GEP per la redazione del Gender Equality Plan che è stato redatto nell'anno 2024.

Non è stato redatto il bilancio di genere.

### **SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

#### **3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

La nostra istituzione si sta attivando per lo sviluppo di iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, in quanto la stessa promozione prevede un'adeguata pianificazione delle iniziative per rendere l'azione efficiente ed efficace.

In particolare il Conservatorio si pone come obiettivo il rispetto della parità, superando lo stereotipo di genere con una serie di iniziative:

- adottare un Codice di condotta per la prevenzione delle molestie (previsto nel PAP);
- adottare un Codice Etico (non previsto nel PAP)
- istituire il ruolo di Consigliere di Fiducia (previsto dal PAP);
- avviare un'indagine sul benessere organizzativo (previsto dal PAP e dalla Rete Provinciale del CUG);
- consolidare il progetto Euterpe di counseling e supporto psicologico degli studenti, allargando se possibile ai dipendenti (previsto dal PAP);
- promuovere giornate sensibili con interventi musicali (prevista dal PAP);
- ampliare le competenze attraverso l'aggiornamento e la formazione specifica dei componenti del CUG ma anche di formazione volta a sensibilizzare tutto il Personale e anche la componente studentesca (prevista dal PAP);
- continua il rafforzamento dei rapporti con le altre Istituzioni (prevista dal PAP).

Il Funzionario  
Ufficio Pensioni/Personale

