



**UNIVERSITÀ  
DI SIENA**  
1240



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere  
di chi lavora e contro le discriminazioni

## **AZIONI POSITIVE 2026-2028**

L'Università di Siena e il suo Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) procedono all'aggiornamento annuale delle azioni positive all'interno del PIAO 2026/2028 dell'Ateneo.

La redazione del presente documento è stata, come consuetudine, preceduta da una serie di incontri e confronti con il Rettore, Prof. Roberto Di Pietra, la già Delegata del Rettore per le politiche di inclusione ed equità, Prof.ssa Alessandra Viviani, e la nuova Delegata Prof.ssa Alessandra Romano, la Direttrice Generale, Dott.ssa Beatrice Sassi, la Consigliera provinciale di Parità, Avvocata Lucia Secchi Tarugi.

Il CUG ha approvato l'aggiornamento 2025 del documento di azioni positive nella seduta del 25 novembre 2025.

Il monitoraggio delle azioni per l'anno 2025 si inserisce in una fase di transizione istituzionale per le politiche di parità dell'Ateneo. Al termine del mandato del CUG 2021/2025, autore del Piano di Azioni Positive 2022/2024 e del Piano 2025 (integrato nel PIAO ex D.P.R. 81/2022), è subentrato a fine giugno il nuovo Comitato 2025/2029 (D.D.G. prot. 118884 del 20/06/2025). Quest'ultimo ha assunto la gestione delle attività correnti, avviando parallelamente la programmazione per il triennio 2026-2028. Il quadro di rinnovamento è completato dall'avvicendamento, avvenuto a fine 2025, delle Delegate del Rettore per le politiche di inclusione ed equità.

## **MONITORAGGIO ATTIVITÀ 2025**

### **AMBITO 1: Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione**

- 1.a) Servizio mobilità personale docente/PTA con disabilità

Servizio di trasporto da e per la sede di lavoro, anche tramite progetti di Servizio Civile Nazionale.

*Monitoraggio:* Dal 1° luglio 2025 sperimentazione che ha coinvolto due colleghi pta (Siena e Arezzo) in collaborazione con APAR e Siena Soccorso. L'attività è supportata dalla Fondazione MPS (prot. 126908 del 26/06/2025); occorre verificarne la sostenibilità futura.

- 1.b) Incontri tematici di ascolto

Programmazione di incontri basati sulle segnalazioni emerse in fase di ascolto, con focus sul tema del consenso.

*Monitoraggio:* il 5 dicembre è stato organizzato l'incontro "Pensavo fosse amore" su violenza sessuale e molestie, con la partecipazione della Consigliera di fiducia e docenti di Diritto penale. L'evento è stato inserito nel cartellone del Comune di Siena per il 25 novembre.

- 1.c) Le passeggiate del CUG

Segreteria CUG  
0577235949  
Via Banchi di Sotto, 55



Promozione della salute nei luoghi di lavoro e nel territorio attraverso percorsi urbani e visite culturali.

*Monitoraggio:* Azione realizzata. Svolte tre iniziative: visita ai fondi femminili dell'Archivio di Stato di Siena (13 settembre, in collaborazione con il Centro culturale "Mara Meoni"), e il "Giro delle Fontanine" in due edizioni (27 ottobre e 18 dicembre), con grande partecipazione di personale e studenti.

## **AMBITO 2: Formazione, comunicazione e sensibilizzazione**

- 2.a) Formazione strategica su temi di genere e diritti

Corsi su competenze finanziarie, linguaggio, consenso, anti-violenza, competenze informatiche per categorie protette e medicina di genere.

*Monitoraggio:* La formazione su competenze finanziarie è slittata al 2026 (convenzione con la Fondazione Segre stipulata a fine 2025). La formazione informatica per personale fragile è stata condotta solo individualmente presso il Presidio San Francesco. Non realizzate le azioni su formazione anti-violenza obbligatoria, medicina di genere e gli incontri della psicologa nei Dipartimenti. È stato inserito tra le future azioni l'avvio di una collaborazione con AOUS, mantenendo e potenziando l'attuale collaborazione con l'Azienda Usl Toscana Sud Est.

- 2.b) Progetto Erasmus+ Blended Intensive Programme (DIVINES) 1° edizione

Organizzazione della Staff Week "Diversity and Inclusion for Erasmus Staff" per condividere buone pratiche a livello internazionale.

*Monitoraggio:* Il programma si è svolto dal 3 al 7 marzo 2025 presso il Rettorato, coinvolgendo 30 colleghi e colleghe di università europee ed extra-europee sotto il coordinamento scientifico della Prof.ssa Viviani. È in programma tra le future azioni la 2° edizione.

- 2.c) Open badge obbligatorio matricole

Introduzione di un badge obbligatorio e 2 CFU nell'ambito delle soft skills su valori democratici e contrasto alla violenza destinati alla popolazione studentesca di nuova immatricolazione.

*Monitoraggio:* l'attività strutturale è in fase di studio; tuttavia, il 3-4 dicembre sono stati promossi due laboratori con AISM orientati al rilascio di un Open Badge sperimentale dedicato ai temi di Diversity & Inclusion.

- 2.d) Podcast uRadio

Realizzazione di una rubrica periodica sui temi dell'inclusione e dell'equità sulla radio degli studenti.

*Monitoraggio:* Intervento effettuato in occasione dell'evento del 26/11 e programmazione avviata.

## **AMBITO 3: Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività**

- 3.a) Apertura punto ascolto antiviolenza Arezzo, Grosseto e Siena

Dopo l'apertura del punto ascolto antiviolenza presso l'Ateneo (Presidio S. Francesco), l'azione mira all'estensione del servizio nelle sedi di Arezzo e Grosseto (tramite convenzioni con i relativi CAV di zona), e al potenziamento del servizio a Siena, anche con l'attivazione di supporto in inglese e interventi di mediazione culturale, finalizzati ad agevolare la fruizione da parte della vasta utenza internazionale dell'Ateneo.



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240



*Monitoraggio:* Inaugurato il centro di Grosseto (3/12); ad Arezzo l'azione è ferma per il mancato accordo con l'associazione locale.

- 3.b) Borse di studio studentesse/studenti vittime di violenza

Sostegno economico per vittime di violenza familiare tramite fondi ministeriali (DM 1170/2024).

*Monitoraggio:* Azione realizzata. Bandite 2 borse di studio da 12.000€ ciascuna per l'anno accademico 2025/2026; assegnata una borsa (DR prot. 209141 del 24/10/2025).

- 3.c) Tutorato e Peer Education

Supporto agli studi per persone vittime di violenza e sensibilizzazione per studenti internazionali.

*Monitoraggio:* Bando di tutorato in via di pubblicazione

- 3.d) Carriera alias ed elezioni

Revisione informatica dei meccanismi elettorali per garantire l'esercizio del voto con identità alias.

*Monitoraggio:* Non realizzata. Le anagrafiche delle liste elettorali sono rimaste legate ai dati di nascita; non è stato possibile risolvere la criticità tecnica.

- 3.e) La Biblioteca umana

Adesione al progetto internazionale "Human Library" per incontri basati sul racconto di storie di vita.

*Monitoraggio:* Non realizzata.

Conferenza degli Organismi di parità delle Università italiane, la collaborazione con la rete territoriale dei CUG e le azioni di analisi e costruzione dei Bilanci di genere e dei Gender Equality Plan (GEP).

## Sintesi del Piano di Azioni Positive (PAP) 2026-2028

Il presente Piano definisce le linee di intervento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il triennio 2026-2028, in linea con l'art. 21 della L. 183/2010. Il Piano mira a trasformare il benessere organizzativo da stato soggettivo a valore strategico dell'Ateneo.

### AMBITO 1: Benessere organizzativo, welfare e conciliazione

- **a) Mobilità Inclusiva:** L'azione mira a una revisione dei servizi di mobilità per il personale (docente e PTA) con disabilità, in collaborazione con la Fondazione MPS, Scopo dell'azione è anche l'armonizzazione dei regolamenti tra le diverse sedi per garantire condizioni di accesso e gestione più chiare, uniformi e inclusive.
- **b-c) Tutela Genitorialità:** Le azioni prevedono i) l'installazione di postazioni dedicate all'allattamento e alla cura di bambine e bambini (spazi nursery) all'interno dei Presidi dell'Ateneo, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita familiare e attività accademica e lavorativa; ii) una revisione regolamentare per eliminare le disparità economiche e normative tra le diverse tipologie contrattuali in materia di congedi parentali, definendo un regolamento unico valido per tutte le figure dell'Ateneo, l'avviamento di uno studio di fattibilità per garantire il 100% di retribuzione anche al personale a tempo determinato e l'istituzione di un fondo dedicato alle maternità a rischio, gestito internamente e coordinato dal CUG.
- **d) Mobilità Sostenibile:** L'azione prevede l'aggiornamento del sistema di gestione dei parcheggi mediante bando con criteri chiari e verificabili per l'assegnazione dei permessi, affiancato da una



ricognizione per valutare forme di sostegno agli abbonamenti al trasporto pubblico e promozione di mobilità sostenibile.

- **e) Supporto Psicologico:** L'azione prevede il potenziamento dello Sportello di Ascolto Psicologico per personale docente, tecnico-amministrativo e CEL, con incremento del monte ore a fronte dell'aumento degli accessi registrato nel 2025. Il servizio offre consulenze individuali brevi, in presenza o da remoto, con l'obiettivo di prevenire stress e disagio, promuovere il benessere lavorativo e migliorare la qualità della vita in Ateneo.
- **f) "Open CUG":** L'azione prevede l'Istituzione di un Nucleo di Ascolto organizzato (OpenCUG) per rafforzare il dialogo e la fiducia tra personale e CUG, attraverso sportelli di ascolto diffusi nei Presidi e strumenti di segnalazione accessibili, anche in forma anonima. L'azione mira a intercettare precocemente situazioni di disagio, favorire il benessere organizzativo e promuovere un clima di lavoro inclusivo e collaborativo.
- **g) Incontri tematici di ascolto:** L'azione prevede l'organizzazione periodica di incontri tematici rivolti a piccoli gruppi di personale docente, tecnico-amministrativo, collaboratori e collaboratrici, studentesse e studenti condotti da figure qualificate per affrontare le criticità ricorrenti, offrendo spazi di confronto facilitati e stimolando la riflessione collettiva. Si prevede una calendarizzazione periodica presso i diversi plessi e le diverse sedi territoriali (Siena, Arezzo, Grosseto).

## **AMBITO 2: Formazione, comunicazione e sensibilizzazione**

- **a) Leadership Gentile:** L'azione prevede la realizzazione di un corso di formazione sulla leadership gentile rivolto ai ruoli di responsabilità, finalizzato a migliorare il clima lavorativo, ridurre lo stress lavoro-correlato e rafforzare motivazione, performance e senso di appartenenza valorizzando la gentilezza come competenza strategica e promuovendo modelli di leadership basati su empatia, ascolto attivo e sicurezza psicologica.
- **b) Internazionalizzazione (Erasmus+):** L'azione prevede l'organizzazione della seconda edizione dell'Erasmus+ DIVINES, rivolto al personale tecnico-amministrativo, per favorire lo scambio di buone pratiche tra Atenei sui temi dell'inclusione. Il Blended Intensive Program prevede una formazione mista, con attività online e un momento conclusivo in presenza presso l'Ateneo senese, grazie al coinvolgimento di personale docente e PTA.
- **c) Formazione Arti:** In continuità con l'Azione positiva dello scorso anno, l'azione prevede la prosecuzione e completamento del percorso formativo rivolto al personale dell'Agenzia Toscana per l'Impiego, finalizzato a promuovere una cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità.
- **d) Formazione Specifica:** L'azione prevede l'organizzazione di sessioni di formazione mirata per gli Organi di Disciplina sulle tematiche delle molestie sessuali, finalizzata a rafforzare competenze, uniformità di intervento e chiarezza operativa. L'azione supporta la definizione di una procedura specifica per la gestione dei casi che coinvolgono studentesse e studenti.
- **e) Corsi ad hoc per dipendenti in condizioni di fragilità:** L'azione prevede la progettazione ed erogazione di percorsi formativi dedicati al personale "fragile", finalizzati a rimuovere ostacoli alla partecipazione e facilitare il raggiungimento degli obiettivi formativi, in collaborazione con gli uffici competenti e i servizi di supporto presenti in Ateneo. I corsi prevederanno modalità didattiche flessibili e ad hoc e saranno realizzati dall'Ufficio Formazione.
- **f) Mobilità Interna (Erasmus@Unisi):** L'iniziativa promuove la mobilità temporanea e volontaria del personale tecnico-amministrativo tra diversi uffici dell'Ateneo, favorendo la formazione tra pari, lo scambio di buone pratiche e il rafforzamento della collaborazione interna. Il periodo di rotazione verrà riconosciuto come attività formativa.



- **g) Percorsi di formazione sull'uso del linguaggio ampio:** L'azione prevede la realizzazione di un percorso formativo per il personale tecnico-amministrativo sull'uso consapevole di un linguaggio ampio ed elaborazione di linee guida ed esempi pratici per favorire scelte comunicative coerenti con i principi di inclusione e pari opportunità.
- **h) Sensibilizzazione:** Realizzazione di attività come eventi culturali, podcast, passeggiate e iniziative in occasione di specifiche giornate (es. 8 marzo, 25 novembre) per aumentare la visibilità del CUG nella comunità.
- **i) Collana del CUG:** L'azione prevede il proseguimento della realizzazione dei volumi della collana "Politiche e strategie per l'uguaglianza di genere e l'inclusione. Temi, ricerche e prospettive dei CUG delle Università di Siena e Firenze", dedicata alle politiche di genere e all'inclusione, sviluppata in collaborazione tra i CUG delle Università di Siena e Firenze, attraverso la programmazione editoriale, il coordinamento con le strutture dell'Ateneo, la definizione dei contributi e la cura dei contenuti.

### **Ambito 3: Pari Opportunità, Contrasto alle Discriminazioni e Inclusività**

Il terzo ambito si focalizza sulla tutela dei diritti e sull'adeguamento delle strutture amministrative:

- **a-c) Sportelli Antiviolenza di Siena e Grosseto:** L'azione prevede il miglioramento della visibilità e della fruibilità dei servizi essenziali di tutela e supporto attivi in Ateneo, tramite l'organizzazione di incontri informativi dedicati ad approfondire il ruolo della Consigliera di Fiducia. L'azione prevede inoltre il rinnovo e mantenimento degli accordi necessari per il mantenimento degli sportelli.
- **b) Sostegno alle Vittime di Violenza:** L'azione prevede il rinnovo delle borse di studio per vittime di violenza, garantendo la continuità della borsa già assegnata nel 2025 e prevedendo, se possibile, l'attivazione di un nuovo bando.
- **d) Revisione Linee guida sul linguaggio ampio:** L'azione prevede la revisione delle Linee guida sul linguaggio per garantire coerenza con i principi di inclusività e non sessismo, alla luce degli sviluppi teorici e pratici più recenti.
- **e) Revisione Normativa e Strutturale:** L'azione prevede l'istituzione di un gruppo di lavoro dedicato a revisionare l'intera cornice normativa di Ateneo per uniformare le casistiche e ridurre le discriminazioni, garantendo uniformità e chiarezza della normativa di Ateneo in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.
- **f) Nomina del Disability Manager:** L'azione prevede l'istituzione e la nomina formale della figura del Disability Manager quale punto di riferimento per il supporto al personale con disabilità, in conformità alla normativa vigente. La funzione avrà un ruolo centrale nel coordinamento degli interventi su mobilità, formazione e ascolto, rafforzando le politiche di inclusione e supporto.
- **g) Collaborazioni Territoriali:** verrà rafforzata la sinergia con il CUG dell'Azienda UsI Toscana Sud Est già in essere e verrà intrapresa una collaborazione fattiva con dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese attraverso la promozione di un protocollo d'intesa per iniziative e formazione congiunta.
- **h) Studio di fattibilità per redigere un Bilancio di Genere con dati disaggregati:** in linea con le indicazioni della CRUI, si prevede di avviare uno studio di fattibilità per verificare la disponibilità di dati economici disaggregati per genere, a supporto della corretta redazione del Bilancio di Genere.



## SCHEMA SINTESI PAP 2026-2028

Ob	Azione	Soggetto	Indicatore	Punto di partenza	Target annuale 2026	Budget 2026	
I. Benessere, Welfare e Conciliazione	a	Servizio mobilità e supporto al personale dipendente con disabilità	Welfare (FMPS) Ufficio del Personale	% domande soddisfatte/ domande ricevute	Azioni promosse su istanze individuali.	100% del servizio richiesto	Fondi Ateneo(AV4)
	b	Tutela maternità e paternità: istituzione di postazioni allattamento nei presidi	Presidi, Divisione tecnica, Divisione appalti, Divisione ragioneria, Referente CUG	N. di postazioni allattamento/nursery	Nessuna postazione strutturata; spazio dedicato in un solo Presidio	N. postazioni attivate > 1	Fondi CUG
	c	Tutela maternità e paternità: ricognizione dei regolamenti e redazione di un regolamento unico	Ufficio atti normativi, Ufficio personale docente, Divisione ragioneria, Area del personale, (collegamento con azione positiva III. e)	Si/No	Eterogeneità dei trattamenti per la maternità retributiva e regolamentare	Studio di fattibilità maternità/congedi completato ed emanazione nuovo regolamento	Nessun costo aggiuntivo
	d	Quota parcheggi come da linee guida e sostegno per abbonamento mezzi pubblici	Divisione ragioneria, Area del personale, Ufficio GEHRPI e Mobility manager	N. posti assegnati tramite bando	Linee guida per i parcheggi da applicare	Copertura almeno dell'80% dei posti messi a bando	Nessun costo aggiuntivo
	e	Potenziamento Sportello di supporto psicologico PTA CEL Docenti	Ufficio del personale, Divisione ragioneria, Referente CUG	N. ore disponibilità	Ore di disponibilità 240 biennio 2024/2025	N. ore disponibilità: +25%	Fondi CUG
	f	Open CUG (Nucleo di Ascolto Organizzato- Sportelli di Ascolto Diffuso)	Responsabili dei Presidi Divisione tecnica Referente CUG	N. di sportelli OPEN CUG attivi nei presidi universitari.	Accessibilità per segnalazione su appuntamento con contatto e-mail (segreteria Cug o n telefonico)	>2 incontri annuali >3 presidi	Senza costi aggiuntivi
	g	Incontri Tematici di Ascolto Dipendenti e Studenti/Studentesse	Area servizi agli studenti	N. incontri tematici organizzati	Attività già in corso	>2 incontri tematici	Fondi Area servizi agli studenti
II. Formazione, Comunicazione e Sensibilizzazione	a	Formazione sulla Leadership gentile	Ufficio formazione	N. ore eventi formativi	Nessuna formazione precedente	N. ore => 5	Fondi ufficio formazione
	b	Progetto Erasmus + Blended Intensive Program - Divines 2 <sup>a</sup> edizione	Delegata, Ufficio relazioni internazionali	N. Staff Weeks	Progetto Erasmus + Blended Intensive Program - Divines 1 <sup>a</sup> edizione	N. 1 Staff Week	Fondi Erasmus
	c	Formazione ARTI	Centro di Servizio di Ateneo denominato Centro Universitario per l'Innovazione e la Qualità nell'Apprendimento Permanente - UnisiAP	N. corsi realizzati	Attività già in corso	Conclusione del corso	Fondi Regionali
	d	Formazione per gli Organi di Disciplina sulle tematiche delle molestie sessuali	Ufficio formazione	Numero di sessioni formative e messa a punto procedura molestie sessuali in caso di studenti studentesse per la Commissione di Disciplina.	Mancanza di una procedura definita	Almeno n.1 sessione formativa	Senza costi aggiuntivi
	e	Corsi di Formazione per dipendenti fragili	Ufficio formazione	Percentuale di personale fragile che ha raggiunto gli obiettivi di formazione	Numeri anno 2025	Almeno 50% personale	Fondi ufficio formazione
	f	Erasmus@Unisi (rotazione breve formativa PTA su base volontaria - progetto pilota)	Ufficio formazione, Area del personale	Uffici disponibili all'accoglienza - partecipazione personale	Nessuna attività precedente	Almeno n. 3 uffici disponibili almeno 5 dipendenti	Senza costi aggiuntivi
	g	Formazione per personale Tecnico Amministrativo sull'utilizzo del linguaggio ampio	Ufficio formazione, ufficio personale PTA, Ufficio comunicazione, Tavolo sul linguaggio	Numero incontri	Linee guida esistenti ma non completamente attuate	Almeno n.1 incontro	Senza costi aggiuntivi
	h	Promozione del CUG, iniziative culturali e di sensibilizzazione anche in occasione di ricorrenze (es: 8 marzo, 25 novembre)	Ufficio comunicazione, Ukadio, Ufficio supporto eventi, Referente CUG	N. iniziative culturali organizzate (eventi, passeggiate del CUG, podcast, altre iniziative)	Attività in corso	> 5 iniziative culturali	Senza costi aggiuntivi
	i	Promozione del CUG, collana "Politiche e strategie per l'uguaglianza di genere e l'inclusione. Temi, ricerche e prospettive del CUG, delle Università di Siena e Firenze".	Delegata, Ufficio affari generali ARRS, Ufficio comunicazione, Referente CUG, Ufficio GEHRPI,	N. di nuove pubblicazioni FUP	N. 1 pubblicazione nel 2025	N. 1 pubblicazione	Fondi CUG
III. Pari Opportunità, Contrasto alle Discriminazioni e Inclusività	a	Promozione, diffusione e comunicazione dell'esistenza degli Sportelli Antiviolenza a Siena e Grosseto, Consigliera di fiducia	Delegata, Ufficio Comunicazione, Ufficio Tutorato, Direttori/Direttrici del Dpt, Ufficio sistemi di controllo e performance, Referente CUG, Ufficio GEHRPI	N. di incontri	Iniziativa 2025	>N. 3 incontri	Nessun costo aggiuntivo
	b	Rinnovo borsa di studio per vittime di violenza	Ufficio borse e incentivi allo studio	Numero borse di studio	Assegnata n.1 borsa per 1 anno nel 2025	Emanazione nuovo bando	Fondo giovani
	c	Sportelli Antiviolenza a Siena e Grosseto	Delegata, Referente CUG, Ufficio sistemi di controllo e performance, Ufficio GEHRPI	N. accordi	Sportelli attivati o in via di attivazione nel 2025 nelle sedi di Siena e Grosseto	Rinnovo degli accordi	Fondo CUG
	d	Monitoraggio e revisione linee guida sul linguaggio ampio	Tavolo di genere sul linguaggio	N. monitoraggi/revisioni	Linee guida adottate	N. 1 monitoraggio	Senza costi aggiuntivi
	e	Revisione dell'intera cornice normativa per uniformare le casistiche e ridurre le situazioni di discriminazione	GRUPPO DI LAVORO: Ufficio Atti normativi, Commissione revisione regolamenti, Referente CUG, Delegata del Rettore, Consigliera di fiducia, Ufficio GEHRPI	Individuare i regolamenti chiave e le norme fondamentali da revisionare o armonizzare	Normativa di Ateneo vigente	Individuazione e nomina gruppo di lavoro	Senza costi aggiuntivi
	f	Individuazione della figura di Disability manager	Direzione Generale Area del personale	Istituzione di una figura di riferimento per i dipendenti disabili ai sensi 165/2001 (esigenze di mobilità, postazioni, formazione, ascolto)	Funzione non definita	Nomina del Disability Manager	Bilancio di Ateneo
	g	Collaborazione per iniziative congiunte con il CUG dell' Azienda Ospedaliera Universitaria Senese	Delegata del Rettore, Ufficio Comunicazione, Ufficio supporto eventi, Segreteria del Rettore, Referente CUG, Ufficio GEHRPI Ufficio Atti normativi, Consigliera a di fiducia,	N. iniziative	Da costruire	Organizzazione iniziative congiunte e formazione e promozione di un protocollo di intesa	Senza costi aggiuntivi
	h	Studio di fattibilità su bilancio disaggregato per redazione Bilancio di Genere in coerenza con le linee guida del CRUI	Delegata del Rettore, Osservatorio di Genere, Ufficio Bilancio e Fiscalità, Referente Cug	Si/No	Bilancio redatto con dati aggregati	Studio di fattibilità effettuato	Senza costi aggiuntivi
	i	Monitoraggio nuova edizione GEP 2025-27	Delegata del Rettore, Osservatorio di Genere, Referente CUG	N. monitoraggi e revisioni	GEP 2025-27 in corso di approvazione	N. 1 monitoraggio	Senza costi aggiuntivi