



Comitato Unico di Garanzia

**Piano Triennale delle Azioni Positive
2024 - 2026**

[UnitelmaSapienza.it](https://www.unitelmasapienza.it)



Introduzione

UnitelmaSapienza, nonostante la sua giovane età, può vantare un buon track record di risultati positivi nella ricerca, didattica ed innovazione. Tuttavia, il successo dell'Ateneo non può essere valutato unicamente in termini di risultati accademici, scientifici o economici ma deve riflettere anche l'impegno profuso per creare un ambiente in cui ciascun membro della comunità possa esprimere il suo massimo potenziale, sentendosi valorizzata/o e apprezzata/o.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un organo fondamentale all'interno dell'Ateneo, incaricato di promuovere e tutelare la parità di trattamento e l'inclusione.

L'impegno del CUG è garantire che ogni individuo, indipendentemente dall'origine, genere, etnia o qualsiasi altra caratteristica personale, abbia la possibilità di partecipare proattivamente allo sviluppo dell'Ateneo.

In linea con questo obiettivo generale, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023 - 2026 delinea cinque azioni concrete tese a promuovere l'inclusione, il benessere e il rispetto reciproco all'interno della nostra comunità.

Questo documento delinea una roadmap pratica per il raggiungimento degli obiettivi. Le azioni incluse comprendono sensibilizzazione, formazione, collaborazioni con la comunità locale e molto altro ancora. Ciascuna azione è finalizzata a creare un ambiente in cui il talento, la diversità, il benessere e l'innovazione possano contribuire allo sviluppo dell'Ateneo.

Abbiamo stabilito obiettivi chiari e misurabili, e pianificato le azioni necessarie per raggiungerli. Tutto ciò anche allo scopo di presentare agli organi di governo dell'Ateneo proposte per il miglioramento delle politiche e delle prassi esistenti. Ma questo piano è solo il punto di partenza. Continueremo a collaborare con tutti gli stakeholder per implementare le azioni proposte in modo efficace e per garantire che l'Ateneo sia effettivamente un luogo in cui tutti possano lavorare serenamente. Invitiamo tutti i membri della nostra comunità a leggere attentamente il presente piano, a partecipare attivamente alle iniziative proposte e a condividere il proprio feedback e le proprie idee per migliorare ulteriormente.



Azioni Positive

- 1.** Sensibilizzazione e formazione.
- 2.** Valutazione delle politiche e procedure.
- 3.** Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo.
- 4.** Supporto e consulenza agli studenti e al personale che hanno sperimentato discriminazione, molestie o trattamenti iniqui.
- 5.** Sostenibilità e responsabilità sociale.



1. Sensibilizzazione e formazione

Obiettivo: promuovere la consapevolezza, l'informazione e la conoscenza dei temi legati alla parità di trattamento, all'inclusione, alla prevenzione delle discriminazioni e alla promozione del benessere all'interno dell'Ateneo per costruire un ambiente di lavoro e di studio aperto, equo e accogliente.

- *Organizzare sessioni di formazione periodiche per i membri del CUG e il personale universitario su tematiche quali diversità, inclusione, uguaglianza di genere, disabilità e non discriminazione. Si prevede il coinvolgimento di esperti interni ed esterni all'Ateneo per offrire una prospettiva approfondita e stimolare la discussione.*

Possibile schema per il programma formativo:

Modulo introduttivo: obiettivi del programma formativo e importanza della diversità nell'ambito universitario; concetti chiave (uguaglianza, inclusione, equità e discriminazione); presentazione del ruolo del CUG e dell'impegno dell'Ateneo nella promozione della diversità.

Sensibilizzazione alle differenze: esplorare le diverse dimensioni della diversità, come genere, etnia, religione, orientamento sessuale, abilità/disabilità, status socioeconomico, ecc.; analisi degli stereotipi e dei pregiudizi impliciti che possono influenzare le interazioni e le decisioni quotidiane; attività interattive per favorire l'auto-riflessione e l'empatia verso le esperienze altrui.

Inclusione e uguaglianza di opportunità: approfondire i concetti di inclusione e uguaglianza di opportunità e come si applicano all'ambiente universitario; analizzare le barriere all'inclusione e all'uguaglianza di opportunità, come gli atteggiamenti discriminatori, gli ostacoli strutturali e le pratiche di selezione e promozione non equilibrate; strategie per superare le barriere e promuovere un ambiente inclusivo.

Comunicazione interculturale e consapevolezza linguistica: esplorare le sfide della comunicazione interculturale e l'importanza di sviluppare competenze di ascolto attivo, empatia e comprensione reciproca; analisi dei diversi stili di comunicazione e dell'importanza di adattarsi alle diverse prospettive culturali; sensibilizzazione sulla consapevolezza linguistica, inclusa l'importanza di evitare termini offensivi o stereotipi nei discorsi e nelle comunicazioni.

Ruolo del CUG nella promozione della diversità: illustrazione delle responsabilità specifiche del CUG nella gestione dei casi di discriminazione e molestie; discussione dei processi di segnalazione, indagine e risoluzione dei casi, garantendo la riservatezza e l'assenza di ritorsioni; presentazione di casi di studio e simulazioni per comprendere gli schemi per affrontare in modo efficace le situazioni di discriminazione.



Azioni concrete per promuovere la diversità: identificazione di azioni concrete che il personale universitario può intraprendere per promuovere la diversità e l'inclusione nelle proprie aree di responsabilità; promozione di iniziative e progetti inclusivi, come ad esempio programmi di tutoraggio, politiche di assunzione equilibrate, corsi o eventi che celebrano la diversità; pianificazione di azioni individuali e collettive per integrare l'approccio alla diversità nella routine lavorativa.

- *Promuovere la partecipazione del personale universitario a workshop e conferenze che affrontano questioni di uguaglianza e inclusione allo scopo di diffondere consapevolezza e creare un ambiente universitario più inclusivo e rispettoso della diversità.*

Lista di eventi consigliati: monitoraggio di workshop, conferenze e altri eventi rilevanti sulle tematiche di uguaglianza e inclusione, attraverso la ricerca in rete, la collaborazione con organizzazioni esterne o l'interazione con reti professionali; condivisione della lista degli eventi consigliati con il personale docente e tecnico - amministrativo attraverso la creazione di una sezione dedicata sul sito web del CUG o tramite canali di comunicazione interni (es. rassegna e comunicati stampa).

Sostegno finanziario: proporre l'allocazione di fondi per il personale dell'Ateneo che desidera partecipare a workshop e conferenze riguardanti l'uguaglianza e l'inclusione (rimborso delle spese di iscrizione, di vitto/alloggio); collaborazione con altri uffici dell'Ateneo per l'individuazione di possibili fonti di finanziamento.

Workshop interni: organizzazione e promozione di workshop interni sull'uguaglianza e l'inclusione, coinvolgendo esperti e professionisti nel campo, allo scopo di fornire strumenti pratici per affrontare le questioni di uguaglianza e inclusione all'interno della comunità; collaborazione con altre commissioni o uffici dell'Ateneo che si occupano di uguaglianza e inclusione per l'organizzazione di eventi congiunti.

- *Collaborazione con organizzazioni esterne specializzate per fornire risorse e formazione sulle tematiche rilevanti (es.: Rete Nazionale CUG; UNESCO; UN Women; European Network Against Racism, IAFFE, ARCI, Caritas, Fondazione Italiana Accenture, etc.)*



Monitoraggio e Valutazione Azione 1.

- *Raccolta feedback dei partecipanti alle sessioni di sensibilizzazione e formazione.*
- *Test di Conoscenza Pre e Post-Formazione.*
- *Tasso di partecipazione alle attività.*
- *Definizione di indicatori chiave di performance*
- *Risorse allocate alle iniziative di sensibilizzazione e formazione rispetto all'efficacia percepita.*



2. Valutazione delle politiche e procedure:

Obiettivo: garantire che le politiche e le procedure dell'Ateneo siano allineate con i principi di parità di trattamento, inclusione e prevenzione delle discriminazioni, contribuendo alla costruzione di una cultura organizzativa che valorizzi la diversità e promuova la parità di trattamento, il benessere e lo sviluppo professionale e personale, la cooperazione e la costruzione di relazioni positive tra colleghi.

- *Analizzare politiche e procedure esistenti dell'Ateneo per identificare eventuali barriere o situazioni di discriminazione.*

Gruppo di lavoro: istituire un gruppo di lavoro diversificato all'interno del CUG per garantire una valutazione esaustiva delle politiche e delle procedure.

Raccolta documenti: raccogliere e revisionare le procedure, regolamenti e documenti relativi all'Ateneo, compresi codici di condotta, regolamenti di assunzione, politiche di promozione, politiche di tutela della salute e della sicurezza, ecc.

Revisione comparativa: confrontare le procedure dell'Ateneo con le best practice nazionali ed internazionali, nonché con le normative sulla parità di trattamento.

Analisi dati demografici: analizzare dati demografici sulla composizione del personale docente e tecnico amministrativo, allo scopo di evidenziare eventuali disparità di rappresentanza e opportunità.

Valutazione processi di reclutamento e selezione: esaminare le politiche di reclutamento e selezione per identificare possibili barriere nell'accesso a posizioni accademiche, amministrative o di supporto.

Valutazione processi di protezione e denuncia: esaminare le procedure per la segnalazione e la gestione delle discriminazioni e delle molestie, assicurandosi che siano accessibili, chiare e protettive nei confronti delle vittime.

Rapporto e raccomandazioni: stesura di un rapporto completo che includa raccomandazioni per il miglioramento delle procedure esistenti al fine di rimuovere barriere e promuovere l'uguaglianza e l'inclusione.

Coinvolgimento delle parti interessate interne all'Ateneo: coinvolgere le parti, inclusi i rappresentanti degli studenti, del personale docente e tecnico-



amministrativo e della Governance dell'Ateneo, nella revisione dei risultati e delle raccomandazioni.

Monitoraggio e valutazione continua: monitorare e valutare regolarmente l'efficacia delle procedure per garantire che siano allineate agli obiettivi di diversità e inclusione dell'Ateneo.

- *Monitorare e promuovere l'equità, assicurando che non ci siano disparità retributive ingiustificate tra dipendenti con ruoli simili.*

Analisi dati retribuzioni: analisi dei dati per identificare eventuali disparità tra dipendenti con ruoli simili sulla base di criteri obiettivi come l'esperienza, le responsabilità, l'anzianità e le qualifiche.

Trasparenza retributiva: monitorare la trasparenza nei processi decisionali in modo che gli obiettivi, i criteri e i metodi utilizzati per determinare le retribuzioni siano comunicati chiaramente a tutti i dipendenti.

Politiche di parità salariale: monitorare le politiche adottate per la parità salariale, come la garanzia che uomini e donne siano retribuiti in modo equo per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.

Rendicontazione: comunicare in modo trasparente i risultati delle analisi sull'equità retributiva e le azioni correttive intraprese.

Monitoraggio e Valutazione Azione 2.

- *Analisi delle segnalazioni di non conformità alle procedure.*
- *Modifiche o revisioni apportate alle politiche e alle procedure.*
- *Numero di segnalazioni.*
- *Analisi delle tendenze.*
- *Analisi dei dati relativi alle retribuzioni e all'efficacia delle procedure*



Azione 3. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo:

Obiettivo: creare un ambiente lavorativo in cui il personale possa equilibrare con successo l'impegno lavorativo con quello personale e familiare per migliorare la qualità di vita, la soddisfazione lavorativa e la produttività.

- *Sostenere politiche e pratiche che promuovano un equilibrio tra lavoro e vita privata, come flessibilità nell'orario di lavoro, smart working e congedi retribuiti.*

Raccolta dati: programmare una raccolta dati sul personale docente e tecnico amministrativo di UnitelmaSapienza con la messa a punto di questionari standardizzati mirati al benessere organizzativo e alla rilevazione di eventuali squilibri tra vita privata e lavorativa.

Analisi dei dati: utilizzare i risultati dell'indagine per definire un quadro sintetico delle esigenze del personale docente e tecnico amministrativo, delle loro difficoltà a conciliare lavoro e vita privata, includendo la cura dei figli o dell'assistenza familiare o più semplicemente la cura della propria salute e del proprio benessere.

Promozione della flessibilità oraria e del lavoro agile: aiutare il personale docente e tecnico amministrativo a conciliare vita privata e lavorativa attraverso forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita, cambi orari, lavoro agile e a superare specifiche situazioni di disagio, in particolare a seguito di un periodo di maternità/paternità o per favorire, l'accudimento di figli e familiari.

Monitoraggio attività già in essere: continuare la sperimentazione sul lavoro agile già attiva in Ateneo allo scopo di proporre correzioni e modifiche sia al contratto integrativo che al regolamento di smart working sulla base dell'esperienza e dei dati raccolti.

- Benessere del personale: promuovere il benessere del personale docente e tecnico amministrativo con l'obiettivo di ridurre lo stress, prevenire il burnout e offrire risorse di supporto per mezzo di sessioni di sensibilizzazione e formazione sul riconoscimento dei segni precoci di stress e burnout.



Valutazione delle esigenze: indagine anonima tra il personale docente e tecnico amministrativo per comprendere le esigenze e principali fonti di stress allo scopo di personalizzare i contenuti delle sessioni di sensibilizzazione e formazione.

Collaborazione multidisciplinare: coinvolgimento di psicologi, counselor o professionisti del benessere per progettare e condurre le sessioni di sensibilizzazione e formazione.

Sintomi e segni di stress e burnout: fornire informazioni dettagliate sui sintomi e sui segni precoci di stress e burnout, compresi cambiamenti comportamentali, emotivi e fisici allo scopo di aiutare i partecipanti a riconoscere tali segnali.

Strategie di gestione dello stress: insegnare tecniche di gestione dello stress, come la respirazione profonda, la meditazione, il rilassamento muscolare progressivo e l'esercizio fisico anche allo scopo di evidenziare la rilevanza del tempo libero e dell'autocura.

Gestione del carico di lavoro: definire strategie per la gestione del carico di lavoro, come la pianificazione delle priorità, la delega delle responsabilità e la gestione efficace del tempo.

Politiche e risorse aziendali: promuovere iniziative relative al benessere come programmi di assistenza, servizi di consulenza e/o supporto, convenzioni.

Monitoraggio e Valutazione Azione 3.

- Sondaggi di benessere e Clima Organizzativo
- Assenza per Motivi di Salute
- Partecipazione ai Programmi di Conciliazione
- Utilizzo delle Politiche di Congedo
- Risorse allocate nell'azione vs. efficacia
- Indicatori di Performance Organizzativa



Azione 4. Supporto e consulenza agli studenti e al personale che hanno sperimentato discriminazione, molestie o trattamenti iniqui.

Obiettivo: fornire a coloro che hanno sperimentato discriminazione, iniquità e molestie le risorse necessarie per affrontare efficacemente queste situazioni e il trauma emotivo, garantendo che i loro diritti vengano rispettati e difesi.

- *Creazione di un ambiente sicuro e accogliente: creazione di un ambiente sicuro e accogliente per coloro che si rivolgono al CUG, garantendo riservatezza e assenza di ritorsioni.*

Azioni e procedure chiare: definire procedure chiare, accessibili a tutto il personale, per la gestione delle segnalazioni di molestie e discriminazioni.

Comunicazione aperta: promuovere la cultura della comunicazione aperta e rispettosa all'interno dell'organizzazione, in cui il personale si senta a proprio agio nel discutere problemi e preoccupazioni senza timori di ritorsioni.

Canali di segnalazione confidenziali: fornire canali di segnalazione confidenziali e anonimi, facilmente accessibili e ben pubblicizzati, per coloro che desiderano segnalare molestie o discriminazioni.

Ruolo del CUG: informare il personale sul ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia e su come possano rivolgersi ad esso in caso di molestie o discriminazioni, sottolineando che il CUG è un organo indipendente e imparziale.

Collaborazione con gli uffici competenti: collaborazione con gli uffici competenti per garantire un adeguato sostegno legale e psicologico per le vittime di discriminazione o molestie.

Assistenza legale e supporto psicologico: offrire supporto legale e psicologico al personale che ha subito molestie o discriminazioni o che ha segnalato tali comportamenti.

Protezione dalle ritorsioni: garantire che il personale che segnala molestie o discriminazioni sia protetto da eventuali ritorsioni e non subisca conseguenze negative o discriminazioni sul lavoro a causa delle segnalazioni fatte.



Monitoraggio e Valutazione Azione 4.

- *Registrazione delle Segnalazioni*
- *Tempi di Risposta*
- *Feedback degli Utenti e dei Consulenti*
- *Variazioni nelle Politiche e Procedure*
- *Costi ed efficacia*



Azione 5. Sostenibilità e responsabilità sociale:

Obiettivo: contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro e di studio che possa rappresentare anche un modello di sostenibilità e responsabilità sociale per la comunità circostante allo scopo di formare cittadini consapevoli e responsabili, promuovere una cultura organizzativa che rifletta valori etici e sostenibili, impattare significativamente sull'immagine e sulla missione dell'Ateneo.

- Collaborare con l'Ateneo: promozione di iniziative di responsabilità sociale, come progetti sostenibili e azioni a beneficio della comunità.

Coinvolgimento delle parti interessate: collaborare con docenti, studenti, personale tecnico amministrativo e membri della comunità locale per identificare le esigenze e le opportunità di intervento nella responsabilità sociale dell'Ateneo.

Creazione di un gruppo di lavoro dedicato: costituire un gruppo di lavoro all'interno del CUG che sia specificatamente incaricato di coordinare le iniziative di responsabilità sociale, identificare progetti e valutare il loro impatto.

Partnership con organizzazioni e comunità locali: stabilire partnership con organizzazioni non profit, enti governativi locali o altre entità della comunità per realizzare progetti a beneficio della comunità, come programmi educativi, iniziative di volontariato o iniziative culturali.

Coinvolgimento degli studenti: coinvolgere attivamente gli studenti nelle iniziative di responsabilità sociale attraverso programmi di volontariato, progetti di ricerca o corsi incentrati sulla sostenibilità.

Condivisione delle migliori pratiche: promuovere lo scambio di migliori pratiche tra Atenei e istituzioni simili per ispirare e condividere idee innovative.



Monitoraggio e segnalazione Azione 5.

- *Partecipazione a Progetti di Responsabilità Sociale*
- *Coinvolgimento della Comunità*
- *Adozione di Politiche Sostenibili*
- *Risparmio Energetico*
- *Partenariati con Organizzazioni*
- *Indicatori di Performance Ambientale*



Sintesi attività previste nel triennio 2024-2026 e cronoprogramma

Con riferimento al piano triennale delle azioni positive, sono state previste le seguenti aree di attività:

1. Sensibilizzazione e formazione.
2. Valutazione delle politiche e procedure.
3. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo.
4. Supporto e consulenza agli studenti e al personale che hanno sperimentato discriminazione, molestie o trattamenti iniqui.
5. Sostenibilità e responsabilità sociale.

1. Sensibilizzazione e formazione

1.1 Organizzare sessioni di formazione periodiche per i membri del CUG e il personale universitario su tematiche quali diversità, inclusione, uguaglianza di genere, disabilità e non discriminazione.

- A1 presentazione del ruolo del CUG e dell'impegno dell'Ateneo nella promozione della diversità
- A2 attività interattive per favorire l'auto-riflessione e l'empatia verso le esperienze altrui e la sensibilizzazione sulla consapevolezza linguistica
- A3 presentazione di casi di studio e simulazioni per comprendere gli schemi per affrontare in modo efficace le situazioni di discriminazione.

1.2 Promuovere la partecipazione del personale universitario a workshop e conferenze che affrontano questioni di uguaglianza e inclusione allo scopo di diffondere consapevolezza e creare un ambiente universitario più inclusivo e rispettoso della diversità.

- A4 organizzazione di progetti inclusivi ed eventi rilevanti sulla diversità nella routine lavorativa.



- A5 condivisione della lista degli eventi consigliati con il personale docente e tecnico - amministrativo attraverso la creazione di una sezione dedicata sul sito web del CUG.
- A6 Creazione di nuove collaborazioni con organizzazioni esterne e reti professionali sulle tematiche rilevanti
- A7 proporre l'allocazione di fondi per il personale dell'Ateneo che desidera partecipare a workshop e conferenze riguardanti l'uguaglianza e l'inclusione (rimborso delle spese di iscrizione, di vitto/alloggio);

2. Valutazione delle politiche e procedure

2.1 Analizzare politiche e procedure esistenti dell'Ateneo per identificare eventuali barriere o situazioni di discriminazione.

- A8 valutare le procedure, i regolamenti e i documenti relativi all'Ateneo, compresi codici di condotta, regolamenti di assunzione, politiche di promozione, politiche di tutela della salute e della sicurezza al fine di identificare situazioni di discriminazione
- A9 analizzare dati demografici sulla composizione del personale docente e tecnico amministrativo, allo scopo di evidenziare eventuali disparità di rappresentanza e opportunità e verificare e promuovere la trasparenza retributiva
- A10 stesura di un rapporto completo che includa raccomandazioni per il miglioramento delle procedure esistenti al fine di rimuovere barriere e promuovere l'uguaglianza e l'inclusione

3. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo.

3.1 Sostenere l'implementazione di politiche e pratiche che promuovano un equilibrio tra lavoro e vita privata, come flessibilità nell'orario di lavoro, smart working e congedi retribuiti.

- A11 Formulazione di due questionari finalizzati a rilevare in forma anonima e aggregata le opinioni e i suggerimenti del personale tecnico amministrativo. Il primo sarà sul benessere organizzativo, il secondo sulla qualità dei servizi offerti al personale TA. I dati raccolti saranno analizzati e resi disponibili in forma aggregata sulla Intranet di Ateneo.



- A12 Proporre modifiche al regolamento sul lavoro agile sulla base dell'esperienza fatta e continuare ad utilizzarlo come modalità di lavoro.
- A13: Stipula di convenzioni e accordi finalizzate al miglioramento della qualità della vita ed il benessere del lavoratore.

4. Supporto e consulenza agli studenti e al personale che hanno sperimentato

4.1 Creazione di un ambiente sicuro e accogliente: creazione di un ambiente sicuro e accogliente per coloro che si rivolgono al CUG, garantendo riservatezza e assenza di ritorsioni.

- A14 definire procedure chiare, accessibili a tutto il personale, per la gestione delle segnalazioni di molestie e discriminazioni anche garantendo il sostegno legale e psicologico per le vittime.

5. Sostenibilità e responsabilità sociale

5.1 Collaborare con l'Ateneo: promozione di iniziative di responsabilità sociale, come progetti sostenibili e azioni a beneficio della comunità (Terza Missione).

- A15 Contattare Atenei e istituzioni simili per ispirare e condividere idee innovative e lo scambio di migliori pratiche.

Di seguito è riportato il cronogramma delle attività sopra indicate.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
A1																																							
A2																																							
A3																																							
A4																																							
A5																																							
A6																																							
A7																																							
A8																																							
A9																																							
A10																																							
A11																																							
A12																																							
A13																																							
A14																																							
A15																																							



Sulla prima colonna della Tabella è riportato l'identificativo dell'attività, mentre sulla prima riga in tabella è riportato il numero corrispondente al mese (il numero 1 corrisponde a Gennaio 2024 mentre il numero 36 corrisponde a Dicembre 2026)

L'attività A1 si riterrà conclusa quando almeno un evento di presentazione del CUG sarà organizzato.

Le attività A2 e A3 saranno ritenute concluse quando un numero di eventi almeno pari a 2 (per ogni attività) sarà organizzato.

Per l'attività A4 si prevede l'organizzazione di un ciclo di eventi per tutto il periodo indicato in tabella.

Relativamente all'attività A5 sarà realizzato un calendario a partire da Aprile 2024 che sarà aggiornato ogni semestre con le nuove date degli eventi organizzati.

L'attività A8 prevede la stesura di una relazione sul materiale visionato e sulle criticità emerse, mentre l'attività A9 si concluderà con la redazione di un report dei dati e analisi delle criticità. Il rapporto completo che integra quanto è stato svolto in A8 e A9 sarà infine redatto al termine della A10.

Al termine dell'attività A11 sarà prodotta un'analisi dei dati raccolti mediante i questionari sopra indicati.

Infine, l'attività A14 si concluderà con l'organizzazione di uno o più incontri con altri Atenei e istituzioni per ispirare e condividere idee innovative e lo scambio di migliori pratiche.



Comitato Unico di Garanzia

Composizione del Comitato Unico di Garanzia:

Rosella Castellano (Presidente)

Marta Cimitile

Raffaella Napoli

Francesca Spaccapaniccia

Gaetano Tieri