



Relazione CUG

Universita' della Valle D'Aosta - Universite' De La Vallee D'Aoste - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' della Valle D'Aosta - Universite' De La Vallee D'Aoste

Acronimo: UNIVDA

Regione: Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste

Provincia: AO

Comune: Aosta

CAP: 11100

Indirizzo: Strada Cappuccini 2/A

Codice Amministrazione: uvdau_ao

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

[piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-2025-2027_piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027.pdf) (304.51 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di II fascia	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Funzionario di Cat. D con incarico dirigenziale a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria D	0	1	3	3	0	0	1	11	4	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria C2	2	1	5	1	0	1	7	6	3	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria B2	0	0	1	0	0	0	0	3	1	1
Personale non dirigente	Personale TA Categoria A	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Personale TA Categoria D a TD	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria C2 a TD	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	1	1	4	1	0	0	0	3	3
Personale non dirigente	Professori Associati	0	0	1	12	1	0	1	2	5	2
Personale non dirigente	Ricercatori di ruolo	0	0	0	4	1	0	0	1	2	1



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini				Donne					
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	personale ricercatore a tempo determinato	0	3	0	0	0	0	2	2	0	0
Totale personale		4	6	12	24	4	1	12	26	22	8
Totale % sul personale complessivo		3,36	5,04	10,08	20,17	3,36	0,84	10,08	21,85	18,49	6,72

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	3	0	1	0	0	4	25,00	19,05	1	4	4	3	0	12	75,00	28,57
Tra 3 e 5 anni	1	0	0	0	0	1	14,29	4,76	0	2	2	2	0	6	85,71	14,29
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	2	0	4	36,36	19,05	0	3	4	0	0	7	63,64	16,67
Superiore a 10 anni	0	1	8	2	1	12	41,38	57,14	0	0	10	5	2	17	58,62	40,48
Totale	4	2	10	4	1	21			1	9	20	10	2	42		
Totale %	6,35	3,17	15,87	6,35	1,59	33,33			1,59	14,29	31,75	15,87	3,17	66,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Funzionari Categoria D		Laurea magistrale		8	36,36	14	63,64	22	34,92
Funzionari Categoria D		Laurea		0	0,00	3	100,00	3	4,76
Collaboratori Categoria C2		Diploma di scuola superiore		9	69,23	4	30,77	13	20,63
Collaboratori Categoria C2		Laurea		0	0,00	4	100,00	4	6,35
Collaboratori Categoria C2		Laurea magistrale		2	18,18	9	81,82	11	17,46
Coadiutori Categoria B2		Diploma di scuola superiore		1	20,00	4	80,00	5	7,94

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Coadiutori Categoria B2	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,59
Ausiliari Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	6,35
Totale personale		21		42		63	
Totale % sul personale complessivo		17,65		35,29		52,94	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Alla data del 31 dicembre 2024, l'Università della Valle d'Aosta conta 119 dipendenti assunti, 66 inquadrati come personale TAB (tecnico amministrativo e bibliotecario), di cui 3 dirigenti e 1 facente funzione, e 53 come docenti (13 Ordinari, 24 Associati, 9 Ricercatori a tempo indeterminato e 7 a tempo determinato). La maggioranza del personale TAB sono donne (68,18%), mentre tra i docenti c'è una leggera prevalenza di uomini (54,7%). La relazione tra genere e inquadramento per il personale TAB conferma i dati degli anni precedenti. Nella categoria dirigenti si conferma una maggior incidenza di donne (100% tra i ruoli, 75% compreso il facente funzioni), mentre nella categoria C gli uomini sono leggermente di più che in altri livelli (intorno al 40%). Per il personale docente, possiamo invece notare che tra i professori ordinari, in aumento di due unità rispetto all'anno precedente, le donne sono il 46% (6 su 13), mentre nel 2022 si registrava al contrario una leggera prevalenza femminile (55% donne). Per i professori associati, che non variano in numerosità rispetto all'anno precedente, la percentuale di donne è oggi del 41%, contro il 36% dell'anno scorso. Anche i ricercatori a tempo indeterminato rimangono invariati e così le proporzioni tra i generi. I ricercatori a tempo determinato aumentano di numero rispetto al 2022, passando da 4 a 8, e il rapporto tra i generi rimane invariato (50% per entrambi). In ogni caso, contrariamente alla tendenza nazionale, nell'Ateneo le posizioni di vertice sono ricoperte da donne, a partire da Direttore Generale, uno su due dei Direttori di Dipartimento, la Magnifica Rettrice (sebbene questa non appartenga ai ruoli dell'ateneo). La maggior parte dei/delle dipendenti TAB si concentra nella fascia di età 41-50 (31,8%). L'età non sembra avere un'importante influenza sulla carriera, anche in un'ottica di genere. Le persone con un inquadramento più alto hanno spesso, sia uomini sia donne, un'età compresa dai 41 ai 50 anni. Nel complesso gli uomini hanno una presenza nelle classi di età superiori (51 anni e oltre) maggiore rispetto alle donne (74% contro 60%). Per il personale docente, la moda si colloca per entrambi i generi nella fascia di età 51-60 anni, anche se la concentrazione degli uomini in questa fascia d'età è maggiore (poco più di 1 su 3). Rispetto all'anno precedente si segnala un incremento della presenza di personale più giovane, ovvero di età fino a 40 anni, che passa dal 10% al 16%, con una ripartizione per genere che rispecchia la distribuzione di tutta la popolazione accademica dell'ateneo (55% uomini contro 45% donne), mostrando una situazione in leggero riequilibrio rispetto all'anno precedente (60% contro 40%), anche se le differenze tra gli anni sono da attribuirsi essenzialmente alla numerosità. Nel complesso gli uomini hanno una presenza nelle classi di età superiori (51 anni e oltre) maggiore rispetto alle donne (74% contro 60%). I dati sull'anzianità nella propria posizione e sul titolo di studio sono presenti solo in relazione al personale TAB. Una quota consistente di personale permane da oltre 10 anni nella stessa posizione nei profili non dirigenziali (57,2% degli uomini e 40,5% delle donne). Rispetto al titolo di studio si può evidenziare che il personale TAB presenta un livello mediamente alto. L'istruzione di livello superiore alla laurea è posseduto, oltre che dal personale dirigenziale, anche dal 65% del personale inserito negli altri inquadramenti (41 su 63). Se calcoliamo il dato delle laureate e dei laureati (non dirigenti) sui relativi totali delle due categorie di genere, constatiamo che gli uomini laureati rappresentano il 52,4% (11 su 21 uomini totali), mentre le donne laureate rappresentano il 73,8% (31 su 42 donne totali).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	4	1	10	4	1	20	35,09	95,24	1	8	18	9	1	37	64,91	82,22
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	11,11	4,76	0	1	3	3	1	8	88,89	17,78
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	2	10	4	1	21			1	9	21	12	2	45		
Totale %	6,06	3,03	15,15	6,06	1,52	31,82			1,52	13,64	31,82	18,18	3,03	68,18		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	4,55
PART-TIME VERTICALE AL 89,93%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,55
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	13,64
PART-TIME ORIZZONTALE AL 77,77%	0	1	0	0	0	1	100,00	16,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	9,09
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,55
Smart working	1	0	2	2	0	5	26,32	83,33	0	4	7	3	0	14	73,68	63,64
Totale	1	1	2	2	0	6			0	5	10	6	1	22		
Totale %	3,57	3,57	7,14	7,14	0,00	21,43			0,00	17,86	35,71	21,43	3,57	78,57		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In riferimento all'utilizzo di strumenti conciliazione vita-lavoro, si segnala due cose. Per quanto riguarda il part-time, sono nella grande parte le lavoratrici a fruirne (8 donne e 1 uomo) e, a parte lo scivolamento dell'età non si manifestano nel

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-della-valle-daosta-universite-de-la-vallee-daoste-2025>

complesso variazioni significative rispetto all'anno precedente. Inoltre, però, in seguito all'applicazione dei relativi accordi sindacali, è da segnalare l'applicazione dello Smart working, che è usufruito da 19 unità di personale su 63 (il 30,2%, quasi un terzo), 5 uomini su 21 (il 23,8%) e 14 donne su 42 (il 33,3%). Sebbene anche qui si confermi una prevalenza femminile, è evidente come questo strumento sia usato in modo molto più equilibrato tra i due generi, come è distribuito tra le diverse fasce di età.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	15	18,99	64	81,01	79	28,01
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	0	0,00	23	100,00	23	8,16
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	18	14,52	106	85,48	124	43,97
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	7	12,50	49	87,50	56	19,86
Totale permessi	40	14,18	242	85,82	282	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In riferimento ai Congedi parentali e permessi L. 104/1992, dall'analisi dei dati si evidenzia che i congedi parentali e i permessi sono di gran lunga più utilizzati dalla componente femminile, confermando il dato nazionale e quello degli anni scorsi. I più utilizzati rimangono i permessi giornalieri e si conferma anche qui la tendenze delle donne a richiedere, in ogni caso, con maggior frequenza anche permessi orari (poco usati invece dai colleghi uomini).

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Azione 1 - Sono stati realizzati tre incontri di informazione relativi all'attività del CPG (CUG) rivolti a studentesse e studenti.

Azione 2 - Realizzazione di un'attività di formazione dal titolo "Questioni di genere al lavoro".

Azione 3 - Creazione di una pagina dedicata al CPG (CUG) sul sito istituzionale dell'Ateneo (<https://www.univda.it/ateneo/organi-di-ateneo/comitato-permanente-di-garanzia/>)

Azione 4 - Approvazione del regolamento per l'accesso all'identità Alias in Ateneo.

Azione 5 - Attivazione della figura della Consigliera di Fiducia.

Azione 6 - Realizzazione di un seminario rivolto al personale docente sul tema dell'etichettamento e del pregiudizio in cui è stato illustrato il Codice di Condotta dell'Ateneo. Realizzazione di 2 incontri on line con la Consigliera di fiducia a cui hanno partecipato 69 persone (docenti - personale tecnico amministrativo - studenti e studentesse).

Azione 7 - Conclusione dell'indagine "Star bene all'Università: il benessere organizzativo nell'Ateneo della Valle d'Aosta" e presentazione dei risultati ai vertici dell'Ateneo e al CUG.

Azione 8 - Revisione del regolamento per la disciplina del lavoro agile in Ateneo.

Azione 9 - Partecipazione di 4 dipendenti dell'Ateneo al congresso annuale del COUNIPAR. Realizzazione nella giornata del 6 marzo 2024 di una conferenza dal titolo "Inediti percorsi professionali: oltre gli stereotipi del lavoro femminile. Realizzazione nella giornata del 28 novembre 2024 di una conferenza in cui è stato proiettato e commentato il film "Ma l'amore c'entra?".

Le azioni sopra descritte si inscrivono nelle quattro aree in cui è articolato il piano triennale di azioni positive:

1. Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere in relazione alle differenze all'interno della comunità accademica.
2. Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni.
3. Sostenere la cultura del benessere organizzativo.
4. Contribuire alla costruzione di una rete di alleanze tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) regionali, nazionali e altri simili organismi operanti a livello nazionale ed europeo.

Il monitoraggio delle Azioni Positive del dicembre 2024 ha permesso di constatare un buon livello di realizzazione delle azioni previste nelle quattro aree, ma ha anche evidenziato la necessità di investire nella realizzazione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan. I due avvenimenti che hanno catalizzato le energie dell'ateneo durante il 2024 (a-apertura della nuova sede; b-cambiamento della struttura organizzativa) hanno anche rallentato il processo di predisposizione dei due documenti che, come è stato evidenziato nell'aggiornamento delle Azioni Positive, si ritiene prioritario portare a termine nel 2025.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Formazione obbligatoria	0	0	21	14	0	35	47,30	7,78	0	6	20	9	4	39	52,70	2,64
Aggiornamento professionale	36	65	162	89	2	354	22,19	78,67	76	307	598	243	17	1241	77,81	83,85
Competenze manageriali/Relazionali	0	2	12	12	0	26	23,01	5,78	9	14	32	32	0	87	76,99	5,88
Tematiche CUG	3	1	22	5	4	35	23,65	7,78	4	17	78	11	3	113	76,35	7,64

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale ore	39	68	217	120	6	450			89	344	728	295	24	1480		
Totale ore %	2,02	3,52	11,24	6,22	0,31	23,32			4,61	17,82	37,72	15,28	1,24	76,68		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso Ingegnere Cat. D	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Donna
Concorso Tecn Informatico Cat. C2 - Francese	0	0,00	3	100,00	3	1,66	Donna
Concorso Tecn Informatico Cat. C2 Prove	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Donna
PRIN 22.FEDER/01/2023	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
PRIN 22.TES/01/2023	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
PRIN 22.POR/01/2023	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
NODES/01/2023	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
RAVA/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
PRIN 22.POR/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
FAR 4/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Donna
FAR 4/02/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
FAR 4/03/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
FAR 4/05/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
FAR 4/06/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
FAR 4/08/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
FAR 4/09/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
FAR 4/10/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
FAR 4/11/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
FAR 4/13/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
BORSA_FER23/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
NODES_S3_POC/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
BORSA/CRTMASREV22/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
BORSA/ALCOTRA/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
BORSA/ALCOTRA/02/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
BORSA/SCA23CRT/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Donna
BORSA/ALCOTRA/03/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
BORSA/SCA23CRT/02/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
BORSA/NODES_SPOKE4/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
BORSA/NAV24CRT/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
MONTUR/PRGT/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
FER23/PRGT/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
NODES_SPOKE3/PRGT/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
PIU24/PRGT/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
NODES_SPOKE3/PRGT/02/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
BAJ/PRGT/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
BAJ/PRGT/02/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
NODES_SPOKE3/PRGT/03/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
SHS/PRGT/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
NODES_S3_POC_PRGT/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
NODES_S3_POC_PRGT/02/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
NODES_S3_POC_PRGT/03/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
RAI/PRGT/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
PIU24/PRGT/02/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
SHS/PRGT/02/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
SEP/PVC/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
SHS/PVC/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Donna
BANDI A CASCATA-COMMISSIONE DI VALUTAZIONE -LINEA A-B	1	33,33	2	66,67	3	1,66	Uomo
BANDI A CASCATA-COMITATO TECNICO-LINEA A-B	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
BANDI A CASCATA-COMITATO TECNICO-LINEA A-B	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
POC ACCADEMICI	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
POC ACCADEMICI	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
STUDENT CHALLENGES	2	66,67	1	33,33	3	1,66	Uomo
PVC PROFESSORE II FASCIA - SHS	3	60,00	2	40,00	5	2,76	Uomo
PVC PROFESSORE II FASCIA SHS	4	80,00	1	20,00	5	2,76	Uomo
PVC PROFESSORE II FASCIA SHS	3	60,00	2	40,00	5	2,76	Donna
PVC PROFESSORE II FASCIA - SHS	3	60,00	2	40,00	5	2,76	Uomo
PVC RICERCATORE - ASSOCIATO	2	40,00	3	60,00	5	2,76	Donna
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	86		95		181		
Totale % sul personale complessivo	72,27		79,83		152,10		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel corso del 2024 si sono tenute 57 commissioni di concorso (3 per personale TAB, 48 per collaborazioni di ricerca su progetti, 1 per studenti, 5 valutazioni comparative per personale docente di ruolo). Le commissioni erano composte da tre componenti, eccetto quelle relative alla valutazione comparativa del personale docente (5 componenti), coinvolgendo 181 commissari (86 uomini e 95 donne). Tutte le commissioni hanno garantito una variabilità di genere eccetto 1 (Concorso Tecnico Informatico per le prove di accertamento linguistico Cat. C2, 100% donne); la maggioranza (33) hanno avuto una prevalenza femminile e quasi la metà un presidente donna (26).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore generale	€0,00	€70389,60	€ 70389,60	100,00
Dirigenti di II fascia a tempo determinato e indeterminato	€54613,50	€59410,10	€ 4796,60	8,07
Funzionari Categoria D	€28323,60	€26936,00	€ -1387,60	-5,15
Collaboratori Categoria C2	€24274,30	€25363,80	€ 1089,50	4,30
Coadiutori Categoria B2	€23181,50	€21744,20	€ -1437,30	-6,61
Ausiliari Categoria A	€20294,60	€18414,70	€ -1879,90	-10,21
Professori Ordinari	€54807,60	€56643,10	€ 1835,50	3,24

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professori Associati	€34597,90	€39813,10	€ 5215,20	13,10
Ricercatori di ruolo	€38497,40	€32457,40	€ -6040,00	-18,61
Ricercatori a tempo determinato	€28789,10	€28461,50	€ -327,60	-1,15

I dati relativi al divario economico rivelano tendenze opposte a quella nazionale (una maggior retribuzione delle donne rispetto agli uomini) in diverse posizioni e livelli.

Per il personale TAB, lo si nota in particolare per i dirigenti di II fascia e per i collaboratori C2, dove la retribuzione degli uomini è inferiore a quella delle donne (rispettivamente del 8,7% e del 4,3%: ricordiamo tra l'altro che la categoria C2 è quella, proporzionalmente, con la maggior presenza di uomini nel personale TAB). Emerge comunque un divario a favore degli uomini nel livello D e B2 (5,15% e 6,61%), oltre che più rilevante al livello A (quello con la retribuzione minore, dove emerge un differenziale del 10,21%). Rispetto al 2023, emerge con evidenza il miglioramento del differenziale delle donne, essendo allora le retribuzioni nette del personale femminile tutte inferiori a quelle degli uomini (eccetto per le posizioni dirigenziali, dove però erano favorevoli solo per l'1%), anche con livelli significativi (12-13% nelle posizioni D, C2 e A). Questa riduzione dei differenziali, però, avviene nel quadro di un calo generalizzato delle retribuzioni nette (eccetto che le donne di categoria C2), più accentuato tra gli uomini che tra le donne (eccetto che per la categoria A, dove è parallelo in entrambi i generi).

Per il personale docente, si nota una simile tendenza ad un differenziale maggiore per le donne, in particolare tra i professori, Ordinari e Associati (i livelli più alti). Il divario però è in significativo calo per i professori ordinari rispetto all'anno precedente ($\Delta = 3,24\%$ nel 2024, contro il 18% nel 2023 e il 9% nel 2022), rappresentando il minor scarto registrato tra i diversi profili a tempo indeterminato, sia in termini assoluti che percentuali. Per i professori associati si conferma l'inversione di tendenza dello scorso anno: nel 2022 il divario era del 22% in favore degli uomini, mentre nel 2023 risulta del 10% a favore delle donne, nel 2024 del 13% in favore della donne. Per i ricercatori, sia di ruolo che a tempo determinato, invece il divario è in entrambi i casi a favore degli uomini, con un significativo incremento per quelli a tempo indeterminato ($\Delta = 18,68\%$, il più alto in termini percentuali e anche assoluti, a fronte di un più contenuto 7% dello scorso anno).

Per tutti i profili docenti, contrariamente al personale TAB, si registra rispetto al 2023 un aumento delle retribuzioni nette, particolarmente accentuata nei Professori ordinari uomini. La riduzione sensibile del divario nei confronti delle donne da parte di questi ultimi è probabilmente il prodotto dalla minor incidenza di tempi definiti e dalla maggior incidenza di altri incarichi retribuiti in ateneo. Per le altre figure si registra comunque un aumento ridotto e generalizzato, con una variazione più significativa per i Ricercatori a tempo determinato (che aumentano la retribuzione netta di circa il 30%, sia uomini che donne, da circa 21.000 euro a 28.000 euro annui; questo però è probabilmente l'effetto di un entrata a regime delle posizioni, che hanno iniziato ad esser assunte nell'ateneo nel corso del 2023, più che un reale differenziale stipendiale).

In ogni caso, emerge come interessante il dato per tutti i profili (docenti e TAB) di un divario a favore degli uomini nei livelli stipendiali più bassi ed uno a favore delle donne in quelli apicali.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in

ottica di genere?:

Dal mese di novembre 2013, con cadenza biennale, l'Università della Valle d'Aosta ha svolto una rilevazione per la Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, somministrando un questionario ad un campione rappresentativo del personale tecnico-amministrativo. Sulla base dell'ultima rilevazione, svolta nel 2023 con riferimento all'anno 2022, gli esiti e il punteggio finale ottenuto dalla rielaborazione dei questionari classificano l'Ateneo in una zona verde corrispondente ad un "livello di rischio non rilevante". Ciò significa che gli indicatori non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano favorire la presenza di stress correlato al lavoro. Condizione che appare esser stabile nella vita dell'ateneo.

Dal mese di febbraio 2014 UNIVDA ha inoltre somministrato a tutto il personale tecnico-amministrativo, annualmente, un questionario volto a rilevare il grado di benessere organizzativo. Gli esiti dell'ultimo questionario riferiti all'anno 2022 sembrano confermare gli andamenti registrati nell'anno precedente. In particolare, i segnali di disagio superavano in più punti e su più temi (in particolare in merito a chiarezza e conoscenza degli obiettivi strategici, circolazione delle informazioni, percezione della distribuzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità) la soglia di un'aleatorietà residuale tendenzialmente riconducibile a idiosincrasie individuali, presentando pattern ricorrenti che lasciavano ipotizzare la rilevanza di fattori organizzativi meritevoli di ulteriori analisi.

Proprio per approfondire possibili condizioni e ragioni di disagio, la Direzione generale in sinergia con IL CUG nel corso del 2023 ha avviato, anche grazie all'attivazione di un progetto e un assegno di ricerca FAR-FSE, una ricerca dal titolo "*Star bene in ateneo: il benessere organizzativo all'Università della Valle d'Aosta*". È stato utilizzato il questionario *Academic Quality at Work Tool* adattato per i seguenti sottogruppi della popolazione lavorativa: Personale Tecnico-Amministrativo (d'ora in poi personale TA); Personale Accademico; Docenti a contratto; Assegnisti e Borsisti di ricerca.

I risultati sono stati analizzati sulla base del modello teorico *Job Demands-Resources*, che mira ad individuare da un lato le richieste provenienti dal contesto lavorativo e dalla specificità delle mansioni dei lavoratori, dall'altro le risorse che permettono non solo di rispondere a tali richieste, ma anche di contrastare la fatica, fisica ed emotiva, generata dalle stesse.

Per il personale TA, sono emersi come potenziali fattori di rischio il carico di lavoro e le richieste cognitive, mentre risultano potenziali fattori di benessere l'autonomia e il significato attribuito al proprio lavoro. I punteggi relativi ai fattori organizzativi si collocano in una fascia medio alta, così come quelli relativi ai fattori relazionali, che sembrano agire come fattore di benessere. Non sono state segnalate molestie fisiche, ma il 23% dei rispondenti dichiara di aver subito occasionalmente molestie verbali e il 6% di aver subito molestie online. Per quanto riguarda gli aspetti di benessere e salute, tutti gli indicatori risultano positivi, con una tendenza ad un elevato coinvolgimento nel lavoro che rischia tuttavia di sfociare in una dedizione eccessiva (*workaholism*) o in fenomeni di *burnout*. Anche per il personale accademico, gli aspetti del carico di lavoro e più specificamente delle richieste fuori orario (*techno-stress*) si configurano come possibili fattori di stress, mentre la percezione del significato del proprio lavoro rappresenta una possibile risorsa. Per quanto riguarda gli aspetti di benessere e salute in relazione al lavoro, anche tra il personale accademico tutti gli indicatori risultano positivi, con un'elevata dedizione verso il proprio lavoro che si accompagna però ad un rischio, per ora limitato, di *burnout*, di *workaholism* e ad una difficile conciliazione tra lavoro e vita privata.

A livello complessivo, i principali fattori di stress risultano essere i carichi di lavoro ed il lavoro eccessivo e compulsivo, mentre i principali fattori di benessere risultano essere la dedizione, la percezione del significato del proprio lavoro, il riconoscimento da parte dell'organizzazione e il supporto da parte dei colleghi, che pongono un freno allo sviluppo del cinismo e dell'esaurimento emotivo. I risultati della *cluster analysis*, hanno permesso di individuare, sulla base di alcuni indicatori relativi al coinvolgimento nel lavoro e alla salute, alcune tipologie di lavoratori: quelli "ingaggiati e in salute", (27% del campione), quelli "in salute, con una leggera tendenza al *workaholism*", (36%) , quelli "ingaggiati, ma a rischio di *burnout*", (24%, con prevalenza del personale accademico) e quelli che già riportano segnali di *burnout* e *workaholism*, (13%, distribuiti tra personale TA e personale accademico).

Nel corso del 2025, il CUG prevede di approfondire i risultati dell'indagine.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nel corso del 2024 due sono stati gli elementi di rilievo: 1) l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, prevista dal Codice di Comportamento; 2) l'avvio dello sportello counselling.

Codice di comportamento - A tutela del benessere degli studenti e del personale dell'Ateneo e in un'ottica di prevenzione di discriminazioni e molestie, oltre al Codice etico, in vigore dal luglio del 2014, nell'ottobre 2023 è stato approvato il [Codice di condotta per la tutela della dignità e la prevenzione di discriminazioni e molestie nell'Università della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aoste](https://www.univda.it/wp-content/uploads/2023/10/Codice-di-Condotta.pdf) (<https://www.univda.it/wp-content/uploads/2023/10/Codice-di-Condotta.pdf>), che ha portato alla nomina nel mese di settembre della Consigliera di fiducia. Di conseguenza sono state avviate una serie di iniziative per promuovere presso la comunità universitaria la conoscenza di questa figura.

Sportello Counseling - L'Università della Valle d'Aosta ha messo a disposizione della comunità universitaria (studenti/studentesse e personale docente e amministrativo) uno sportello di consulenza individuale volto a migliorare il livello di benessere psicofisico e di adattamento alle richieste del percorso di studio. I servizi offerti sono stati i seguenti:

- Colloqui individuali di counseling psicologico

I colloqui hanno per oggetto tematiche individuali o più strettamente legate al percorso di studi. La cadenza degli incontri è concordata con la persona interessata (settimanale o più dilatata nel tempo). Le attività si svolgono in presenza o eventualmente anche da remoto (via Teams) per consentire l'accesso anche a studenti e studentesse impegnati/e in attività accademiche fuori sede. Numero massimo di incontri: 4.

- Colloqui individuali di counseling pedagogico su metodo di studio e BES/DSA

Nell'ambito dello sportello di ascolto sono offerte attività orientate a migliorare le strategie di apprendimento per studenti e studentesse che ne sentano l'esigenza, insieme ad attività di supporto nello screening di orientamento DSA/BES e consulenza per chi è già in possesso di diagnosi al fine di un eventuale adattamento delle pratiche nello studio in contesto universitario.

- Attività di gruppo

L'esperienza universitaria è un momento della vita in cui accrescere non solo competenze e conoscenze, ma anche attitudini e risorse utili a promuovere una migliore gestione dello stress ed una crescita personale. In quest'ottica è previsto un gruppo che si muove all'interno del modello ACT - Acceptance and Commitment Therapy, utilizzandone principi cardine come quelli della consapevolezza e dell'azione impegnata, con un approfondimento della pratica della Mindfulness. Il gruppo non ha un focus sulla risoluzione di un disagio o di un problema psicologico ed è pertanto aperto a tutti. Il percorso prevede 8 incontri della durata di 2 ore circa. L'attività è organizzata con un minimo di 5 partecipanti ed un massimo di 20.

- Colloqui individuali pedagogici su bilancio delle competenze e orientamento nella transizione dalla formazione al mondo del lavoro.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Nel corso del 2025, il CUG prevede di approfondire, anche attraverso incontri mirati con le diverse categorie di personale, i risultati dell'indagine *"Star bene in ateneo: il benessere organizzativo all'Università della Valle d'Aosta"*, confrontandoli inoltre con i risultati emersi in analoghe ricerche condotte presso altri atenei del nord-ovest, nonché con quelli dei questionari somministrati dall'ateneo nell'ultimo decennio, con l'obiettivo di individuare possibili azioni da mettere in campo per mitigare gli aspetti emersi come fattori di stress e potenziare quelli evidenziati come fattori protettivi.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel Piano triennale di sviluppo 2024-2026 e Piano delle performance 2024, non sono presenti obiettivi specifici connessi alla dimensione delle pari opportunità, essendo stata quest'ultima presa in esame e tenuta fortemente in considerazione dal CPG (CUG) nell'ambito delle attività svolte, nell'anno di riferimento.

Il Comitato, in ogni caso, auspica per i prossimi anni un meccanismo di raccordo tra la propria attività e la dimensione di performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso.

In tale ottica, il CPG (CUG) si rende disponibile a fornire il supporto del caso ai fini dell'aggiornamento del complessivo Sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in essere in Università, al fine di renderlo sempre più adeguato alle nuove sfide che vedranno coinvolta l'intera comunità universitaria.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Atto del Consiglio dell'Università della Valle d'Aosta

Tipologia di atto:

Deliberazione del Consiglio dell'Università della Valle d'Aosta

Data: 30/03/2022

Organo sottoscrittore: Consiglio dell'Università della Valle d'Aosta

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Interventi formativi/informativi per il personale tecnico amministrativo e personale docente (Codice di condotta, ruolo e attività della Consigliera di Fiducia

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Adozione PIAO

Il CPG (CUG) ha collaborato fattivamente con la Direzione Amministrativa e la Direzione Generale per la stesura delle Azioni Positive che sono parti integranti del PIAO.

Identità alias

Il CPG (CUG) ha collaborato alla stesura del Regolamento per l'attivazione dell'“identità alias” che estende la possibilità di attivazione di una identità alias, prima limitata ai soli studenti, a tutta la comunità universitaria;

bando incarico Consigliera di fiducia; testo Codice comportamento; testo GEP, a cui ha contribuito; Bilancio genere sperimentale

Il CUG (CPG) ha collaborato alle stesura del bando per la selezione della Consigliera di fiducia, ha collaborato alle fasi di selezione e ha proposto al Consiglio di Amministrazione la nomina della Consigliera di fiducia dell'Ateneo,

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il CPG (CUG) ha:

- sostenuto la concessione del patrocinio da parte dell'Ateneo al Pride di Aosta e ha collaborato con il comitato organizzatore nella realizzazione della presentazione in università del libro "L'ideologia Gender fa Paura".
- collaborato alla realizzazione di un evento della rassegna Miroir organizzata dal Comune di Aosta e dedicata all'approfondimento di alcuni articoli della Dichiarazione internazionale dei diritti dell'uomo.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Il CPG (CUG) partecipa regolarmente alla rete CUG regionale costituita dalla Consigliera Regionale di Parità (Dr.ssa Katya

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-della-valle-daosta-universite-de-la-vallee-daoste-2025>

Foletto) e ne sostiene e promuove le iniziative; Il Presidente Prof. Angelo Benozzo siede nel Comitato di Presidenza del COUNIPAR come Vicepresidente.

Considerazioni conclusive

L'anno 2024 dell'Ateneo è stato caratterizzato dal trasferimento nel nuovo polo universitario e dalla riorganizzazione della Direzione generale, queste due attività hanno assorbito moltissime energie dell'Ateneo. A causa del carico di lavoro elevato derivante dal trasferimento e dalla riorganizzazione, l'Ateneo non ha potuto occuparsi della realizzazione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan, azioni comunque ritenute prioritarie e ricalendarizzate nel 2025.

Nel corso del 2024 il Comitato si è riunito 8 volte nelle seguenti date:

- 15 febbraio 2024;
- 8 marzo 2024;
- 28 marzo 2024;
- 23 maggio 2024
- 17 giugno 2024;
- 23 settembre 2024
- 7 novembre 2024.

Il budget nel 2024 è stato di 5.350,00 euro, utilizzato per l'iscrizione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università e per la partecipazione al Convegno annuale del COUNIPAR da parte di alcuni componenti del Comitato.

Il Comitato ha cercato di dare continuità alle azioni iniziate nel 2023. È stata approvata la proposta di avviso pubblico e la proposta di nomina della Consigliera di fiducia dell'Ateneo, figura prevista nel Codice per la tutela della dignità e la prevenzione di discriminazioni e molestie, approvato nel 2023. Dall'ottobre 2024 è prevista in Ateneo la figura della Consigliera di Fiducia (Avvocato Elena Bigotti).

I componenti del Comitato hanno, come lo scorso anno, avuto a disposizione il materiale informativo predisposto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università. Il Comitato, in collaborazione con la Direzione Generale di Ateneo, ha organizzato l'attività di formazione rivolta al personale tecnico amministrativo dal titolo 'Questioni di genere al lavoro' della durata di 8 ore complessive. Il comitato ha, inoltre, realizzato una presentazione del Codice di Condotta dell'Università della Valle d'Aosta destinata ai docenti dell'Ateneo. Altre due iniziative di rilievo hanno caratterizzato lo scorso anno: 1) è proseguita la ricerca "Star bene all'università: il benessere organizzativo nell'Ateneo della Valle d'Aosta"; 2) realizzazione di due incontri di presentazione del ruolo e delle funzioni della Consigliera di Fiducia rivolti a tutta la comunità universitaria. Nel 2024 è stata rivista la pagina del sito web dell'ateneo dedicata al CPG (CUG). Inoltre, il Comitato ha formulato pareri in merito merito alle seguenti proposte: 1) revisione della struttura organizzativa della Direzione generale dell'Università della Valle d'Aosta-Université de la Vallée d'Aoste; 2) revisione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile dell'Università della Valle d'Aosta-Université de la Vallée d'Aoste; 3) approvazione del Regolamento per l'attivazione dell'"Identità Alias".

Infine, nel 2024 la pagina virtuale del CPG (CUG) nel sito di Ateneo è stata rivista e viene costantemente aggiornata.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-della-valle-daosta-universite-de-la-vallee-daoste-2025>

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-della-valle-daosta-universite-de-la-vallee-daoste-2025>

