

POLITECNICO DI BARI

PIANO DI AZIONI
POSITIVE
2022/2024

INDICE

PREMESSA.....	3
CONTESTO ORGANIZZATIVO DI RIFERIMENTO.....	4
NOTA METODOLOGICA	6
OBIETTIVI DI INTERVENTO E AZIONI.....	6
OBIETTIVO 1: PROGETTAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE DI SERVIZI PER LA CONCILIAZIONE E L'EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA.....	7
OBIETTIVO 2: SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ. POLITICHE <i>FAMILY FRIENDLY</i> ..	7
OBIETTIVO 3: RAFFORZARE NELL'ATENEO UNA CULTURA ORGANIZZATIVA VOLTA ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ. SUPERAMENTO DELLA CONNOTAZIONE STEREOTIPICA DI GENERE.....	7
OBIETTIVO 4: PROMOZIONE DELL'EQUITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE COMMISSIONI VALUTATRICI	7
OBIETTIVO 5: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA.	8
OBIETTIVO 6: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA PROPOSTA FORMATIVA	8
OBIETTIVO 7: PROMOZIONE DI MISURE A SUPPORTO DELL'EQUITÀ DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI COLLEGIALI DI ATENEO	8
OBIETTIVO 8: DISABILITY MANAGEMENT	8
OBIETTIVO 9: PROMUOVERE AZIONI VOLTE ALLA SENSIBILIZZAZIONE E AL CONTRASTO ALLE DIVERSE FORME DI VIOLENZA	8
OBIETTIVO 10: COMUNICARE IL PAP.....	8
AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO.....	9

PREMESSA

Il Piano Di Azioni Positive (PAP) predisposto dal Politecnico di Bari e dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il triennio 2022/2024 è un documento volto ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e lavorativo di riferimento, promuove la cultura delle pari opportunità ed il benessere organizzativo nell'Ateneo.

Le "Azioni Positive" consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di uguaglianza formale (art.3, c.1, Costituzione) e, in attuazione del principio sostanziale (art.3, c.2, Costituzione) sono finalizzate a rimuovere gli ostacoli per realizzare un'effettiva uguaglianza di opportunità fra i componenti della comunità universitaria: studentesse e studenti, personale docente e personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) è il documento di programmazione che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, noto come Codice delle pari opportunità. Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del D.lgs. 165 del 2001, prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Inoltre, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", detti piani "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (art. 48 cit.). Con la Direttiva Ministeriale n. 2 (emanata il 26/06/2019 ed entrata in vigore il 7/8/2019) del Ministro per la Pubblica Amministrazione sono

state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità (ai sensi del citato D.lgs. 198/2006) recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora a contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La proposta di piano triennale è redatta, inoltre, in ottemperanza alle seguenti disposizioni di legge:

- Art. 2 L. 125/91 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*";
- Direttiva del Consiglio dei ministri 7.3.1997 ("*Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire la libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini*");
- D.lgs. 151/2001 e s.m.i. "*Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità*";
- D.lgs. 165/2001 e s.m.i. "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*";
- D.lgs. 215/2003 e s.m.i. "*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone*";
- D.lgs. 216/2003 e s.m.i. "*Attuazione della direttiva 2000/78/CE in tema di divieto di discriminazione al momento dell'assunzione e durante la vigenza del contratto (settore pubblico e privato)*";
- D.lgs. 198/2006 e s.m.i. ("*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 L 246/2005*") secondo cui "le amministrazioni., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.");
- L. n.183/2010 e s.m.i. ("*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di*

apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”);

- D.lgs. n. 90/2016, che ha introdotto l'art. 38-septies, "Bilancio di Genere", nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo, recante “*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*”, che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.
- Direttiva MIUR 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”

Nonché nel rispetto:

- del dettato costituzionale (artt. 3; 37; 51 Cost.) e dei principi di non discriminazione e di pari opportunità fra uomini e donne, sanciti dalla Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea;
- dell'Art.1 comma 8 dello Statuto del Politecnico di Bari - D.R. n. 175/2019, che dispone: “*Il Politecnico riconosce la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio e garantisce parità di trattamento, promuovendo ogni iniziativa volta ad abbattere discriminazioni nella formazione, nella progressione di carriera, nell'orientamento e nell'accesso al lavoro*”;
- dei “Valori di riferimento” delle Linee Strategiche del Politecnico di Bari concernenti “Benessere, Qualità e Sviluppo”;

Il piano ha durata triennale e individua “azioni positive” intese come misure volte alla rimozione degli ostacoli e delle discriminazioni, sia dirette che indirette, che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro favorendo meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

CONTESTO ORGANIZZATIVO DI RIFERIMENTO

Alla luce delle precedenti premesse in una visione di continuità programmatica e strategica rispetto anche alle azioni predisposte per il triennio 2019/2021, il Politecnico di Bari, come da disposizioni statutarie, conferma che il CUG si adoperi per attivare le seguenti azioni:

- predisporre piani di azione per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, collaborando con il consigliere nazionale di parità al fine di programmare misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità e sull'età. Promozione delle pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età;
- contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni e individuando e proponendo iniziative necessarie a rimuovere eventuali discriminazioni nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro e nella retribuzione, in favore del personale del Politecnico di Bari, che è così rappresentato nel periodo di riferimento considerato (Anno 2020):

Numerosità del personale presente nel Politecnico di Bari per tipologia

Fonte: Bilancio di Genere 2020

I dati esposti nelle tabelle che seguono, relativi al rapporto di femminilità (RF), si riferiscono al numero di donne rispetto al numero di uomini in un dato ruolo (personale TAB, personale docente, componente studentesca).

In generale ad un RF=1 corrisponde una parità di presenza di genere in un determinato ruolo; quanto più l'RF si avvicina allo 0 tanto più il rapporto è sbilanciato con una prevalenza maschile.

(**) aree caratterizzate dal 100% di presenza femminile.

Rapporto di femminilità nel Politecnico di Bari: Quadro di Sintesi – Personale **TAB**

CATEGORIE PROFESSIONALI	2015	2019
Categoria B	0,61	0,53
Categoria C	0,87	0,89
Categoria D	0,94	0,76
Categoria EP	0,39	0,38
DIRIGENTI	1,00	(**)

Rapporto di femminilità nel Politecnico di Bari: Quadro di Sintesi – Personale **docente**

Area CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2020	2016	2020	2016	2020	2016	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,50	2,00	1,00	0,25	0,40	0,75	0,25	0,00
02 - Scienze fisiche	(**)	0,00	1,00	0,40	0,40	0,25	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	0,00	N/A	1,00	1,33	N/A	0,33	0,00	0,00
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,00	0,00	(**)	(**)	1,00	1,00
05 - Scienze biologiche	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0,00	N/A	N/A
06 - Scienze mediche	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0,00	N/A	N/A
07 - Scienze agrarie e veterinarie	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0,00	N/A	N/A
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,25	0,45	0,52	0,00	0,60	0,48	0,15	0,35
dell'informazione	0,17	0,20	0,26	0,10	0,20	0,30	0,09	0,14
letterarie e storico-artistiche	N/A	0,00	0,00	0,00	(**)	(**)	N/A	N/A
pedagogiche e psicologiche	N/A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	N/A	N/A
12 - Scienze giuridiche	0,00	(**)	1,00	N/A	0,00	(**)	N/A	N/A
13 - Scienze economiche e statistiche	N/A	N/A	N/A	N/A	0,00	0,00	N/A	N/A
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	N/A	N/A

Rapporto di femminilità nel Politecnico di Bari: Quadro di Sintesi – **Componente studentesca**

CLASSE DI LAUREA	2015/16	2016/17	2019/20	2020/21
L-4 - Disegno industriale	1,46	1,33	1,57	1,50
L-7 - Ingegneria civile e ambientale	0,55	0,57	0,45	0,43
L-8 - Ingegneria dell'informazione	0,17	0,24	0,35	0,34
L-9 - Ingegneria industriale	0,26	0,27	0,28	0,26
L-23 - Scienze e tecniche dell'edilizia	0,74	0,74	0,58	0,59
LM-12 - Design	N/A	N/A	1,47	1,27
LM-21 - Ingegneria biomedica	N/A	N/A	3,17	2,21
LM-23 - Ingegneria civile	N/A	0,37	0,43	0,45

LM-24 - Ingegneria dei sistemi edilizi	0,36	1,06	0,98	0,82
LM-25 - Ingegneria dell'automazione	1,17	0,29	0,22	0,26
LM-27 - Ingegneria delle telecomunicazioni	0,30	0,43	0,31	0,24
LM-28 - Ingegneria elettrica	0,23	0,15	0,25	0,25
LM-29 - Ingegneria elettronica	0,13	0,10	0,21	0,22
LM-31 - Ingegneria gestionale	0,17	0,59	0,64	0,63
LM-32 - Ingegneria informatica	0,65	0,10	0,12	0,10
LM-33 - Ingegneria meccanica	0,09	0,20	0,18	0,17
LM-35 - Ingegneria per l'ambiente e il territorio	0,19	1,21	0,98	1,04
LM-4 C.U. - Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	0,71	1,47	1,77	1,90

Il presente piano contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga anche conto del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il Piano di Azioni Positive del Politecnico di Bari si inserisce infine, all'interno dello scenario previsto dal Piano Strategico e dal Piano Integrato di Ateneo.

In tale contesto, il Politecnico di Bari adotta il presente Piano al fine di promuovere ed attuare i principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

A partire dal 2021, la verifica annuale del PAP può contare anche sul Bilancio di Genere, uno strumento importante per calibrare le misure e orientare le future azioni.

Il presente PAP si inserisce quindi in questa cornice, al fine di predisporre azioni di ampio raggio finalizzate a rendere l'Ateneo sempre più paritario e inclusivo, non ultimo in relazione alle direttive ANAC e MIUR.

La presente proposta di Piano individua, preliminarmente, gli obiettivi che il Politecnico di Bari intende perseguire, in linea con i Piani Integrati di Ateneo e di concerto con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

In relazione a ciascun obiettivo, sono di seguito identificate le azioni finalizzate al raggiungimento degli scopi prefissati.

NOTA METODOLOGICA

Il PAP realizza e costituisce un allegato al Documento di Programmazione Integrata. Sotto il profilo contenutistico, dunque, integra sia la filiera di obiettivi-indicatori-target presenti nelle sezioni che compongono il Documento di Programmazione Integrata e gli altri allegati, sia l'approccio metodologico di correlazione agli altri documenti di programmazione, come peraltro è previsto dalla citata Direttiva Ministeriale 2/2019. In virtù di tale integrazione e con l'obiettivo di eludere ridondanze, la lettura compiuta del PAP deve avvenire trasversalmente a quella del Documento di Programmazione Integrata e, in particolare, in correlazione al Bilancio di Genere e Gender Equality Plan (GEP). Il PAP, infatti, è frutto del lavoro propositivo del CUG che, delineandone la bozza, contribuisce all'individuazione di specifiche azioni strategiche di Ateneo, i cui output, nonché i precisi indicatori per misurarne gli esiti, sono individuati in apposite schede nel GEP.

OBIETTIVI DI INTERVENTO E AZIONI

Le misure contenute nel seguente Piano per il triennio 2022-2024 consistono in iniziative di welfare e pari opportunità dirette a migliorare la condizione dei singoli all'interno dell'organizzazione, con una

particolare attenzione verso le politiche di genere.

In quest'ottica, il presente Piano si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutta la comunità, capaci di produrre azioni positive nel benessere organizzativo e sull'intero ambiente lavorativo e di studio.

Sulla base di queste premesse, sono individuati i seguenti obiettivi e le conseguenti azioni:

OBIETTIVO 1: PROGETTAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE DI SERVIZI PER LA CONCILIAZIONE E L'EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA

Azione 1: Osservatorio in materia di lavoro agile. Somministrazione di questionari volti a verificare l'impatto dello *smart-working* sulla comunità.

Azione 2: Proposta di studio di fattibilità relativo all'adozione di linee guida per il diritto alla disconnessione. Implementazione di regole o *best practices* sul lavoro digitale.

Azione 3: Proposta di studio di fattibilità sulla concessione ai neogenitori del personale docente di periodi di astensione dall'attività didattica e/o non computati ai fini della valutazione della ricerca al rientro dall'astensione obbligatoria.

Azione 4: Proposta di raccolta e monitoraggio dei dati relativi alla ripartizione di genere nell'accesso al part time e alla fruizione del congedo parentale.

Azione 5: Proposta di convenzioni in materia di trasporti a favore dei pendolari (studenti, personale TAB, docenti, collaboratori esterni).

OBIETTIVO 2: SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ. POLITICHE *FAMILY FRIENDLY*

Azione 1: Individuazione di problematiche ed esigenze per la realizzazione di servizi a sostegno della genitorialità.

Azione 2: Proposta di individuazione di spazi multifunzionali per accogliere i figli dei dipendenti negli orari extra-scolastici.

Azione 3: Proposta di individuazione di spazi per accogliere genitori dell'Ateneo in fase di cura dei bambini nella prima età infantile.

Azione 4: Proposta di attivazione di convenzioni con asili nido esistenti nel territorio e strutture per l'infanzia a beneficio del personale del Politecnico.

OBIETTIVO 3: RAFFORZARE NELL'ATENEO UNA CULTURA ORGANIZZATIVA VOLTA ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ. SUPERAMENTO DELLA CONNOTAZIONE STEREOTIPICA DI GENERE

Azione 1: Proposta in tema di formazione specifica per ampliare le competenze del personale e, in particolare, dei componenti del CUG sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività dell'Organo al fine di agevolarne e potenziarne l'azione.

Azione 2: Proposta di adozione delle linee guida proposte dal MIUR per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

Azione 3: Definizione e proposta di adozione di un documento interno in materia di linguaggio inclusivo e declinazione di *nomina agentis* al femminile.

Azione 4: Proposta di estensione alla categoria degli assegnisti di ricerca della fruibilità dei servizi assicurativi per la tutela della salute e della prevenzione, diretti al personale del Politecnico, in particolare in favore delle donne.

Azione 5: Proposta di applicazione di sconto sulle tasse universitarie alle ragazze che si iscrivono a corsi di Laurea Triennale o Magistrale con RF<0,40.

Azione 6: Adozione del regolamento per l'attivazione della c.d. *carriera alias*.

Azione 7: Promozione di collaborazioni con Enti locali ed altre istituzioni territoriali (quali la rete attiva degli Atenei regionali e degli Ordini Professionali, l'Assessorato al Welfare e Consiglieria di Parità della Regione Puglia e del Comune di Bari), finalizzate ad azioni comuni, mostre e seminari per favorire le pari opportunità, garantire la promozione della cultura dell'integrazione e della parità di genere.

OBIETTIVO 4: PROMOZIONE DELL'EQUITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE COMMISSIONI VALUTATRICI

Azione 1: Raccolta e monitoraggio sulla presenza paritaria di donne e uomini nelle commissioni di concorso e adozione di linee guida in materia.

Azione 2: Promozione dell'equilibrio di genere quale criterio di preferenza nelle procedure selettive per l'accesso al dottorato di ricerca e alle borse di studio e ricerca *post lauream*.

OBIETTIVO 5: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

Azione 1: Proposta di studio di fattibilità di criteri di ripartizione di punti organico volti a premiare le strutture che abbiano ridotto le asimmetrie di genere secondo precisi indicatori.

Azione 2: Proposta di studio di fattibilità in tema di ripartizione di punti organico volta a ridurre il *gender gap* in specifici SSD o aree concorsuali.

Azione 3: Promozione di iniziative volte all'indizione di bandi selettivi per l'attribuzione di borse di studio annuali per tesi di laurea o di dottorato che includano la dimensione di genere e l'*empowerment* femminile.

Azione 4: Proposta di monitoraggio e raccolta della partecipazione femminile ai progetti di ricerca regionali, nazionali, europei e internazionali.

OBIETTIVO 6: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA PROPOSTA FORMATIVA

Azione 1: Proposta di integrazione dell'offerta formativa con insegnamenti/seminari/attività concernenti tematiche di genere e *diversity management*.

Azione 2: Proposta di invito al personale docente a dedicare annualmente, una o più lezioni del/dei propri corsi al contributo scientifico delle donne nell'ambito del settore disciplinare, ovvero a tematiche che integrino la dimensione di genere.

OBIETTIVO 7: PROMOZIONE DI MISURE A SUPPORTO DELL'EQUITÀ DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI COLLEGIALI DI ATENEIO

Azione 1: Proposta di modifica della normativa interna per promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere negli organi.

Azione 2: Promozione di attività di sensibilizzazione e supporto alle candidature femminili negli organi decisionali dell'Università.

OBIETTIVO 8: DISABILITY MANAGEMENT

Azione 1: Mobilità nel campus. Proposta di demarcazione di percorsi pedonali, piste ciclabili e spazi dedicati.

Azione 2: Accessibilità al campus. Verifica e miglioramento dell'accessibilità alle strutture dell'Ateneo.

Azione 3: Verifica e miglioramento dell'accessibilità alla strumentazione per l'utenza diversamente abile.

OBIETTIVO 9: PROMUOVERE AZIONI VOLTE ALLA SENSIBILIZZAZIONE E AL CONTRASTO ALLE DIVERSE FORME DI VIOLENZA

Azione 1: Promozione dell'organizzazione di incontri di sensibilizzazione e di iniziative simboliche contro la violenza fisica e psicologica di genere, ed implementazione di una rete di contatti con organismi, società, cooperative, CUG (universitari, regionali e nazionali).

Azione 2: Pubblicità e monitoraggio dell'efficacia del servizio reso dallo Sportello di Ascolto antiviolenza, realizzato in collaborazione con l'Assessorato al Welfare del Comune di Bari per la segnalazione di forme di violenza, mobbing, discriminazioni o violenze di genere.

Azione 3: Pubblicizzazione dell'attivazione dello sportello gratuito di consulenza psicologica presso l'Ateneo.

Azione 4: Fruibilità nel portale del Politecnico di Bari, una pagina sull'area tematica di parità, inclusione e benessere, sezione CUG.

OBIETTIVO 10: COMUNICARE IL PAP

Azione 1: Promozione di attività volte a far conoscere i lavori e i risultati del CUG al fine della massima fruibilità dei servizi attivati in risposta alle proposte nel PAP.

Azione 2: Diffusione e comunicazione interna del PAP, invio del documento approvato ai Direttori di Dipartimento per promuoverlo all'interno delle proprie Strutture.

Azione 3: La comunità studentesca comunica il PAP. Creazione e diffusione di contributi multimediali (elaborati, testi, video, vlog, storie, post) sui risultati delle azioni definite nel presente documento. Attivazione di processi a pratiche partecipative di condivisione.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, insieme all'esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del PAP con il ciclo della performance e con il Bilancio di Genere, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi prefissati, con le eventuali relative modifiche o integrazioni, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica delle attività poste in essere in adempimento del Piano.

Il Politecnico di Bari, a mezzo del CUG, si impegna a dare impulso all'attuazione delle azioni e alla realizzazione degli obiettivi, a monitorare lo stato di avanzamento del PAP, a valutare l'adeguatezza delle azioni adottate, a suggerire l'adozione di nuove iniziative e il completamento di quelle già adottate.

Saranno redatti documenti annuali, parti integranti e sostanziali del presente Piano, di rendicontazione delle azioni positive proposte.