



UNIONE EUROPEA



REPUBBLICA ITALIANA
REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA
SARDEGNA

INVITO A PRESENTARE PROGETTI DI RICERCA FONDAMENTALE O DI BASE ORIENTATA A TEMI DI CARATTERE SPECIFICO DI STRETTO INTERESSE REGIONALE

- AUTONOMIA REGIONALE E SISTEMA DELLE AUTONOMIE LOCALI
 REALIZZAZIONE DI UN GENDER EQUALITY PLAN (GEP), DESTINATO A RESEARCH PERFORMING ORGANISATIONS (RPOS)”

(Selezionare il bando per cui si desidera concorrere)

1 – Titolo del Progetto di Ricerca (Max 500 caratteri)

I.G.E.A. (INNOVATIONS FOR GENDER EQUALITY IN ACADEMIA)

2 – Settori disciplinari

SPS/07 SOCIOLOGIA GENERALE
MED/42 IGIENE GENERALE E APPLICATA
IUS/20 FILOSOFIA DEL DIRITTO
INF/01 INFORMATICA
SECS-S/03 STATISTICA ECONOMICA

3 - Coordinatore/Coordinatrice Scientifico/a:

Piga

(Cognome)

Maria Lucia

(Nome)

Professore Associato

(Qualifica)

18 aprile 1958

(Data di nascita)

PGIMLC58D58I452V

(Codice fiscale)

Università degli Studi di Sassari

(Università, Enti di Ricerca)

Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali

(Dipartimento)

079/22987; 3280185615

(Prefisso e telefono)

dip.scienze.umanistiche.sociali@pec.uniss.it

(Indirizzo PEC)

mlpiga@uniss.it

(Indirizzo posta elettronica)

4 - Curriculum scientifico del/della Coordinatore/ Coordinatrice (Max 10.000 caratteri)

Maria Lucia Piga dal 2001 è Professoressa associata confermata di Sociologia Generale (SPS/07, 14/C1) presso l'Università di Sassari (Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali), dove insegna Sociologia generale, Politiche sociali e sistemi di welfare, Sociologia del Terzo settore. Laureata in Pedagogia all'Università di Sassari (1984), ha conseguito il dottorato in Sociologia dello sviluppo presso l'Università di Pisa (1989). Con borsa di studio del governo francese ha frequentato il post-dottorato in Socio-économie du développement, presso la Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales a Parigi, dal 1990 al 1992.

Posizioni di responsabilità

Dal 2016 ad oggi (e precedentemente dal 2012 al 2013) è presidente del corso di laurea in Servizio Sociale, nello stesso Dipartimento.

Nell'Università di Sassari nel 2018 è fondatrice (insieme ai proff. Maria Antonietta Foddai e Andrea Piana) e direttrice del Centro interdisciplinare studi di genere di Ateneo A.R.G.IN.O. - Advanced Research on Gender INequalities and Opportunities.

Dal 2018 è rappresentante del Dipartimento nel comitato didattico e organizzativo del PUP – Polo Universitario Penitenziario dell'Università di Sassari.

Dal 2010 al 2013 è presidente eletta del Comitato Pari Opportunità dell'Università di Sassari; dal 2013 al 2016 è confermata come presidente del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per il benessere organizzativo e contro le discriminazioni, Università di Sassari.

Dal 2012 al 2015 è delegata all'internazionalizzazione nel Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali.

Dal 2012 al 2014 è rappresentante del Dipartimento nella Commissione per studenti con problemi di disabilità.

Direzione di ricerca

I suoi interessi di ricerca si rifanno al settore SPS/07 (Sociologia) e ai seguenti settori ERC: Sociology, Welfare, Citizenship and third sector, Social policy, Gender inequalities, Green social enterprises.

Ha approfondito i temi dello sviluppo locale e della regolazione sociale, curando interessi relativi non solo alle responsabilità pubbliche e istituzionali (politiche sociali) ma anche alle risorse "relazionali", con riferimento a fenomeni quali la nascita delle imprese sociali e l'attivazione della cittadinanza, con un focus particolare sulle donne.

Dal 2019 è responsabile di unità del PRIN 2017 "Gendering Academia" – GEA (PI prof. Manuela Naldini, Università di Torino), progetto finalizzato allo studio delle asimmetrie di genere nelle università italiane, con l'obiettivo di comprendere come le disuguaglianze di genere si riproducono nei diversi stadi della carriera accademica e nelle diverse discipline.

Dal 2019 è responsabile di unità del "PROGETTO LIREA – Life is reborn from the Ash" (insieme ai partner: Grecia, Cipro, Malta e Austria, nel quadro di un AMIF - Asylum, Migration and Integration Fund 2018 Call: AMIF - AG - INT - Priority 3 "Integration of third country nationals who are victim of trafficking in human beings"). Il progetto mira a migliorare l'integrazione dei sopravvissuti alla

tratta, prendendo in considerazione i bisogni individuali nella prospettiva di prevenire il re-trafficking.

Dal 2019 è responsabile del progetto “La speranza dei Paesi: l’organizzazione sociale di comunità contro lo spopolamento delle aree interne della Sardegna”, finanziato dalla Fondazione Banco di Sardegna.

Negli anni 2017, 2018 e 2019 è responsabile del progetto "Promozione della qualità nell'ambito dei servizi alla persona, per migliorare il profilo professionale degli assistenti sociali e la loro formazione teorico-pratica, di base e continua" (finanziato dalla Regione Autonoma Sardegna).

Partecipazione a gruppi di ricerca

Dal 2020 è membro équipe della ricerca “Report sul Terzo Settore nel Mezzogiorno”, diretta da Guido Memo (Laboratorio di cultura politica per il TS).

Dal 2020 è membro équipe della ricerca “Dentro il cambiamento: le nuove sfide della violenza contro le donne ai tempi del distanziamento sociale” (PI prof. Fiorenza Deriu, Università la Sapienza, Roma).

Dal 2017 è co-chair (con il prof. Peter Seely, Benedictine University of Lisle, Chicago) del Gruppo di interesse internazionale e interdisciplinare “IHOPE One Humanity-One Planet Endeavor” per un progetto di ricerca su Perspectives on Environment and Social Justice in The Age of Anthropocene.

Dal 2013 è membro del gruppo di ricerca internazionale ed interdisciplinare “IHOPE Research Interest Group”, in cooperazione con la Benedictine University Illinois in Lisle (Chicago), per un progetto di ricerca su One Humanity, One Planet: communications for and against (responsabili i proff. L. Manca e J. M. Kauth).

Dal 2009 al 2012 è stata membro d’équipe della Benedictine University Illinois (responsabile prof. L. Manca), per un progetto di ricerca su Dream for sale: Utopian Images and Narratives in Advertising.

Partecipazione ad associazioni e riviste scientifiche

Dal 2018 è co-chair (con Ignazia Bartholini e Chiara C. Canta) del Gruppo di ricerca “SPE-Studi di Genere”.

Membro eletto del consiglio scientifico della sezione Studi di Genere dell’AIS-Associazione Italiana di Sociologia (2018-2021).

Membro eletto del consiglio scientifico della sezione Politica sociale dell’AIS-Associazione Italiana di Sociologia (2015-2018).

Membro eletto del consiglio scientifico dell’AIS-Associazione Italiana di Sociologia (2013-2015).

Dal 2013, membro del comitato scientifico della rivista "Italian Sociological Review".

5 - Pubblicazioni scientifiche più significative del/della Coordinatore/ Coordinatrice Scientifico/a (Massimo 20, le più recenti e pertinenti al progetto)

Maria Lucia Piga ha pubblicato libri, articoli e capitoli di libro su: studi di genere, attivazione di cittadinanza, terzo settore, imprese sociali, sviluppo locale, regolazione sociale, politiche sociali:

1. Piga ML, 2020, *Erving Goffman e gli stereotipi di genere nella pubblicità commerciale italiana 1982-2017*, in “Studi di Sociologia”, n. 3, pp. 325-342 (Riv. fascia A).
2. Piga ML, 2020, *Second Lives/Second Chances. Promoting Social Inclusion*, in Dobbins E., Manca L., Piga ML. (co-eds), *Environment, Social Justice, and the Media in the Age of Anthropocene*, Lexington Books, New York.
3. Piga ML, 2019 (con Pisu D.), *Quale cooperazione di comunità in Sardegna (per non dover piangere sul latte versato?)*, in “Impresa Sociale”, n. 14.
4. Piga ML, 2019, *Percorsi di libertà responsabile per la formazione degli assistenti sociali*, in M.L. Piga (a cura di), *Servizio sociale e comunità responsabile. Pratiche e strumenti per una formazione di qualità*, Open Sociology/FrancoAngeli, Milano.

5. Piga ML, 2018, *How to Help Female Victims of Domestic Violence? A Dialogue Between Scientific, Professional and Political Expert to Build Networks of Support*, Italian Sociological Review, n. 8 (3) (Riv. fascia A).
6. Piga ML, 2018 (con Pisu D.), *Dalla teoria culturale alla teoria modernista: nuove chiavi di lettura del fenomeno della violenza domestica*, in F. Antonelli (Ed.), *Genere e teorie sociologiche*, Cedam, Padova.
7. Piga ML, 2018, *Tutela ambientale e giustizia sociale, quali diritti di cittadinanza?* in “Mathesis-Dialogo tra saperi”, n. 30.
8. Piga ML, 2018 (con Francioni F.), *Un'economia finalmente riconciliata con la Natura. Importanti Indicazioni da un Convegno per ricordare Vincenzo Migaletto*, in “Mathesis-Dialogo tra saperi”, n. 30.
9. Piga ML, 2017, *Quando generi e generazioni interrogano le politiche sociali, in risposta allo spopolamento in Sardegna*, in “Welfare ed Ergonomia”, 1.
10. Piga ML, 2016 (con Pisu D.), *Dalla spirale dell'oppressione al circuito virtuoso dell'empowerment: la progettazione di inserimenti lavorativi per donne vittime di violenza*, in “Autonomie Locali e Servizi Sociali”, 2, pp. 235-248 (Riv. Fascia A).
11. Piga ML, 2016 (con Mongelli A.), *Cittadinanza attiva e terzo settore*, in M.L. Piga, 2016 (a cura di), *Dinamiche della partecipazione. Politiche sociali e attivazione di cittadinanza*, FrancoAngeli, Milano.
12. Piga ML, 2016, *Un'alleanza tra saperi: investire in formazione per prevenire la violenza contro le donne*, in “Mathesis-Dialogo tra saperi”, n. 27.
13. Piga ML, 2016, *Introduzione: perché occuparsi di politiche sociali partecipate?* in M.L. Piga, 2016 (a cura di), *Dinamiche della partecipazione. Politiche sociali e attivazione di cittadinanza*, FrancoAngeli, Milano.
14. Piga ML, 2016, *Solidarity know-how in local development: translate civil virtues into practice*, in Luigi Manca and Jean-Marie Kauth (Eds.), *One Planet—One Humanity: Communications For and Against*, Lexington Book, New York.
15. Piga ML, 2015, *La formazione del sociologo: una risposta al bisogno di competenze professionali o alla domanda di un titolo di laurea?* in A. Perino e R. Savonardo (Eds.), *Sociologia, professioni e mondo del lavoro*, Editore Egea Bocconi, Milano, 2015 (pp. 12).
16. Piga ML, 2012, *Masculine and Feminine Images in Italian Magazine Advertising*, in L. Manca, A. Manca, and G. W. Pieper (Eds.), *Dream for sale: Utopian Images and Narratives in Advertising*, Lexington Books, New York.
17. Piga ML, 2010, *Strategie migratorie e politiche sociali*, in “Quaderni del Csal”, numero speciale di “Visioni LatinoAmericane”, n. 3, 2010 (pp. 120-139).
18. Piga ML, 2012, *Regolazione sociale e promozione di solidarietà. Processi di cambiamento nelle politiche sociali*, FrancoAngeli, Milano (pp. 150).
19. Piga ML, 2011, *La prospettiva della solidarietà nello sviluppo durabile*, in R. Deriu (a cura di), *Sviluppo e saperi nel Mediterraneo*, FrancoAngeli, Milano
20. Piga ML, 2007 (con Chessa S.), *Processi culturali per le politiche sociali integrate. Sardegna e confronti*, EDES, Sassari.

6 - Elenco delle Unità operative**(Unità I° corrisponde alla sede del/della Coordinatore / Coordinatrice Scientifico/a del Progetto.****Alla lettera A di ogni elenco inserire il/la responsabile delle Unità Operative)**

n°1	Cognome	Nome	Qualifica	Università/Ente	Dipartimento	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi Persona)
A	Piga	Maria Lucia	Professore Associato	Università degli Studi di Sassari	Dipartimento di scienze umanistiche e sociali	3
B	Manca	Lilliana	Personale PTA (C6), Referente amministrativo del CUG di Ateneo	Università degli Studi di Sassari	Amministrazione centrale	1
C	Garau	Giorgio	Professore Ordinario	Dipartimento di scienze umanistiche e sociali	Dipartimento di scienze umanistiche e sociali	1
D	Bilò	Davide	Professore Associato	Università degli Studi di Sassari	Dipartimento di scienze umanistiche e sociali	1
E	Pisu	Daniela	Assegnista di ricerca	Università degli Studi di Sassari	Dipartimento di scienze umanistiche e sociali	2
n°2	Cognome	Nome	Qualifica	Università/Ente	Dipartimento	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi Persona)
A	Foddai	Giovanna Maria Antonietta	Professore Associato	Università degli Studi di Sassari	Dipartimenti di Giurisprudenza	2
B	Gazzolo	Tommaso	Ricercatore	Università degli Studi di Sassari	Dipartimenti di Giurisprudenza	1
C	Milia	Lucia	Dottoranda	Università degli Studi di Sassari	Dipartimenti di Giurisprudenza	1
n°3	Cognome	Nome	Qualifica	Università/Ente	Dipartimento	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi Persona)
A	Piana	Andrea Fausto	Professore ordinario	Università degli Studi di Sassari	Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali	2
B	Azara	Antonio	Professore ordinario	Università degli Studi di Sassari	Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali	1
C	Dettori	Marco	Ricercatore	Università degli Studi di Sassari	Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali	1
D	Deiana	Giovanna	Dottoranda	Università degli Studi di Sassari	Scienze biomediche	1

**7.a: Curriculum scientifico dei/delle responsabili delle altre unità operative
(max 5.000 caratteri e max 10 pubblicazioni per ciascun/a responsabile)**

Unità Operativa n. 1

Piga Maria Lucia

Professore associato. Dipartimento di scienze umanistiche e sociali - Università degli Studi di Sassari

Maria Lucia Piga dal 2001 è Professoressa associata confermata di Sociologia Generale (SPS/07, 14/C1) presso l'Università di Sassari (Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali), dove insegna Sociologia generale, Politiche sociali e sistemi di welfare, Sociologia del Terzo settore.

Laureata in Pedagogia all'Università di Sassari (1984), ha conseguito il dottorato in Sociologia dello sviluppo presso l'Università di Pisa (1989). Con borsa di studio del governo francese ha frequentato il post-dottorato in Socio-économie du développement, presso la Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales a Parigi, dal 1990 al 1992.

Dal 2016 (e precedentemente dal 2012 al 2013) è presidente del corso di laurea in Servizio Sociale.

Nell'Università di Sassari nel 2018 è fondatrice (insieme ai proff. Maria Antonietta Foddai e Andrea Piana) e direttrice del Centro interdisciplinare studi di genere di Ateneo A.R.G.IN.O. - Advanced Research on Gender INequalities and Opportunities.

Dal 2018, membro del comitato didattico e organizzativo del PUP – Polo Universitario Penitenziario dell'Università di Sassari.

2010/2013 presidente eletta del Comitato Pari Opportunità dell'Università di Sassari; 2013-2016 confermata presidente del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per il benessere organizzativo e contro le discriminazioni, Università di Sassari.

2012-2015, delegata all'internazionalizzazione nel DUMAS.

2012/2014 rappresentante del Dipartimento nella Commissione per studenti con disabilità.

Settore di ricerca SPS/07 (Sociologia) e ERC: Sociology, Welfare, Citizenship and third sector, Social policy, Gender inequalities, Green social enterprises.

Ha approfondito i temi dello sviluppo locale e della regolazione sociale, curando interessi relativi alle responsabilità pubbliche e istituzionali (politiche sociali) oltreché alle risorse "relazionali", quali la nascita delle imprese sociali e l'attivazione della cittadinanza, con focus particolare sulle donne.

Dal 2019, responsabile di unità del PRIN 2017 "Gendering Academia" – GEA (PI prof. Manuela Naldini, Università di Torino), progetto finalizzato allo studio delle asimmetrie di genere nelle università italiane, diretto a comprendere come le disuguaglianze di genere si riproducono nei diversi stadi della carriera accademica e nelle diverse discipline.

Dal 2019, responsabile di unità del "PROGETTO LIREA – Life is reborn from the Ash" con Grecia, Cipro, Malta e Austria (Asylum, Migration and Integration Fund - AMIF – 2018 Call: AMIF - AG - INT - Priority 3 "Integration of third country nationals who are victim of trafficking in human beings"). Il progetto mira a migliorare l'integrazione dei sopravvissuti alla tratta, prendendo in considerazione i bisogni individuali nella prospettiva di prevenire il re-trafficking.

Dal 2019, responsabile del progetto "La speranza dei Paesi: l'organizzazione sociale di comunità contro lo spopolamento delle aree interne della Sardegna", finanziato dalla Fondazione Banco di Sardegna;

Negli anni 2017/2018/2019 è responsabile del progetto "Promozione della qualità nell'ambito dei servizi alla persona, per migliorare il profilo professionale degli assistenti sociali e la loro formazione teorico-pratica, di base e continua" (finanziato dalla RAS).

Dal 2020, membro équipe della ricerca "Report sul Terzo Settore nel Mezzogiorno, diretta da Guido Memo (Laboratorio di cultura politica per il TS).

Dal 2020, membro équipe ricerca "Dentro il cambiamento: le nuove sfide della violenza contro le donne ai tempi del distanziamento sociale" (PI prof. Fiorenza Deriu, Università la Sapienza, Roma).

Dal 2017, co-chair (con il prof. Peter Seely, Benedictine University of Lisle, Chicago) del Gruppo di interesse internazionale e interdisciplinare “1HOPE One Humanity-One Planet Endeavor” per un progetto di ricerca su Perspectives on Environment and Social Justice in The Age of Anthropocene. Dal 2013, membro gruppo di ricerca internazionale ed interdisciplinare “1HOPE Research Interest Group”, in cooperazione con la Benedictine University Illinois in Lisle (Chicago), per un progetto di ricerca su One Humanity, One Planet: communications for and against (responsabili i proff. L. Manca e J. M. Kauth).

Nel 2009/2012 è membro équipe della Benedictine University Illinois (responsabile prof. L. Manca): progetto di ricerca su Dream for sale: Utopian Images and Narratives in Advertising.

Dal 2018, co-chair (con Ignazia Bartholini e Chiara C. Canta) del Gruppo di ricerca “SPE-Studi di Genere”.

Membro del comitato scientifico (2013-2015), del consiglio scientifico della sezione Studi di Genere (2018-2021) e Politica sociale (2015-2018) dell’AIS-Associazione Italiana di Sociologia.

Dal 2013, membro rivista "Italian Sociological Review".

Publicazioni

1. Piga ML., 2020, *Erving Goffman e gli stereotipi di genere nella pubblicità commerciale italiana 1982-2017*, in “Studi di Sociologia”, n. 3, pp. 325-342 (Riv. fascia A).
2. Piga ML., 2020, *Second Lives/Second Chances. Promoting Social Inclusion*, in Dobbins E., Manca L., Piga ML. (co-eds), *Environment, Social Justice, and the Media in the Age of Anthropocene*, Lexington Books, New York.
3. Piga ML., 2019 (con Pisu D.), *Quale cooperazione di comunità in Sardegna (per non dover piangere sul latte versato?)*, in “Impresa Sociale”, n. 14.
4. Piga ML., 2018, *How to Help Female Victims of Domestic Violence? A Dialogue Between Scientific, Professional and Political Expert to Build Networks of Support*, Italian Sociological Review, n. 8 (3) (Riv. fascia A).
5. Piga ML., 2018 (con Pisu D.), *Dalla teoria culturale alla teoria modernista: nuove chiavi di lettura del fenomeno della violenza domestica*, in F. Antonelli (Ed.), *Genere e teorie sociologiche*, Cedam, Padova.
6. Piga ML., 2017, *Quando generi e generazioni interrogano le politiche sociali, in risposta allo spopolamento in Sardegna*, in “Welfare ed Ergonomia”, 1.
7. Piga ML., 2016 (con Pisu D.), *Dalla spirale dell'oppressione al circuito virtuoso dell'empowerment: la progettazione di inserimenti lavorativi per donne vittime di violenza*, in “Autonomie Locali e Servizi Sociali”, 2, pp. 235-248 (Riv. fascia A).
8. Piga ML., 2016, *Un'alleanza tra saperi: investire in formazione per prevenire la violenza contro le donne*, in “Mathesis-Dialogo tra saperi”, n. 27.
9. Piga ML., 2016, *Solidarity know-how in local development: translate civil virtues into practice*, in Luigi Manca and Jean-Marie Kauth (Eds.), *One Planet—One Humanity: Communications For and Against*, Lexington Book, New York.
10. Piga ML., 2012, *Masculine and Feminine Images in Italian Magazine Advertising*, in L. Manca, A. Manca, and G. W. Pieper (Eds.), *Dream for sale: Utopian Images and Narratives in Advertising*, Lexington Books, New York.

Unità Operativa n. 2

Foddai Giovanna Maria Antonietta

Professore associato. Dipartimenti di Giurisprudenza - Università degli Studi di Sassari

Giovanna Maria Antonietta Foddai è professoressa associata di Filosofia del Diritto presso il Dipartimento di Giurisprudenza di Sassari, dove insegna “Filosofia del Diritto”, “Mediazione e Conciliazione”, “Etica delle professioni legali” e “Didattica del diritto”. Nel 2018 ha conseguito l’abilitazione scientifica nazionale a professore ordinario nel settore scientifico Ius 20 - Filosofia del diritto.

Nel 2011 ha fondato il Centro Universitario di Mediazione dell’Università di Sassari, di cui dal 2013 è Direttrice. Dal 2017 a oggi Componente del Collegio dei docenti del Dottorato in Scienze Giuridiche dell’Università degli studi di Sassari. Dal 2018 è membro del Comitato direttivo del Centro interdisciplinare studi di genere A.R.G.IN.O. (Advanced Research on Gender Inequalities and Opportunities) dell’Università degli studi di Sassari. Dal 2015 è membro, in qualità di esperta giurista, del Comitato di Bioetica sulla sperimentazione animale dell’Ateneo di Sassari. È membro del comitato scientifico dell’*Istituto de resolucion de conflictos* (IRC) dell’Università di Castilla La Mancha. Dal 2018 a oggi membro del Comitato scientifico della collana editoriale “Laboratorio FormaMentis”, Università degli studi di Firenze. È membro del comitato di redazione della rivista “*Anuario de mediación*” dell’Università Complutense di Madrid. È membro del Comitato scientifico della collana editoriale “Lex Naturalis. Classici del diritto naturale moderno”, Wolter Kluwer Italia-Cedam, diretta da Franco Todescan. È membro del comitato scientifico della rivista di Metodologia giuridica e Teoria generale del diritto “L’Ircocervo”. È membro del comitato di redazione della Rivista Diritto e Storia.

Ha ricoperto numerosi incarichi istituzionali che le hanno permesso di sperimentare, nel corso della sua esperienza lavorativa, l’incidenza della componente di genere e gli ostacoli di ordine organizzativo e culturale che limitano l’accesso alla piena partecipazione all’attività accademica e in particolare al suo governo, di cui si riportano i più recenti: Componente della Giunta del Dipartimento di Giurisprudenza; Componente del Presidio di Qualità dell’Università di Sassari; Vice Direttore del Dipartimento di Giurisprudenza; Componente della Commissione paritetica del Dipartimento di Giurisprudenza; Delegato alla didattica della Facoltà di Giurisprudenza dell’Università degli Studi di Sassari; Delegato all’orientamento della Facoltà di Giurisprudenza dell’Università degli Studi di Sassari.

Ha svolto programmi di ricerca presso università straniere sui temi della gestione dei conflitti e sui metodi ADR, (Universidad de Cantabria 2008 - 2010), sull’istituto della mediazione in ambito europeo e spagnolo (Universidad Complutense de Madrid - 2012), sui metodi transculturali di gestione delle controversie (Université de Montréal – 2012).

Tra i suoi campi di ricerca figurano il tema della responsabilità etica e giuridica, degli strumenti di gestione dei conflitti con particolare riguardo alla mediazione, dei modelli di giustizia e dell’accesso alla giustizia, documentati dalla partecipazione a progetti di ricerca e dalle pubblicazioni. L’ultimo ambito delle ricerche riguarda il tema dell’accesso alla giustizia e degli ostacoli che impediscono l’esercizio del “diritto ai diritti”. L’accesso alla giustizia è interpretato tradizionalmente come accesso alla giurisdizione e ai tribunali (*access to court*), ma negli studi recenti in campo giuridico questo tema viene ampliato fino a ricomprendere tutti quei servizi, come la salute, l’istruzione e l’informazione giuridica che permettono alle persone di raggiungere una piena realizzazione.

Pubblicazioni

1. M. A. Foddai (2019) *Ingiustizia e linguaggio dei diritti*, in E. Urso (a cura di), *Leggi, Diritto, Giustizia ed Etica. Un dialogo tra storia e presente (Perimetri multidisciplinari)*. Lecce, Libellula.
2. M. A. Foddai (2019), *Accesso alla giustizia e diritti. Significati e prospettive teoriche*, in M. Masia, M.V. Sanna, (a cura di), *Donne e diritto. Un dibattito*, Edizioni AV, Cagliari, pp. 383-404.

3. M. A. Foddai (2019), *I nuovi modi di "fare giustizia". Alla ricerca di un equilibrio tra processo e sistemi alternativi di composizione delle controversie*, in "Rivista di diritto privato", 2019, n.1, pp. 37- 58. (Rivista di Classe A).
4. M. A. Foddai (2017), *Reshaping the practice of Justice: The Case of Collaborative Law*, in *Ius-online*, 2017 n.2, pp. 61-88. (Rivista di Classe A).
5. M. A. Foddai (2017), *Controversie scientifiche e controversie giuridiche: i limiti della decisione giudiziale*, in "Notizie di Politeia", XXXIII, 126, 2017, pp. 56-68. (Rivista di Classe A).
6. M. A. Foddai (2017), *Dalla decisione alla partecipazione. Giustizia, conflitti, diritti*. Jovene, Napoli (monografia).
7. M. A. Foddai (2017), *Agire eticamente. Jonas e le nuove responsabilità*. Jovene, Napoli (monografia).
8. M. A. Foddai (2016), *Responsabilità e giustizia riparativa*, in *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, n. 4, pp. 1703-1723. (Rivista di Classe A).
9. M. A. Foddai (2014), *Giustizia partecipativa e mediazione. Il caso del Canada*, in "Rivista di Filosofia del diritto", n. 1, giugno, pp. 193-216. (Rivista di Classe A).
10. M. A. Foddai (2010), *Responsabilità e soggettività*, in S. Rodotà, M. Tallacchini (a cura di), *Trattato di biodiritto*, vol. I, *Ambito e fonti del biodiritto*, Milano, Giuffrè, 2009, pp. 403- 435.

Unità Operativa n. 3

Piana Andrea Fausto

Professore ordinario. Dipartimenti di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali - Università degli Studi di Sassari.

Piana Andrea Fausto, Prorettore vicario dell'Università di Sassari 2020-2026, dal 2006 è professore ordinario di Igiene generale ed applicata (MED/42) presso il Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali della stessa Università.

Incarichi di Coordinamento ed Organizzativi:

- 2009-2013: Presidente del Corso di Laurea Magistrale in Farmacia - Università degli Studi di Sassari.
- 2014: Coordinatore del Corso di Dottorato di Scienze Biomediche - Università degli Studi di Sassari, Corso strutturato in sei diversi indirizzi uno dei quali denominato "Medicina di genere dell'uomo, della donna e del bambino".
- 2018: Presidente della Commissione Visiting Professor dell'Università degli Studi di Sassari.
- 2018: Coordinatore regionale della Società Italiana Multidisciplinare per la Prevenzione delle Infezioni nelle Organizzazioni Sanitarie (S.I.M.P.I.O.S.)
- 2007-2012: Segretario della Società Italiana di Igiene, Medicina Preventiva e Sanità Pubblica, sezione Sardegna e membro del Consiglio Direttivo.
- 2014: Membro del Consiglio Direttivo della Società Italiana di Igiene, Medicina Preventiva e Sanità Pubblica, sezione Sardegna.
- 1998: Responsabile del laboratorio di "Epidemiologia molecolare" del Dipartimento di Scienze Biomediche, Sezione di Igiene e Medicina Preventiva, struttura di riferimento regionale nella rete di sorveglianza nazionale dell'Istituto Superiore di Sanità per le meningiti batteriche - Università degli Studi di Sassari.
- 2007: Membro del network nazionale per la sorveglianza Nazionale delle Malattie Batteriche invasive coordinata dall'Istituto Superiore di Sanità e promossa dal CCM del Ministero della Salute.
- 2013: Membro del network internazionale "Global HPV LabNet DNA proficiency panel 2013", proficiency test sull'identificazione molecolare di Papilloma Virus Umano, coordinato dal WHO.

Attività di ricerca

L'attività di ricerca è documentata da numerose pubblicazioni scientifiche su riviste nazionali ed internazionali nei campi dell'epidemiologia e profilassi di malattie infettive e non infettive. In modo particolare, l'interesse si è indirizzato sull'epidemiologia delle infezioni sostenute da Human Papilloma Virus e da altri microrganismi responsabili di patologie sessualmente trasmesse, su tematiche inerenti all'Igiene ospedaliera, l'Educazione alla salute, l'Organizzazione e la Programmazione sanitaria. Nell'ambito delle succitate tematiche ha studiato, da un punto di vista epidemiologico, le differenze, tra i due sessi, nella frequenza, sintomatologia e gravità di diverse patologie, nella risposta alle terapie e nelle reazioni avverse ai farmaci, nonché l'associazione in senso positivo o negativo con gli stili di vita, esposizione a sostanze tossiche e nell'accesso alle cure. Tali informazioni risultano particolarmente utili per un corretto approccio di genere nella pratica clinica, consentendo di promuovere l'appropriatezza e la personalizzazione delle cure, con conseguenti risparmi per il Servizio Sanitario Nazionale, oltre a suggerire l'adozione di nuove strategie sanitarie preventive, diagnostiche, prognostiche e terapeutiche che tengano conto delle differenze tra uomini e donne non solo in termini biologici e clinici, ma anche culturali e socio-psicologici.

Publicazioni

1. Clemente MG, Mauceri C, Grandi N, Marescalco S, Arras M, Bitti A, Galleri G, Manetti R, Schwarz K, Piana A, Castiglia P, Antonucci R., *No Hepatitis G virus co-infection in migrants with Hepatitis B or C hosted in Sardinia and Sicily*. Clin Res Hepatol Gastroenterol. 2020 Nov 22;S2210-7401(20)30307-7. doi: 10.1016/j.clinre.2020.10.010.
2. Sotgiu G, Barassi A, Miozzo M, Saderi L, Piana A, Orfeo N, Colosio C, Felisati G, Davì M, Gerli AG, Centanni S. *SARS-CoV-2 specific serological pattern in healthcare workers of an Italian COVID-19 forefront hospital*. BMC Pulm Med. 2020 Jul 29;20(1):203. doi: 10.1186/s12890-020-01237-0.
3. Dettori M, Pittaluga P, Busonera G, Gugliotta C, Azara A, Piana A, Arghittu A, Castiglia P. *Environmental Risks Perception Among Citizens Living Near Industrial Plants: A Cross-sectional Study*. Int J Environ Res Public Health. 2020 Jul 6;17(13):4870. doi:10.3390/ijerph17134870.
4. Muresu N, Sotgiu G, Saderi L, Sechi I, Cossu A, Marras V, Meloni M, Martinelli M, Cocuzza C, Tanda F, Piana A. *Distribution of HPV Genotypes in Patients with a Diagnosis of Anal Cancer in an Italian Region*. Int J Environ Res Public Health. 2020 Jun 23;17(12):4516. doi:10.3390/ijerph17124516.
5. Clemente MG, Antonucci R, Sotgiu G, Dettori M, Piana A, Vajro P. *Present and future management of viral hepatitis B and C in children*. Clin Res Hepatol Gastroenterol. 2020 Mar 12;S2210-7401(20)30043-7. doi: 10.1016/j.clinre.2020.02.010.
6. Dettori M, Altea L, Fracasso D, Trogu F, Azara A, Piana A, Arghittu A, Saderi L, Sotgiu G, Castiglia P. *Housing Demand in Urban Areas and Sanitary Requirements of Dwellings in Italy*. J Environ Public Health. 2020 Feb 27;2020:7642658. doi: 10.1155/2020/7642658.
7. Petrillo M, Dessole M, Tinacci E, Saderi L, Muresu N, Capobianco G, Cossu A, Dessole S, Sotgiu G, Piana A. *Efficacy of HPV Vaccination in Women Receiving LEEP for Cervical Dysplasia: A Single Institution's Experience*. Vaccines (Basel). 2020 Jan 25;8(1):45. doi:10.3390/vaccines8010045.
8. Dore MP, Manca A, Alfonso Pensamiento MC, Delitala AP, Fanciulli G, Piana AF, Pes GM. *Male Predominance of Gastric Cancer among Patients with Hypothyroidism from a Defined Geographic Area*. J Clin Med. 2020 Jan 3;9(1):135. doi: 10.3390/jcm9010135.
9. Capobianco G, Saderi L, Dessole F, Petrillo M, Dessole M, Piana A, Cherchi PL, Dessole S, Sotgiu G. *Efficacy and effectiveness of bulking agents in the treatment of stress and*

mixed urinary incontinence: A systematic review and meta-analysis. Maturitas. 2020 Mar;133:13-31. doi: 10.1016/j.maturitas.2019.12.007.

10. Clemente MG, Argiolas D, Blue ME, Argiolas L, Bitti A, Saderi L, Piana A, Sotgiu G, Antonucci R. *Family-related factors may affect serum vitamin D levels*. Acta Paediatr. 2019 Dec;108(12):2301-2302. doi: 10.1111/apa.14978.

8 - Abstract del Progetto di Ricerca (Max 5.000 caratteri)

L'Italia è fra i Paesi europei meno impegnati nelle politiche di riconoscimento della parità di genere. Nonostante i progressi compiuti e la crescente attenzione sul tema a partire dalla creazione dell'Agenda di Lisbona e della European Research Area nel 2000, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere all'interno dei luoghi di lavoro e nelle varie professioni, inclusa l'accademia, rimane una sfida aperta, basata sulla nuova consapevolezza del valore strategico che l'uguaglianza di genere ricopre nello sviluppo della (Europe's) Knowledge Economy, per due ragioni principali: l'eccellenza della ricerca richiede accessibilità, risorse e opportunità di carriera per i migliori ricercatori a prescindere dal loro genere; l'innovazione richiede diversità di prospettive e input, possibili solo in gruppi di ricerca misti. Comprendere e affrontare i fattori che producono squilibri di genere, dunque, ha un impatto positivo non solo in termini di uguaglianza di opportunità, ma anche di generale efficienza ed eccellenza (European Commission 2009-2012-2013).

Il progetto I.G.E.A. (Innovations for Gender Equality in Academia), con richiamo alla mitologica Dea della salute, è incentrato sull'analisi della *gender composition* dell'Università di Sassari, quale punto di partenza delle attività di *gender budgeting* e *gender auditing*, al fine di dotare l'Ateneo di uno strumento quale il Bilancio di Genere (d'ora in poi BdG), grazie al quale monitorare il piano di performances in termini di pari opportunità di genere, come raccomandato dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (d'ora in poi CRUI) nelle linee guida 2019.

Il BdG è un documento che, da un lato, fotografa la distribuzione di genere delle componenti all'interno dell'Università, nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo e, dall'altro, monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere e valuta l'impatto di queste e delle politiche dell'Ateneo, compresi gli impegni economici-finanziari, su donne e uomini. La disuguaglianza di genere è una variabile costante in ogni segmento della vita pubblica italiana. Il presente progetto si propone di:

- comprendere la genesi delle disuguaglianze nelle fasi della carriera accademica e nei ruoli (personale docente, tecnico-amministrativo-bibliotecario/TAB e studenti)
- studiare le dinamiche attraverso le quali si riproducono asimmetrie che sono motivo di ostacolo alla parità;
- analizzare come i processi si riflettono nei fattori organizzativi della *governance* d'Ateneo, fino a diventare struttura di diseguaglianza;
- proporre in Ateneo il BdG come strumento di conoscenza e programmazione, per controbilanciare questa struttura nella direzione dell'equità di genere.

Il progetto mira a ricostruire la *gender composition* di Ateneo per poi individuare i limiti e le potenzialità del benessere organizzativo, insieme ad altri fattori critici, come per esempio il fenomeno della porta di cristallo, del *glass ceiling* e i bisogni di salute. Lo sbarramento alle posizioni apicali sarà esplorato considerando i cambiamenti dal punto di vista normativo e i diversi campi del sapere scientifico (dipartimenti SSH/Scienze umanistiche e STEM/Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Verrà adottato un approccio di metodo misto: quantitativi (analisi statistiche di fonti secondarie nazionali; indagine web; analisi con *job satisfaction*) e qualitativi (interviste semi-strutturate e in profondità a testimoni privilegiati). Preliminare sarà l'analisi di tre questioni complementari: 1) la *gender composition* di Ateneo finalizzata a fornire un'istantanea della distribuzione del genere in tutti i livelli del personale universitario e nella componente studentesca; 2) l'individuazione dei bisogni di

salute della popolazione accademica, in base al genere, che impediscono o promuovono condizioni di lavoro e opportunità pari; 3) l'analisi dei piani regolativi, a partire da quelli di Ateneo e a finire con la legislazione nazionale ed europea.

La ricerca si svilupperà con metodi partecipativi e con procedure bottom-up, attraverso la somministrazione di questionari al personale dipendente (docente e TAB) e alla componente studentesca, al fine di:

- promuovere la partecipazione di tutti gli *stakeholder*;
- individuare azioni positive da porre in essere;
- suggerire *policies* per far fronte alle disuguaglianze di genere.

In premessa, vi è la convinzione che il sostegno alla democrazia partecipativa rappresenti una opportunità per migliorare l'efficienza e il buon andamento delle pubbliche amministrazioni. Il percorso partecipativo permette di acquisire una conoscenza approfondita dei processi che portano alle disuguaglianze di genere e, più in generale, realizza nel concreto lo spostamento da una ricerca *sulle donne* ad una ricerca *con donne e uomini*. A tal fine, è importante che la conoscenza prodotta tramite l'analisi partecipata orienti realmente la governance e il processo di *gender budgeting*.

9.- Obiettivi generali, specifici e operativi che il Progetto si propone di raggiungere (Presentazione schematica – Max 5000 caratteri)

Le attività di ricerca realizzate con il presente progetto inquadreranno la *gender composition* d'Ateneo, l'individuazione dei bisogni di salute, i motivi del divario e la persistenza dei fattori che ostacolano le carriere in una prospettiva di genere. La finalità è quella di rilevare dati, sia di tipo qualitativo sia di tipo quantitativo, per tracciare il profilo di genere della popolazione accademica, con l'obiettivo principale di costruire un BdG teso ad orientare la distribuzione delle risorse pubbliche verso l'erogazione di servizi e azioni positive capaci di ridurre l'asimmetria tra i generi. Gli obiettivi generali, specifici ed operativi qui di seguito illustrati, sottolineano il bisogno di adottare un approccio alla sostenibilità sociale dello sviluppo organizzativo, considerando gli impatti sulle donne e sugli uomini, nei diversi momenti della programmazione delle politiche pubbliche in ambito accademico.

Obiettivi generali:

- Fornire una lettura ed un'analisi della popolazione dell'Ateneo sassarese e delle diverse esigenze di genere del contesto lavorativo e studentesco;
- Migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa;
- Comprendere la genesi e le dinamiche attraverso le quali nelle varie fasi della carriera accademica e nei diversi ruoli, si riproducono quelle asimmetrie che sono motivo di ostacolo alla parità;
- Comprendere se le dinamiche della *governance* d'Ateneo sono orientate alla valorizzazione di genere o possono riprodurre le differenze di genere;
- Indagare come le dinamiche della struttura di servizio possono riflettersi diversamente sul profilo della salute di genere della popolazione accademica;
- Comprendere come la struttura organizzativa dell'Ateneo risponda alle disposizioni nazionali ed europee in tema di uguaglianza di genere, alle normative e agli orientamenti giurisprudenziali in tema di congedi parentali, ecc.
- Integrare una prospettiva di genere in tutte le fasi di progettazione delle politiche e dei programmi dell'Ateneo.

Obiettivi specifici:

- Lavorare con un team di ricerca che, avvalendosi della partecipazione di studiosi, docenti e ricercatori, sia rispettoso delle differenze di genere;
- Analizzare le differenze di genere come base di una progettazione della vita accademica sensibile ai temi dell'uguaglianza sociale;

- Sviluppare dati e statistiche *gender sensitive* attraverso la costruzione: a) della *gender composition*, b) del profilo di salute della popolazione accademica, c) dell'analisi normativa di settore, d) delle risultanze delle interviste semi-strutturate a testimoni privilegiati;
- Promuovere le pari opportunità come strategia che trova fondamento nell'*empowerment*, ovvero nella effettiva compartecipazione della componente accademica a tutte le dinamiche di sviluppo e di crescita dell'organizzazione di servizio e, in particolare, nella predisposizione del BdG;
- Rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche;
- Sensibilizzare l'organizzazione di servizio ma anche la società civile sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche, nell'ambito della condivisione pubblica del primo BdG dell'Ateneo sassarese.

Obiettivi operativi:

- Costruire la *gender composition* di Ateneo che offre un quadro sulla distribuzione di genere del personale docente e TAB (strutturato e a contratto) rispetto alle carriere universitarie e alle relative progressioni;
- Costruire la *gender composition* di Ateneo per quanto riguarda la componente studentesca, rispetto alla regolarità del percorso di studi;
- Costruire il profilo di salute della popolazione accademica nella prospettiva dell'efficientamento nella gestione delle risorse umane per migliorarne l'allocazione, le prestazioni e il benessere organizzativo;
- Costruire il profilo giuridico di genere dell'Ateneo attraverso l'analisi dei principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese, a partire dallo Statuto, nella comparazione con le Linee Guida della CRUI, nella prospettiva di sollecitare nuove politiche e orientamenti organizzativi attenti alla dimensione del genere;
- Predisporre il primo BdG dell'Ateneo per fornire un quadro sulla *gender composition* e sui bisogni di genere, nella prospettiva di fornire elementi di valutazione capaci di orientare la gestione delle risorse umane ed economiche attraverso azioni positive tese a promuovere l'uguaglianza di genere.

10 - Coerenza con gli obiettivi strategici della pianificazione regionale per lo sviluppo e l'occupazione nel quadro delle raccomandazioni europee (Max 2.500 caratteri)

Il progetto I.G.E.A. comprende i fattori individuali/strutturali che alimentano la disparità di genere nel mercato del lavoro e, nello specifico, nell'ambito accademico, in linea con l'art. 6 della LR 24/2016 in tema di politiche di genere e al Programma Regionale di sviluppo 2020-2024 e con gli obiettivi di SUPERA, progetto partecipato dalla RAS nel quadro di Horizon 2020. L'ipotesi progettuale intende predisporre un BdG di Ateneo, frutto del *mainstreaming* di genere, fino a sviluppare un'attività di *budgeting* funzionale alla realizzazione di azioni positive e sensibili al superamento delle disuguaglianze: donne e uomini possono trarre gli stessi vantaggi attraverso un processo di autocorrezione del sistema, nel quadro di una più ampia programmazione d'Ateneo e non solo in base ad interventi estemporanei, disorganici e di dubbia efficacia.

La ricerca-intervento si allinea al punto 3.4.1 del Programma Regionale di sviluppo 2020-2024, diretto all'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, per indirizzare interventi di politica verso le misure di conciliazione vita-lavoro e caratterizzare l'identità professionale che coinvolge uomini e donne. Rispetto alle fonti comunitarie, il progetto I.G.E.A. indaga il profilo della salute e delle risorse umane, attraverso un approccio partecipato, in linea con la Strategia per la parità tra donne e uomini presentata il 21.09.2010 dalla Commissione Europea, nel

rispetto di alcune priorità: parità tra uomini e donne nel processo decisionale, dignità e questioni trasversali sui ruoli di genere.

Rispetto al Patto Europeo sulla Parità di Genere 2011-2020 del Consiglio dell'UE, si intende promuovere una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata/familiare, per donne e uomini, al fine di accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Introdurre nell'Ateneo sassarese pratiche di *budgeting* di genere, attraverso il BdG, permetterà di orientare le risorse pubbliche in base al genere, attivando così quei dispositivi (es. servizi di conciliazione e di work-life balance) in grado di garantire "crescita inclusiva" dettata dalla Strategia Europa 2020, alla luce di una politica intelligente, sostenibile e inclusiva per le donne.

11 - Stato dell'arte (Max 8.000 caratteri)

Il raggiungimento della parità di genere nei luoghi di lavoro e nelle professioni rappresenta tuttora una sfida importante, nonostante le indicazioni da tempo presenti nelle disposizioni normative nazionali, europee ed internazionali. Sul piano nazionale, l'art. 3 della Costituzione afferma l'eguaglianza dei/le cittadini/e senza distinzione di sesso e attribuisce alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli economici e sociali. La successiva modifica dell'art. 51 (2003), che ha aggiunto la frase "*A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini*", e il successivo Codice delle Pari Opportunità (2006), traducono a livello nazionale l'indirizzo internazionale ed europeo.

La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948) e le 4 Conferenze globali sulle donne convocate dalle Nazioni Unite (1975-1980-1985-1995), hanno portato la causa dell'uguaglianza fra i sessi al centro dell'agenda globale. Durante la 4° Conferenza Mondiale delle donne a Pechino (1995) è stata adottata la Dichiarazione di Pechino che riafferma i pari diritti delle donne e degli uomini e la Piattaforma d'Azione, documenti che introducono un cambio di paradigma: la strada verso la parità di genere si percorre non attraverso politiche di genere, ma riconoscendo e valorizzando la differenza del genere maschile e femminile. Tra le conquiste pregresse si devono ricordare anche il Trattato di Roma 1957 e la Convenzione sull'Eliminazione di ogni Forma di Discriminazione della Donna (CEDAW, 1979).

Con il Trattato di Amsterdam (1997) si parla di *gender mainstreaming*, valutazione di impatto di genere di tutte le politiche pubbliche, uno strumento per raggiungere l'obiettivo della parità e monitorarne il progresso. La Carta dei diritti fondamentali (2000) dedica l'art. 23 alla "Parità tra uomini e donne" e rappresenta un riferimento per il proseguimento di una politica comunitaria attenta alla parità di genere. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2007) ha potentemente riaffermato nell'art. 2 l'obiettivo dell'uguaglianza fra uomini e donne, come uno dei cinque valori fondanti l'Unione Europea.

Nonostante l'esistenza di disposizioni normative, ancora oggi si assiste a disparità tra uomini e donne, nella vita economica, politica e sociale. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta nel 2015 dai 193 Paesi membri dell'ONU, tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), inserisce la parità di genere (Goal 5) come obiettivo non ancora raggiunto.

A partire da quanto delineato, il progetto I.G.E.A ha lo scopo di indicare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria, tenendo presente che la parità di genere è attualmente uno dei primi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

L'attività di ricerca viene concepita, programmata e realizzata all'interno del Centro Interdisciplinare Studi di Genere A.R.G.IN.O., fondato nell'Università di Sassari nel 2018 dai referenti delle tre Unità Operative che presentano il presente progetto. Il Centro Interdisciplinare Studi di Genere A.R.G.IN.O nasce dalla consapevolezza della necessità di diffondere una cultura delle pari opportunità e di costruire uno spazio strutturato che possa raccogliere quanto l'Università di Sassari realizza per

promuovere lo studio sul tema delle culture di genere e sui principali motivi di disegualianza o violazione dei diritti delle donne.

Il divario di genere è un fenomeno persistente nel mondo accademico italiano in diversi campi scientifici. Dai dati MIUR 2019 è evidente il classico schema a forbice illustrato anche nel rapporto in She-figures (CE 2018). I dati analizzati dalla CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) evidenziano da tempo il persistere di una consistente disparità di genere negli Atenei Italiani, dove la presenza delle donne, nel passaggio dal percorso di studi alla carriera accademica, diminuisce sistematicamente, venendo praticamente azzerata in relazione alle posizioni apicali.

Il diagramma a forbice mostra una parità numerica complessiva tra uomini e donne nei livelli ISCED https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en da 6 a 8 (studenti/esse, laureati/e, dottorandi/e e dottori/esse di ricerca), la disegualianza si registra nel corso della carriera. Nel 2014 la percentuale di donne nelle diverse fasce accademiche è pari al 50,6% per i titolari di assegni di ricerca, 45,9% per i ricercatori universitari, 35,6% per i professori associati e 21,4% per i professori ordinari. Tali disparità aumentano notevolmente nei settori STEM, tra il 2010 e il 2016, le professoresse ordinarie in materie STEM sono passate dal 16% al 18%, un tasso di incremento che non consente di raggiungere percentuali di riequilibrio proporzionali al numero di studentesse iscritte agli stessi dipartimenti STEM, neppure in 50 anni.

Nel 2003 il 16% dei professori ordinari e il 31% dei professori associati erano donne, i dati per il 2016 erano rispettivamente del 22% e del 37%, un leggero aumento dovuto probabilmente al pensionamento dei professori uomini. Rispetto alla posizione di Rettore/trice solo il 7% sono donne. Alla luce del quadro normativo e dei dati disponibili, il BdG, già previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), rappresenta uno strumento indispensabile che tutti gli atenei, compreso quello sassarese, dovrebbero avere per affrontare la disparità di genere in ottica gender mainstreaming.

Esiste una cornice normativa all'interno della quale si inserisce il BdG, dal piano internazionale a quello locale. Già dalla 4ª Conferenza Mondiale dell'ONU sulle donne di Pechino del 1995 si parlava di BdG come strumento per definire la spesa pubblica, promuovere le opportunità economiche delle donne e l'accesso alle risorse produttive. Di particolare rilevanza è la Relazione al Parlamento Europeo dell'Onorevole Fiorella Ghilardotti "Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere" (2002/2198(INI) – Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (giugno 2003) e la Risoluzione del Parlamento Europeo 2003: European Parliament resolution on gender budgeting - building public budgets from a gender perspective (2002/2198(INI)) - P5_TA(2003).

Sul piano nazionale, va menzionata la Direttiva 07.03.1997, contenente "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini", la quale recepisce le indicazioni della Quarta Conferenza Mondiale di Pechino. Nella Direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni" 23/05/2007 si auspica che i BBdG arrivino a essere una pratica consolidata di rendicontazione sociale nelle amministrazioni e, per di più, una buona pratica da valutare sotto il profilo della premialità. Il D.L. 150/2009 "Attuazione della legge n.15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" fa esplicito riferimento alla redazione annuale del BdG (art.15 comma 2, lettera d).

Il BdG è richiamato anche nelle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (D.d. 4/03/2011), come esempio di analisi e programmazione di genere, in considerazione delle diverse esigenze dei dipendenti donne e uomini e delle conseguenti risposte, che possono essere rese disponibili in forme diversificate dall'amministrazione.

La CRUI ha da tempo intrapreso un percorso a favore della tutela dell'eguaglianza tra donne e uomini nelle Università e ha assunto un impegno preciso per implementare e monitorare la diffusione e l'utilizzo del BdG quale strumento fondamentale per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo degli Atenei, fino ad arrivare alle Linee guida per il BdG.

12 - Articolazione del Progetto e tempi di realizzazione (Max 16.000 caratteri)

In fase iniziale la Cabina di Regia, che coincide con il Consiglio scientifico del Centro Studi di genere di Ateneo A.R.G.IN.O., individuerà le linee organizzative per la realizzazione delle attività e verrà condiviso il cronoprogramma. Saranno attivate le procedure per la predisposizione delle selezioni relative alle risorse umane dedicate appositamente al progetto. L'attività verrà gestita dalle tre Unità operative, insieme agli uffici amministrativi preposti per la definizione del bando di selezione e per le procedure concorsuali.

Le Unità operative dedicheranno al progetto anche delle ore di valorizzato non specificabili nel budget.

La presente proposta progettuale ha una durata di 18 mesi e sarà articolata in 6 WP. Oltre ad una valutazione *in itinere*, ad un anno dal termine del progetto si prevede l'analisi e la valutazione di impatto di genere delle politiche di bilancio.

WP1 - Analisi del contesto di genere nell'Ateneo sassarese, suddiviso in 2 micro-fasi:

- Analisi della *gender composition* dell'Ente: in questa fase sarà necessaria, in primo luogo, la disponibilità di dati disaggregati per genere. I dati disponibili devono essere armonizzati e resi coerenti con quelli nazionali e sovranazionali, in modo da poter successivamente individuare e rendere comparabili le macro-aree di intervento e monitorare i progressi realizzati dall'Ateneo sassarese. L'analisi di tipo quantitativo che caratterizza questo momento iniziale mira a raccogliere due tipologie di informazioni: genere e livello, al fine di individuare il grado di *gender equality* della struttura.

Per ogni dipartimento si indicherà la composizione di genere del corpo studentesco e del personale occupato in termini assoluti e percentuali (fatto 100 il totale dell'occupazione per livello e servizio) e l'Indice di Rappresentazione (rapporto tra la percentuale di donne per livello e dipartimento e la percentuale di donne occupate nell'Ente). Una rappresentazione della mobilità verticale nell'anno di riferimento potrà mostrare inoltre il numero di progressioni per genere e livello attuate nell'anno di riferimento del Bilancio. Si analizzerà quindi l'incidenza del genere sulle modalità contrattuali: sia a tempo determinato (part-time e full-time), sia a tempo indeterminato (sempre part-time e full-time). L'analisi delle retribuzioni medie orarie per genere e livello consentirà quindi di pervenire al calcolo dei differenziali retributivi di genere per livello e servizio e per livello sul totale e sul totale degli occupati nell'Ente.

- Analisi dei servizi offerti dall'organizzazione di servizio per garantire l'uguaglianza di genere: 1) domanda di servizio (analisi della domanda di servizio da parte dei dipendenti); 2) offerta del servizio (descrizione quantitativa e qualitativa dei servizi offerti); 3) analisi entrate-spese del servizio. La mappatura dei servizi o delle azioni già in essere e attivati in una prospettiva di genere sarà funzionale allo sviluppo di proposte programmatiche da inserire nel BdG affinché i servizi futuri rispondano alle reali esigenze delle risorse umane.

Gli obiettivi del WP1 sono:

- Raccolta e analisi dei dati per l'individuazione del grado di *gender equality* della struttura;
- Individuazione e selezione delle disposizioni normative e amministrative, comparate con le linee guida della CRUI;
- Mappatura dei servizi presenti in Ateneo, che garantiscono la parità di genere.

Il WP1 sarà coordinato dall'Unità 1, le Unità 2 e 3 interverranno rispetto alle specificità richieste.
Tempi di realizzazione: 4 mesi.

WP2 - Individuazione dei bisogni di salute in Ateneo e valutazione del benessere organizzativo

Sono oggi molteplici le evidenze teoriche e di ricerca sugli effetti negativi dello stress da lavoro per la salute e il benessere dei lavoratori, con ricadute sulla produttività e sul dinamismo delle organizzazioni lavorative. Il quadro normativo internazionale, comunitario e nazionale negli ultimi anni ha sottolineato l'importanza del tema del benessere organizzativo, della salute e della qualità della vita negli ambienti di lavoro. Il decreto legislativo 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) sancisce infatti per tutte le organizzazioni italiane sia pubbliche sia private l'obbligo di valutare e gestire il rischio da stress lavoro-correlato. La valutazione dello stress può diventare occasione per le organizzazioni di approfondire il tema più ampio del benessere e della qualità di vita al lavoro, come mostrano studi e ricerche sul tema. Obiettivo primario è quello di riuscire a costruire uno strumento agile e snello che possa fotografare la situazione esistente e anticipare eventuali problemi di salute dei dipendenti imputabili ad una condizione sussistente di disuguaglianza dovuta al genere. In questa prospettiva, il progetto prevede la somministrazione di un questionario di *job satisfaction*, col quale raggiungere tutta la popolazione accademica, compresi gli studenti, che si baserà sostanzialmente su quattro aree di percezione ritenute prioritarie: il personale, gli aspetti organizzativi, gli ambienti, i servizi "di contorno". In particolare, risulterà utile la valutazione delle "Costrittività Organizzative" al fine di valutare il livello di stress lavorativo sulla base di parametri obiettivi come la precarietà sul lavoro, la responsabilità elevata o bassa o addirittura impropria, l'assenza di sostegno sociale nel gruppo di lavoro, lo scarso compenso e/o incentivo, l'assenza di prospettive di sviluppo professionale. Semplici *items* ai quali l'utente sarà cortesemente invitato ad esprimere giudizi e suggerimenti utili al miglioramento della qualità dei servizi erogati in ambito accademico. Le domande, dapprima generali e poi più specifiche, con una struttura definibile "ad albero", consentiranno sia la valutazione della qualità percepita nel suo complesso, sia quella in termini analitici su singoli aspetti, quali, ad esempio, un'autovalutazione del proprio stato di salute.

Gli obiettivi del WP2 sono:

- Definire e costruire lo strumento di rilevazione rispondente alle esigenze di ricerca;
- Individuazione di parametri adeguati alla valutazione del benessere in accademia;

Il WP2 sarà coordinato dall'Unità 3, le Unità 1 e 2 interverranno rispetto alle specificità richieste.
Tempi di realizzazione: 4 mesi.

WP3 - Analisi del quadro normativo di genere dell'Ateneo

In questa fase si procederà con l'analisi dei principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese, a partire dallo Statuto, nella comparazione con le Linee Guida della CRUI. In tale lavoro sarà complementare la rilevazione statistica operata dalle altre unità di ricerca, per rilevare il rispetto o il mancato rispetto delle norme statutarie e dei regolamenti in vigore. Verrà analizzato il concetto di benessere organizzativo in relazione agli strumenti giuridici impiegati dall'Ateneo e alle prassi impiegate nella composizione degli organi di governo, interni ai Dipartimenti e all'Ateneo. Verranno considerati i possibili strumenti di composizione dei conflitti generati dalle discriminazioni, alternativi al giudizio, quali sportelli di ascolto e mediazione, anche attraverso una comparazione con esperienze di altri Atenei.

Gli obiettivi del WP3 sono:

- Individuazione e selezione delle disposizioni normative e amministrative, comparate con le linee guida della CRUI;

- Analizzare il concetto di benessere organizzativo in relazione agli strumenti giuridici impiegati dall'Ateneo e alle prassi impiegate nella composizione degli organi di governo, interni ai Dipartimenti e all'Ateneo;
- Considerare i possibili strumenti di composizione dei conflitti generati dalle discriminazioni, alternativi al giudizio, quali sportelli di ascolto e mediazione, anche attraverso una comparazione con esperienze di altri Atenei.

Il WP3 sarà coordinato dall'Unità 2, le Unità 1 e 3 interverranno rispetto alle specificità richieste.
Tempi di realizzazione: 4 mesi.

WP4 - Costruzione del *gender budgeting*

Per sviluppare e predisporre il primo bilancio di genere dell'Università di Sassari verranno individuate alcune dimensioni prioritarie di benessere rilevate con le risultanze della *job satisfaction*, per poter così individuare gli indicatori appropriati, che comprendono aspetti culturali, individuali, ambientali, sociali ed economici. Il documento finale sarà articolato nelle seguenti sezioni: 1) analisi di contesto; 2) analisi della programmazione; 3) riclassificazione della spesa; 3) analisi dell'attuazione; 4) obiettivi di miglioramento. Lo strumento in questione rappresenterà non solo un'innovazione in sé ma anche un importante mezzo di *mainstreaming* di genere per analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso un esercizio di trasparenza, democrazia e rendicontazione della gestione delle risorse pubbliche, a vantaggio dell'intera collettività. L'obiettivo finale non è necessariamente l'individuazione di risorse aggiuntive per le donne, ma una gestione più trasparente e una distribuzione delle risorse più equa, per un'istituzione efficiente ma al tempo stesso rispettosa delle singole persone che la sostengono.

Gli obiettivi del WP4 sono:

- Definire indicatori qualitativi e quantitativi propedeutici per l'elaborazione del BdG;
- Elaborazione del BdG di Ateneo;

Il WP4 sarà coordinato dall'Unità 1, le Unità 2 e 3 interverranno rispetto alle specificità richieste.
Tempi di realizzazione: 4 mesi.

WP5 - *Accountability* e disseminazione dei risultati, nell'ottica della terza missione

I risultati ottenibili con l'adozione di un bilancio di genere basato sull'*accountability* sono la promozione della prospettiva di genere nelle politiche dell'Ente e l'indirizzamento della spesa pubblica locale, su politiche di bilancio che riducano le disuguaglianze tra uomo e donna.

La pubblicizzazione e condivisione dei risultati, nell'ottica della terza missione, consiste nell'avvio sperimentale del primo BdG dell'Ateneo sassarese, che in questa fase verrà restituito in più sedi: all'interno dell'Ente, con un ruolo attivo del personale coinvolto nell'implementazione del documento, nella società civile attraverso incontri pubblici, con particolare attenzione agli *stakeholder* coinvolti nel processo che ha condotto alla sua implementazione.

Gli obiettivi del WP5 sono:

- Condivisione della ricerca;
- Strutturazione del BdG in Ateneo.

Il WP5 sarà coordinato dall'Unità 1, le Unità 2 e 3 interverranno rispetto alle specificità richieste.
Tempi di realizzazione: 4 mesi.

WP6 - Monitoraggio e valutazione

L'attività di monitoraggio e valutazione sarà presente in itinere a cadenza bimensile, attraverso riunioni della cabina di regia. Si prevedono incontri mensili con il gruppo di lavoro al fine di verificare

l'andamento delle attività progettuali, la corrispondenza rispetto al cronoprogramma e la necessità di inserire correttivi per riallineare le attività alle specifiche esigenze emerse in fase di lavoro. Rispetto alla valutazione, in questa fase si profila il carattere innovativo del progetto IGEA per la governance di Ateneo. L'innovazione consiste nel creare uno strumento che possa indirizzare strategicamente la programmazione dell'autonomia universitaria verso forme di budgeting rispettose della parità di genere, con attenzione all'impatto sulle dimensioni di benessere di donne e uomini. A tale scopo, consapevoli delle differenze e disuguaglianze esistenti e di come esse incidano sul benessere organizzativo, con ricadute positive o negative sul piano delle performances, si rende necessaria una valutazione dell'impatto di genere dell'organizzazione, ad un anno dalla fine del progetto, per verificare se la prospettiva di genere è integrata in tutti i passi della procedura di bilancio. Per sviluppare e predisporre il bilancio di genere verranno individuate alcune dimensioni prioritarie di benessere rilevate con l'attività di rilevazione della job satisfaction, per poter così individuare gli indicatori appropriati, che comprendono aspetti culturali, individuali, ambientali, sociali ed economici. Il documento finale sarà articolato nelle seguenti macro-sezioni: 1) analisi di contesto; 2) analisi della programmazione; 3) riclassificazione della spesa; 3) analisi dell'attuazione; 4) obiettivi di miglioramento.

Gli obiettivi del WP6 sono:

- Individuazione degli indicatori di monitoraggio e valutazione specifici;
- Elaborazione ad un anno dalla fine del progetto della valutazione di impatto.

Il WP6 sarà coordinato dall'Unità 1, le Unità 2 e 3 interverranno rispetto alle specificità richieste.

Tempi di realizzazione: 16 mesi + 2 mesi ad un anno dalla fine del progetto finanziato.

13 - Ruolo di ciascuna unità operativa in funzione degli obiettivi previsti e relative modalità di integrazione e collaborazione (Max 16.000 caratteri)

Unità Operativa n. 1

Dipartimento di scienze umanistiche e sociali - Università degli Studi di Sassari

La proposta progettuale parte da un lavoro di attenzione agli studi di genere e di sensibilizzazione sul tema, risalente al periodo in cui Maria Lucia Piga era presidente del Comitato Pari Opportunità e in seguito del Comitato Unico di Garanzia (2014-16). Questo interesse si è concretizzato nella fondazione del Centro Interdisciplinare Studi di Genere A.R.G.IN.O. (2018). Da allora infatti sono stati realizzati una serie di seminari e convegni multidisciplinari, finalizzati ad avviare un processo di consapevolezza rispetto al valore strategico dell'uguaglianza di genere, alla luce dell'innovazione che richiede diversità di prospettiva e input da un pool di ricerca realmente diversificato. Nel quadro della collaborazione con i dipartimenti di Giurisprudenza e di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali, attraverso il Centro A.R.G.IN.O. è stata creata, e attualmente si sta implementando, una rete istituzionale e con il Terzo Settore, per quanto riguarda il contrasto alla violenza di genere. Se comprendere e affrontare i fattori che producono squilibri di genere ha risultati positivi in termini di pari opportunità, gli interventi di innovazione nel campo della governance di Ateneo possono avere risultati in termini di efficienza in generale (Commissione Europea 2009; 2012; 2013). In questa visione si inserisce l'aspettativa che il BdG possa fornire dati e informazioni gender sensitive, utili a programmare il lavoro nella comunità accademica nel rispetto delle variabili e caratteristiche di genere, secondo un clima organizzativo che orienta al meglio le risorse e valorizza le diversità.

L'unità operativa n. 1 assume il ruolo di cabina di regia, cura l'attività di ricerca prevalente e gestisce il cronoprogramma. Organizza il lavoro nelle seguenti fasi:

Definizione cabina di regia. La governance del progetto coincide con il consiglio scientifico del Centro Studi di genere ARGINO, per consentire una condivisione e una supervisione delle linee generali e per favorire il coordinamento tra le 3 unità operative.

Svolgeranno inoltre una funzione chiave nella definizione e nell'implementazione delle attività di ricerca alcuni uffici dell'Ateneo, in particolare Ufficio gestione e sviluppo personale tecnico amministrativo e bibliotecario, Ufficio personale docente, Segreteria Studenti.

Condivisione delle linee guida per raccolta dati. L'attività di ricerca consiste nell'analisi della *gender composition* dell'Ateneo sassarese, nelle sue componenti: personale docente, tecnico-amministrativo-bibliotecario, componente studentesca. In questa fase sarà necessaria la disponibilità di dati disaggregati per genere, da reperire presso gli uffici competenti. I dati disponibili devono essere armonizzati e resi coerenti con quelli nazionali e sovranazionali, in modo da poter successivamente individuare e rendere comparabili e monitorabili i progressi realizzati dall'Ateneo sassarese nella direzione dell'equità di genere.

Analisi dei dati. L'analisi di tipo quantitativo che caratterizza questo momento iniziale mira a raccogliere due tipologie di informazioni: livello e genere, al fine di individuare il grado di *gender equality* della struttura.

Coordinamento con le altre unità. L'analisi della *gender composition* di Ateneo va messa in relazione con la valutazione del benessere organizzativo e con il lavoro delle altre unità di ricerca: la n. 2 che analizza il contenuto *gender sensitive* dei regolamenti e la n.3 che individua i bisogni di salute in Ateneo.

Monitoraggio, valutazione, impatto e disseminazione. I risultati della ricerca pubblicizzati e condivisi nell'ottica della terza missione universitaria, avranno ricadute nella formulazione di politiche a livello locale e nazionale nel rispetto degli obiettivi in materia di uguaglianza di genere secondo l'agenzia ERA (European Research Area) e il MIUR (Indicazioni per azioni positive sui temi di genere nell'università e nella ricerca - 2018).

L'Unità Operativa 1 coordinerà: WP1 (**Analisi del contesto di genere**), WP4 (**Costruzione del *gender budgeting***), WP5 (**Accountability e disseminazione dei risultati**) e WP6 (**Monitoraggio e valutazione**).

Per i WP2 e WP3, interverrà in base a specifiche richieste.

Unità Operativa n. 2

Dipartimento di Giurisprudenza - Università degli Studi di Sassari

I diritti sono stati, almeno in Occidente, un importante strumento di riduzione delle discriminazioni e in particolare del miglioramento della condizione delle donne. Tuttavia, permane una grande differenza tra la dichiarazione formale dei diritti e la loro realizzazione. È un assunto universalmente condiviso anche in quegli ordinamenti costituzionali in cui sono affermati i principi di pari dignità tra i sessi, che le donne sono oggetto di gravi discriminazioni, che pongono un interrogativo sugli strumenti di realizzazione ed efficacia dei diritti, sulla realizzazione di un "diritto ai diritti".

A partire dal cosiddetto "dilemma della differenza sessuale" che stabilisce in che cosa, uomini e donne, devono considerarsi uguali, il pensiero giuridico si è diviso tra uguaglianza e differenza come due modelli alternativi e ispiratori di norme giuridiche. Seguire il principio dell'eguaglianza differenziata significa chiedersi se e quando il trattamento identico a cui vengono sottoposte le persone di differente genere le stigmatizzi e le ostacoli nella loro realizzazione. Seguire il principio della differenza significa chiedersi quando il trattamento differenziato delle persone che enfatizza le loro differenze le stigmatizzi o ostacoli nella loro realizzazione. A partire dal principio sancito nell'art. 3 della Costituzione italiana, tutte le attività di regolazione giuridica impongono l'elaborazione di categorie che siano rispettose sia dell'eguaglianza che della differenza, attraverso la ricerca di un equilibrio che non si basi solo sulle formulazioni astratte delle disposizioni, ma che integri il testo delle regole con buone pratiche e strumenti che ridefiniscano il senso delle stesse norme all'interno delle istituzioni e delle pratiche correnti. Accanto all'analisi dei testi normativi europei e nazionali vincolanti, che definiremo di *Hard Law*, l'unità 2 considererà quegli strumenti con efficacia normativa attenuata, denominati di *Soft Law*, il cui effetto persuasivo è ormai divenuto centrale nella ridefinizione delle politiche pubbliche europee e nazionali. Sulla base dell'art. 2 del Trattato, che individua la parità tra uomini e donne come un principio fondamentale del diritto comunitario e

sull'art. 23 della Dichiarazione Europea dei diritti fondamentali, che sancisce la parità tra uomini e donne, il Parlamento Europeo, nella Risoluzione del 3 luglio 2003, ha fatto propria la definizione di *Gender Budgeting*, che ridefinisce la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI)). Sulla base di tale Risoluzione la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane ha intrapreso un'azione per implementare e monitorare la diffusione e l'utilizzo del bilancio di genere, attraverso la pubblicazione delle "Linee Guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani" (Fondazione CRUI, 2019). Nel documento si legge che l'analisi dei dati sulle carriere universitarie, disaggregato per genere, evidenzia un'evidente disparità di genere nei nostri Atenei. La presenza di barriere culturali e organizzative mostra l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne, il loro limitato avanzamento nella carriera, il loro accesso agli organi di governo che non raggiunge se non in casi rari, le posizioni apicali, a fronte di una produttività scientifica e didattica che esprime la competenza e professionalità adeguate per ricoprire quegli incarichi.

Tra gli esempi di buone pratiche giuridiche, si riporta quello dell'Università degli Studi di Milano che ha emanato nel 2018 il Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per soggetti in transizione di genere, che promuove il riconoscimento dei diritti della persona in transizione nell'ambito dell'Ateneo mediante la disciplina di una procedura amministrativa che permette alla persona che ne fa richiesta di potere acquisire un'identità alias nel percorso di rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso. Inoltre, in base alla direttiva 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) si impone alle pubbliche amministrazioni di utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio e si richiede di curare in tal senso la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale.

Alla luce di tali direttive e delle Linee Guida della CRUI, i compiti dell'Unità di ricerca n. 2 consisteranno nell'analisi dei principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese, a partire dallo Statuto e dal linguaggio amministrativo, allo scopo di individuare in essi i contenuti *gender sensitive* e rispettosi della parità di genere, orientamento e identità sessuale. In tale lavoro sarà molto utile sia la ricostruzione del profilo di genere in Ateneo, a cura dell'unità operativa n. 1, sia la rilevazione statistica operata dall'unità operativa n. 3, per evidenziare le conseguenze sulla salute del mancato rispetto delle norme statutarie e dei regolamenti in vigore.

L'obiettivo è quello di introdurre a tutti i livelli regolamentari e statutari specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti maschili e femminili in organismi, commissioni, comitati, in base ad una delle dieci raccomandazioni finali del documento "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca", elaborato dal Gruppo di lavoro "Genere e Ricerca" e presentato nel 2018 dal MIUR.

Verrà analizzato inoltre il concetto di benessere organizzativo in relazione agli strumenti giuridici impiegati dall'Ateneo e alle prassi impiegate nella composizione degli organi di governo, interni ai Dipartimenti e all'Ateneo.

Verranno considerati infine i possibili strumenti di composizione dei conflitti generati dalle discriminazioni, alternativi al giudizio, quali sportelli di ascolto e mediazione, anche attraverso una comparazione con esperienze di altri Atenei.

L'Unità Operativa 2, coordinerà il **WP3 (Analisi del quadro normativo di genere dell'Ateneo)**. Per i WP1, WP2, WP4, WP5 e WP6, interverrà rispetto alle specificità richieste.

Unità Operativa n. 3

Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali - Università degli Studi di Sassari

A partire dagli anni Novanta, la medicina tradizionale ha subito una profonda evoluzione attraverso un approccio innovativo, mirato a studiare l'impatto del genere e di tutte le variabili che lo caratterizzano, biologiche, ambientali, culturali e socioeconomiche, sulla fisiologia, sulla fisiopatologia e sulle caratteristiche cliniche delle malattie. Questo campo innovativo della ricerca biomedica rappresenta un'importante prospettiva per il futuro della salute e deve essere incluso tra i

parametri indispensabili ed essenziali dell'attività clinica e della programmazione e organizzazione dell'offerta sanitaria erogata.

Anche a livello della salute dei lavoratori le differenze di genere hanno risvolti oramai ben noti, al punto da dover essere sottoposte ad attenta osservazione anche in base alla normativa vigente, Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 nell'art. 28, normativa che introduce per la prima volta, l'obbligo di valutazione del rischio dello stress, con particolare attenzione alle differenze di genere. L'ambiente di lavoro infatti rappresenta un serbatoio di molteplici stress lavorativi sia fisici che psicologici. I danni da stress lavorativo sono ben documentati e coinvolgono praticamente tutti gli apparati e i sistemi dell'organismo umano, dal sistema cardiovascolare (es. ipertensione arteriosa) al sistema endocrino-metabolico (disturbi mestruali, obesità, malattie tiroidee), a disturbi gastrointestinali (gastrite, ulcera, colite), a quelli mentali (depressione, nevrosi, insonnia, ansia) e perfino a disturbi dermatologici quali alopecia, psoriasi, dermatite.

La non specificità e la multifattorialità delle patologie stress-correlate rende difficile stabilire un nesso causale tra queste malattie e l'esposizione allo stress lavorativo. Questo spiega anche perché il rischio "stress" è stato a lungo trascurato nella medicina e nella prevenzione nei luoghi di lavoro.

Se, da un lato, la sensibilità nei confronti del tema è oggi elevata, dall'altro, osservare i segnali della presenza tangibile di una condizione influenzata da diseguaglianze di genere è difficoltoso e richiede un approccio olistico tra differenti discipline.

In particolare, per quel che concerne gli aspetti propriamente riferiti allo stato di salute, prima ancora di evidenziare una situazione compromessa, finanche stati di malattia conclamata, sarebbe opportuno ricorrere ad osservazioni preliminari che consentano di individuare condizioni di rischio per la salute imputabili a differenze di genere.

Per poter anticipare eventuali eventi sfavorevoli, utile sarebbe dunque operare attraverso un sistema di monitoraggio volto ad individuare i fattori di rischio (o maggiormente predisponenti all'evento), conosciuti e riconosciuti dalla letteratura scientifica.

Pertanto, al fine di definire un approccio analitico *evidence-based*, diventa indispensabile, nei diversi ambiti lavorativi, avviare un'analisi dei casi in Ateneo, al fine di definire esattamente un pool di possibili indicatori selezionati tra i fattori di rischio risultanti dalla ricerca bibliografica (i.e., abitudine al fumo di tabacco, numero di sigarette fumate, consumo di alcolici, abuso di farmaci, etc.).

In secondo luogo, una volta definiti gli indicatori riconducibili ad uno stato di stress lavorativo genere-correlato, sarà avviato il processo di costruzione di uno strumento *ad hoc* (questionario) indirizzato a tutti i lavoratori dipendenti dell'Ateneo. Utile al fine della costruzione del questionario sarà il riferirsi alla metodologia propria della *customer satisfaction*, sistema di valutazione multidimensionale. Con tale metodologia, verranno rilevati numerosi indicatori di carattere economico-organizzativo inerenti l'accessibilità, l'ambiente, la relazione instaurata con colleghi e responsabili delle strutture lavorative, nonché indicatori di tipo clinico-sanitario al fine di poter valutare attentamente le principali determinanti della soddisfazione dell'utente dei servizi offerti in ambito lavorativo rispetto all'esperienza vissuta e, successivamente, poter identificare le azioni correttive per migliorarla qualitativamente.

La definizione e successiva valutazione dei singoli *item* verrà programmata attraverso una scala bilanciata a 6 valori, 3 giudizi positivi e 3 negativi: del tutto inadeguata, molto inadeguata, inadeguata, adeguata, molto adeguata, del tutto adeguata.

Obiettivo primario è quello di riuscire a costruire uno strumento agile e snello che possa fotografare la situazione esistente e anticipare eventuali problemi di salute dei dipendenti imputabili ad una condizione sussistente di diseguaglianza dovuta al genere, al fine di:

- Programmare interventi mirati;
- Implementare le politiche e le azioni di Ateneo;
- Poter intraprendere azioni correttive mirate;
- Valutare efficienze ed efficacia degli interventi *ex post*.

I risultati ottenuti saranno utili per restringere il campo delle suddette azioni che potranno essere calate nel contesto di osservazione. In pratica, la ricerca si propone di giungere alla definizione di

uno strumento flessibile che abbia al contempo la capacità di innescare azioni fortemente contestualizzate.

L'Unità Operativa 3 coordinerà il **WP2 (Individuazione dei bisogni di salute e valutazione del benessere organizzativo)**. Per i WP1, WP3, WP4, WP5 e WP6, risponderà a specifiche richieste.

14 - Risultati attesi dalla ricerca, il loro interesse per l'avanzamento della conoscenza e le eventuali potenzialità applicative (Max 8.000 caratteri)

Tradizionalmente, la spesa pubblica è disaggregata secondo divisioni funzionali, spese ordinarie e d'esercizio e altre voci di bilancio che rendono difficile valutare *quanto* i bisogni di uomini e donne rispettivamente vengano valutati e *come* uomini e donne possano beneficiare della spesa stessa. La presente proposta progettuale si prefigge pertanto il perseguimento dei seguenti risultati:

- 1) Miglioramento della conoscenza dell'organizzazione di servizio in termini di priorità e bisogni delle risorse umane, mediante basi informative disaggregate per genere (costruzione del *gender composition*), indicatori *gender sensitive* (costruzione del profilo di salute della popolazione accademica) e inquadramento giuridico di genere;
- 2) Promozione della consapevolezza, nell'organizzazione di servizio, sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse realizzate dalle politiche e dai bilanci pubblici;
- 3) Costruzione del primo *gender budgeting* dell'Università di Sassari inteso come strumento operativo e di supporto all'organizzazione di servizio per evidenziare i diversi effetti delle scelte di bilancio (entrate e spese) per uomini e donne, allo scopo di integrare la prospettiva di genere nel processo di definizione del bilancio;
- 4) Promozione della pratica del *gender budgeting* d'Ateneo: il primo BdG dell'Università di Sassari si potrà configurare quale buona pratica replicabile e sensibilizzare l'organizzazione di servizio a portare avanti le necessarie azioni positive per garantire l'uguaglianza di genere in ambito accademico;
- 5) Riduzione delle disuguaglianze di genere attraverso lo sviluppo di indicatori funzionali ad orientare l'organizzazione di servizio verso una distribuzione più equa delle risorse finanziarie;
- 6) Rafforzamento della trasparenza nell'utilizzo delle risorse collettive, soprattutto in vista della costituzione di una fondazione di partecipazione, controllata dall'università di Sassari, che permetta l'adesione al fondo patrimoniale anche ad altri enti e soggetti pubblici o privati (cfr. art. 59, comma 3 della Legge n. 388/2000, così come modificato dall'articolo 1, comma 458, Legge n. 296 del 2006: «per lo svolgimento delle attività strumentali e di supporto alla didattica e alla ricerca, una o più università possono [...] costituire fondazioni di diritto privato con la partecipazione di enti ed amministrazioni pubbliche e soggetti privati»);
- 7) Promozione della partecipazione degli *stakeholder* nella comprensione delle implicazioni delle scelte di bilancio;
- 8) Indirizzamento della spesa pubblica locale su politiche di bilancio che riducano le disuguaglianze di genere; condivisione con il maggior numero possibile di pubbliche amministrazioni nella fase di disseminazione, al fine di offrire un *tool* di autoanalisi affinché i risultati del progetto possano dipanarsi anche al di fuori del contesto accademico.

I risultati sopra citati rispondono alla necessità di promuovere, nell'organizzazione di servizio, attività replicabili di *Gender Budget Analysis* (d'ora in GBA) per rispondere ai principi cardine di questa azione: *innovazione, equità di genere, efficienza, trasparenza, consapevolezza*. La ricerca in argomento si propone di far acquisire, all'intera organizzazione di servizio, una maggiore conoscenza del proprio contesto in termini di analisi della popolazione accademica e dei bisogni delle risorse umane, per evidenziare le disparità di genere nel contesto lavorativo. Per rispondere alle esigenze di trasparenza della GBA, le azioni progettuali andranno ad evidenziare le aree d'intervento maggiormente interessate dalle disparità di genere e, al tempo stesso, i margini di discrezionalità per

modificare la struttura delle disuguaglianze attraverso l'innovazione che l'introduzione degli strumenti BdG e GBA comporta. In questo modo, sarà possibile orientare l'allocazione delle risorse verso l'erogazione di servizi e interventi rispondenti ai bisogni della popolazione accademica. La ricostruzione dei profili sopra illustrati permetterà quindi di promuovere, a tutti i livelli dell'organizzazione di servizio, l'applicazione operativa dei principi della GBA, in modo da aggiungere la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione dell'azione politica in ambito accademico.

15 - Elementi e criteri proposti per la verifica dei risultati raggiunti (Max 8.000 caratteri)

Il successo del progetto potrà essere verificato in termini del raggiungimento dei risultati attesi, già elencati in sezione 14, ai quali si riferiscono rispettivamente le seguenti azioni o criteri:

- 1) Organizzazione di incontri e workshop intermedi tra le unità operative, allo scopo di: a) verificare la coerenza dei lavori svolti in itinere in relazione agli obiettivi; b) affrontare specifici approfondimenti tematici, anche attraverso la partecipazione di studiosi italiani e stranieri non afferenti alle unità;
- 2) Organizzazione di incontri intermedi di condivisione dei lavori in corso, in presenza e/o in remoto, per specifici target (docenti, studenti e PTAB);
- 3) Redazione di una prima stesura di GB e successivi incontri di condivisione con specifici target di PTAB e con gli uffici individuati in fase di rilevazione;
- 4) Organizzazione di un convegno finale: l'evento previsto alla fine del progetto riunirà le diverse unità e soggetti esterni per presentare i risultati conseguiti, contestualmente ad un call-for-paper, al fine di "misurare" l'attrattività delle tematiche affrontate; si prevede il coinvolgimento di studiosi e/o esperti esterni al gruppo di ricerca, in qualità di discussant, autori e/o referee dei prodotti scientifici presentati in occasione dei workshop. Il coinvolgimento dei soggetti esterni alle unità consentirà la raccolta di idee e critiche costruttive per una migliore produzione scientifica;
- 5) Elaborazione degli indicatori qualitativi e quantitativi;
- 6) Coinvolgimento di rappresentanze autorevoli delle istituzioni, degli enti e delle aggregazioni e associazioni interessate, direttamente o indirettamente, agli argomenti trattati dal progetto: il loro eventuale contributo sarà evidenziato in una specifica sezione del BdG;
- 7) Creazione di canali di comunicazione dedicati al progetto; mantenimento, manutenzione, costante aggiornamento e visibilità delle informazioni relative al progetto; costruzione sito web nel quale riportare, per la visione integrale, i lavori finali prodotti e presentati in occasione di workshop, convegni, pubblicati su riviste. Nel sito saranno anche reperibili tutte le informazioni riguardanti le attività, le singole unità, gli incontri realizzati e quelli da realizzare;
- 8) Coinvolgimento degli attori principali del progetto, attraverso azioni di a) condivisione del BdG, b) riscontro della sua ricaduta sul sistema, c) specifiche raccomandazioni, anche al di fuori del contesto accademico.

In particolare, le comunicazioni presentate a convegni nazionali ed internazionali sulla ricerca svolta, oltre che comprovare l'avvenuto svolgimento del progetto, consentiranno di raccogliere feedback utili per un ulteriore sviluppo e miglioramento, a beneficio della collettività. Infine, l'attività svolta dai referee di riviste accreditate e riconosciute in ambito scientifico e l'eventuale conseguente pubblicazione dei lavori svolti dai membri delle unità del Progetto I.G.E.A. in riviste scientifiche nazionali ed internazionali, rappresenta un criterio per la verifica della validità dei risultati raggiunti.

16 – Elementi e criteri proposti al fine di assicurare il rispetto della parità di genere nella formazione del gruppo di lavoro e dell'organizzazione del lavoro per garantire il mantenimento degli equilibri di genere nella realizzazione (Max 8.000 caratteri)

A partire dalla consapevolezza che il bilancio non è uno strumento neutro, ma riflette la distribuzione di potere esistente nella società, si è argomentata finora la necessità di utilizzare la prospettiva di genere per analizzare e costruire i bilanci pubblici, in linea con la Strategia per la parità tra donne e uomini presentata il 21.09.2010 dalla Commissione Europea, nel rispetto di alcune priorità: parità tra uomini e donne nel processo decisionale, dignità e questioni trasversali sui ruoli di genere.

La predetta premessa metodologica avvalga la convinzione che il sostegno alla democrazia partecipativa è una opportunità per migliorare l'efficienza e il buon andamento delle pubbliche amministrazioni. Come già enunciato nella presente proposta progettuale, un percorso partecipativo realizzato nel rispetto delle differenze di genere realizza nel concreto lo spostamento da una ricerca *sulle donne* ad una ricerca *con donne e uomini*, ma soprattutto permette di acquisire una conoscenza approfondita dei processi distorsivi che portano un'istituzione a perdere preziose risorse.

La programmazione operativa del Progetto I.G.E.A. è orientata, in tutte le sue fasi, verso la promozione del principio di pari opportunità e non discriminazione, prevedendo modalità di interazione (interne ad ogni singola unità operativa e tra le 3 unità) che siano coerenti con il rispetto della parità di genere, rispetto che verrà assicurato nelle seguenti fasi:

- **Composizione del gruppo di lavoro:** ci si propone di lavorare con un team di ricerca che, avvalendosi della partecipazione di studios*, docenti e ricercatori/trici, sia rispettoso delle differenze di genere, coinvolgendo già in fase di partenza 6 uomini e 6 donne (vedi punto 6. Elenco delle unità operative);
- **Organizzazione del lavoro:** il lavoro verrà organizzato nell'ottica della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro e, fin dove possibile, in termini di smart-working. La tipologia dei contratti di collaborazione verrà definita tenendo presenti le variabili di genere e il rispetto delle caratteristiche personali, attraverso l'inserimento di clausole specifiche per garantire la conciliazione vita-lavoro;
- **Metodologia della ricerca:** ci si propone la scelta degli strumenti di rilevazione che siano anche qualitativi, nel rispetto delle variabili di genere (esempio interviste in profondità a testimoni privilegiati), con l'obiettivo di dare voce a tutte le componenti ed evidenziare le problematiche nascoste o silenziose;
- **Coinvolgimento del target:** si intende promuovere la logica delle pari opportunità come strategia che trova fondamento nell'empowerment, ovvero nella effettiva compartecipazione delle componenti accademiche a tutte le fasi del progetto, in vista di una predisposizione del BdG che sia effettivamente partecipato;
- **Realizzazione del primo BdG:** affinché il processo partecipativo non sia fine a se stesso, è importante che la conoscenza prodotta tramite l'analisi partecipata orienti realmente la governance e il processo di gender budgeting;
- **Diffusione dei risultati:** l'obiettivo è quello di sensibilizzare l'organizzazione di servizio ma anche la società civile sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche, nell'ambito della condivisione pubblica del primo BdG dell'Ateneo sassarese.

17 - Mesi persona complessivi indicativi previsti per il Progetto di Ricerca e Imputazione dei costi del personale a carico del Progetto
(Dovrà essere compilata una tabella per ciascuna unità operativa impiegata nel progetto)

17a. Cofinanziamento (20% del totale del progetto ad esclusione dei contratti attivati specificatamente per il Progetto)

Unità Operativa n. I - Dipartimento di scienze umanistiche e sociali

Cofinanziamento: 20% del totale del progetto ad esclusione dei contratti attivati specificatamente per il progetto		Numero	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi persona)	Costi a carico del progetto (importo in euro)
Componenti della sede dell'Unità Operativa		4	8	5.000,00
Presenza di partner di altri Dipartimenti o Enti di Ricerca				
Titolari di borse	Dottorato ¹			
	Post-dottorato ¹	1		
	Scuola di specializzazione ¹			
Cofinanziamento in denaro (facoltativo)				
Totale		5	8	5.000,00

¹Rientrano in questa categoria coloro che al momento della presentazione della domanda di finanziamento risultano essere già strutturati. Non devono essere inseriti in questa sezione i contratti per i quali si richiede specifico finanziamento; tali figure dovranno essere inserite nella tabella al punto 17b.

Unità Operativa n. II - Dipartimento di giurisprudenza

Cofinanziamento: 20% del totale del progetto ad esclusione dei contratti attivati specificatamente per il progetto		Numero	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi persona)	Costi a carico del progetto (importo in euro)
Componenti della sede dell'Unità Operativa		1	2	2.000,00
Presenza di partner di altri Dipartimenti o Enti di Ricerca				
Titolari di borse	Dottorato ¹	1	1	
	Post-dottorato ¹	1	1	
	Scuola di specializzazione ¹			
Cofinanziamento in denaro (facoltativo)				
Totale		3	4	2.000,00

¹Rientrano in questa categoria coloro che al momento della presentazione della domanda di finanziamento risultano essere già strutturati. Non devono essere inseriti in questa sezione i contratti per i quali si richiede specifico finanziamento; tali figure dovranno essere inserite nella tabella al punto 17b.

Unità Operativa n. III - - Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali

Cofinanziamento: 20% del totale del progetto ad esclusione dei contratti attivati specificatamente per il progetto		Numero	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi persona)	Costi a carico del progetto (importo in euro)
Componenti della sede dell'Unità Operativa		2	3	500,00
Presenza di partner di altri Dipartimenti o Enti di Ricerca				
Titolari di borse	Dottorato ¹	1	1	
	Post-dottorato ¹	1	1	
	Scuola di specializzazione ¹			
Cofinanziamento in denaro (facoltativo)				
Totale		4	5	500,00

¹Rientrano in questa categoria coloro che al momento della presentazione della domanda di finanziamento risultano essere già strutturati. Non devono essere inseriti in questa sezione i contratti per i quali si richiede specifico finanziamento; tali figure dovranno essere inserite nella tabella al punto 17b.

17b. Attivazione di contratti borse e assegni specifici per il progetto (finanziati al 100%)**Unità Operativa n. I - Dipartimento di scienze umanistiche e sociali**

Attivazione di contratti, borse e assegni specifici per il progetto)	Numero	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi persona)	Costi a carico del progetto (importo in euro)
Assegnisti/e			
Borse			
Altre tipologie (Contratti etc.)	2	12	17.000,00
Totale	2	12	17.000,00

Unità Operativa n. II - Dipartimento di giurisprudenza

Attivazione di contratti, borse e assegni specifici per il progetto)	Numero	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi persona)	Costi a carico del progetto (importo in euro)
Assegnisti/e			
Borse	1	4	5.000,00
Altre tipologie (Contratti etc.)			
Totale	1	4	5.000,00

Unità Operativa n. III - Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali

Attivazione di contratti, borse e assegni specifici per il progetto)	Numero	Disponibilità temporale indicativa prevista (Mesi persona)	Costi a carico del progetto (importo in euro)
Assegnisti/e			
Borse			
Altre tipologie (Contratti etc.)			
Totale	0	0	0

18 – Costo complessivo del progetto articolato per voci

Voce di spesa	Unità I	Unità II	Unità III
Spese di personale (20% del costo totale del progetto)	5.000,00	2.000,00	500,00
Personale attivato per questo progetto	17.000,00	5.000,00	
Spese Generali (60% delle spese del personale strutturato) *	3.000,00	1000,00	500,00
Strumentazioni, attrezzature e prodotti software			
Servizi di consulenza e servizi esterni			
Missioni, partecipazione/organizzazione di Convegni, pubblicazioni	500,00	300,00	1.000,00
Materiale inventariabile, materiale di consumo e altri costi di esercizio direttamente imputabili alle attività di ricerca	500,00		1.200,00
Spese di calcolo ed elaborazione dati			
Totale	26.000,00	8.300,00	3.200,00

* L'importo della voce sarà calcolato forfettariamente nella misura del 60% (sessanta per cento) dell'ammontare dei costi per il personale.

19 – Prospetto finanziario suddiviso per Unità Operative

Voce di spesa	Unità I	Unità II	Unità III	Totale
Costo complessivo	26.000,00	8.300,00	3.200,00	37.500,00

Riepilogo importi progetto

A. L'importo totale del progetto è di: € 37.500,00

(Indicare l'importo totale del progetto)

B. Il totale del cofinanziamento dell'Ente è di: € 7.500,00

(Indicare l'importo complessivo del cofinanziamento)

C. Il totale dei contratti attivati specificatamente per il progetto è di: € 22.000,00

(Indicare l'importo complessivo dei contratti di nuova attivazione)

D. Il contributo RAS per il progetto sarà al massimo di: € 30.000,00

(Indicare l'importo richiesto alla RAS)

Sassari, 13 dicembre 2020

Firmato digitalmente
Prof. Maria Lucia Piga



REPUBBLICA ITALIANA
MINISTERO DELL'INTERNO

CA08952FE

CARTA DI IDENTITÀ / IDENTITY CARD

COMUNE DI / MUNICIPALITY
SASSARI



COGNOME / SURNAME

PIGA

NOME / NAME

MARIA LUCIA

LUOGO E DATA DI NASCITA

PLACE AND DATE OF BIRTH

SASSARI (SS) 18.04.1958

SESSO

F

STATURA

HEIGHT

174

CITTADINANZA

NATIONALITY

ITA

EMISSIONE / ISSUING

01.10.2019

SCADENZA / EXPIRY

18.04.2030

FIRMA DEL TITOLARE

HOLDER'S SIGNATURE

Maria Lucia Piga



