

Lo standard Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane messo a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che, su base volontaria, intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro dei propri lavoratori. È uno standard sviluppato dalla Provincia autonoma di Trento, diffuso a livello nazionale e riconosciuto a livello internazionale, che innesca un ciclo virtuoso di miglioramento continuo e che offre la possibilità di entrare in un network di enti ed aziende che mirano a diventare ambienti di lavoro eccellenti.



Family Audit è marchio registrato e di proprietà della Provincia Autonoma di Trento, che funge da ente di certificazione.

Al termine del triennio 2019 – 2022 di fase attuativa, l'Università Ca' Foscari Venezia ha ottenuto la certificazione Family Audit *Executive* ed ha scelto di proseguire l'iter per un ulteriore triennio di mantenimento. L'Ateneo ha quindi presentato un nuovo **Piano degli obiettivi 2022 – 2025**, con 27 attività per i 6 macro-ambiti di azione previsti per la certificazione, da portare a termine nel corso del triennio

Il piano triennale degli obiettivi 2022-2025 include, in un'ottica di sistema di integrazione, azioni già programmate e inserite nel [Piano Strategico di Ateneo](#), nel [Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan \(GEP\)](#) e nel [Piano Strategico per la parità di genere](#) redatto secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e altre azioni migliorative per il bilanciamento vita - lavoro del Personale di Ateneo.

L'intero percorso è monitorato dalla figura professionale di un Valutatore, professionista accreditato presso la Provincia di Trento ed esterno all'azienda/ente, che verifica la congruità dell'iter con lo standard Family Audit.

Di seguito è proposta una sintesi del Piano aziendale Family Audit Executive.



UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA



**Piano triennale degli Obiettivi
2022- 2025**

Triennio di mantenimento

Versione sintetica

Family Audit *Executive*

AMBITI	CAMPI DI INDAGINE	ATTIVITÀ
6	11	27

MACROAMBITO	CAMPO DI INDAGINE	ATTIVITÀ / OBIETTIVO
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	ORARI E PERMESSI	1 VADEMECUM FAMILY AUDIT
	PROCESSI DI LAVORO	2 IL SIGNIFICATO DEL LAVORO
	PROCESSI DI LAVORO	3 PRESENTAZIONE ESTESA ED IMPLEMENTAZIONE DELLE COMUNITÀ DI CONOSCENZA "ACQUISTI" E "RICERCA"
	PROCESSI DI LAVORO	4 SMART SPORTELLO DI ASCOLTO PER IL PERSONALE
	LUOGHI DI LAVORO	5 EROGAZIONE CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE, A DISTANZA O IN MODALITÀ STREAMING
	LUOGHI DI LAVORO	6 MANTENIMENTO DELLO SMART WORKING PER IL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO
	LUOGHI DI LAVORO	7 MISURE DI SOSTEGNO ALLA MOBILITÀ DEL PERSONALE
CULTURA AZIENDALE / DIVERSITY EQUALITY & INCLUSION MANAGEMENT	COMPETENZA DEL MANAGEMENT	8 INTERVENTO FORMATIVO SULLA LEADERSHIP FEMMINILE E MASCHILE
	COMPETENZA DEL MANAGEMENT	9 LINEE GUIDA PER UN USO DEL LINGUAGGIO RISPETTOSO DELLE DIFFERENZE
	COMPETENZA DEL MANAGEMENT	10 SERVIZIO TUTORATO E DISABILITÀ PER IL PERSONALE
	SVILUPPO DEL PERSONALE	11 AVVIO DI FOCUS GROUP IN TEMA DI GENERAZIONI A CONFRONTO TRA IL PERSONALE DELL'ATENEO
	SVILUPPO DEL PERSONALE	12 GRUPPO DI LAVORO FAMILY AUDIT
	SVILUPPO DEL PERSONALE	13 ONBOARDING PER IL PERSONALE NEOASSUNTO
	SVILUPPO DEL PERSONALE	14 PIANO DELLA FORMAZIONE PER IL PERSONALE

MACROAMBITO	CAMPO DI INDAGINE	ATTIVITÀ / OBIETTIVO	
COMUNICAZIONE	STRUMENTI PER INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	15	AGGIORNAMENTO DELLA PAGINA WEB DEDICATA ALLA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT
	STRUMENTI PER INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	16	AZIONI SUCCESSIVE AGLI ESITI DELLE SURVEY 2022
	STRUMENTI PER INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	17	COMUNICARE LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT EXECUTIVE
	STRUMENTI PER INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	18	EVENTI PER I FIGLI E LE FIGLIE DEL PERSONALE
	STRUMENTI PER INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	19	PARTECIPA CA' FOSCARI
WELFARE AZIENDALE / PEOPLE CARING	CONTRIBUTI FINANZIARI E BENEFIT	20	CONTO WELFARE DI ATENEO
	SERVIZI AL LAVORATORE E AI FAMILIARI	21	BABY ROOM
	SERVIZI AL LAVORATORE E AI FAMILIARI	22	DOPOLAVORO A CA' FOSCARI
	SERVIZI AL LAVORATORE E AI FAMILIARI	23	SPORTELLO DI CONSULENZA FILOSOFICA
	SERVIZI AL LAVORATORE E AI FAMILIARI	24	SUPPORTO ALLA GESTIONE DEI CARICHI DI CURA DEL PERSONALE DOCENTE
WELFARE TERRITORIALE	ORIENTAMENTO DEI SERVIZI NELL'OTTICA DEL BENESSERE DEL TERRITORIO	25	PUBLIC ENGAGEMENT
	RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA	26	SERVIZIO CIVILE A CA' FOSCARI
NUOVE TECNOLOGIE	ORIENTAMENTO AI SERVIZI ICT PER GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI/GESTIONALI E DI WELFARE AZIENDALE	27	FORMAZIONE PER LO SMART WORKING

Attività 001 - Vademecum Family Audit

Descrizione

Aggiornamento periodico del vademecum sulla conciliazione, dando evidenza anche all'istituto della banca della solidarietà e alla procedura per aderire/usufruirne.

Risultati attesi

Acquisizione di maggiore consapevolezza da parte del personale sull'opportunità di usufruire dell'istituto per donare giornate di ferie/ore ai colleghi e alle colleghe che si trovino in uno specifico stato di bisogno.

Attività 002 - Il significato del lavoro

Descrizione

Il Piano di Sviluppo delle competenze per il PTA 2022-2025 prevede, tra le iniziative in programma per il 2023, un intervento formativo dedicato ai Referenti di Settore sul tema del Design Thinking, una metodologia di approccio all'innovazione centrato sulle persone, per la soluzione di problemi lavorativi e organizzativi attraverso una visione estesa e una gestione creativa, utilizzabile in tutti gli ambiti e in tutti i settori.

Il referente di settore, sia dell'amministrazione che dei dipartimenti, è un ruolo che caratterizza il modello organizzativo dell'Ateneo. Ad esso viene attribuito il coordinamento dei processi delle attività.

Risultati attesi

Il corso viene proposto per supportare e guidare ciascun Referente di Settore verso la consapevolezza in merito al proprio ruolo, alle proprie responsabilità e alle proprie potenzialità, anche attraverso la condivisione e lo scambio tra il personale che ricopre questo incarico.

Attività 003 - Presentazione estesa ed implementazione delle Comunità di Conoscenza "Acquisti" e "Ricerca"

Descrizione

Presentazione estesa delle Comunità di Conoscenza (CDC) "Acquisti" e "Ricerca", costituite formalmente nel 2022, quale modalità innovativa di organizzazione del lavoro. Le CDC rappresentano un punto organizzativo di accumulazione e condivisione di conoscenze, esperienze e prassi sulle attività in oggetto, finalizzate ad una crescita complessiva e armonica delle competenze funzionali al sistema acquisti / ricerca di Ateneo.

Risultati attesi

Fare in modo che i meccanismi d'integrazione all'interno dell'organizzazione siano sempre più flessibili e orizzontali, quindi maggiormente efficaci, ed aumentare le competenze specialistiche e l'autonomia operativa del personale che opera su tali processi.

Attività 004 - Smart sportello di ascolto per il Personale

Descrizione

Attivato a luglio 2022, "Smart sportello di ascolto" è un servizio di sportello di ascolto, innovativo e competente per affiancare e supportare il Personale di Ateneo.

Come previsto anche dal Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo ed in attuazione del Piano Strategico di Ateneo, il servizio si configura come uno spazio di ascolto e di sostegno individuale, finalizzato a favorire il benessere delle persone in relazione al contesto

lavorativo e a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici di Ca' Foscari.

Lo sportello è gestito da un professionista psicologo, iscritto all'Ordine degli Psicologi, esterno all'Ateneo. Pertanto sono garantite la riservatezza, la competenza professionale specifica e la neutralità di contesto del servizio.

Lo sportello si svolge – a titolo gratuito – su una piattaforma di video call o attraverso una semplice telefonata, per un massimo di 4 incontri a persona, previa prenotazione direttamente con lo psicologo.

Lo spazio d'ascolto non ha fini terapeutici che, diversamente, necessiterebbero di un setting più articolato e di tempi d'intervento più estesi. È una consulenza breve all'interno della quale non vengono formulate diagnosi né prescritti farmaci.

Risultati attesi

L'Ateneo intende mantenere attivo lo sportello di ascolto psicologico per personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori esperti linguistici (CEL) anche per il 2023, con l'aspettativa che il personale continui ad apprezzare l'iniziativa e a fruirne dei benefici.

Attività 005 - Erogazione corsi di formazione per il personale, a distanza o in modalità streaming

Descrizione

Oltre alle modalità "tradizionali" di erogazione dei corsi di formazione al Personale, è prevista la possibilità di partecipare alle iniziative a distanza o in modalità streaming

Risultati attesi

Mantenimento, ove possibile, della possibilità di erogare la formazione al personale da remoto o in modalità streaming anche nell'ottica della conciliazione vita-lavoro.

Attività 006 - Mantenimento dello smart working per il Personale Dirigente e Tecnico Amministrativo

Descrizione

Mantenimento dello sw per i/le dipendenti (PTA), tramite stipula di contratto individuale - tenuto conto delle indicazioni del nuovo CCNL e in attuazione di quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e nel Gender Equality Plan (GEP)/Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo. I documenti sono reperibili alla pagina

<https://www.unive.it/pag/10745/>

Risultati attesi

Mantenimento dello sw per il personale tecnico amministrativo, che svolge attività lavorabili da remoto, tramite stipula di contratto individuale applicando la soglia massima del 49%.

Attività 007 - Misure di sostegno alla mobilità del personale

Descrizione

L'Ateneo intende adottare un piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) riferito alla mobilità del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale in linea con le indicazioni del Mobility Manager di Area del Comune di Venezia

Le linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-

Lavoro (PSCL) pubblicate nel Decreto Interministeriale n. 179 del 12/5/2021, prevedono la rilevazione mediante questionario di una serie di informazioni relative, tra l'altro, al percorso svolto dai dipendenti per recarsi al lavoro e alle loro abitudini in materia di mezzi utilizzati.

Risultati attesi

Analisi del fabbisogno espresso dal personale (compreso il personale docente e ricercatore) riguardante gli spostamenti casa-lavoro con il questionario relativo, somministrato per la redazione del Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)

Attività 008 - Intervento formativo sulla leadership femminile e maschile

Descrizione

Organizzazione e erogazione di un intervento formativo ~~formative~~ sulle caratteristiche della leadership al femminile e al maschile, anche per il personale docente e ricercatore

Risultati attesi

Aiutare il personale a promuovere la propria leadership e sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro.

In particolare, sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e promuovere la leadership femminile nella ricerca.

Attività 009 - Linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze

Descrizione

Le linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze si collocano nell'ambito di attuazione del Piano di uguaglianza di genere (GEP) dell'Università Ca' Foscari Venezia, adottato nel 2022.

L'obiettivo di queste linee guida è, da un lato, aggiornare i materiali, i documenti, le pagine web dell'Ateneo; dall'altro, sensibilizzare sull'importanza di una riflessione più consapevole sul nostro uso del linguaggio.

Le linee guida stabiliscono alcuni principi generali e forniscono alcuni esempi pratici per aiutare in un itinerario di crescita che ogni persona della comunità cafoscarina è chiamata a percorrere.

Risultati attesi

Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo.

Aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo.

Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida

Attività 010 - Servizio tutorato disabilità per il personale

Descrizione

Al fine di favorire l'inclusione e il supporto al personale disabile, analogamente a quanto messo in atto per gli studenti con disabilità e DSA, l'Ateneo si impegna a valutare la possibilità di estendere il servizio tutor disabilità al Personale tecnico amministrativo, CEL, docente e ricercatore.

Risultati attesi

Effettuare un'analisi contestuale per valutare la fattibilità dal punto di vista normativo ed organizzativo.

Attività 011 - Avvio di Focus Group in tema di Generazioni a confronto tra il Personale dell'Ateneo

Descrizione

Nel 2022 l'Ateneo ha avviato un percorso di ascolto, somministrando al Personale Tecnico-Amministrativo due survey, rispettivamente su «Clima e benessere» e «Diversity, Equality & Inclusion» (v. piano aziendale FA fase attuativa, 3°anno). Tematiche importanti nello sviluppo del benessere organizzativo e personale.

I risultati delle indagini restituiscono una fotografia della nostra organizzazione con le sue peculiarità e le sue caratteristiche, sia positive che da migliorare.

Si è quindi scelto di approfondire alcuni di questi aspetti, i più significativi, tra cui l'aspetto intergenerazionale che sta caratterizzando Ca' Foscari a seguito dell'alto turnover di questi ultimi due anni, con il supporto di un team esterno.

Per farlo, verrà utilizzata la metodologia dei focus group: una discussione tra un piccologruppo di persone - alla presenza di uno o più moderatori - sull'argomento che verrà esplorato più nel dettaglio.

Risultati attesi

A seguito di quanto emergerà dai focus group, verranno progettate e realizzate azioni per favorire lo scambio generazionale tra i lavoratori e le lavoratrici.

Attività 012 - Gruppo di lavoro Family Audit

Descrizione

Gruppo di lavoro Family Audit - formalizzazione del GdL per il triennio di mantenimento della certificazione FA EXE: integrazione/sostituzione con nuovi componenti e rinnovo lavori.

Risultati attesi

Formalizzazione del GdL e avvio dei lavori del gruppo, con successivi incontri periodici per monitorare lo stato di avanzamento delle attività inserite nel piano aziendale FA Executive per il triennio di mantenimento, per evidenziarne criticità e nuove opportunità di azione.

Attività 013 - Onboarding per il personale neoassunto

Descrizione

Negli ultimi anni, le politiche occupazionali dell'Ateneo unite ad un forte turnover del personale, hanno portato ad un numero di assunzioni crescente con il conseguente innesto di neoassunti tra il personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico, che si ritiene di dover accompagnare in particolare nelle prime fasi di inserimento al nuovo lavoro. Per questo, la Direzione Generale e l'Area Risorse Umane stanno mettendo a punto un'intervento di onboarding, da poter reiterare periodicamente, per supportare i neoassunti fornendo loro le informazioni di base sull'organizzazione e i servizi a loro disposizione.

Risultati attesi

Adozione di un piano di onboarding e predisposizione di un toolkit per neoassunti -progettazione ed avvio sperimentazione.

Attività 014 - Piano della formazione per il personale

Descrizione

Inserimento nel piano formativo per il personale di iniziative di formazione trasversale e specifica, erogata in presenza o da remoto, o in modalità asincrona al fine di consentirne la fruizione in qualsiasi momento, relative (a titolo di esempio, elenco non esaustivo): alla digitalizzazione, alle tecniche di negoziazione, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alla sicurezza informatica e alle soft skills.

È compresa in particolare la formazione prevista dalla Direttiva del Ministro della PA (cd "Direttiva Zangrillo") del 24.03.2023: la direttiva prevede che entro il 30 settembre 2023 le amministrazioni abbiano completato l'assessment e iniziato la formazione ad almeno il 30% del personale, e poi il 55% entro il 2024 e almeno il 75% entro il 2025. Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della Funzione Pubblica anche avvalendosi della SNA e di FormezPA. Secondo la direttiva, inoltre, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

Risultati attesi

Erogare la formazione prevista nel piano di sviluppo delle competenze del PTA inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 rispettando le indicazioni della Direttiva Zangrillo, affinché le competenze del personale siano sempre aggiornate e potenziate in funzione dell'evoluzione organizzativa.

Attività 034 - Aggiornamento della pagina web dedicata alla certificazione Family Audit

Descrizione

La pagina web del sito di Ateneo dedicata al Family Audit e alla conciliazione vita-lavoro <https://www.unive.it/pag/11326> fornisce al personale tutte le informazioni sulla Certificazione, sulle azioni che l'Ateneo mette in campo per migliorare la vita lavorativa del personale, sulle opportunità e convenzioni attive a Ca' Foscari.

A seguito dell'ottenimento della Certificazione FA Executive e della predisposizione e attuazione del nuovo piano aziendale riferito al triennio di mantenimento, la pagina necessita di essere aggiornata, così come il vademecum per la conciliazione in esso pubblicato (ad es: nella versione precedente, lo smart working era presentato come un'azione attuata in via sperimentale; con la pandemia del 2020 e successivamente, la modalità di lavoro agile è stata regolamentata e rientra tra le diverse modalità lavorative a disposizione del PTA dell'Ateneo).

Risultati attesi

Aggiornamento della pagina web dedicata alla certificazione Family Audit

Attività 035 - Azioni successive agli esiti delle Survey 2022

Descrizione

Azioni successive agli esiti della survey su Clima e Benessere e DE&I somministrate nel corso del 2022

Risultati attesi

1. Avvio richiesta e ottenimento certificazione di genere UNI/PDR 125:2022 (azione prevista nel GEP e collegata alle variabili del benessere organizzativo)

2. Nuova somministrazione, al termine del triennio, della survey sul benessere, valutazione per l'estensione al personale docente dell'indagine stessa
3. Survey ad hoc dedicata alla certificazione FA: rilevazione del gradimento di fine triennio

Attività 017 - Comunicare la Certificazione Family Audit Executive

Descrizione

Comunicare periodicamente a tutto il personale le iniziative che rientrano nell'ambito della Certificazione FA Executive, anche citando la certificazione nelle mail al personale e nelle iniziative sulla conciliazione vita-lavoro.

Diffusione periodica al personale interno di iniziative collegate alla certificazione FA

Risultati attesi

Acquisizione da parte del personale di una sempre maggiore consapevolezza delle politiche per la conciliazione messe in atto a Ca' Foscari e delle opportunità a disposizione del personale e della comunità cafoscarina.

Attività 018 - Eventi per i figli e le figlie del personale

Descrizione

Tra le iniziative Family Audit finalizzate a sostenere politiche di conciliazione vita-lavoro in grado di rispondere alle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie, Ca' Foscari intende proseguire l'impegno per coinvolgere i figli del personale in attività organizzate presso l'Ateneo, che nelle edizioni precedenti hanno riscontrato un ottimo successo.

Risultati attesi

Organizzazione di Bimbe e Bimbi in Ateneo (evento annuale) presso il campus scientifico di Via Torino, con la collaborazione dei colleghi e delle colleghe del Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica e del Dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi.

Apertura eventi alle famiglie del personale (es: laboratori per i figli, C'arte Lab e sim.in occasione di mostre o altri eventi ospitati dall'Ateneo)

Attività 019 - Partecipa Ca' Foscari

Descrizione

"Partecipa Ca' Foscari" <https://partecipa.unive.it/> è una nuova piattaforma online dedicata a raccogliere suggerimenti e idee da parte della comunità cafoscarina, per migliorare il benessere delle persone e la tutela dell'ambiente.

Si accede attraverso le credenziali del proprio account unive, e da lì ogni componente dell'Ateneo - docenti, personale tecnico-amministrativo, studentesse e studenti - può fare proposte per migliorare le sedi universitarie, sviluppare gli spazi pubblici, coinvolgere la cittadinanza su tematiche quali lo sviluppo sostenibile, la cultura, la salute e il benessere, la solidarietà, lo sport.

I processi partecipativi attualmente pubblicati e disponibili sono: Spazi di Ateneo, Servizi in Ateneo, Lavorare e studiare a Ca' Foscari.

Ulteriori informazioni su Partecipa Ca' Foscari sono disponibili alla pagina web di Ca' Foscari Sostenibile dedicata alla piattaforma <https://www.unive.it/pag/48424/>

Risultati attesi

Attivazione, gestione e manutenzione della piattaforma individuata quale strumento per la gestione dei processi partecipativi a vario titolo.

Attività 020 - Conto Welfare di Ateneo

Descrizione

Mantenimento del piano di assistenza sanitaria integrativa dell'Ateneo (PASI), attivo da aprile 2018.

I beneficiari potranno usufruire di prestazioni sanitarie che interessano molteplici ambiti di intervento, quali ad esempio il rimborso del 100% di tutti i ticket, l'alta diagnostica e visite specialistiche private, prestazioni odontoiatriche o ortodontiche, trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di malattia o infortunio, diaria nel caso di interventi chirurgici, pacchetto pediatrico.

Consolidamento del Conto Welfare di Ateneo, un portafoglio virtuale che il personale può utilizzare per accedere secondo le proprie esigenze ad un'ampia gamma di beni e servizi utili per tutta famiglia, completamente detassati: dall'abbonamento dei trasporti pubblici locali, all'istruzione dei figli, dai check up medici fino alla palestra, al cinema ai viaggi. La gestione del servizio è affidata ad un provider esterno che ha messo a disposizione un sitoweb attraverso il quale il dipendente può acquistare o chiedere il rimborso per beni e servizi. Il sistema permette di visualizzare in maniera semplice e diretta qual è l'importo assegnato al dipendente e quanto si è speso per le diverse categorie di servizi ammesse. Attraverso il fornitore della piattaforma si accede inoltre ad una community di acquisto molto vasta per al quale sono previste una serie di convenzioni e scontistica importante accessibile su tutto il territorio nazionale. A tale misura hanno accesso anche tutto il personale docente, compresi i non strutturati (assegnisti, borsisti, co.co.co)

Risultati attesi

Dato l'ampio riscontro da parte dei beneficiari nel corso dei primi anni di attivazione del servizio, Ca' Foscari ha scelto di rinnovare i benefit riservati ai propri dipendenti, sia per quanto riguarda il PASI sia per il conto Welfare.

Attività 021 - Baby Room

Descrizione

Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede Malcanton-Marcorà aperto anche alla cittadinanza.

L'iniziativa, promossa congiuntamente dal Dipartimento di Studi Umanistici e dal Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali, intende contribuire ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di studio, di ricerca o di lavoro.

La Baby Room è a disposizione di docenti, studenti e studentesse, personale tecnico amministrativo, dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti e chi, anche semplicemente di passaggio, possa averne bisogno. Un'opportunità per ampliare i servizi offerti ai membri della comunità cafoscarina e rinsaldare il legame dell'ateneo con il territorio.

Risultati attesi

Apertura della Baby Room, aperta alla comunità cafoscarina e alla cittadinanza, entro la fine del 2023.

Attività 022 - Dopolavoro a Ca' Foscari

Descrizione

Il Circolo Ricreativo Culturale (CRC) Ca' Foscari organizza iniziative culturali, ricreative e turistiche per favorire la socializzazione e un impegno proficuo del tempo libero.

Il Circolo offre la possibilità di partecipare a gare ed eventi sportivi in molteplici discipline, come l'atletica leggera, il calcio, il ciclismo, l'escursionismo, la voga e il canottaggio, il nuoto, lo sci, il tennis, le bocce e il bowling. Organizza inoltre corsi per praticare nuovi sport e imparare nuove abilità.

L'Amministrazione e il CRC hanno sottoscritto ad aprile 2018 una convenzione della durata di 6 anni tramite la quale l'Amministrazione assegna annualmente un contributo economico al C.R.C. rapportato al programma

annuale di attività e quantificato dall'Università in base alle disponibilità finanziarie previste nel Bilancio di Ateneo.

Risultati attesi

Rinnovo della convenzione per contribuzione economica dell'amministrazione per le attività del CRC, da rendicontare alla fine di ogni anno (scade a aprile 2024).

Attività 023 - Sportello di consulenza filosofica

Descrizione

Nel corso del 2023 prosegue l'impegno dell'Ateneo a supporto del proprio personale, con lo sportello di consulenza filosofica.

Lo sportello di consulenza filosofica mira ad arricchire la consapevolezza culturale intorno alle tante domande che possono sorgere sotto il profilo etico-esistenziale. Più in particolare, come peraltro previsto dal GEP e in attuazione del Piano Strategico di Ateneo, il servizio ha tra i suoi scopi anche quello di una sensibilizzazione intorno a tutte le delicate questioni legate all'asimmetria di genere, in modo da poter sviluppare comportamenti attenti e aperti alle diversità, attraverso cambiamenti istituzionali e culturali.

Il servizio ha origine dal Master in Consulenza Filosofica – COFIL di Ca' Foscari Challenge School e si svolgerà – a titolo gratuito – in presenza o su una piattaforma di video call.

Risultati attesi

Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica

Attività 024 - Supporto alla gestione dei carichi di cura del Personale Docente

Descrizione

Garantire equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare per genitori e prestatori di assistenza consente di aiutare i lavoratori e le lavoratrici a conciliare l'attività lavorativa e la vita privata, promuovendo flessibilità nella gestione dei carichi lavorativi e di cura.

Per il personale tecnico amministrativo sono presenti numerose opportunità volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, ora l'impegno dell'Ateneo si estende alla valutazione delle possibilità di favorire la conciliazione anche per il personale docente e ricercatore. È pertanto in programma la realizzazione di uno studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente e ricercatore.

Risultati attesi

Rafforzamento delle misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro a

favore del personale docente e ricercatore a seguito dell'analisi di fattibilità

Attività 025 - Public Engagement

Descrizione

Con Public Engagement <https://www.unive.it/pag/15813/> si intendono una serie di iniziative con cui l'Università Ca' Foscari Venezia vuole condividere formazione e ricerca accademica anche con tutti coloro che non hanno con l'università alcuna relazione di studio o lavoro; sono per questo da considerarsi come impegno pubblico.

L'impegno di Ca' Foscari nella promozione di iniziative di divulgazione anche ai "non addetti ai lavori" è costante e crescente, in collaborazione con altri enti pubblici ed aziende private del territorio, in coerenza con la Terza Missione dell'Ateneo per la promozione della didattica e dei risultati della ricerca nel territorio.

Risultati attesi

Aumento delle iniziative proposte e partecipazione crescente da parte della cittadinanza e degli esterni alla comunità cafoscarina.

Attività 026 - Servizio Civile a Ca' Foscari

Descrizione

Il Servizio Civile Universale (SCU) offre a tutti i giovani tra i 18 e i 28 anni la possibilità di collaborare per 12 mesi allo sviluppo di attività culturali, ambientali, sociali e di cooperazione internazionale.

Ha una forte valenza educativa e formativa: è un'occasione di crescita personale, un'opportunità di educazione alla cittadinanza attiva e un'esperienza qualificante e spendibile nel corso della vita lavorativa.

I settori di intervento in cui è possibile prestare il servizio civile a Ca' Foscari sono:

- patrimonio storico, artistico e culturale;
- educazione e promozione culturale.

Tutti i dettagli sul Servizio Civile Universale a Ca' Foscari sono disponibili sulla pagina del sito di Ateneo dedicata: <https://www.unive.it/serviziocivile>

Risultati attesi

Dal 2022 l'Ateneo ha valorizzato il Servizio Civile Universale attraverso l'approvazione di misure che rendono i progetti di Ca' Foscari più competitivi e mediante l'avvio di collaborazioni con altri Enti. Inoltre, le Strutture di Ateneo impegnate in progetti SCU sono aumentate, così come è aumentato il numero di volontari richiesti. L'Ateneo intende perseguire tali risultati, rafforzando il confronto e il dialogo con altre realtà, in un'ottica di potenziamento della Terza Missione.

Attività 027 - Formazione per lo smart working

Descrizione

La misura, legata in particolare al percorso formativo "Smart Working e Gestione di Google Workspace", avviata nel 2021 e di cui è stato dato conto nel piano aziendale del triennio di fase attuativa, ha visto coinvolto il personale tecnico amministrativo e ha riscosso un ottimo successo, come risulta dai questionari di gradimento somministrati al termine delle iniziative di formazione, e ha avuto un impatto positivo sull'utilizzo delle app di Google.

Si è pertanto stabilito di proseguire con il percorso formativo online per il PTA, in modo da

coinvolgere anche i neoassunti e chi non aveva preso parte alle edizioni precedenti.

Risultati attesi

Coinvolgimento dei neoassunti e del personale che non aveva partecipato alle edizioni precedenti.