

verbale n. 8
27 luglio 2022

Oggi, alle ore 10.30 è stato convocato il consiglio di amministrazione con nota del 20 luglio 2022, prot. n. 50904 tit. II/cl.7/fasc. 1.8 anno 2022, ai sensi dell'articolo 3 del regolamento generale di ateneo.

Sono presenti i sottoelencati signori, componenti il consiglio di amministrazione dell'Università Iuav di Venezia:

Nominativo	Ruolo	P	A	Ag
Benno Albrecht	Rettore	X		
Gabriella Chiellino	Componente esterna			X
Nohad Haj Salih	Componente <i>esterno</i>			X
Alessandro Marcello	Componente esterno / <i>in collegamento audio-video</i>	X		
Susanna Scarpa	Rappresentante interna del personale tecnico e amministrativo	X		
Lucrezia Ludovici	Rappresentante degli studenti	X		

legenda: (P - Presente) - (A - Assente) - (Ag - Assente giustificato)

Presiede il rettore, prof. Benno Albrecht, che verificata la validità della seduta la dichiara aperta alle ore **10.35**.

Esercita le funzioni di segretario verbalizzante il direttore generale, dott. Alberto Domenicali.

Partecipa il dott. Alberto Rigoni, presidente del collegio dei revisori dei conti per il triennio 2019/2022.

Partecipano inoltre alla seduta:

la dott.ssa **Monica Gallina**, responsabile della divisione risorse umane e organizzazione, per relazionare in merito alle nuove disposizioni in materia di reclutamento del personale della ricerca delle università nell'ambito delle **comunicazioni** e ai punti **4a)** e **11c)**;

il dott. **Corrado Angeletti**, dirigente dell'area finanza e risorse umane, per relazionare in merito al punto **4a)**;

il dott. **Pietro Marigonda**, responsabile del servizio controllo di gestione e attività ispettive per relazionare in merito al punto **5a)** dell'ordine del giorno;

la dott.ssa **Enrica Pillon**, coordinatrice, con la dott.ssa Maela Bortoluzzi, del gruppo di lavoro per la redazione del Piano per l'uguaglianza di genere o Gender Equality Plan (GEP) e delle sue attività per relazionare in merito al punto **5b)** dell'ordine del giorno.

Il consiglio di amministrazione è stato convocato con il seguente **ordine del giorno**:

- 1. Comunicazioni del presidente**
- 2. Verbale della seduta del 29 giugno 2022: presa d'atto**
- 3. Ratifica decreti rettorali**
- 4. Statuto, regolamenti, elezioni e nomine**

a) regolamento per la disciplina di procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali di collaborazione di natura autonoma: modifiche

- 5. Piani, programmazione e strategie di ateneo**

a) piano strategico Iuav: stato di avanzamento

b) piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia: approvazione

- 11. Personale**

CLICCARE SUGLI ARGOMENTI
ALL'ORDINE DEL GIORNO
PER VISUALIZZARE LA
DELIBERA CORRISPONDENTE

- a) chiamata di un ricercatore ex articolo 24 comma 3 lettera a) della legge 30 dicembre 2010 n. 240, su fondi di ricerca, settore concorsuale 09/C2, ssd ING-IND/11
- b) avvio procedura valutativa per chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia di un ricercatore a tempo determinato di tipologia b), ai sensi dell'articolo 24 comma 5 della legge 30 dicembre 2010 n. 240
- c) definizione nuove fasce di posizione e risultato per il personale dirigente

12. Relazioni internazionali

- a) protocollo di intesa con Afterall Research Center della University of the Arts di Londra

13. Contratti, convenzioni e protocolli d'intesa

- a) contratto editoriale con Il Poligrafo casa editrice per un volume su Giancarlo De Carlo
- b) protocollo di intesa con l'Università degli Studi di Trieste
- c) protocollo di intesa con Regione del Veneto, Associazione Nazionale Costruttori Edili - ANCE Veneto, Associazione Nazionale Produttori Aggregati Riciclati - ANPAR, Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto – ARPAV, Assindustria Veneto Centro, Legambiente Veneto e Università degli studi di Padova
- d) donazione del fondo bibliografico Franco Giacometti.

TORNA ALL'ODG

1. Comunicazioni del presidente

Il presidente ritiene opportuno aggiornare il consiglio di amministrazione in merito ai seguenti argomenti di cui il consiglio stesso prende atto:

- la studentessa **Francesca Zampini** è stata **nominata** quale **rappresentante degli studenti nel gruppo di gestione dell'assicurazione della qualità per il corso di laurea magistrale in design del prodotto e della comunicazione visiva**.

Tale nomina decorre dalla data del presente provvedimento e si conclude alla scadenza del mandato del senato degli studenti così come disposto all'articolo 3, comma 1, del decreto rettorale 12 maggio 2021 n. 223

(decreto rettorale 7 luglio 2022 n. 391);

- il prof. **Silvio Nocera**, professore ordinario del settore scientifico-disciplinare Icar 05 Trasporti è stato **nominato** quale **rappresentante dell'Università Iuav di Venezia nell'assemblea dei consorziati di Consorzio nazionale interuniversitario per i trasporti e la logistica – Nitel**

(decreto rettorale 7 luglio 2022 n. 394);

- con nota dell'8 luglio 2022 prot n. 9303, la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, ha comunicato che è stato pubblicato il testo della **legge 29 giugno 2022 n. 79**, di conversione del decreto-legge 30 aprile 2022 n. 36, contenente "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

L'articolo 14 del decreto, come modificato in sede di conversione, prevede, ai commi da 6-septies a 6-vicies semel, nonché al comma 6-vicies ter, **disposizioni in materia di reclutamento del personale della ricerca delle università, intervenendo sul segmento del pre-ruolo universitario successivo al conseguimento del dottorato di ricerca**. L'intervento legislativo ha inciso sulla legge 30 dicembre 2010, n. 240, introducendo, tra l'altro, i gruppi scientifico disciplinari, l'istituto del contratto di ricerca, la figura del tecnologo a tempo indeterminato e riformando la figura del ricercatore a tempo determinato, con particolare riferimento al relativo meccanismo di tenure-track.

Il comma 6-bis dell'articolo 14 del decreto-legge n. 36 del 2022, come modificato dalla legge di conversione 79/2022, nel riscrivere integralmente l'articolo 15 della legge n. 240/2010, introduce i **gruppi scientifico-disciplinari**, le cui funzioni sono indicate al nuovo comma 2 dell'articolo 15. La piena operatività della nuova disciplina si determinerà al momento della concreta individuazione dei gruppi scientifico-disciplinari e della definizione della loro declaratoria, da attuarsi con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, su proposta del Consiglio universitario nazionale (CUN), entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge. Nelle more dell'adozione del citato decreto del Ministro, si prevede la continuità di applicazione della disciplina previgente, con i conseguenti riferimenti ai settori e ai macrosettori concorsuali, nonché delle pregresse funzioni dei settori scientifico disciplinari. Si assicura, inoltre, la piena continuità delle procedure dell'Abilitazione Scientifica Nazionale ora in corso, sulla base delle commissioni già nominate e per l'intero arco temporale della loro operatività.

Con il comma 6-septies, che ha riscritto integralmente l'articolo 22 della legge n. 240 del 2010, si è introdotta la nuova figura dei **contratti di ricerca**.

I contratti di ricerca hanno durata biennale. Qualora afferiscano a progetti di ricerca di

carattere nazionale, europeo ed internazionale la durata dei contratti di ricerca può essere estesa di un ulteriore anno, conducendo così a una complessiva durata triennale. In ogni caso, i singoli contratti possono essere rinnovati una sola volta per ulteriori due anni e il tempo massimo per il quale si può essere titolari di contratti di ricerca, anche presso istituzioni diverse, non può superare i cinque anni. Ai sensi del nuovo comma 4 dell'articolo 22 si prevede che possono essere destinatari di tali contratti esclusivamente coloro che sono in possesso o che stanno comunque conseguendo il titolo di dottore di ricerca.

Si evidenzia la chiara differenza tra il nuovo istituto, che si colloca dopo il dottorato di ricerca, e quello degli assegni di ricerca, per i quali la scelta in ordine alla necessità del possesso del titolo del dottorato di ricerca era rimessa ai singoli atenei.

Il contratto di ricerca rappresenta, tuttavia, un passaggio soltanto eventuale nel pre-ruolo universitario e deve essere esclusivamente inteso come legato alla realizzazione di specifici progetti di ricerca. Sotto questo aspetto, dunque, il contratto di ricerca sostituisce funzionalmente la figura del ricercatore a tempo determinato di tipo a), anche perché diviene strumento di utilizzo delle risorse del PNRR, per le quali non è possibile sostenere costi di personale tenured o in tenure-track. La piena operatività della nuova figura dei contratti di ricerca resta però al momento condizionata alla definizione dei relativi aspetti stipendiali che la legge assegna alla contrattazione collettiva, con la precisazione che il trattamento economico non possa essere inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito. La spesa complessiva per l'attribuzione dei contratti non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca, come risultante dai bilanci approvati. Tale limite si riferisce alla spesa media sostenuta con fondi interni degli atenei, con esclusione, quindi, delle risorse esterne (tra le quali, in particolare, quelle provenienti da progetti di ricerca finanziati, in tutto o in parte, da soggetti esterni), con le quali i contratti di ricerca potranno essere finanziati senza limitazioni.

Con il comma 6-decies vengono apportate rilevanti modifiche all'articolo 24 della legge n. 240 del 2010, attraverso la eliminazione della figura del ricercatore di tipo a) e la ridefinizione della figura del **ricercatore a tempo determinato in tenure-track**.

Il nuovo contratto di ricercatore a tempo determinato ha una durata complessiva di sei anni e non è rinnovabile. È, inoltre, previsto un nuovo meccanismo di tenure-track, secondo il quale, a partire dalla conclusione del terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto, l'università valuta per la chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia il titolare del contratto che abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, su istanza dello stesso.

Le modifiche introdotte, tenuto anche conto dell'abrogazione della figura del ricercatore a tempo determinato di tipo a), si innestano sostanzialmente sulla disciplina del ricercatore a tempo determinato di tipo b) e tutte le disposizioni, contenute in altri provvedimenti legislativi o in pregressi provvedimenti che rimandano a quest'ultima figura dovranno ora intendersi, in quanto compatibili, come riferite alla nuova figura del ricercatore a tempo determinato, anche in relazione alla disciplina dei punti organico (in relazione alla quale, i nuovi ricercatori a tempo determinato, come i precedenti di tipo b), saranno considerati per un valore di 0,5).

L'inserimento di tutte queste innovazioni nel diritto vigente è accompagnato da una serie di **disposizioni transitorie** (contenute tra i commi 6-terdecies e 6-undecies) volte a realizzare un raccordo armonico tra "vecchio" e "nuovo" regime.

Il comma 6-terdecies stabilisce le **modalità transitorie relative alle procedure per il reclutamento dei ricercatori di tipo b)**, che prevedono in particolare:

- a) la possibilità di indizione di procedure per tutto il periodo di operatività dei piani straordinari in essere, secondo le tempistiche e le programmazioni ivi previste;
- b) la possibilità di indizione di procedure, anche al di fuori dei piani straordinari, entro i dodici mesi dall'entrata in vigore della legge;
- c) la possibilità che, nell'ambito dei piani straordinari in corso di svolgimento, gli atenei possano indire anche procedure per la nuova figura di ricercatore a tempo determinato in tenure-track;
- d) in ogni caso alle procedure indette per le figure da ricercatore a tempo determinato di tipo b), come pure per i ricercatori attualmente in servizio, continua ad applicarsi l'intera disciplina ad esse riferite sulla base del testo previgente della legge n. 240/2010.

Il comma 6-quaterdecies detta, invece, la **disciplina transitoria per gli assegni di ricerca** in relazione ai quali, per i 180 giorni seguenti all'entrata in vigore della legge n.

79, si rende ancora possibile l'indizione di procedure per il conferimento degli stessi in presenza di due condizioni alternative tra loro: che le relative risorse siano state già programmate alla data di entrata in vigore della presente legge, ovvero che le stesse vengano deliberate dagli organi di governo dell'ateneo entro il predetto termine di 180 giorni dall'entrata in vigore delle presenti disposizioni.

Il comma 6-quinquiesdecies definisce la **disciplina transitoria per le procedure di reclutamento dei ricercatori a tempo determinato di tipo a)**, che è stata improntata alla massima flessibilità, tenuto conto della molteplicità di misure previste nel PNRR. In particolare si rende possibile per i 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge n. 79 del 2022:

- a) indire, a valere sulle risorse del PNRR e in attuazione delle misure del medesimo Piano, procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a), ovvero, non appena pienamente operativo in esito alla definizione del relativo importo nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale in corso, per contratti di ricerca ai sensi del "nuovo" articolo 22 della legge n. 240 del 2010;
- b) indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) in attuazione di misure previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027, e comunque in coerenza con le tematiche ad esso riferibili, con possibilità di utilizzare l'intero novero delle fonti di finanziamento rientranti nella cornice di tale Programma, inclusive delle risorse interne ai bilanci di ateneo o comunque provenienti da soggetti esterni, ovvero dei fondi di diretta competenza MUR, nonché dei fondi strutturali e di investimento europei, dei fondi nazionali destinati alla politica di coesione, dei programmi europei a gestione diretta (inclusi i programmi Horizon Europe, Erasmus+, etc.) e dei fondi per il finanziamento degli investimenti e per lo sviluppo infrastrutturale del Paese – settore ricerca.

Con i commi 6-septiesdecies e 6-duodevicesies si introducono **disposizioni transitorie rivolte al supporto del transito, nel nuovo regime, dei giovani ricercatori che avevano già intrapreso il proprio percorso di ricerca sulla base del vecchio disposto della legge n. 240 del 2010.**

Da ultimo, si segnala, al comma 6-vicies, l'introduzione, con l'articolo 24-ter in seno alla legge n. 240 del 2010, della figura del **tecnologo a tempo indeterminato**, attraverso la quale si intende abilitare le università ad assumere personale di elevata professionalità, al fine di agevolare il raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Investimento 6 della Missione 1, Componente 2, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La piena operatività dell'istituto conseguirà all'esito della contrattazione collettiva nazionale alla quale, a differenza di quanto previsto per i contratti di ricerca, è demandata la disciplina dell'intero rapporto di lavoro, compresa la definizione del trattamento economico. In ogni caso, compete a un decreto del Ministro dell'università e della ricerca la definizione dei requisiti e dei titoli, nonché delle modalità delle procedure concorsuali per le assunzioni di tale personale;

- il senato accademico nella seduta del 20 luglio 2022 ha preso favorevolmente atto della **relazione sull'attività svolta dal direttore generale per l'anno 2021.**

Tale relazione sarà sottoposta all'attenzione del nucleo di valutazione e del consiglio di amministrazione nelle prossime sedute utili come previsto dallo statuto.

Ricorda inoltre che il consiglio di amministrazione è chiamato a deliberare in merito alla valutazione dei risultati del direttore generale che, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance Iuav, viene fatta utilizzando quattro parametri: conseguimento degli obiettivi gestionali, risultati complessivi di ateneo, soddisfazione degli stakeholders e comportamenti attesi. Tali parametri sono misurati con indicatori e pesati in base alla loro importanza relativa. Tra gli indicatori necessari, quello utilizzato dal MUR per Programmazione triennale del Personale (PROPER) al momento attuale non è stato ancora pubblicato per il 2021, per cui si rinvia al mese di settembre ogni deliberazione in merito.

Sui seguenti argomenti iscritti all'ordine del giorno:

2. Verbale della seduta del 29 giugno 2022: presa d'atto (rif. delibera n. 157 Cda/2022/affari istituzionali)

prende unanimemente atto del verbale della seduta del 29 giugno 2022

3. Ratifica decreti rettorali (rif. delibera n. 158 Cda/2022/affari istituzionali)
delibera all'unanimità di ratificare i decreti rettorali presentati

4. Statuto, regolamenti, elezioni e nomine

a) regolamento per la disciplina di procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali di collaborazione di natura autonoma: modifiche (rif. delibera n. 159 Cda/2022/area finanza e risorse umane – allegati: 1)

delibera all'unanimità di approvare le modifiche al regolamento in oggetto così come descritte nelle premesse della delibera di riferimento.

Nel corso della discussione interviene il presidente del collegio dei revisori dei conti dott.

Alberto Rigoni, il quale ritiene che il tema degli incarichi esterni sia abbastanza delicato in quanto può generare, in astratto, una responsabilità amministrativa. Trova corretto che venga introdotto nel regolamento di procedere con una ricognizione interna per accertare l'impossibilità oggettiva di far fronte alla richiesta con il personale in servizio a tempo indeterminato e pieno. A tale riguardo suggerisce che, nella parte preliminare dell'atto, sia ben specificato che tale ricognizione è stata effettivamente svolta. È molto importante inoltre che le la ricognizione interna e il conferimento esterno, in caso di esito negativo della ricognizione stessa, siano temporalmente e concettualmente distinti

5. Piani, programmazione e strategie di ateneo

a) piano strategico luav: stato di avanzamento (rif. delibera n. 160 Cda/2022/divisione affari istituzionali e governance – allegati: 2)

prende unanimemente atto del percorso sin qui intrapreso per la definizione del Piano strategico luav 2022/2027 e dei contenuti specifici del documento strategico di ateneo allegato alla delibera di riferimento di cui costituisce parte integrante.

In apertura di discussione prende la parola il direttore generale, dott. **Alberto**

Domenicali, il quale informa il consiglio di amministrazione che i lavori per la definizione del Piano strategico luav 2022/2027 stanno proseguendo secondo i termini che ci si era dati.

Si è infatti chiusa la prima fase, che prevedeva la raccolta di contributi della comunità luav attraverso tavoli di lavoro aperti alla partecipazione di docenti e ricercatori, personale tecnico e amministrativo, studenti su temi specifici che sono espressione delle missioni del programma elettorale del rettore "Progetto luav 2021–2027". Delle varie discussioni ai singoli panel è stata fatta una restituzione immediata in sessioni plenarie e di tutti gli incontri sono stati redatti singoli report che sono stati condivisi con tutta la comunità mediante pubblicazione nella pagina dedicata del portale di ateneo.

Contestualmente è stata aperta la seconda fase di consultazione con la richiesta del contributo del dipartimento, del CUG, del senato degli studenti e del presidio di qualità entro il prossimo 12 settembre per garantire l'approvazione del documento strategico nel mese di novembre.

Rinviano per i contenuti alla delibera di riferimento, cede la parola al dott. Pietro Marigonda responsabile del servizio controllo di gestione e attività ispettiva per illustrare nello specifico i prossimi passaggi e le prossime tappe.

Prende pertanto la parola il dott. **Pietro Marigonda** il quale informa che la predisposizione dell'ulteriore sintesi per punti relativa ai tavoli di discussione, allegata alla delibera di riferimento, risulta utile a rilevare i punti principali sui quali avviare una riflessione e aprire la discussione per definire una politica programmatica delle attività e delle azioni che costituisce la seconda fase del processo di programmazione.

Tali risultati sono presentati agli organi di governo ai fini di dare un feedback.

La fase successiva riguarderà la sintesi di tutti i contributi ottenuti durante il percorso per arrivare alla costituzione di un documento di piano da parte della cabina di regia.

Il piano poi sarà definito come documento programmatico e saranno individuati gli obiettivi strategici dell'ateneo, coerenti con il programma elettorale del rettore per poi portare il tutto all'approvazione degli organi nel mese di novembre, come già detto dal direttore generale.

Il piano strategico costituisce infatti il primo elemento per definire la programmazione operativa che servirà alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che è il documento con cui l'ateneo definisce operativamente la propria strategia. L'attuale PIAO si basa sul precedente piano strategico ancora vigente ma sono presenti evidenti criticità. Infatti dopo la definizione degli obiettivi strategici la direzione individuerà operativamente gli indicatori che saranno utilizzati per il sistema di misurazione della performance ai fini di verificare periodicamente l'avanzamento degli obiettivi strategici attraverso un sistema di indicatori adeguati ai nuovi obiettivi e target definiti sulla base dei trend e aggiornati con il PIAO stesso.

Pertanto dopo l'approvazione del piano strategico nelle sedute degli organi di novembre il passaggio successivo e importante sarà quello di tradurlo in termini di indicazioni

strategiche nel prossimo PIAO.

Al termine dell'intervento del dott. Marigonda prende la parola **il presidente** il quale evidenzia come la ricognizione del piano strategico vada avanti anche all'interno del progetto riguardante l'aumento esponenziale della popolazione studentesca della Città di Venezia ai fini di riequilibrarne la residenzialità.

Interviene **Susanna Scarpa** la quale ricorda che quando vi è stata la volontà di togliere tutti i servizi dalla Città di Venezia la conseguenza è stata che le persone si sono spostate nell'entroterra e la città è diventata prettamente turistica.

Per quanto riguarda invece il problema degli spazi si chiede se i Magazzini possano essere utilizzati come aule visto che già in passato tali luoghi avevano ospitato i test di accesso.

Riprende la parola **il presidente** il quale su quanto osservato da Susanna Scarpa rispetto a Venezia, ritiene che la città ora stia prendendo un nuovo corso. Evidenzia anche come il recente provvedimento governativo sugli affitti sia molto interessante e innovativo e sarà necessario valutarne il funzionamento.

Inoltre per quanto riguarda gli spazi, Iuav è stato incaricato dall'Autorità Portuale per la valutazione delle aree del porto che ammontano a circa un milione e mezzo di mq presenti nella zona del centro storico.

Vi sono poi ulteriori spazi liberi e pubblici nella zona di Via Torino e a Marghera.

In tutto ciò ribadisce che lo scopo primario e certo è quello di aumentare la residenzialità.

Per quanto riguarda le aule, Iuav non ha bisogno di ulteriori spazi dedicati in quanto l'ateneo tra tutti gli atenei in Italia, è quello che ha la più alta dotazione di spazi per studente, sono 15 mq a studente, comprensivo di aule e biblioteca, oltre ad avere una buona dotazione di servizi.

Ricorda infine la presenza dell'ateneo come socio co-fondatore di Venezia capitale mondiale della sostenibilità ove sta aumentando la partecipazione delle aziende e se il progetto va avanti la collaborazione sarà sicuramente importante per Iuav

b) piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia: approvazione

(rif. delibera n. 161 Cda/2022/divisione affari istituzionali e governance – allegati: 2)
delibera all'unanimità di:

1) approvare il piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia (GEP Iuav) e di adottare il conseguente piano di azioni da realizzare nel corso del triennio 2022/2024, secondo gli schemi allegati alla presente delibera di cui costituiscono parte integrante

2) autorizzare il finanziamento delle azioni per l'anno 2022;

3) dare mandato al rettore e al direttore generale di prevedere gli appositi stanziamenti nei bilanci di ateneo 2023 e 2024 così come proposto e sulla base dei risultati degli studi di fattibilità o delle indagini di mercato.

Nel corso della discussione interviene **Susanna Scarpa**, la quale rileva che rispetto alla presenza di sempre maggiori attività nelle quali l'ateneo è impegnato e rispetto all'assunzione di molti ricercatori di tipologia a) e b), non corrisponda in proporzione un aumento di personale tecnico amministrativo. Infatti, a fronte di pensionamenti o dimissioni del personale tecnico amministrativo, le assunzioni avvengono solo in minima parte e l'uscita e l'entrata di personale comunque non si equivalgono.

Per molti concorsi non pervengono sufficienti candidature oppure i candidati non si presentano per lo svolgimento degli stessi. A tale riguardo è presumibile che vi sia poca appetibilità rispetto ai posti nelle università a causa dello stipendio tabellare, che negli enti pubblici risulta essere tra i più bassi

11. Personale

a) chiamata di un ricercatore ex articolo 24 comma 3 lettera a) della legge 30 dicembre 2010 n. 240, su fondi di ricerca, settore concorsuale 09/C2, ssd ING-IND/11 (rif. delibera n. 162 Cda/2022/servizio concorsi e carriere del personale docente) delibera all'unanimità di approvare la chiamata, a seguito della procedura selettiva indetta con bando sigla RICTDA-2022- 01, del dott. Tiziano Dalla Mora, in qualità di ricercatore a tempo determinato ex articolo 24 comma 3 lettera a) della legge 240/2010 afferente Macrosettore 09/C, Settore concorsuale 09/C2, settore scientifico disciplinare ING-IND/11 Fisica tecnica ambientale", con decorrenza della presa di servizio a far data dall'1 agosto 2022 e afferenza presso il dipartimento di culture del progetto

b) avvio procedura valutativa per chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia di un ricercatore a tempo determinato di tipologia b), ai sensi dell'articolo

24 comma 5 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 (rif. delibera n. 163

Cda/2022/servizio concorsi e carriere del personale docente)

delibera all'unanimità di approvare l'avvio della procedura valutativa ex articolo 24 comma 5 della legge 30 dicembre 2010 n. 240, della ricercatrice a tempo determinato di tipologia b) dott.ssa Giovanna Marconi, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, come proposto dal dipartimento di culture del progetto

c) definizione nuove fasce di posizione e risultato per il personale dirigente (rif. delibera n. 164 Cda/2022/divisione risorse umane e organizzazione)

delibera all'unanimità che dal 2022 la posizione spettante ai dirigenti sia quella proposta dalla tabella riportata nella delibera di riferimento e che venga liquidato, a seguito di valutazione positiva, un risultato proporzionale all'esito della valutazione delle prestazioni individuali tra una percentuale minima del 20% e una massima del 40% della retribuzione di posizione, nei limiti del fondo accessorio disponibile e certificato

12. Relazioni internazionali

a) protocollo di intesa con Afterall Research Center della University of the Arts di Londra (rif. delibera n. 165 Cda/2022/segreteria del rettore e del direttore generale –

allegati: 1)

delibera all'unanimità di approvare la stipula del protocollo di intesa con Afterall Research Center della University of the Arts di Londra secondo lo schema allegato alla delibera di riferimento di cui costituisce parte integrante, dando mandato al rettore di apportare le eventuali modifiche non sostanziali che si rendessero necessarie alla stipula della stessa

13. Contratti, convenzioni e protocolli d'intesa

a) contratto editoriale con Il Poligrafo casa editrice per un volume su Giancarlo De Carlo (rif. delibera n. 166 Cda/2022/archivio progetti – allegati: 1)

delibera all'unanimità di approvare:

- 1) la collaborazione fra l'Università Iuav e Il Poligrafo casa editrice per la pubblicazione dell'opera su Giancarlo De Carlo;
- 2) la stipula del contratto editoriale secondo lo schema allegato alla delibera di riferimento di cui costituisce parte integrante, dando mandato al rettore di apportare le eventuali modifiche non sostanziali che si rendessero necessarie alla stipula dello stesso

b) protocollo di intesa con l'Università degli Studi di Trieste (rif. delibera n. 167 Cda/2022/segreteria del rettore e del direttore generale – allegati: 1)

c) protocollo di intesa con Regione del Veneto, Associazione Nazionale Costruttori Edili - ANCE Veneto, Associazione Nazionale Produttori Aggregati Riciclati - ANPAR, Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto – ARPAV, Assindustria Veneto Centro, Legambiente Veneto e Università degli studi di Padova (rif. delibera n. 168 Cda/2022/segreteria del rettore e del direttore generale – allegati: 1)

delibera all'unanimità di approvare la stipula dei protocolli d'intesa sopra elencati secondo gli schemi allegati alle delibere di riferimento di cui costituiscono parte integrante, dando mandato al rettore di apportare le eventuali modifiche non sostanziali necessarie alla stipula degli stessi

d) donazione del fondo bibliografico Franco Giacometti (rif. delibera n. 169 Cda/2022/divisione sistema bibliotecario e documentale – allegati: 1)

delibera all'unanimità di approvare la donazione del fondo bibliografico Franco Giacometti, autorizzando il direttore generale alla trasmissione della relativa lettera di accettazione.

Il presidente dichiara chiusa la seduta alle ore **12.05**.

delibera n. **157**
prot. n. **52770/2022**
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

verbale della seduta del 29 giugno 2022: presa d'atto

UOR: **SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente sottopone all'attenzione del consiglio di amministrazione il verbale della seduta del 29 giugno 2022 e chiede se vi siano integrazioni e/o modifiche da apportare.
Il consiglio di amministrazione prende unanimemente atto del verbale della seduta del 29 giugno 2022.

Il verbale è depositato presso il servizio affari istituzionali.

delibera n. **158**
prot. n. **52771/2022**
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

ratifica dei decreti rettorali

UOR: **SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente porta a ratifica del consiglio di amministrazione i seguenti decreti rettorali:
decreto rettorale 1 luglio 2022 n. 370 Accordo di collaborazione con Venezia FC per la gestione dell'evento Fashion at Luav 2022 (ADSS/lb)

decreto rettorale 1 luglio 2022 n. 373 Approvazione partecipazione alla proposta progettuale "TESI_ - Training and Education in Social Innovation", nell'ambito del programma di finanziamento Interreg ADRION 2021-2027, Call Extraordinary Fifth call for Proposals, responsabile scientifico prof. Ezio Micelli (Divisione Ricerca/Servizio Ricerca/BG)

decreto rettorale 1 luglio 2022 n. 374 Autorizzazione alla sottoscrizione di una lettera di adesione al progetto collaborativo di ricerca "TESSUTO SOCIALE | Avere stoffa!" presentato da INSIEME Cooperativa Sociale, nell'ambito del bando 2022 "HABITAT" promosso dalla Fondazione Cariverona; responsabile scientifico dott. Davide Crippa (Divisione Ricerca/Servizio Ricerca/BG)

decreto rettorale 7 luglio 2022 n. 389 Approvazione partecipazione alla proposta progettuale "TRAINEE - TRAnsnational mASter IN rEnewable Energy", nell'ambito del programma di finanziamento Interreg ADRION 2021-2027, Call Extraordinary Fifth call for Proposals, responsabile scientifico prof. Francesco Musco (Divisione Ricerca/Servizio Ricerca/BG)

decreto rettorale 7 luglio 2022 n. 390 Approvazione partecipazione alla proposta progettuale "BE AROUND – Blue Economy Adriatic-Ionian Universities Networking and eEducation programmes", nell'ambito del programma di finanziamento Interreg ADRION 2021-2027, Extraordinary Fifth call for proposals – Priority Axes 1 and 2, responsabile scientifico prof. Francesco Musco ((Divisione Ricerca/Servizio Ricerca/BG)

decreto rettorale 15 luglio 2022 n. 407 Autorizzazione alla presentazione di manifestazione di interesse per posti alloggio per studenti universitari (AT/CP)

decreto rettorale 15 luglio 2022 n. 410 Approvazione della partecipazione dell'Università luav al progetto di ricerca HATCH adriaticum DATA HUB. Data management, protocols harmonization, preparations of guidelines: cross-border tools for maritime spatial planning decision-makers in qualità di esperto esterno di CORILA, responsabile scientifico prof.ssa Maria Chiara Tosi, programma di finanziamento INTERREG Restricted Call for Proposals IT-HR Clusters (ARSBD/Divisione Ricerca/Servizio Ricerca/bg);

decreto rettorale 19 luglio 2022 n. 413 SECONDO RINNOVO borsa di studio post-lauream e per attività di ricerca al dott. Alberto Bonora (Divisione Ricerca/Servizio Ricerca/BG);

decreto rettorale 19 luglio 2022 n. 415 Approvazione dello schema di convenzione con le imprese Manufactures Dior e Insieme Cooperativa Sociale per l'attivazione delle borse di studio a valere delle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ai sensi del DM 9 aprile 2022 n. 352 per la frequenza di corsi di dottorato da accreditare per il XXXVIII ciclo a.a. 2022/2023 (Area ricerca sistema bibliotecario e documentale/Servizio formazione alla ricerca/CR).

Il consiglio di amministrazione delibera all'unanimità di ratificare i decreti rettorali presentati.

I decreti rettorali sopra citati sono conservati a cura del servizio archivi di ateneo.

delibera n. 159
prot. n. 52772/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

regolamento per la disciplina di procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali di collaborazione di natura autonoma: modifiche

UOR: **DIVISIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE (DRUO)**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente informa il consiglio di amministrazione che è necessario aggiornare il testo del "regolamento per la disciplina di procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali di collaborazione di natura autonoma", emanato con decreto rettorale 11 gennaio 2018, n. 6 per renderlo coerente con le novità normative dettate dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 che ha modificato l'articolo 7 comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Tra le modifiche più significative si segnala che:

- la definizione di collaborazione "coordinata e continuativa" viene adeguata al nuovo dettato normativo che elimina il riferimento a un rapporto "coordinato e continuativo" a favore di un rapporto di lavoro autonomo da conferire ad esperti di particolare e comprovata specializzazione in presenza di definiti presupposti di legittimità;
- considerata la natura non coordinata e continuativa di tali incarichi, nel conferire l'incarico non dovrà più essere preventivamente determinato il luogo di svolgimento;
- l'obbligo di effettuare preventivamente la ricognizione interna per accertare l'inesistenza o giustificata indisponibilità della figura professionale richiesta tra il personale in servizio dell'ateneo;
- il possibile utilizzo di procedure informatizzate su piattaforme integrate per lo svolgimento di selezioni.

Il presidente segnala inoltre che si è colta l'occasione per una revisione complessiva del testo e che le ulteriori modifiche apportate riguardano la sistemazione tra i vari articoli degli argomenti trattati o di refusi presenti nella precedente versione.

Il presidente informa infine che nella seduta del 20 luglio 2022 il senato accademico ha espresso parere favorevole in merito alle modifiche presentate.

Il presidente dà pertanto lettura dello schema di regolamento allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante (allegato 1 di pagine 4).

Il presidente dà avvio alla discussione nella quale interviene il presidente del collegio dei revisori dei conti, dott. **Alberto Rigoni**, le cui osservazioni sono riportate nel verbale della seduta.

Il consiglio di amministrazione

- udita la relazione del presidente

- visto lo statuto dell'Università Iuav di Venezia

- visto il regolamento per la disciplina di procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali di collaborazione di natura autonoma

- visto il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 ed in particolare l'articolo 7

- visto il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75
 - rilevato quanto deliberato dal senato accademico nella seduta del 20 luglio 2022
 - ritenuta la necessità di adeguare il regolamento in oggetto ai recenti aggiornamenti normativi e di apportare ulteriori modifiche formali al testo al fine di sistemare adeguatamente gli argomenti trattati e correggere alcuni refusi presenti nella precedente versione
- delibera all'unanimità di approvare le modifiche al regolamento per la disciplina di procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali di collaborazione di natura autonoma così come descritte in premessa.

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DI PROCEDURE COMPARATIVE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI INDIVIDUALI DI COLLABORAZIONE DI NATURA AUTONOMA

INDICE

Articolo 1	<i>(Ambito di applicazione)</i>
Articolo 2	<i>(Definizioni)</i>
Articolo 3	<i>(Finalità e strumenti attuativi)</i>
Articolo 4	<i>(Presupposti per l'affidamento dell'incarico)</i>
Articolo 5	<i>(Deroga alla procedura comparativa)</i>
Articolo 6	<i>(Soggetti legittimati all'avvio della procedura – contenuto e modalità della richiesta)</i>
Articolo 7	<i>(Avviso di selezione)</i>
Articolo 8	<i>(Pubblicità ed efficacia)</i>
Articolo 9	<i>(Incompatibilità)</i>
Articolo 10	<i>(Modalità e criteri di selezione)</i>
Articolo 11	<i>(Soggetti legittimati alla stipula del contratto)</i>
Articolo 12	<i>(Durata del contratto)</i>
Articolo 13	<i>(Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico)</i>
Articolo 14	<i>(Deposito e archiviazione)</i>
Articolo 15	<i>(Pubblicizzazione degli incarichi)</i>
Articolo 16	<i>(Disposizioni finali e di rinvio)</i>

Articolo 1 *(Ambito di applicazione)*

1. Il presente Regolamento definisce e disciplina le procedure comparative da adottare per il conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, secondo quanto previsto dall'art. 7 comma 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e sue successive modificazioni

Articolo 2 *(Definizioni)*

1. Ai fini del presente Regolamento si intende:

- a) per "rapporto di collaborazione: rapporto in cui la prestazione lavorativa è resa da esperti di particolare e comprovata specializzazione, anche universitaria, per attività altamente qualificate, con esclusione di esigenze ordinarie o prive di specifica competenza caratterizzata da:
 - assenza del vincolo di subordinazione o di sottoposizione al potere organizzativo, direttivo e disciplinare dell'Ateneo
 - autonomia operativa rispetto ai tempi, alle modalità e al luogo di esecuzione dell'incarico
 - coordinamento organizzativo inteso come collegamento funzionale, armonizzazione delle attività svolte dal collaboratore rispetto alle finalità istituzionali e verifica della rispondenza della prestazione agli obiettivi
 - prestazione resa con continuità, in maniera non occasionale, ma reiterata in misura apprezzabile nel tempo.
- b) per "rapporto di prestazione occasionale: rapporto in cui la prestazione lavorativa è svolta in maniera saltuaria, contingente e autonoma, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento da parte dell'Ateneo. Tale rapporto si risolve in un tempo definito e si esaurisce al raggiungimento del risultato stabilito.
- c) per "incarichi professionali": gli incarichi conferiti a coloro che già esercitano abitualmente, anche se non in modo prevalente, una propria attività professionale di lavoro autonomo con iscrizione ad albo o ordine professionale o comunque un'attività professionale riconosciuta
- d) per "procedura di valutazione comparativa" l'insieme delle operazioni che, dati il profilo e la tipologia dell'incarico da affidare, va dall'esperimento delle procedure di pubblicità all'individuazione dei criteri e delle modalità di selezione più idonee per verificare la miglior coerenza del profilo del prestatore con i requisiti richiesti, alle modalità di comunicazione dell'esito;
- e) per "valutazione" il processo di attribuzione di valore operato mediante confronto delle competenze possedute dai candidati con il profilo specificamente predeterminato in sede di analisi del fabbisogno ed individuazione delle competenze necessarie;
- f) per "profilo" la specificazione delle competenze professionali richieste in relazione alle attività previste dall'incarico;
- g) per "competenze professionali" l'insieme degli elementi-esperienze, conoscenze e capacità da valutare in relazione al profilo necessario.

Articolo 3 *(Finalità e strumenti attuativi)*

1. Gli incarichi individuali di cui al precedente art. 1, ricorrendone i presupposti previsti dalla vigente normativa, sono affidati mediante procedura di valutazione comparativa, che consiste in una valutazione delle competenze possedute nel campo oggetto dell'attività, operata da esperti secondo criteri predeterminati in relazione al profilo da selezionare.
2. Il procedimento, al quale è data adeguata pubblicità, secondo quanto disposto dall'art. 8 del presente Regolamento, è condotto con modalità di svolgimento che garantiscono imparzialità e trasparenza ed assicurino economicità e celerità di espletamento.

3. L'iter procedurale è preordinato:

a) alla individuazione delle esigenze e alla puntuale definizione dell'oggetto della collaborazione e del profilo delle competenze professionali necessarie al fine di favorire motivato e preventivo accertamento dell'impossibilità di potervi far fronte con risorse interne per inesistenza o giustificata indisponibilità (carenza sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo) della figura professionale idonea allo svolgimento dell'incarico mediante ricognizione interna. Qualora tale verifica dia esito negativo, si procede ad individuare i soggetti mediante l'emissione di un bando pubblico.

b) alla individuazione degli strumenti più adeguati ed efficaci per accertare la migliore coerenza del/dei curricula presentati con le caratteristiche richieste e per selezionare il prestatore d'opera con le caratteristiche più idonee allo svolgimento dell'incarico.

4. La procedura consiste nella valutazione comparativa dei curricula, attraverso i quali sarà accertato il possesso delle competenze richieste per lo svolgimento delle attività per le quali è bandita la selezione e da essi desumibili.

5. La scelta della procedura più idonea è effettuata, nel rispetto delle modalità definite nel presente Regolamento, in relazione al fabbisogno e al profilo predeterminato anche ricorrendo a procedure informatizzate su piattaforme integrate per svolgimento di selezioni.

Articolo 4

(Presupposti per l'affidamento dell'incarico)

1. Gli incarichi sono conferiti, in conformità a quanto previsto dalla vigente legislazione, in presenza dei seguenti presupposti:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

d) devono essere preventivamente determinati durata, ~~luogo~~, oggetto e compenso della collaborazione.

2. Il soggetto al quale conferire l'incarico deve essere in possesso di laurea specialistica o magistrale o diploma di laurea conferito secondo l'ordinamento didattico previgente al D.M. 509/1999.

Se il titolo di studio è stato conseguito all'estero, è necessario il possesso di un titolo che consenta l'accesso al dottorato di ricerca.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, e per i servizi di orientamento, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore

Articolo 5

(Deroga alla procedura comparativa)

1. In funzione degli obiettivi da perseguire, si può prescindere, valutata la concreta fattispecie, dall'espletamento della procedura con le modalità previste nei successivi articoli nei seguenti casi quando si tratti di una prestazione che, per la sua elevata specificità possa essere garantita da un unico soggetto in grado di porla in essere, ovvero da soggetto le cui elevate competenze professionali siano note a livello nazionale e/o internazionale tali da non consentire forme di comparazione

2. L'assegnazione diretta, senza esperimento delle previste procedure, deve comunque rappresentare una deroga eccezionale da motivare adeguatamente nella singola determinazione di incarico e può considerarsi legittima solo ove ricorra il requisito della particolare urgenza connessa alla realizzazione dell'attività discendente dall'incarico, ovvero quando vi sia evidenza della necessità di prestazioni professionali tali da non consentire forme di comparazione con riguardo alla natura dell'incarico, all'oggetto della prestazione o alle abilità, conoscenze, qualificazione dell'incaricato. La valutazione delle motivazioni per le quali si ricorre all'incarico diretto è demandata al Direttore Generale dell'Ateneo, che può nominare una apposita commissione di esperti dell'attività oggetto dell'incarico

Articolo 6

(Soggetti legittimati all'avvio della procedura – contenuto e modalità della richiesta)

1. Le richieste di attivazione delle procedure di cui al precedente art. 1, sono inoltrate dal dirigente della struttura interessata o dal responsabile scientifico del progetto di ricerca al dirigente della struttura competente, che provvede ad autorizzare l'avvio delle procedure.

2. Nella richiesta di attivazione delle procedure comparative, redatta su apposito modello reso disponibile nella pagina web dedicata, il proponente deve indicare:

a) i contenuti caratterizzanti della collaborazione da svolgere in relazione ad un determinato progetto, programma di attività o fase di esso;

b) la natura temporanea ed altamente qualificata delle prestazioni richieste

c) il profilo professionale e le caratteristiche curriculari richieste

d) la durata, l'oggetto della prestazione e il compenso lordo al contraente

e) le modalità di esecuzione della prestazione

f) i nominativi dei soggetti qualificati che procederanno alla valutazione (commissione giudicatrice) e il nominativo di almeno un commissario supplente.

La partecipazione alla commissione non prevede alcun compenso o rimborso spese.

3. L'accertamento in bilancio dei fondi necessari a coprire i costi dell'incarico dovrà avvenire prima dell'emanazione del relativo avviso di selezione.

4. La richiesta di avvio della procedura di valutazione comparativa dovrà essere inoltrata all'ufficio competente almeno 15 giorni prima della emanazione dell'avviso di selezione.

Articolo 7

(Avviso di selezione)

1. Prima di procedere con l'emanazione del bando per l'avvio della valutazione comparativa, il dirigente dell'Area Finanza e Risorse Umane deve accertare l'impossibilità oggettiva di far fronte alla richiesta con il personale in servizio a tempo indeterminato e pieno, a mezzo di ricognizione interna, pubblicata nell'apposita sezione del sito web di Ateneo, per almeno 7 giorni e inviato a mezzo mail al personale interno.

2. In caso di esito positivo, l'impegno del dipendente individuato verrà concordato tra il responsabile della struttura di appartenenza ed il responsabile scientifico del progetto e dovrà svolgersi nell'ambito dell'orario di lavoro, senza alcun compenso aggiuntivo.

3. L'incarico potrà essere affidato, previa autorizzazione del dirigente dell'area di appartenenza, e sentito il responsabile della struttura di appartenenza, a dipendenti che non stiano effettuando il periodo di prova e a quelli dimissionari o prossimi alla quiescenza, che non possano quindi garantire di portare a termine la prestazione entro il periodo di servizio.

4. Qualora la ricognizione di cui al comma 1 dia esito negativo, si procede con l'emanazione del bando con decreto del direttore generale volto a disciplinare l'individuazione del/dei soggetto/i esterno/i per il conferimento dello specifico incarico. L'ufficio competente predispone l'avviso di selezione nel quale sono evidenziati i seguenti elementi:

a) definizione circostanziata dell'oggetto dell'incarico

b) durata dell'incarico

c) modalità di esecuzione dello stesso

d) criteri generali a base della comparazione, tra i quali dovranno essere compresi:

- la qualificazione professionale richiesta

- le esperienze già maturate nel settore richiesto

e) gli specifici requisiti culturali e professionali richiesti per lo svolgimento della prestazione

f) le modalità selettive previste g) il compenso lordo al contraente previsto

g) il termine e la modalità per la presentazione delle domande.

5. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dall'avviso di selezione per la presentazione della domanda.

La procedura di selezione non sarà attivata nel caso in cui la stessa sia stata già espletata dall'ente finanziatore e/o comunque lo stesso abbia designato il soggetto da incaricare.

Articolo 8

(Pubblicità ed efficacia)

1. L'avviso deve essere pubblicizzato per un periodo di almeno 10 giorni, mediante pubblicazione all'Albo ufficiale e sul sito web di ateneo.

2. Parimenti deve essere data pubblicità dell'esito della procedura di valutazione comparativa.

3. L'efficacia dei contratti di collaborazione è subordinata agli obblighi di legge.

Articolo 9

(Incompatibilità)

1. Non si potrà procedere alla stipula del contratto qualora il soggetto prescelto si trovi in condizioni di incompatibilità rispetto a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 25 della Legge n. 724/1994 e dal comma 9 dell'art. 5 del Decreto Legge n. 95/2012 convertito in Legge n. 135/2012.

2. Non si potrà procedere, altresì, alla stipula del contratto qualora tra il soggetto prescelto e il rettore, il direttore generale o un componente del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, sussista un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, nonché rapporto di coniugio con gli stessi.

3. Qualora il collaboratore individuato sia dipendente di altra amministrazione pubblica soggetto al regime di autorizzazione di cui all'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, dovrà presentare l'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza prima di stipulare il contratto.

Articolo 10

(Modalità e criteri di selezione)

1. In relazione alla procedura prescelta, la valutazione, mirante ad accertare la maggiore coerenza delle competenze possedute con le competenze richieste, è effettuata mediante esame comparativo da una commissione giudicatrice composta da tre a cinque persone qualificate indicate dal richiedente l'incarico, come previsto dal precedente articolo 6 – comma 2 – lettera f).

2. La valutazione si conclude con un motivato giudizio comparativo e la redazione di apposito verbale.

3. L'esito della selezione è approvata con decreto del direttore generale.
4. L'ufficio competente provvederà a convocare il soggetto prescelto per la stipula del contratto.
5. La durata della procedura di valutazione comparativa è stimata, di norma, in 50 giorni a decorrere dalla pubblicazione dell'avviso di selezione all'Albo ufficiale di Ateneo.

Articolo 11

(Soggetti legittimati alla stipula del contratto)

1. La stipula del contratto di lavoro autonomo è effettuata, ai sensi dell' art.12, comma 1 lettera f) dello Statuto dell'Ateneo, dal direttore generale.

Articolo 12

(Durata del contratto)

1. La durata del contratto deve essere preventivamente determinata.
2. Non è ammesso il rinnovo dell'incarico.
3. Su istanza motivata del responsabile della struttura interessata o del responsabile scientifico del progetto di ricerca, la durata dell'incarico potrà essere prorogata solo ai fini del completamento della prestazione e senza maggiori oneri a carico dell'Ateneo.
4. Nel caso in cui la necessità di conferimento dell'incarico si riproponga, fermo restando le condizioni di legittimità, dovrà essere esperito nuovamente l'iter previsto dal presente Regolamento.

Articolo 13

(Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico)

1. Il responsabile della struttura interessata o il responsabile scientifico del progetto di ricerca verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, mediante verifica della coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi affidati.
2. Al termine della prestazione, o secondo le scadenze previste dal contratto, il responsabile della struttura interessata o il responsabile scientifico del progetto di ricerca rilascia idonea dichiarazione attestante l'esito della prestazione.
3. Qualora i risultati delle prestazioni fornite dall'incaricato esterno risultino non conformi all'oggetto del contratto ovvero siano del tutto insoddisfacenti, il responsabile della struttura interessata o il responsabile scientifico del progetto di ricerca può richiedere al soggetto incaricato di raggiungere i risultati entro un termine stabilito, fermo restando il compenso pattuito, ovvero può richiedere agli uffici competenti di avviare le procedure per risolvere il contratto per inadempienza.
4. Qualora i risultati delle prestazioni fornite dall'incaricato esterno siano parzialmente soddisfacenti, il responsabile della struttura interessata o il responsabile scientifico del progetto di ricerca può richiedere al soggetto incaricato di raggiungere i risultati entro un termine stabilito, fermo restando il compenso pattuito, ovvero, sulla base della esatta quantificazione delle attività prestate, può richiedere agli uffici competenti di provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.
5. Il responsabile della struttura interessata o il responsabile scientifico del progetto di ricerca deve garantire l'assenza di oneri ulteriori e la richiesta di rimborsi spese diversi da quelli, eventualmente, già previsti e autorizzati.

Articolo 14

(Deposito e archiviazione)

1. Tutta la documentazione relativa alle procedure di conferimento di incarichi di lavoro autonomo di cui al presente Regolamento è depositata e archiviata presso il Servizio che ha espletato la procedura di affidamento dell'incarico.
2. I responsabili ne assicurano l'accessibilità e la reperibilità.

Articolo 15

(Pubblicizzazione degli incarichi)

1. L'università luav di Venezia provvede a rendere noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei soggetti cui sono stati conferiti incarichi di lavoro autonomo ai sensi del presente Regolamento, come previsto dall'art. 53, comma 14, del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 15 del D.Lgs 33/2013

Articolo 16

(Disposizioni finali e di rinvio)

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data stessa della sua emanazione con decreto rettorale ed è pubblicato sul sito web di Ateneo.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni della normativa vigente in materia.

delibera n. **160**
prot. n. **52773/2022**
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

piano strategico Iuav 2022/2027: stato di avanzamento

UOR: **DIVISIONE AFFARI ISTITUZIONALI E GOVERNANCE**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente ritiene opportuno e necessario rappresentare al consiglio di amministrazione lo stato di avanzamento della redazione del Piano strategico Iuav 2022/2027.

A tale riguardo ricorda che nel corso della seduta dello scorso 23 febbraio era stata condivisa la proposta di un processo partecipato con la comunità di ateneo.

A tale riguardo il presidente cede la parola al dott. **Pietro Marigonda**, responsabile del servizio controllo di gestione e attività ispettive, il quale informa che tale percorso è stato preceduto da una analisi comparativa dei piani di altri atenei e da un lavoro di sintesi condotto in accordo con i delegati del rettore il cui esito ha portato le iniziali 62 azioni indicate dal progetto elettorale a **27 azioni** distribuite nelle 6 missioni così come riportato nel quadro allegato (allegato 1 di pagine 1).

Il processo così definito individua e si realizza in **3 fasi** per la cui programmazione e coordinamento è stata costituita, con specifico provvedimento, una cabina di regia composta da:

la prorettrice, prof.ssa Anna Saetta

il delegato del rettore alle strategie di ateneo (missione zero), prof. Carmelo Marabello

il referente per le rilevazioni quantitative e statistiche (missione zero), prof. Fabio Peron

il direttore generale, dott. Alberto Domenicali

e presieduta dal rettore.

Queste le 3 fasi individuate:

- Contributi della Comunità** attraverso tavoli di lavoro aperti alla partecipazione di docenti e ricercatori, personale tecnico e amministrativo, studenti su temi specifici che sono espressione delle missioni del "Progetto Iuav 2021–2027" del rettore;
- Contributi degli Organi di ateneo**, in cui gli Organi centrali, il Dipartimento, il CUG, il Presidio della qualità e il Senato degli studenti sono chiamati a dare un contributo diretto alla definizione del documento strategico;
- Discussione finale e approvazione** entro l'autunno in modo tale da poter pianificare la programmazione delle attività dell'ateneo secondo strategie e obiettivi da realizzare nel quinquennio.

Per la realizzazione della prima fase la cabina di regia si è riunita anche con i delegati del rettore e, lavorando sulle 27 azioni di sintesi del progetto elettorale, ha programmato 2 giornate di confronto che si sono svolte lo scorso 31 maggio e 1 giugno nella sede del Cotonificio attraverso sessioni di discussione articolate per panel tematici a cui hanno partecipato in modo attivo e costruttivo 125 persone:

sessione ricerca (Missione 2): "La ricerca Iuav punto di riferimento europeo sui

temi del progetto”

panel 1 Una ricerca competitiva e di frontiera

panel 2 Innovazione, qualità, esiti della ricerca e trasferimento della conoscenza

sessione didattica (Missione 1): “La didattica del progetto: stato dell’arte e nuove prospettive”

panel 1 La didattica del progetto nei corsi di laurea triennali e magistrali

panel 2 La didattica del progetto nel terzo livello di studi

sessione comunicazione (Missione 5): “Rinnovare la comunicazione”

panel 1 Dal sito Iuav all'Ecosistema Web Iuav

panel 2 Pubblicare all'Università Iuav di Venezia

panel 3 Biblioteca, Archivio progetti, Iuav Abroad per la Costituzione del polo del monitoraggio, della conservazione e della cura

sessione terza missione e territorio (Missione 3 e 4): “Aziende, lavoro, territorio”

panel 1 Spin off, Start up e imprenditoria innovativa

panel 2 Rapporto conto terzi, imprese e istituzioni

panel 3 Piattaforma territoriale e veneziana

sessione interattiva Missione 0: “Qualità e benessere per la comunità Iuav”.

Delle varie discussioni ai singoli panel è stata fatta una restituzione immediata in sessioni plenarie e di tutti gli incontri sono stati redatti singoli report che sono stati condivisi con tutta la comunità mediante pubblicazione nella pagina dedicata del portale di ateneo.

I contenuti di tali discussioni sono stati sintetizzati ulteriormente dalla direzione generale in modo tale da rilevare i punti principali sui quali avviare una riflessione e aprire la discussione per definire una politica programmatica delle attività e azioni che costituisce la seconda fase del processo di programmazione.

La sintesi effettuata è riportata in allegato (allegato 2 di pagine 6).

Riprende la parola il **presidente** il quale comunica di aver contestualmente aperto la seconda fase di consultazione richiedendo con propria nota il contributo del dipartimento, del CUG, del senato degli studenti e del presidio di qualità entro il prossimo **12 settembre** per garantire l'approvazione del documento strategico nel mese di novembre.

Il presidente informa infine che nella seduta del 20 luglio 2022 quanto qui descritto sullo stato di avanzamento dei lavori per la definizione del Piano strategico Iuav 2022/2027 è stato condiviso con il senato accademico che ne ha preso favorevolmente atto.

Il presidente dà avvio alla discussione nella quale intervengono il direttore generale, dott. **Alberto Domenicali**, il responsabile del servizio controllo di gestione e attività ispettive, dott. **Pietro Marigonda** e **Susanna Scarpa**, le cui osservazioni sono riportate nel verbale della seduta.

Il presidente chiede dunque al consiglio di esprimersi in relazione al percorso sin qui intrapreso e nel merito dei contenuti specifici del documento strategico di ateneo.

Il consiglio di amministrazione

- **udita la relazione del presidente e del responsabile del servizio controllo di gestione e attività ispettive**

- **visti i contenuti dei documenti presentati**

- **considerato quanto emerso all'interno dei tavoli di discussione svolti lo scorso 31 maggio e 1 giugno**

- **rilevato quanto deliberato dal senato accademico del 20 luglio 2022**

prende unanimemente atto del percorso sin qui intrapreso per la definizione del Piano strategico Iuav 2022/2027 e dei contenuti specifici del documento strategico di ateneo allegato alla delibera di riferimento di cui costituisce parte integrante.

Quadro di sintesi delle azioni strategiche

N.	0. Strategie di Ateneo e Benessere dello studio e lavoro	1. Didattica	2. Ricerca	3. Aziende, Lavoro e Territorio	4. Comunicazione
1					
2	DIGITALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DEI FLUSSI E ARCHITETTURA DELL'INFORMAZIONE				DIGITALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DEI FLUSSI E ARCHITETTURA DELL'INFORMAZIONE
3					
4		AUMENTARE IL BENESSERE DI STUDENTI E PERSONALE			
5	AUMENTARE FRUIBILITÀ SPAZI E OTTIMIZZAZIONE TEMPI				
6					IMPLEMENTARE L'OFFERTA DELLA BIBLIOTECA
7	GARANTIRE EQUITÀ TASSAZIONE E ACCESSO AI SERVIZI				
8	RAFFORZARE IL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG COME STRUMENTO DI INCLUSIONE				
9	LO SPORT TRA SALUTE, CONDIVISIONE E SCOPERTA				
10		PROGETTI PER LA QUALITA' DELLA DIDATTICA - OTTIMIZZAZIONE CREDITI E SPAZI DI STUDIO			
11	BENESSERE ORGANIZZATIVO (IMPARARE DALL'EMERGENZA, LO SMART WORKING)				
12		LA DIDATTICA A DISTANZA COME OPPORTUNITÀ			
13		PROMUOVERE NUOVE FILIERE INTERNAZIONALI PER ATTRARRE STUDENTI STRANIERI			
14			RAFFORZARE LA SCUOLA DI DOTTORATO e la sua vocazione internazionale		
15		SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE			
16		ISTITUIRE LA TEACHER ACADEMY			
17			QUALIFICAZIONE E INFRASTRUTTURAZIONE DELLA RICERCA		
18			COORDINARE IL FUNDRAISING		
19			COMUNICARE LE INNOVAZIONI E I RISULTATI		
20					AUMENTARE IL PUBLIC ENGAGEMENT
21				SOSTENERE I PROGETTI DI IMPRENDITORIA INNOVATIVA START-UP E SPIN-OFF	
22				RAZIONALIZZARE LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA AMMINISTRATIVA PER IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	
23				RAFFORZARE E CONSOLIDARE IL NETWORK COSTITUIRE UNA PIATTAFORMA VENEZIANA	
24				PROMUOVERE L'INNOVAZIONE TERRITORIALE E LA RIGENERAZIONE DEL TESSUTO STORICO VENEZIANO	
25					RINNOVARE LA COMUNICAZIONE DIGITALE
26	PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ ENERGETICA, SOCIALE E DELLE RISORSE				RINNOVARE L'EDITORIA MATERIALE E IMMATERIALE
27				COSTITUIRE IL POLO DEL MONITORAGGIO, DELLA CONSERVAZIONE, DELLA CUSTODIA E DELLA CURA	
TOT	7	6	4	5	5

TAVOLO DI DISCUSSIONE

martedì 31 maggio ore 9.30 > 13.30

sessione **ricerca**

“La ricerca luav punto di riferimento europeo sui temi del progetto”

(Missione 2)

SINTESI

Il lavoro si articola in due panel:

1. Una ricerca competitiva e di frontiera
2. Innovazione, qualità, esiti della ricerca e trasferimento della conoscenza.

Vengono prima illustrati alcuni dati sulla ricerca riguardanti in particolare

la competitività sia interna sia esterna, con un focus sull'internazionalizzazione

i progetti dal 2019 a oggi

la timeline dei progetti di ricerca

il ruolo di luav e del budget per i progetti

il capitale umano impiegato

borse e assegni

i temi della ricerca competitiva

le azioni dell'ateneo per il monitoraggio e il miglioramento della competitività e degli esiti di ricerca.

Il lavoro del panel 1 ha affrontato 3 domande rispetto a cui sono emersi i seguenti temi:

1) In che modo valorizzare il posizionamento luav rispetto alle agende competitive della ricerca?

- giusta tipologia di comunicazione
- specificità luav
- valorizzazione della formazione interna
- fluidità interdisciplinare
- l'analisi approfondita degli obiettivi riferiti ai bandi di ricerca a livello nazionale, europeo e regionale
- ruolo dei giovani ricercatori

2) quali azioni possono fornire un supporto e un accompagnamento efficace ai ricercatori fin dalle prime fasi della loro formazione?

- azioni di supporto agli studenti
- attività laboratoriali
- scuola di dottorato
- formazione riferita alla progettazione
- metodo comparativo

3) esiste una domanda di ricerca da parte dei territori? Cosa chiedono?

- Avviare un'interlocuzione concreta col territorio
- Narrazione di esperienza
- rapporto tra territorio e università
- dare soluzioni per il territorio
- modalità di concepire il territorio

Il lavoro del panel 2 ha affrontato 3 domande rispetto a cui sono emersi i seguenti temi:

1) Come incrementare gli esiti e il valore della produzione scientifica a seconda di ambiti e settori disciplinari (anche ai fini Valutazione della Qualità della Ricerca)?

- esposizione di mostre
- disomogeneità nei riconoscimenti dei diversi percorsi di ricerca
- migliorare l'accessibilità ai finanziamenti competitivi
- differenza della qualità tra la ricerca individuale e quella di ateneo
- questione generazionale
- cosa viene inteso per esito
- diversità delle tematiche disciplinari
- adeguatezza delle risorse economiche

- specifiche capacità per scrivere articoli su riviste di alto livello

2) Quali azioni di supporto possono essere attivate dal Dipartimento e dall'Ateneo?

- metriche bibliometriche e non bibliometriche
- anni sabbatici
- personale altamente preparato e qualificato del servizio ricerca
- gestione dei preventivi
- mappatura della ricerca,
- potenziare le risorse bibliografiche

3) In che modo favorire il trasferimento della conoscenza in ambiti di sperimentazione ed innovazione? Quale il ruolo delle aggregazioni della ricerca (cluster, unità e l'infrastruttura della ricerca) e come queste possono favorire interazioni e forme di innovazione?

- aggiornamento web delle pagine della ricerca e dei profili
- monitoraggio costante della ricerca
- alternare un semestre dedicato alla didattica e uno alla ricerca
- newsletter sulle attività svolte
- servizio gratuito e istantaneo di english proofreading
- modifica statutaria e regolamentare delle attività delle unità di ricerca
- supporto amministrativo degli uffici
- ricadute immediate e concrete sul territorio
- occasioni periodiche dedicate alla presentazione dei progetti di ricerca
- sistema di monitoraggio

TAVOLO DI DISCUSSIONE

martedì 31 maggio ore 14.30>18.30

sessione **didattica**

“La didattica del progetto: stato dell’arte e nuove prospettive”

SINTESI

Il lavoro si è articolato nei seguenti due panel di lavoro:

- 1 La didattica del progetto nei corsi di laurea triennali e magistrali
- 2 La didattica del progetto nel terzo livello di studi

Il primo panel, articolato in due gruppi di discussione, ha affrontato le seguenti questioni:

1. La didattica del progetto: quale identità per luav?
2. Nuove metodologie didattiche e nuovi format per una didattica del progetto.
3. Didattica interdisciplinare e trasversale come nuova frontiera della didattica del progetto?

I principali temi emersi dal lavoro dei 2 gruppi sono:

- la convergenza tra il progetto e la progettualità
- l'immaginare e il prefigurare scenari futuri
- l'intersectorialità nella didattica
- l'interdisciplinarietà
- il laboratorio integrato
- il processo di laboratorializzazione
- nuovi format e nuovi metodi
- la didattica integrata
- l'ascolto delle suggestioni degli studenti
- il riconoscersi come una comunità e la difesa delle differenze
- l'interazione fra discipline anche attraverso gli spazi
- la sperimentazione come possibilità di integrazione
- gli spazi di condivisione

Il secondo panel ha affrontato le seguenti questioni:

1. Il terzo livello di formazione: quali nuove strategie di luav?
2. Lo stato dell'arte dei master e corsi professionalizzanti a luav: quali nuove prospettive?
3. La scuola di Alta Formazione luav: strategie di governance e di progetto formativo

I principali temi emersi hanno riguardato:

- lo sviluppo di sistemi relazionali di varia natura tra le componenti
- il ragionamento sulla costruzione dei progetti di formazione avanzata
- il ruolo dei master
- il potenziamento della struttura tecnica e amministrativa
- il coinvolgimento e il rafforzamento dell'associazione di Alumni
- la sperimentazione di nuovi condizioni e oggetti di insegnamento
- il bilanciamento dei master
- la dinamicità del mercato dei master
- la problematicità dei contratti di eccellenza

TAVOLO DI DISCUSSIONE

mercoledì 1 giugno ore 9.30 > 13.00

sessione **comunicazione**

“Rinnovare la comunicazione”

(Missione 5)

SINTESI

Dopo la relazione introduttiva sullo stato dell'arte la sessione di discussione si è articolata in 3 panel organizzati in due gruppi paralleli che hanno affrontato le seguenti tematiche

1 dal sito luav all'Ecosistema Web luav

2 pubblicare all'Università luav di Venezia. Editoria cartacea, editoria on line: libri e riviste

3 Biblioteca, Archivio progetti, luav Abroad per la Costituzione del polo del monitoraggio, della conservazione e della cura.

I principali temi emersi dalla discussione sono:

sul sito web

- flessibilità e autonomia del sito
- ecologia del sito come ecologia di sistema che nella sua flessibilità colleghi i processi anche attraverso i dati che devono essere raccolti e comunicati
- costituzione di un archivio di rete
- organizzazione della gestione del sito che contenga almeno i seguenti tre livelli:
 - organizzazione interna
 - immagine luav nel mondo (collegato al tema dell'editoria)
 - servizi agli studenti
- il ruolo degli studenti nella costruzione del sito come ecosistema
- relazione tra l'identità visiva e l'aggiornamento dei linguaggi

sull'editoria

- le riviste di ateneo come espressione della pluralità di linguaggi e di modi di rapportarsi alla cultura che identificano le discipline dell'ateneo
- promozione dell'ecosistema dell'editoria
- importanza dell'accesso aperto/open access
- sviluppo di una editoria appoggiata a software che provvedono all'automazione di alcuni processi editoriali come l'impaginazione e allo sviluppo di alcuni servizi che potrebbero anticipare un'eventuale university press
- posizionamento rispetto all'editoria scientifica e all'offerta editoriale italiana con un'alta qualità dei prodotti pubblicati
- accrescimento della reputazione e dell'autorevolezza delle pubblicazioni scientifiche
- approfondimento del rapporto tra autorevolezza e reputazione delle pubblicazioni scientifiche

su Biblioteca e Archivio Progetti

- incremento delle competenze digitali, cura della formazione e definizione di una specifica politica di reclutamento del personale
- una politica sulle donazioni bibliografiche più consapevole
- alfabetizzazione degli studenti ai servizi della biblioteca e dell'archivio progetti
- migliorare la comunicazione dell'Archivio progetti verso le altre strutture dell'ateneo
- digitalizzazione e conservazione delle collezioni
- realizzazione di una comunicazione interna tra le parti con l'organizzazione periodica di momenti di confronto
- la rete di luav Abroad per implementare una politica più inclusiva e profonda per far conoscere i due settori

TAVOLO DI DISCUSSIONE

mercoledì 1 giugno ore 9.30>13.30

sessione **terza missione e territorio: “Aziende, lavoro, territorio”**
(Missione 3 e 4)

SINTESI

La sessione è dedicata al tema delle missioni 3 e 4 e in particolare al rapporto che esiste tra le aziende, il lavoro, il territorio e la ricerca applicata che si produce all'interno dell'ateneo.

Dopo una breve indicazione del contenuto delle missioni 3 e 4 è stata illustrata l'attività di terza missione svolta dall'ateneo, suscettibile di notevoli sviluppi.

Il lavoro si è articolato nei seguenti 3 panel:

- Spin off, Start up e imprenditoria innovativa
- Rapporto conto terzi, imprese e istituzioni
- Piattaforma territoriale e veneziana.

Le principali direzioni di sviluppo individuate dai 3 gruppi sono:

- la restituzione al grande pubblico di quella che è l'attività che viene fatta nell'ateneo
- la necessità di coinvolgere le realtà che si occupano della pubblicazione all'inizio del progetto e non alla fine
- porre l'università come strumento che le aziende possono usare per allargare le proprie prospettive al di là del fatturato
- costruire un sistema di ascolto delle imprese, anche attraverso la federazione con altri soggetti, per capire i loro fabbisogni
- sviluppare il matchmaking tra spin off e imprese che si occupano degli stessi settori
- valorizzazione degli spin off dal punto di vista dell'immagine
- sviluppare maggiore connessione tra master e spin off
- formazione per l'attività di business

TAVOLO DI DISCUSSIONE

mercoledì 1 giugno ore 14.30 > 16.00

sessione interattiva **Missione 0**

“Qualità e benessere per la comunità luav”

SINTESI

La sessione sulla missione 0 è dedicata ad avviare un ragionamento su come si vive insieme all'interno di una comunità, quali sono le forme per cui questa comunità può relazionarsi meglio e quali sono le aspettative e le ragioni per cui questa comunità partecipa alla vita lavorativa o di studio.

Dopo la relazione introduttiva la discussione ha preso in considerazione le seguenti tematiche:

- 1 la questione di genere in ateneo
- 2 disuguaglianza e precarietà
- 3 il benessere

rilevando le seguenti considerazioni:

- esiste una questione di genere all'interno dell'ateneo nonostante sia un ambiente che dovrebbe fare sperimentazione anche in questo senso e dare spunti alla società
- diversamente da quanto accade all'esterno in luav non si afferma ancora una comunità multietnica/complessa tranne che nei corsi in lingua inglese
- non esistono solo il genere maschile e femminile quanto piuttosto uno spettro di identità che hanno assolutamente diritto alla cittadinanza anche all'interno dell'ateneo
- è necessario lavorare sull'inclusività degli spazi
- esistono forti disuguaglianze in ateneo per quanto riguarda il mondo del lavoro e la precarietà
- una progettualità dello smart working e della didattica a distanza come evoluzione di quanto sperimentato durante il periodo di emergenza sanitaria, che vada oltre il concetto di strumento di welfare o di gestione delle asimmetrie economiche e che tenga conto delle persone

delibera n. 161
prot. n. 52774/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia: approvazione

UOR: DIVISIONE AFFARI ISTITUZIONALI E GOVERNANCE

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente informa il consiglio di amministrazione che nella seduta del 20 luglio 2022 il senato accademico ha approvato la proposta di piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia.

A tale riguardo ricorda che il 5 marzo 2020 è stata presentata la **strategia europea per la parità di genere per il 2020-2025**. In tale ambito, la definizione della **base giuridica di Horizon Europe** introduce disposizioni rafforzate rispetto ai programmi precedenti, prevedendo in particolare il **piano per l'uguaglianza di genere** (o Gender Equality Plan - GEP) quale **criterio di ammissibilità** per la partecipazione al programma da parte degli enti pubblici, degli istituti di istruzione superiore e delle organizzazioni di ricerca a degli Stati membri dell'UE e dei paesi associati **a partire dal 2022**.

Parallelamente l'Italia ha adottato una **strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** a luglio 2021 tenendo conto di quanto contenuto nel **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** del quale rappresenta un importante riferimento, sia in termini di inquadramento di sistema, sia di verifica e di monitoraggio.

Per i dettagli riguardo al contesto europeo e nazionale si rinvia alle sezioni dedicate contenute nella proposta di piano allegata alla presente delibera.

Secondo quanto stabilito dalle linee guida europee, il piano per l'uguaglianza di genere è un documento pubblico, basato sulla raccolta e il monitoraggio di dati relativi al genere su base annuale, che prevede l'individuazione di risorse umane e finanziarie dedicate per l'implementazione delle azioni contenute nel documento e che include necessariamente azioni di sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere indirizzate a tutte le componenti dell'ateneo.

Oltre ai **requisiti di processo** sopra citati, è necessario che le azioni del piano siano indirizzate verso **cinque aree tematiche**:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per le caratteristiche sopra elencate, il piano si relaziona pertanto sia con il Piano di Azioni Positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo 198/2006 sia con il Bilancio di Genere e, per Iuav, costituisce un obiettivo trasversale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ateneo (PIAO).

In tale contesto, in linea con le raccomandazioni dello European Institute for Gender Equality (EIGE), è stato costituito un **gruppo di lavoro di ateneo** per la redazione del piano per l'uguaglianza di genere (decreto del direttore generale 25 maggio 2021 n. 191) così composto: Alessandra Baudo, Maela Bortoluzzi, Monica Gallina, Valentina Garuzzo, Pietro Marigonda, Enrica Pillon, Silvia Silvestrini e Gianluca Zucconelli. Il coordinamento è stato affidato a Maela Bortoluzzi ed Enrica Pillon.

Il presidente cede pertanto la parola alla dott.ssa Enrica Pillon, coordinatrice, insieme alla dott.ssa Maela Bortoluzzi del gruppo di lavoro sopra citato e delle sue attività al fine di relazionare in merito.

Prende la parola la dott.ssa **Enrica Pillon** la quale informa che il gruppo ha alternato momenti di ricerca e analisi individuale/formazione con occasioni di condivisione avvalendosi dei materiali messi a disposizione dalla Commissione Europea, dalla CRUI, dall'EIGE grazie agli esiti di alcuni progetti europei di ricerca incentrati sulla costruzione di strumenti mirati alla redazione dei piani di uguaglianza di genere. Nella definizione delle azioni del piano un contributo sostanziale è giunto dal **confronto con la governance di ateneo** - il rettore, la prorettrice e il direttore generale, la delegata politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità - **e la dirigenza**, che ha permesso di stabilire la coerenza con i programmi politici, la fattibilità delle azioni e la stima del budget per alcune azioni in particolare.

La proposta di piano oggetto della presente deliberazione è stata redatta avviando un processo di **gender mainstreaming** basato sulle fasi di **gender audit**, **action plan**, implementazione e monitoraggio, valutazione. Il piano è in particolare l'esito delle prime due fasi.

La prima sezione del documento si concentra infatti sul **Gender Audit**, ovvero la **presentazione del contesto** di riferimento attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa.

In particolare, la sezione è strutturata in tre parti che riflettono i diversi aspetti di cui è costituita l'analisi:

- la prima parte restituisce gli esiti dello **studio del quadro di riferimento** a livello europeo, nazionale e di ateneo;
- la seconda parte è rappresentata dal **bilancio di genere** che riunisce l'analisi quantitativa, la rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere realizzate nel 2020 e una prima analisi del bilancio di ateneo in termini di genere;
- la terza parte presenta l'**analisi qualitativa** condotta attraverso una raccolta di interviste e un'indagine sull'uguaglianza di genere rivolta a tutta la comunità Iuav.

La seconda sezione del documento è interamente dedicata all'**Action Plan**, ovvero le **azioni che l'ateneo si impegna a implementare nel prossimo triennio** rendendo in tal modo strutturale l'impegno verso il tema dell'uguaglianza di genere.

Gli esiti del Gender Audit costituiscono l'asse portante delle azioni proposte che mirano, da un lato a valorizzare i punti di forza dell'ateneo e le esperienze pregresse sul tema dell'uguaglianza di genere, dall'altro pianificano il superamento delle criticità emerse in fase di analisi. Particolare attenzione è stata dedicata alla contestualizzazione e adattamento delle proposte di azioni al contesto peculiare che da sempre l'Università Iuav rappresenta.

Le azioni sono presentate seguendo lo schema di **scheda di dettaglio proposta dalla CRUI** e integrata con il **riferimento agli obiettivi dell'Agenda 203**, evidenziando in tal modo gli ambiti della sostenibilità che la realizzazione delle azioni del piano potrà valorizzare.

Ogni azione fa riferimento a dei responsabili istituzionali e operativi, è caratterizzata da tempi di realizzazione su base triennale e degli indicatori di performance. Sono inoltre esplicitate le risorse umane necessarie all'implementazione e quelle finanziarie.

A conclusione del documento, sono infine delineate schematicamente le azioni proposte dal gruppo di lavoro per procedere nello sviluppo del GEP.

Per quanto riguarda in particolare le risorse finanziarie indicate nella proposta di piano, le stime indicate si basano sia su esperienze pregresse di tipologia analoga sia su preventivi e offerte disponibili sul mercato e consultabili liberamente.

In particolare, le azioni che potrebbero richiedere un finanziamento da parte dell'ateneo sono:

azione	risorse finanziarie stimate	motivazione	area di riferimento	anno di realizzazione
1.1.2 Redazione e implementazione del bilancio di genere Iuav	8.500,00 euro	costi di stampa di copie cartacee	DG	2022 2023 2024
1.3.2 b) Individuazione di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto	500,00 euro	allestimento dello spazio	AT	2023
1.3.3 b) Istituzione di una giornata sull'uguaglianza di genere nell'ambito del festival per lo sviluppo sostenibile con l'organizzazione di eventi, talk, conferenze, seminari, dibattiti sull'uguaglianza di genere	7.000,00 euro	spese relative a ospiti/catering/attrezzature legate alla realizzazione dell'evento	DG	2023 2024
1.4.1 Organizzazione di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere 2.1.1 Organizzazione di corsi di formazione rivolte alla componente femminile in tema di autoimprenditorialità, empowerment	123-130 euro/ora per un corso online di 6 ore per ogni partecipante	quota partecipanti	AFRU	2023 2024
5.1.1 Redazione e diffusione di materiale informativo sulla violenza di genere e le molestie sessuali e sui servizi di supporto	2.500,00 euro	costi di stampa di copie cartacee	DG	2022 2023 2024
5.2.4 Organizzazione di un corso di autodifesa in collaborazione con il CUS Venezia	4.000,00 euro	30 partecipanti (2 ore a settimana per 8 mesi)	DG	2024
5.2.5 Introduzione di un servizio psicologico sulle tematiche relative	3.000,00 euro	compenso professionisti esterni	ADSS	2023

alla violenza di genere				
-------------------------	--	--	--	--

Il costo delle azioni proposte trova copertura nei budget delle aree di riferimento.

Al termine della relazione della dott.ssa Enrica Pillon riprende la parola il **presidente** il quale dà pertanto lettura dello schema di piano di uguaglianza di genere dell'Università luav di Venezia (GEP luav) e dello schema di azioni proposte dal gruppo di lavoro per procedere nello sviluppo del GEP allegati alla presente delibera di cui costituiscono parte integrante (allegato 1 di pagine 69 e allegato 2 di pagine 2).

Il presidente dà avvio alla discussione nella quale interviene **Susanna Scarpa**, le cui osservazioni sono riportate nel verbale della seduta.

Il consiglio di amministrazione

- **udita la relazione del presidente e di una delle coordinatrici del gruppo di lavoro per la redazione del Piano per l'uguaglianza di genere o Gender Equality Plan (GEP) e delle sue attività**

- **visto lo statuto dell'Università luav di Venezia**

- **vista la strategia europea per la parità di genere per il 2020-2025 presentata il 5 marzo 2020**

- **vista la strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 adottata parallelamente a luglio 2021 dall'Italia tenendo conto di quanto contenuto nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)**

- **rilevato che in linea con le raccomandazioni dello European Institute for Gender Equality (EIGE), è stato costituito un gruppo di lavoro di ateneo per la redazione del piano per l'uguaglianza di genere**

- **rilevato quanto deliberato dal senato accademico nella seduta del 20 luglio 2022**

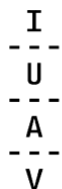
- **considerato che la proposta di piano oggetto della presente deliberazione è stata redatta avviando un processo di gender mainstreaming basato sulle fasi di gender audit, action plan, implementazione e monitoraggio, valutazione così come descritte in premessa**

delibera all'unanimità di:

1) approvare il piano per l'uguaglianza di genere dell'Università luav di Venezia (GEP luav) e di adottare il conseguente piano di azioni da realizzare nel corso del triennio 2022/2024, secondo gli schemi allegati alla presente delibera di cui costituiscono parte integrante

2) autorizzare il finanziamento delle azioni per l'anno 2022;

3) dare mandato al rettore e al direttore generale di prevedere gli appositi stanziamenti nei bilanci di ateneo 2023 e 2024 così come proposto e sulla base dei risultati degli studi di fattibilità o delle indagini di mercato.



Piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia

a cura del gruppo di lavoro per la redazione del piano per l'uguaglianza di genere (GEP) dell'Università
Iuav di Venezia

luglio 2022

INDICE

PRESENTAZIONE

INTRODUZIONE

IL GEP: ASPETTI FONDAMENTALI	3
LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO	5
IL GRUPPO DI LAVORO IUAV PER LA REDAZIONE DEL GEP	6
1 Composizione	6
2 Modalità di lavoro	6
3 Strumenti	7
4 Formazione interna	7
5 Programma di lavoro	8

IL GENDER AUDIT

1 ANALISI DI CONTESTO	9
1.1 IL CONTESTO EUROPEO IN SINTESI	9
1.2 IL CONTESTO NAZIONALE IN SINTESI	12
1.3 L'EIGE INDEX	14
1.4 IL CONTESTO IUAV	15
2 ANALISI QUANTITATIVA: IL BILANCIO DI GENERE 2020	21
3 ANALISI QUALITATIVA: CONVERSAZIONI SUL GENERE	22
3.1 CONVERSAZIONI SUL GENERE	22
3.2 LA PRIMA INDAGINE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE	26

ACTION PLAN

1 AZIONI PRELIMINARI ALLA DEFINIZIONE DELLE AZIONI DEL GEP	29
1.1 MAPPATURA DELLE BUONE PRATICHE	29
1.2 INDIVIDUAZIONE DEI PUNTI DI FORZA E DELLE CRITICITÀ	29
1.3 IL MODELLO DI SCHEDA CRUI	30
1.4 IL CONFRONTO CON LA GOVERNANCE E LA DEFINIZIONE DELLE AZIONI	31
2 LE AZIONI DEL GEP IUAV	32
2.1 SCHEDE DI DETTAGLIO	33

INTRODUZIONE

La redazione del primo piano per l'uguaglianza di genere Iuav si inserisce in un contesto strategico e normativo in rapida evoluzione che alimenta un articolato dibattito a vari livelli sul tema, sia in ambito italiano sia europeo.

Il 5 marzo 2020 è stata presentata la [strategia europea per la parità di genere per il 2020-2025](#). Essa testimonia l'impegno della Commissione per la parità in tutte le politiche dell'UE, ed è oggetto di un quadro normativo consolidato per il mercato del lavoro, compreso il settore della ricerca. In tale ambito, la definizione della [base giuridica di Horizon Europe](#) introduce disposizioni rafforzate rispetto ai programmi precedenti, prevedendo il **gender equality plan/piano per l'uguaglianza di genere (da qui in avanti GEP)** quale criterio di ammissibilità per la partecipazione al programma da parte degli enti pubblici, degli istituti di istruzione superiore e delle organizzazioni di ricerca degli Stati membri dell'UE e dei paesi associati.

Parallelamente l'Italia ha adottato una [strategia per la parità di genere 2021-2026](#) a luglio 2021 tenendo conto di quanto contenuto nel [Piano nazionale di ripresa e resilienza](#) (PNRR) del quale rappresenta un importante riferimento, sia in termini di inquadramento di sistema, sia di verifica e di monitoraggio.

La redazione del GEP svolge pertanto una funzione sostanziale per le università per pianificare, realizzare, monitorare e valutare le azioni adottate per sostenere l'uguaglianza di genere oltre che essere strumento di comunicazione verso l'esterno dell'impegno dell'ateneo in tale ambito.

IL GEP: ASPETTI FONDAMENTALI

Il GEP è un documento fondato su **quattro requisiti di processo** e inquadra in particolare **cinque aree tematiche**.

Per soddisfare il criterio di ammissibilità di Horizon Europe, un GEP deve soddisfare i seguenti **requisiti**:

- 1) è necessario che sia un **documento pubblico**;
- 2) è necessario che siano individuate delle **risorse umane e finanziarie dedicate** per l'implementazione delle azioni contenute nel documento;
- 3) è necessario che la **raccolta e il monitoraggio dei dati relativi al genere di base annuale** (bilancio di genere) costituisca la base per la definizione degli obiettivi/azioni del Piano e lo strumento principale di monitoraggio;
- 4) è necessario che includa azioni di **sensibilizzazione e formazione** sull'uguaglianza di genere indirizzate a tutte le componenti dell'ateneo.

Oltre ai requisiti sopra elencati, si raccomanda che il GEP implementi le seguenti **aree tematiche**:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;

- 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il GEP si relaziona pertanto sia con il Piano di Azioni Positive previsto dal D.Lgs. 198/2006 art. 48 sia con il Bilancio di Genere con le modalità descritte nell'[addendum alle Linee Guida CRUI sul processo del bilancio di genere](#) e costituisce un obiettivo trasversale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ateneo (PIAO).

La redazione del GEP si inserisce in un processo reiterativo di **gender mainstreaming** (approccio strategico alle politiche di genere) le cui fasi possono essere riassunte come segue:



A
GENDER AUDIT



B
ACTION PLAN



C
IMPLEMENTAZIONE E
MONITORAGGIO



D
VALUTAZIONE

A Gender audit, ovvero fare il quadro della situazione attuale da una prospettiva di genere, identificando lacune e punti di forza e creando un *background* di consapevolezza comune all'interno dell'ateneo. Questa prima fase si basa sulla raccolta e l'analisi di dati qualitativi e quantitativi al fine di delineare la base su cui focalizzare la progettazione del piano.

B Action plan, che coincide con la redazione del GEP e la sua approvazione da parte degli organi di governo. Questa fase è accompagnata da una campagna di comunicazione e di diffusione del piano e dei suoi principi a tutta le componenti.

C Implementazione e monitoraggio: la realizzazione delle azioni contenute nel piano deve essere accompagnata da un attento monitoraggio al fine di verificare lo stato delle misure/iniziative previste, fornire supporto alle persone coinvolte nell'implementazione, individuare strategie e soluzioni in caso si presentino ostacoli o resistenze imprevisti.

D Valutazione della performance, dell'efficacia, dell'efficienza, dell'impatto e della sostenibilità delle azioni del piano secondo criteri stabiliti. In caso i risultati attesi e finali non coincidano, è possibile apportare modifiche al piano in maniera tale che le azioni siano efficaci.

Il GEP sarà richiesto da tutti i bandi per finanziamenti europei **a partire dal 2022**. In fase di proposta progettuale sarà sufficiente un'autodichiarazione a conferma che l'istituzione ha/sta lavorando sulla redazione del piano. Sarà tuttavia indispensabile che il GEP sia disponibile in occasione della sigla del *grant agreement*: per tale ragione è raccomandabile che esso sia completato **entro il primo semestre 2022**.

LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento ha l'obiettivo di presentare il piano di uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia includendo gli esiti dello studio preliminare che ha portato alla redazione del piano stesso.

La prima sezione si concentra sulla prima fase del processo dedicata al **Gender Audit**, ovvero la presentazione del contesto di riferimento attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa.

In particolare, il Gender Audit è strutturato in 3 parti che riflettono i diversi aspetti di cui è costituita l'analisi:

- a) la prima parte restituisce gli esiti dello **studio del quadro di riferimento** a livello europeo, nazionale e di ateneo;
- b) la seconda parte è rappresentata dal **bilancio di genere** che riunisce l'analisi quantitativa, la rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere realizzate nel 2020 e una prima analisi del bilancio di ateneo in termini di genere;
- c) la terza parte presenta l'analisi qualitativa condotta attraverso una raccolta di **interviste** e un'**indagine** sull'uguaglianza di genere rivolta a tutta la comunità Iuav.

La seconda sezione del documento è interamente dedicata all'**Action Plan**, ovvero le azioni che l'ateneo si impegna a implementare nel prossimo triennio rendendo in tal modo strutturale l'impegno verso il tema dell'uguaglianza di genere.

Gli esiti del Gender Audit costituiscono l'asse portante delle azioni individuate che da un lato mirano a valorizzare i punti di forza dell'ateneo e le esperienze pregresse sul tema dell'uguaglianza di genere, dall'altro pianificano il superamento delle criticità emerse in fase di analisi. Particolare attenzione è stata dedicata alla contestualizzazione e adattamento delle proposte di azioni al contesto peculiare che da sempre l'Università Iuav rappresenta.

In questa sezione sono pertanto presentati i **criteri** e i **passaggi preliminari** che hanno consentito la definizione del piano, insieme alle **schede di dettaglio** su modello CRUI.

A conclusione del presente documento, sono infine **delineate schematicamente le azioni** proposte dal gruppo di lavoro per procedere nello sviluppo del GEP.

IL GRUPPO DI LAVORO IUAV PER LA REDAZIONE DEL GEP

Così come raccomandato dallo [European Institute for Gender Equality](#), sulle cui linee guida si basano sia le indicazioni della Commissione Europea e sia quelle CRUI, è stato costituito uno specifico gruppo di lavoro per la redazione del piano di uguaglianza di genere.

1 Composizione

Con decreto del direttore generale 25 maggio 2021 n. 191 è stato costituito il gruppo di lavoro per la redazione del GEP con il compito di:

- svolgere uno studio preliminare per l'impostazione del piano entro il 2021;
- redigere il piano stesso entro giugno 2022 salvo diverse scadenze imposte dalla normativa o dal programma Horizon Europe.

Il gruppo di lavoro è così composto:

Alessandra Baudo, servizio ricerca

Maela Bortoluzzi, divisione affari istituzionali e governance

Monica Gallina, divisione risorse umane e organizzazione

Valentina Garuzzo, servizio affari istituzionali

Pietro Marigonda, controllo di gestione e attività ispettive

Enrica Pillon, servizio comunicazione

Silvia Silvestrini, servizio comunicazione

Gianluca Zucconelli, divisione mobilità, benefici e post laurea.

Il coordinamento del gruppo di lavoro e delle sue attività è affidato a Maela Bortoluzzi e Enrica Pillon.

2 Modalità di lavoro

Il gruppo di lavoro ha adottato una modalità di lavoro che alterna **momenti di ricerca e analisi individuale** con la restituzione collettiva di tali analisi attraverso delle **riunioni online** su piattaforma Google Meet, oltre ad aggiornamenti via email su opportunità di formazione e notizie utili alle tematiche in corso di discussione. Il gruppo di lavoro si è inoltre avvalso della **condivisione di materiali** via Google Drive a supporto dell'analisi individuale e a corredo degli argomenti discussi nelle riunioni.

A partire dal mese di giugno 2021 il gruppo di lavoro si è riunito in 6 occasioni (3 giugno, 14 luglio, 8 novembre, 23 novembre, 16 febbraio 2022 e 5 aprile).

Per ciascuna riunione è stato dedicato spazio alla rendicontazione di esperienze formative/eventi frequentati dai componenti, la condivisione di contenuti teorici utili a inquadrare il processo di costruzione del piano di uguaglianza di genere, la segnalazione di eventi e opportunità di formazione, la pianificazione dei passaggi successivi.

3 Strumenti

Il gruppo di lavoro ha individuato fin dalle prime fasi alcuni strumenti essenziali di supporto per la redazione del GEP ai quali si farà riferimento in maniera specifica all'interno delle sezioni di competenza del presente documento:

- la guida europea [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#);
- il [Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli atenei Italiani](#) della CRUI;
- lo strumento [GEAR Tool](#) di EIGE - European Institute for Gender Equality;
- i risultati di alcuni progetti europei incentrati sulla costruzione di strumenti mirati alla redazione del GEP e in particolare [PLOTINA](#), [EQUAL-IST](#) e [SAGE](#).

4 Formazione interna

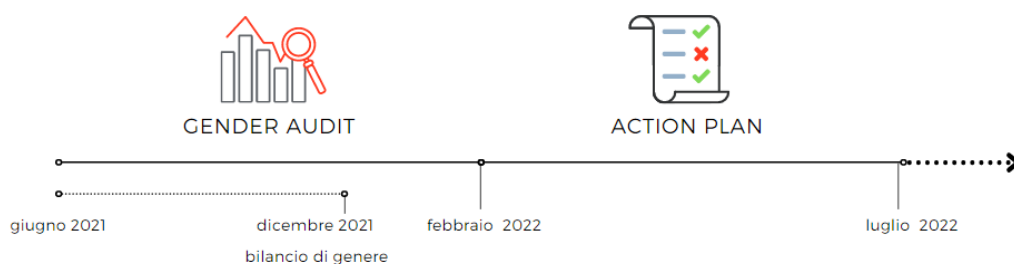
Oltre allo studio e analisi individuale, alcuni componenti del gruppo di lavoro hanno approfondito le proprie competenze attraverso la **partecipazione a seminari e corsi** (gratuiti) dedicati al tema.

Si riportano di seguito le principali occasioni di formazione online:

- corso online *Creating your Gender Equality Plan Towards gender aware research organisations: Basic keys to elaborate GEPs*, organizzato da Gender Equality Academy, 28-30 giugno 2021
- workshop online *An introduction to the Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM)*, organizzato da Gender Equality Academy, 13 e 20 luglio 2021
- seminario *Gli aspetti di genere nell'ambito della "Settimana Horizon Europe 2021"* organizzata da APRE – Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, 14 luglio 2021
- corso online *DOCC: Gender Equality Plans in practice: towards sound and sustainable institutional change process in research organizations* (8 settimane), organizzato da Gender Equality Academy, 6 settembre 2021 - 31 ottobre 2021
- convegno *Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?* organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, 12 e 13 novembre 2021
- MOOC *Embracing Diversity* organizzato dal Politecnico di Milano sulla piattaforma Polimi Open Knowledge, novembre 2021
- MOOC *Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università* organizzato da Università di Napoli Federico II sulla piattaforma Federica Web Learning, febbraio 2022
- MOOC *Linguaggio, identità di genere e lingua italiana* (sesta edizione) organizzato da Università Ca' Foscari sulla piattaforma EduOpen, marzo 2022
- Ciclo di seminari formativi online *Il ruolo degli organismi di parità negli atenei italiani: strumenti e prassi*, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, aprile 2022 – in corso

5 Programma di lavoro

Al fine di rispettare le tempistiche stabilite dalla Commissione Europea per la redazione dei piani per l'uguaglianza di genere, il gruppo di lavoro ha stabilito la seguente *timeline* per giungere alla redazione del piano entro il mese di giugno 2022 e la successiva presentazione agli organi di governo dell'ateneo nelle sedute di luglio 2022.



All'approvazione del piano seguiranno le fasi di implementazione e monitoraggio delle azioni 2022 che porteranno a una prima rendicontazione annuale accompagnata da eventuali aggiornamenti al piano stesso.

IL GENDER AUDIT

L'obiettivo del Gender Audit è di fornire il quadro della situazione attuale da una prospettiva di genere, identificando lacune e punti di forza che possano costituire la base per la definizione delle azioni da inserire nel GEP.

La presente sezione è dedicata alla rendicontazione degli esiti del Gender Audit dell'Università Iuav di Venezia costituito da:

- 1 un'analisi del **contesto di riferimento a livello europeo, a livello nazionale e a livello di ateneo**. Per quanto quest'ultimo, oltre a una disamina del quadro regolamentare Iuav è stata formulata e compilata una *checklist* di autovalutazione;
- 2 un'analisi quantitativa costituita dal **bilancio di genere 2020**, aggiornato e ampliato secondo le indicazioni europee e nazionali per il GEP;
- 3 un'analisi qualitativa condotta attraverso una **raccolta di interviste** e un'**indagine** sull'uguaglianza di genere rivolta a tutta la comunità Iuav.

1 ANALISI DI CONTESTO

1.1 IL CONTESTO EUROPEO IN SINTESI

Per inquadrare il contesto europeo nel quale si collocano i principali documenti programmatici sull'uguaglianza di genere risulta opportuno richiamare l'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) adottata all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la [risoluzione 70/1](#) del 15 settembre 2015. In particolare l'obiettivo 5 si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza contro tutte le donne, di tutte le età e di ogni parte del mondo.

L'obiettivo punta a dare a tutte le donne e le ragazze pari diritti di accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché la piena ed efficace partecipazione e alle pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

Nel contesto di implementazione dell'Agenda 2030, nel 2020 la Commissione europea ha adottato una serie di documenti programmatici in materia di uguaglianza di genere che prevedono l'adozione di misure e azioni specifiche per i prossimi anni.

Il 5 marzo 2020 è stata presentata la [strategia per la parità di genere per il 2020-2025](#), che include una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico. Il 25 novembre 2020, inoltre, la Commissione Europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno presentato il [Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere 2021-2025](#). Il piano prevede iniziative volte ad accrescere l'impegno per la parità di genere, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, nonché a promuovere un impegno strategico a livello multilaterale, regionale e nazionale. Il Piano è inoltre volto ad accrescere il contributo dell'UE per il raggiungimento dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 dell'Agenda 2030, di cui si è parlato nel precedente paragrafo.

L'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione è una priorità anche dello **Spazio Europeo della Ricerca (ERA)**.

Già nel 2012 la comunicazione della Commissione Europea "[Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita](#)" e successivamente le [conclusioni sull'avanzamento dell'uguaglianza di genere nello Spazio Europeo della Ricerca](#) del 2015 hanno evidenziato la necessità di promuovere un cambiamento culturale all'interno delle istituzioni che affronti le disparità di genere negli enti di ricerca e nei loro organi decisionali. I successivi report [ERA Progress](#) (2019) e [She Figures](#) (2019) hanno tuttavia presentato un quadro di implementazione dell'uguaglianza di genere ancora non uniforme e la persistenza di barriere strutturali all'interno delle istituzioni di ricerca.

La pubblicazione "[A New European research area based on excellence, competitive, talent-driven and open](#)" (2020) ha invitato a un'azione comune tra l'UE, gli stati membri e i paesi associati a Horizon 2020 per rafforzare le disposizioni sulla parità di genere.

Horizon 2020 è il primo programma quadro a definire il genere come una questione trasversale e a includere un obiettivo che integra la dimensione di genere nel contenuto della ricerca e dell'innovazione. Attraverso Horizon 2020, inoltre, sono stati finanziati numerosi progetti proprio nell'ambito dei GEP.

Con la [base giuridica di Horizon Europe](#) si compie un passo determinante introducendo disposizioni rafforzate rispetto ai programmi precedenti che mirano a rendere l'uguaglianza di genere una priorità trasversale.

Tre sono i punti principali riguardo all'uguaglianza di genere in Horizon Europe:

1 il piano di uguaglianza di genere (GEP) diventa un criterio di ammissibilità per alcune categorie di soggetti giuridici dei paesi dell'UE e dei paesi associati;

2 l'integrazione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca e dell'innovazione è un requisito di default, a meno che la descrizione del tema non specifichi esplicitamente altrimenti;

3 l'aumento dell'equilibrio di genere in tutto il programma per raggiungere il 50% di donne nei consigli di amministrazione, nei gruppi di esperti e nei comitati di valutazione legati a Horizon Europe, e **tra i team di ricerca** quale criterio di precedenza per le proposte con lo stesso punteggio.

L'obiettivo è quello di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creando ambienti di lavoro in cui tutti i talenti possano prosperare integrando in maniera efficace la dimensione di genere nei progetti.

Il [factsheet "Gender Equality: a strengthened commitment in Horizon Europe"](#) riassume le nuove disposizioni e requisiti chiave, con particolare attenzione al nuovo criterio di ammissibilità del GEP

La base di dati sui quali si fondano le politiche europee nel settore dell'uguaglianza di genere è il rapporto triennale **She Figures**. L'[edizione 2021](#), riferita al triennio 2018-2020, segue il percorso delle donne, dal conseguimento del dottorato alla partecipazione al mercato del lavoro e all'acquisizione di ruoli decisionali, mentre esplora le differenze nelle condizioni di lavoro di donne e uomini e negli ambiti della ricerca e dell'innovazione.

I dati 2021 mostrano:

che in media, a livello di laurea e laurea magistrale, le donne superano gli uomini come studentesse (54%) e laureate (59%),

un buon livello di equilibrio nei corsi di dottorato (48%).

Tuttavia, le disparità tra i campi di studio persistono. Ad esempio, le donne rappresentano meno di un quarto dei dottorati nel campo dell'ICT (22%), mentre rappresentano più del 50% nei campi della salute e del benessere e dell'istruzione (60% e 67%, rispettivamente). Tuttavia, si possono osservare alcune tendenze positive rispetto alla scorsa edizione, come ad esempio l'aumento della percentuale di donne che ricoprono le posizioni accademiche apicali (26,2%) rispetto alla scorsa edizione (24,1%), nonostante solamente il 23,6% delle università sia guidata da donne.

Inoltre, la percentuale di donne che lavora in condizioni di precariato è maggiore di quella degli uomini (+1,3%) e il loro accesso ai fondi di ricerca risulta maggiormente limitato rispetto agli uomini (-3,9%).

Per ulteriori informazioni riguardo al contesto e alle strategie europee per l'uguaglianza di genere si rinvia alla [sezione dedicata del sito della Commissione Europea](#).

1.2 IL CONTESTO NAZIONALE IN SINTESI

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è concentrata sul **mondo del lavoro**, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. Un altro filone di interventi ha riguardato la parità di accesso tra donne e uomini alle **cariche elettive**, incidendo sui sistemi elettorali (nazionali, regionali, locali e al Parlamento europeo), nonché sulla promozione della **partecipazione delle donne negli organi delle società quotate**. Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alle **misure volte a contrastare la violenza contro le donne**, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

Il Governo ha recentemente adottato una [Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#) da interpretare in sinergia con il PNRR e ne rappresenta un importante riferimento, sia in termini di inquadramento di sistema, sia di verifica e monitoraggio.

Cinque sono le priorità strategiche evidenziate: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

La Strategia definisce gli interventi da adottare (incluse le misure di natura trasversale) per ciascuno dei cinque ambiti sopra citati, nonché i relativi indicatori e target.

All'interno del [Piano nazionale di ripresa e resilienza \(PNRR\)](#) trasmesso dal Governo al Parlamento il 25 aprile 2021, la parità di genere rappresenta **una delle 3 priorità trasversali in termini di inclusione sociale (Missione 5)**.

Concretamente, le misure previste dal Piano in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a **promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro**, attraverso:

- 1) **interventi diretti** di sostegno all'**occupazione e all'imprenditorialità femminile**;
- 2) **interventi indiretti o abilitanti**, rivolti in particolare al **potenziamento dei servizi educativi per i bambini** e di alcuni servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

Altri interventi finanziati o programmati con il PNRR si prefiggono l'obiettivo diretto o indiretto di **ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica** e di **potenziare il welfare** per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Tra le misure del piano utili a inquadrare lo scenario nella prospettiva degli istituti di istruzione superiore vi sono:

- la previsione, nell'ambito della Missione 1, di **nuovi meccanismi di reclutamento del personale nella PA** e la **revisione delle opportunità di carriera verticale e di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello**, che secondo il Piano possono contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso sia nelle posizioni apicali della pubblica amministrazione. Si prevede, inoltre, nell'ambito dei programmati investimenti per la formazione dei dipendenti pubblici, di inserire **moduli obbligatori su "empowerment delle donne"**;
- l'attuazione di specifiche misure nell'ambito della **ricerca di base**, come gli investimenti a valere sul Fondo per il PNR e i PRIN (progetti di ricerca nazionale) ovvero l'allargamento dei partenariati di ricerca previsti nell'ambito della Missione 4, che dovrebbero prevedere **azioni mirate a determinare l'aumento delle ricercatrici**;
- il **potenziamento dei servizi di asili nido e per la prima infanzia, delle scuole per l'infanzia e del**

tempo pieno a scuola, ai quali la Missione 4 dedica investimenti mirati, che secondo il PNRR possono arrecare benefici in termini di conciliazione vita-lavoro e aumentare il tasso di occupazione femminile;

- la promozione dell'accesso da parte delle donne **all'acquisizione di competenze STEM, linguistiche e digitali**, in virtù del quale il Governo stima un possibile incremento dell'occupazione femminile in tali settori (Missione 4);
- negli ambiti dell'**assistenza sociale e sanitaria** il Piano sottolinea come la valorizzazione delle infrastrutture sociali e la creazione di **innovativi percorsi di autonomia per le persone con disabilità e servizi di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare** comporti l'alleggerimento del carico di cura non retribuita gravante sulla componente femminile della popolazione e determini effetti positivi sull'incremento occupazionale della stessa;
- gli interventi previsti nella Missione 3, secondo il PNRR **potenzieranno anche la mobilità delle donne** che, da una parte, utilizzano più degli uomini i trasporti collettivi e meno l'auto privata e, dall'altra, hanno catene di spostamenti quotidiani più frammentate e complesse degli uomini;
- lo sviluppo delle **competenze STEM** all'interno dei curricula scolastici, previsto da investimenti e riforme della Missione 4, che si stima potrà contribuire a mitigare le disuguaglianze di genere nei corsi di studio e di laurea in cui prevalgono le materie STEM, a forte predominanza maschile.

Per ulteriori informazioni riguardo al contesto e alle strategie nazionali per l'uguaglianza di genere si rinvia alla [sezione dedicata alla documentazione parlamentare](#) del sito della Camera dei Deputati e in particolare al [dossier di documentazione e ricerche](#).

1.3 L'EIGE INDEX

Per misurare i progressi dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, l'EIGE – European Institute for Gender Equality ha sviluppato l'[EIGE Index](#), al quale fanno riferimento i documenti citati in precedenza sia per il contesto europeo sia per quello nazionale.

L'indice, alla sua sesta edizione, è organizzato in 6 ambiti principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute), 2 ambiti aggiuntivi (violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali), 31 indicatori.

In particolare l'EIGE Index 2021 assegna all'Europa nel suo complesso [68 punti](#) (su 100): dal 2018 il risultato è aumentato di 0,6 punti, principalmente grazie ai miglioramenti nei processi decisionali. L'UE è più vicina all'uguaglianza di genere nel campo della salute (87,8 punti), specialmente per quanto riguarda il sotto-dominio relativo all'**accesso ai servizi sanitari** (98,2 punti). Il secondo punteggio più alto è nel settore del denaro (82,4 punti), e la migliore performance è nel sotto-dominio della **parità nella situazione economica di donne e uomini** (88,3 punti).

Le maggiori aree di miglioramento riguardano:

- l'ambito del potere (55,0 punti) e in particolare il sotto-dominio relativo al **processo decisionale economico** (48,8 punti). Questo è allo stesso tempo quello che registra i miglioramenti più rilevanti dal 2010 (+13,1%);
- la **conoscenza** (62,7 punti), in particolare per quanto riguarda il sotto-dominio della segregazione di genere (54,1 punti).

In merito ai risultati nazionali, l'EIGE Index 2021 colloca l'Italia al quattordicesimo posto della classifica con [63.8 punti](#) (su 100), in sensibile miglioramento rispetto agli anni precedenti (+0,3 punti) ma comunque inferiore alla media UE di 4,2 punti.

L'Italia raggiunge il punteggio più alto nell'ambito della salute con 88,4 punti, classificandosi all'undicesimo posto in Europa, in particolare nel sotto-dominio relativo all'**accesso ai servizi sanitari**, in cui si classifica all'ottavo posto.

Le disuguaglianze di genere sono più marcate nel settore del lavoro (63,7 punti, il punteggio più basso in Europa) e in particolare per quanto riguarda il sotto-dominio relativo alla **partecipazione al lavoro** (69.1 punti).

Diminuisce invece, dal 2018, il punteggio nell'ambito della **conoscenza** (- 2,9 punti) passando così dall'11 al 13 posto in Europa: la **segregazione di genere nell'istruzione** è notevolmente aumentata in questo breve periodo (- 6,3 punti). Si segnala che la segregazione di genere nell'EIGE Index considera la percentuale di donne e uomini che studiano negli ambiti dell'educazione, della salute, del benessere, delle scienze umane e delle arti per i quali si evidenzia una netta maggioranza femminile (45% donne e 24 % uomini).

Risulta opportuno evidenziare che la strategia nazionale si propone di raggiungere **entro il 2026 l'incremento di 5 punti** nella classifica stilata da EIGE.

Per ulteriori informazioni riguardo all'EIGE Index si rinvia al [sito dedicato](#).

1.4 IL CONTESTO IUAV

Il contesto Iuav è stato disegnato attraverso una analisi degli organi di ateneo che si occupano di uguaglianza di genere, dello statuto, dei codici e dei regolamenti, compreso il programma elettorale del rettore che delinea le prospettive future della nuova governance.

Inoltre, a partire dai materiali condivisi dai progetti [PLOTINA](#) e [SAGE](#) il gruppo di lavoro ha definito e implementato una *checklist* di autovalutazione, sempre tenendo conto del contesto Iuav di riferimento.

Gli organi di ateneo che si occupano di uguaglianza di genere

Gli organi di ateneo preposti alla promozione e tutela della parità di genere nel 2020 sono:

- il **gruppo di lavoro per la partecipazione alla rete delle università per lo sviluppo sostenibile** che promuove iniziative per incoraggiare la parità di genere e l'inclusione in relazione agli obiettivi dell'Agenda 2030;
- il **comitato unico di garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti (CUG), che "vigila sul rispetto del principio di non discriminazione di genere e orientamento sessuale e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni";
- il **comitato etico per la ricerca** che annovera, tra le sue funzioni, la tutela dei diritti, della dignità, dell'integrità e il benessere "degli esseri umani coinvolti in ricerche condotte dall'ateneo" promuovendo inoltre "la diffusione dei principi, dei valori etici e degli standard di deontologia professionale di libertà e di promozione della scienza";
- il **senato degli studenti** che, in qualità di organo di rappresentanza della comunità studentesca e interlocutore degli organi di governo, può avanzare proposte anche sul tema della parità di genere nonché fungere da portavoce di situazioni di disagio a esse correlate.

L'uguaglianza di genere nello statuto e nei regolamenti

L'uguaglianza di genere è parte integrante dei principi generali definiti dallo [statuto](#) e si riferisce in particolar modo al "rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne" e alla "valorizzazione delle differenze nel lavoro e nello studio" nonché alla promozione dell'"eguale rappresentanza di ciascun genere nella composizione e nomina degli organi dell'ateneo" (articolo 2 comma 3).

Il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche è ribadito anche dal [regolamento generale](#) (articolo 31) nella sezione dedicata alle candidature per la rappresentanza negli organi di governo.

Ulteriori riferimenti interni sono costituiti dai **codici**:

- il [codice etico e di comportamento](#), con il quale l'ateneo protegge valori cardine quali: il rispetto della dignità umana; il rifiuto di ogni discriminazione, il rispetto delle diversità individuali e culturali; il pieno riconoscimento dei diritti e delle libertà fondamentali, l'adempimento dei propri doveri con responsabilità, onestà, integrità e professionalità; i principi di equità, imparzialità, solidarietà, leale collaborazione e trasparenza; l'impegno per raggiungere i più alti livelli di conoscenza, l'incentivazione dello studio e della ricerca scientifica; il rispetto del criterio del merito.

Il codice inoltre pone l'accento sulla responsabilità dirigenziale (articolo 20) ad avere cura del benessere organizzativo favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori e assumendo tutte quelle iniziative che sono utili "alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, nonché all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali";

- il [codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing](#) che ribadisce l'impegno dell'ateneo a promuovere "condizioni di benessere organizzativo, ovvero un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona"

Tra i **regolamenti di funzionamento**, il [regolamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti](#) (articolo 2) sancisce il ruolo del CUG quale organo che "assicura alle diverse componenti che animano la vita culturale, la didattica e la ricerca dell'Ateneo, il rispetto dei principi di pari opportunità, la valorizzazione delle differenze, e il diritto a svolgere i propri impegni in una situazione di benessere individuale e di armonia sociale, promuovendo una cultura della trasparenza", intervenendo "a garanzia dell'equità a sostegno di chi è oggetto di qualsiasi forma di discriminazione, di violenza, di sopraffazione."

Per quanto riguarda il **personale docente e ricercatore**, il [regolamento interno per il conferimento di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca](#) include, tra gli impegni dell'ateneo verso gli assegnisti, la tutela dalle discriminazioni sulla base del genere e l'osservanza di condizioni di lavoro che consentano, sia alle donne sia agli uomini, di conciliare famiglia e lavoro (articolo 11). Inoltre, si prevede che le commissioni giudicatrici per la selezione dei candidati riflettano un adeguato equilibrio tra uomini e donne (articolo 6).

Il [regolamento recante disposizioni sulle modalità di accesso dall'esterno ai posti di personale tecnico e amministrativo](#) pone tra i criteri generali (articolo 1) la garanzia del rispetto delle "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro".

Nessun regolamento riguardante la **componente studentesca** contiene riferimenti al genere.

Gli scenari futuri della nuova governance

Riguardo alla prospettiva futura, pur non trattandosi ancora di un vero e proprio piano strategico di ateneo, il [programma elettorale del rettore Iuav](#) include la parità di genere nella **visione** del progetto al fine di "evitare qualsiasi discriminazione di ogni tipo di diversità".

In tale contesto, la nuova figura del **manager della didattica** assume, tra le proprie funzioni la vigilanza rispetto ad abusi e discriminazioni di ogni tipo, forma e genere e si sottolinea il ruolo del CUG quale strumento di inclusione.

Dall'analisi dei dati sul genere dei componenti delle varie strutture della didattica e della ricerca, si evidenziano "situazioni di sperequazione tra i generi, a vantaggio del genere maschile, che diventa più sensibile nelle fasce gerarchicamente più alte". Per risolvere tale divario si propone di "avviare un

processo di progressivo allineamento anche con provvedimenti perequativi”.

Il programma intende infine valorizzare **azioni positive** già in atto, quale l'identità alias per gli studenti in transizione di genere.

La nomina della **delegata alle politiche e azioni inerenti l'inclusione e la disabilità e alla sostenibilità** (decreto rettorale 2 novembre 2021 n. 365) evidenzia la volontà di agire in maniera strategica e concreta per la promozione e la tutela dell'uguaglianza di genere.

Checklist di autovalutazione

Per delineare con maggiore precisione il contesto di ateneo in tema di parità di genere, a partire dai materiali condivisi dai progetti [PLOTINA](#) e [SAGE](#), è stata definita una *checklist* di autovalutazione, che tiene conto dei seguenti settori:

- a) governance e comunicazione;
- b) dai valori alle pratiche per l'uguaglianza di genere;
- c) reclutamento, progressioni e percorso lavorativo;
- d) equilibrio vita-lavoro;
- e) ricerca;
- f) didattica.

Dal quadro che emerge si evince un impegno dell'ateneo in termini di valori e principi sull'uguaglianza di genere, tradotti in una serie di buone pratiche e politiche che risultano tuttavia non coordinate e integrate tra loro in una *roadmap* unitaria.

Sono ancora numerosi gli ambiti che non contano azioni di implementazione a supporto dell'uguaglianza di genere in particolare quelli delle lettere c) e f).

Di seguito si riporta il documento comprensivo dei commenti condivisi dal gruppo di lavoro.

a) la governance e la comunicazione

Argomento	SI	NO	Link e note
L'ateneo include tra i propri valori l'uguaglianza di genere	X		Si veda la sezione del presente documento dedicata all'analisi di statuto e regolamenti
L'uguaglianza di genere è parte del piano strategico		X	
L'uguaglianza di genere è dei piani di gestione annuali?	X		Il piano integrato 2021-23 e la relazione performance 2020 contengono il riferimento al Bilancio di genere
Il budget annuale dell'ateneo include le iniziative per promuovere l'uguaglianza di genere?	X		Il bilancio di previsione unico annuale (e triennale) include alcune iniziative che hanno un impatto sul genere (ad esempio gli stanziamenti welfare di ateneo) Si veda, inoltre, la sezione del bilancio di genere dedicata al budget.

Argomento	SI	NO	Link e note
L'ateneo è dotato di un piano/una <i>roadmap</i> per raggiungere l'uguaglianza di genere		X	Sono attualmente in corso i lavori per la redazione del primo piano per l'uguaglianza di genere
L'ateneo dispone di una politica LGBTQI+		X	Pur non disponendo di una vera e propria politica, l'ateneo si è dotato di una procedura per carriere alias dedicata agli studenti in transizione di genere
L'ateneo è dotato di un piano/regolamento per prevenire le molestie sessuali e la discriminazione di genere		X	L'argomento rientra in parte nel codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing ma non in relazione al genere
L'immagine pubblica dell'ateneo (es. sito web) riflette il valore della parità di genere. La rappresentanza dei generi è bilanciata.	X		Nella selezione delle immagini si pone attenzione alla rappresentazione di entrambi i generi. Un numero crescente di eventi pubblici riguardano tematiche legate al genere
Il linguaggio istituzionale per la comunicazione interna ed esterna è sensibile al genere	X		Gli incarichi istituzionali sono declinati secondo il genere e in tutte le occasioni in cui è possibile intervenire si adotta un linguaggio di genere. Anche le comunicazioni interne e social curano questo aspetto.

b) dai valori alle pratiche per la parità di genere

Argomento	SI	NO	Link e note
Esiste un meccanismo per raccogliere ed elaborare tutti i dati sensibili al genere per poter valutare criticamente la situazione attuale	X		Si tratta del processo di redazione del bilancio di genere annuale
Vengono effettuate indagini periodiche per conoscere le opinioni e il clima sullo stato della parità di genere all'interno dell'ateneo		X	Il questionario sul benessere organizzativo fatto annualmente in collaborazione con il Politecnico di Milano contiene una domanda specifica sull'ostacolo alla valorizzazione sul lavoro dell'identità di genere
Vengono effettuati degli audit periodici sulla parità di genere (se si indicare quanto spesso)		X	
L'ateneo definisce i suoi KPI in relazione agli obiettivi di parità di genere		X	
Si registrano azioni concrete per prevenire le molestie sessuali e la discriminazione di genere (campagne di sensibilizzazione, concorsi...)	X		Il CUG ha aderito al progetto "noi ci siamo" del Comune di Venezia che prevede la collocazione di adesivi del centro antiviolenza nei servizi igienici con l'obiettivo di diffonderne i contatti presso la comunità Iuav e la cittadinanza

c) reclutamento, progressioni e percorso lavorativo

Argomento	SI	NO	Link e note
Sono presenti delle linee guida per individuare e superare i pregiudizi inconsci di genere		X	
Le commissioni di selezione del personale hanno adottato una serie di principi guida per garantire la parità di genere e superare le discriminazioni indirette e inconsce	X		Per le commissioni del PTA è previsto che un terzo dei componenti sia donna; è obbligatorio inviare alla Regione Veneto al consigliere delle pari opportunità il decreto di nomina, con eventuali motivazioni se non si rispetta tale vincolo. Per i docenti è in previsione la modifica del regolamento

Argomento	SI	NO	Link e note
Sono disponibili delle opportunità di formazione per lo staff per prevenire e superare le discriminazioni di genere		X	Non sono disponibili delle opportunità di formazione per tutto lo staff può essere riconosciuta la partecipazione su proposta individuale
Il reclutamento viene monitorato per fornire i dati disaggregati rispetto al genere su domande/graduatorie/esiti delle procedure concorsuali		X	almeno al momento
L'ateneo dispone di iniziative per sostenere la carriera del genere sotto-rappresentato		X	
L'ateneo fornisce formazione specifica alle donne in materia di leadership		X	
Sono disponibili programmi di supporto per le ricercatrici in tutte le fasi della loro carriera		X	
I rientri dai congedi di maternità e paternità sono supportati con azioni specifiche		X	
Le progressioni di carriera vengono monitorate per fornire dati disaggregati rispetto al genere su domande/esiti		X	

d) equilibrio vita-lavoro

Argomento	SI	NO	Link e note
L'ateneo dispone di politiche per l'equilibrio vita privata-vita lavorativa aperte a tutti e a tutti i livelli di anzianità	X		Si veda la sezione dedicata del bilancio di genere 2020 per la rendicontazione delle attività più recenti
L'ateneo dispone di politiche per i congedi (di maternità, di paternità, parentali, per adozione, per motivi di cura, sabbatico)	X		Si tratta di norme nazionali
L'ateneo dispone di servizi-benefici per lo staff che ha responsabilità genitoriali (specificare se riservate alle sole donne)	X		Si veda il regolamento per l'erogazione di contributi economici a favore del personale tecnico ed amministrativo
L'ateneo dispone di politiche per il lavoro flessibile	X		Si veda il regolamento per la disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e il bando annuale di riferimento
L'ateneo dispone di opportunità di telelavoro	X		Si veda il regolamento sul telelavoro per il pta e il bando annuale di riferimento
La politica di ateneo sull'orario di lavoro tiene conto delle responsabilità di famiglia/cura/altro (ad esempio: riunioni fascia 10-16)		X	
La cultura dell'orario di lavoro esteso e l'aspettativa di disponibilità totale sono scoraggiate dall'ateneo		X	

e) focus: ricerca

Argomento	SI	NO	Link e note
Le ricercatrici/i ricercatori sono incoraggiate/i a includere la dimensione di genere nella loro attività di ricerca		X	Nelle linee guida per la ricerca di ateneo approvate dal senato accademico del 18 settembre 2019 non viene inclusa la dimensione di genere

Argomento	SI	NO	Link e note
Si registrano iniziative per incoraggiare le donne ad assumere ruoli di responsabilità nella ricerca		X	Anche se non in maniera specifica, le iniziative sono sempre più presenti nei programmi di finanziamento. Ad esempio, nella strategia 2020-2025 Horizon Europe relativa alle questioni di genere: Horizon Europe fissa la dimensione di genere come un principio <i>cross-cutting</i> . La CE attraverso Horizon Europe, sta adottando misure concrete in linea con la nuova strategia sull'uguaglianza di genere 2020-2025. Si veda la sezione dedicata al contesto europeo
I dati sulle proposte di finanziamento della ricerca, la presentazione di pubblicazioni, le domande di brevetto, sono monitorati per genere e per tassi di successo	X		Tale valutazione è stata fatta ai fini dell'analisi quantitativa richiesta per il gender audit. Essendo i progetti a capo ad un numero esiguo di docenti era una dimensione nota e di facile reperimento
Ci sono centri di ricerca/aggregazioni che si concentrano sulle tematiche di genere		X	

f) focus: didattica

Argomento	SI	NO	Link e note
I docenti vengono supportati nell'integrazione della dimensione di genere nei loro contenuti didattici		X	
I docenti ricevono della formazione specifica sulla parità di genere		X	
I docenti vengono incentivati a partecipare ad attività sulla parità di genere		X	
Gli studenti sono consapevoli di come la dimensione di genere viene inclusa nei loro studi		X	
Sono disponibili eventi di informazione/formazione sulla parità di genere		X	
L'ateneo finanzia ricerche/tesi sul genere all'interno dei percorsi di studio		X	
Sono disponibili dei corsi sulle tematiche di genere nelle lauree triennali/magistrali/formazione post-lauream	X		Si veda la sezione del bilancio di genere 2020 dedicata alla didattica, in aumento per il 2021

2 ANALISI QUANTITATIVA: IL BILANCIO DI GENERE 2020

La redazione del BdG 2020 si inserisce in un ambito più ampio e strutturato grazie alle coordinate indicate dalla Commissione europea e dal Governo, assumendo un **ruolo strategico quale strumento di analisi quantitativa del contesto sulla base della quale definire le azioni e gli indicatori del GEP e di monitoraggio della loro realizzazione**, così come esplicitato nell'addendum alle [Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#) redatte dalla CRUI.

Da un punto di vista metodologico, la presente edizione del BdG conferma il recepimento delle indicazioni delle [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#), redatte a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, integrate con le indicazioni contenute nella [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#) e fornite dagli strumenti dello [European Institute for Gender Equality](#) per quanto riguarda la raccolta e l'analisi dei dati relativi al genere.

Il documento è strutturato in tre parti principali.

La prima parte rappresenta l'**analisi di contesto** nella quale viene esaminata la comunità luav con dati, indicatori e grafici raccolti in ottica di genere. Sono riferiti alle tre componenti principali dell'ateneo e alle interazioni delle stesse negli organi di governance.

Rispetto alla prima edizione del BdG l'analisi è stata ampliata, anche in linea con le raccomandazioni contenute nei riferimenti sopra menzionati, inserendo i seguenti dati per ciascuna componente:

studenti e studentesse	- percentuale di iscritti/e in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere - tasso di abbandono al corso di dottorato
personale docente e ricercatore	- composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore per genere - media pro-capite dei fondi di ricerca per genere - assegnazione fondi di ateneo linea 1A e 1B
personale tecnico e amministrativo	- numero di ore di formazione frequentate da donne e uomini - percentuale di donne e uomini che chiedono permessi per motivi parentali e durata del permesso - distribuzione per genere e indennità di responsabilità - distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione - composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore per genere

La seconda parte denominata **Azioni per la parità di genere** illustra le attività messe in atto a vario titolo e/o supportate dall'amministrazione per garantire pari opportunità e tutelare situazioni di fragilità o di potenziale discriminazione.

In una terza parte denominata **Bilancio** si propone la riclassificazione del bilancio luav 2020 in una prospettiva di genere secondo l'elaborazione a cura del servizio controllo di gestione e attività ispettive luav.

Si rinvia alla lettura del [bilancio di genere 2020](#) per tutti i dettagli.

3 ANALISI QUALITATIVA: CONVERSAZIONI SUL GENERE

A completamento dell'analisi quantitativa rappresentata dal BdG, l'analisi qualitativa consente di integrare il quadro numerico attraverso il contatto con i principali stakeholder al fine di inquadrare con maggiore chiarezza il contesto e definire le priorità del piano. Tale analisi può avvenire attraverso dei questionari, dei focus-group o delle interviste.

Il gruppo di lavoro di ateneo ha definito di condurre l'analisi qualitativa attraverso delle **interviste** e una breve **indagine** online aperta a tutta la comunità Iuav.

3.1 CONVERSAZIONI SUL GENERE

Le conversazioni sul genere sono delle interviste volte ad avviare un dialogo con rappresentanti della comunità Iuav. L'obiettivo è duplice: realizzare una prima indagine conoscitiva che raccolga le impressioni e le esperienze relative alle tematiche di genere e, allo stesso tempo, fornire informazioni sulla redazione del piano per l'uguaglianza di genere.

Le persone selezionate per questi scambi di opinioni rappresentano, secondo il gruppo di lavoro, dei punti di riferimento per il loro coinvolgimento nelle questioni di genere nella didattica, nella ricerca e nelle questioni istituzionali. Non si tratta, pertanto, di un campione rappresentativo della comunità Iuav, quanto piuttosto di una selezione di profili che si è ritenuto opportuno coinvolgere sin dall'inizio del lavoro sul piano per l'uguaglianza di genere.

Tutte le interviste sono avvenute in maniera tale da fondare la conversazione sul bagaglio esperienziale di ciascuno.

Si riporta di seguito il calendario delle interviste che sono state realizzate da Maela Bortoluzzi, Enrica Pillon e Silvia Silvestrini in rappresentanza dell'intero gruppo.

Valeria Tatano , delegata alla disabilità, inclusione e sostenibilità (docenti)	26 novembre 2021
Maria Luisa Frisa , responsabile scientifica master in management della comunicazione e delle politiche culturali	29 novembre 2021
Annalisa Sacchi , coordinatrice LM teatro e arti performative - studi performativi e di genere	29 novembre 2021
Tina Boem, Lucrezia Ludovici, Nicole Spina , senato degli studenti	1 dicembre 2021
Barbara Pasa , presidente del comitato etico per la ricerca	2 dicembre 2021
Alberto Domenicali , direttore generale	6 dicembre 2021
Piercarlo Romagnoni , direttore del dipartimento di culture del progetto	24 febbraio 2022
Antonia Anna Ferrante , docente a contratto	28 febbraio 2022
Laura Casagrande , dirigente dell'area ricerca, sistema bibliotecario e documentale	2 marzo 2022
Giuseppe D'Acunto , direttore della sezione di coordinamento della didattica	2 marzo 2022
Anna Sietta , prorettrice	2 marzo 2022
Lucia Basile , dirigente area didattica e servizi agli studenti	3 marzo 2022
Elena Ostanel , ricercatrice	3 marzo 2022
Giovanna Marconi , ricercatrice	7 marzo 2022
Ciro Palermo , dirigente area tecnica	8 marzo 2022
Fabio Peron , presidente del presidio della qualità	8 marzo 2022
Monica Centanni , presidente del comitato unico di garanzia	9 marzo 2022
Francesco Musco , direttore della sezione di coordinamento della ricerca	9 marzo 2022

A tutte/i le/gli intervistate/i sono stati posti gli stessi **quesiti** che si elencano di seguito:

1) La prima domanda riguarda le parole e i loro significati. L'uguaglianza di genere è un tema sicuramente al centro del dibattito nazionale e internazionale: cosa significa per lei "uguaglianza di genere"? A quali concetti/suggerzioni collega questo tema?

2) La creazione di una cultura attenta al genere passa anche attraverso i comportamenti individuali e l'impegno di ognuno nel rendere l'ambiente più inclusivo: nella sua vita lavorativa (di docente/studente/amministrativo), ci sono delle azioni che pratica/aspetti sui quali pone maggiore attenzione, in favore di una maggiore uguaglianza di genere?

3) Le linee guida europee incoraggiano i gruppi di lavoro per la redazione dei piani di contestualizzare e tradurre il più possibile le azioni nei contesti locali, per cui ora cercheremo di inquadrare meglio il contesto luav.

Nel suo percorso luav:

ha vissuto o percepito atteggiamenti ostili, pregiudizi, stereotipi riferiti al genere?

ha notato delle azioni positive che vale la pena di valorizzare ulteriormente?

4) La Commissione Europea suggerisce degli ambiti di azione che dovranno essere inclusi nei piani di uguaglianza di genere. Considerato anche quanto emerso dalla domanda precedente, quali dovrebbero essere secondo lei le priorità del piano luav, quali contenuti si aspetta di trovare?

Al termine della conversazione è stato dato spazio a ulteriori commenti o osservazioni.

Si riporta di seguito una sintesi degli esiti in forma aggregata, per ciascun quesito.

Quesito 1 – il significato di uguaglianza di genere

L'uguaglianza di genere è intesa da tutte/i le/gli intervistate/i come il riconoscimento del valore di tutte le persone e la creazione di medesime condizioni per tutti i generi garantendo uguale accesso a opportunità e risorse. Risulta direttamente collegata al superamento di discriminazioni, pregiudizi, barriere ed è imprescindibilmente connessa al contesto di riferimento e alle condizioni di partenza. L'idea di uguaglianza di genere risulta connessa a quella di inclusione, giustizia sociale, diversità, rispetto, riconoscimento delle competenze e al superamento della logica del binarismo maschio/femmina, includendo tutte le soggettività.

In tale contesto l'università è percepita come spazio nel quale poter costruire, educando, una cultura aperta, partecipata e costruttiva.

Quesito 2 – le azioni individuali per l'uguaglianza di genere

Ognuna/o delle/degli intervistate/i interpreta l'uguaglianza di genere nel proprio quotidiano con diversi livelli di consapevolezza. Le principali azioni comunicate riguardano sia comportamenti legati alla sfera personale, sia di relazione.

Tra i comportamenti legati alla sfera personale si evidenziano in particolare l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, l'attenzione per le tematiche collegate alle questioni di genere (ad esempio il post-

colonialismo), lo studio individuale sul genere, la partecipazione a eventi esterni.

Tra le azioni di relazione si segnalano il confronto con le altre componenti sul tema, magari in occasione di alcune ricorrenze come la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, gli scambi riguardo a comportamenti consoni e di rispetto verso le altre persone, la trasparenza nelle relazioni professionali, il supporto attivo alla partecipazione delle donne, la creazione di alleanze e collaborazioni all'interno e all'esterno dell'ateneo, il rispetto degli orari di servizio.

Quesito 3 – il contesto luav

Nel complesso, il contesto luav è percepito come aperto e accogliente e non sono state rilevate particolari situazioni di disagio da parte delle persone intervistate.

Sul piano delle azioni positive, nell'ambito di alcuni corsi di studio, si riscontra la creazione di un ambiente inclusivo, una sorta di area protetta nella quale tutte e tutti possono esprimere le proprie specificità, accompagnando spesso il percorso di studi a quello personale.

In particolare è stato sottolineato il valore dell'identità *alias* per le studentesse e gli studenti in transizione di genere quale azione da valorizzare ulteriormente, estendendo l'opportunità alle altre componenti (docenti e pta).

È inoltre apprezzata l'offerta formativa specifica sugli studi di genere, l'organizzazione di eventi e opportunità per approfondire le tematiche di genere, come ad esempio i seminari sul *queer*.

D'altro canto, sono stati tuttavia segnalati dei comportamenti ostili, spesso collegati al *mansplaining*, da parte della componente maschile frutto di preconcetti e stereotipi, sia verso la componente femminile sia in senso più ampio nei confronti di alcuni settori disciplinari. Pur trattandosi di atteggiamenti perlopiù saltuari e isolati, è stata evidenziata l'importanza di dare voce a tali situazioni latenti o sottaciute per poter effettivamente creare una cultura inclusiva. Si rileva inoltre una persistente difficoltà a includere la componente femminile con naturalezza all'interno di commissioni e di gruppi di lavoro. È stata inoltre evidenziata la carenza di servizi a supporto della genitorialità, che rappresenta un aspetto particolarmente critico per le figure accademiche non strutturate e per il personale tecnico e amministrativo.

Quesito 4 – le priorità per il piano luav

Dalle interviste emerge l'idea di un piano ampio e condiviso con tutte le componenti che possa individuare un percorso, un programma che definisca delle azioni, non necessariamente numerose in termini di quantità, ma efficaci dal punto di vista del rafforzamento di una cultura inclusiva.

Si riportano di seguito le azioni riferite agli ambiti di azione raccomandati dalla Commissione Europea che sono emerse durante il corso delle interviste. Si evidenzia che molte delle azioni descritte, per il loro carattere trasversale, possono essere applicate a più ambiti.

Per la creazione di una cultura inclusiva, la comunicazione ~~risulta~~ assumere un ruolo importante: è incoraggiato l'utilizzo di un **linguaggio inclusivo**, pur nell'ambito della libertà di scelta e di espressione, insieme alla **valorizzazione delle azioni positive** implementate dall'ateneo e la realizzazione di **campagne di sensibilizzazione** rivolte anche a una maggiore consapevolezza individuale.

Oltre a proseguire nell'organizzazione di **eventi informativi**, possibilmente anche in collaborazione con enti e associazioni del territorio, si invita a valutare la creazione di uno **spazio fisico dedicato al confronto e alla discussione** sulle tematiche di genere aperto a tutte le componenti dell'ateneo che

fornisca un luogo sicuro di dialogo e informazione.

Tra le azioni volte a favorire la costruzione di un ambiente inclusivo, si rileva l'opportunità di **estendere l'identità alias** alla componente docente e al personale tecnico e amministrativo, in analogia con quanto già realizzato da altri atenei italiani. Inoltre, le **analisi sul genere** già intraprese dall'ateneo potrebbero essere ampliate a **includere tutte le soggettività**.

Risulta auspicabile che le azioni volte a costruire un maggiore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa tengano conto che le **responsabilità di cura** sono spesso demandate alle donne. In particolare si evidenzia come le posizioni accademiche precarie (dottorato, assegni di ricerca), per le quali a livello nazionale è previsto un congedo gratuito, sono particolarmente fragili nell'ambito della tutela della genitorialità. In tale ambito anche la definizione di un piano che consenta l'adozione strutturata e programmata del **lavoro agile** appare una tematica rilevante, anche tenuto conto del dibattito nazionale in materia.

Ferma restando la necessità che le competenze e le capacità di tutte le persone siano valorizzate indipendentemente dalla posizione, l'equilibrio di genere nelle **posizioni apicali** appare un tema importante. L'eventuale introduzione di quote di genere non viene accolta in maniera unanime: da un lato sono ritenute una misura utile fino al consolidamento di una maggiore uguaglianza, dall'altro paiono non tenere conto della disponibilità effettiva delle persone o del merito.

Nell'ambito del reclutamento del personale docente risulta auspicabile un'analisi approfondita delle **concrete e potenziali necessità dei vari settori scientifico-disciplinari** così da definire le priorità in maniera trasparente e garantire una selezione più efficace.

Per agevolare le progressioni di carriera della componente femminile, appare inoltre opportuno **formare le donne** (*women empowerment*) a una maggiore autorevolezza e una più forte collaborazione con le altre donne.

In tema di formazione, risulta auspicabile prevedere delle **attività curriculari** all'interno dei percorsi di studio sia sulle tematiche di genere sia sugli aspetti a esse connessi (post-coloniale, queer...) che amplino le prospettive e consentano di avviare confronti costruttivi all'interno e tra le discipline che caratterizzano l'ateneo.

Per quanto concerne il contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali, infine, risulta auspicabile introdurre, insieme allo spazio di dialogo citato precedentemente, delle **procedure chiare a sostegno delle vittime** di violenza che non si limitino al soccorso ma offrano un percorso di supporto.

3.2 LA PRIMA INDAGINE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Nel periodo 23 febbraio – 13 marzo 2022 è stata realizzata una prima breve indagine online indirizzata a tutta la comunità luav compresa quella internazionale con l'intento di constatare l'interesse per il tema e raccogliere informazioni e suggerimenti a come contributo all'elaborazione del piano di azione. Sono state poste **6 domande** che si elencano di seguito:

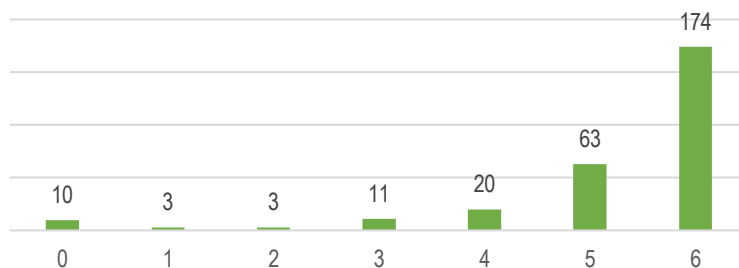
- 1) *Quanto importante è per te che l'ateneo lavori sul tema dell'uguaglianza di genere?*
- 2) *Sintetizza la tua idea di uguaglianza di genere con una sola parola*
- 3) *Il piano di uguaglianza di genere conterrà delle azioni da realizzare nel prossimo triennio. Scegli 3 ambiti sui quali ritieni prioritario agire (tra i 5 indicati dalle linee guida europee)*
- 4) *Se potessi realizzare un'azione per l'uguaglianza di genere all'Università luav di Venezia, cosa faresti?*
- 5) *A quale genere senti di appartenere? (domanda non obbligatoria)*
- 6) *A quale categoria della comunità luav appartieni?*

L'indagine, trasmessa a circa 5.400 persone, ha ottenuto **284 risposte** pari al 5,25% del campione, 275 alla versione italiana e 9 a quella inglese.

Di seguito si presenta una sintetica panoramica del profilo delle/dei rispondenti della comunità luav per genere e categoria di appartenenza (domande 5 e 6 dell'indagine):

a quale genere senti di appartenere?	n. risposte	a quale categoria luav appartieni?	
donna	194	studentessa/studente dei corsi di laurea, master, dottorato	175
uomo	79	personale docente e ricercatore (inclusi collaboratrici/tori, assegniste/i, borsiste/i)	56
non binario	3	personale tecnico e amministrativo	51
genere umano/persona	2	altro	1
queer	1		
transgender	1		
altro	2		
non so	1		
non ha risposto	1		

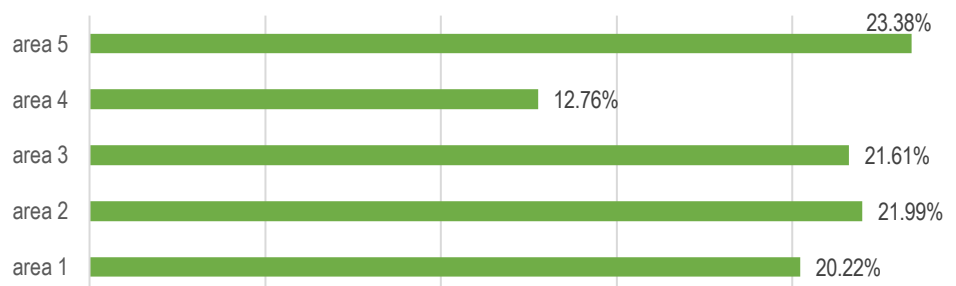
Esaminando ciascun quesito, gli esiti dell'indagine si possono riassumere come di seguito riportato. Per quanto riguarda la domanda 1, data la scala 0-6 (dove 0 corrisponde a “per nulla” e 6 “moltissimo”, il 90,48% delle risposte si colloca tra il valore 4 e il 6, da cui si può desumere che le/i rispondenti ritengono **importante che l'ateneo si impegni sul tema dell'uguaglianza di genere**.



La tabella che segue riassume le risposte alla seconda domanda relativa alla parola che le/i rispondenti ritengono di associare all'uguaglianza di genere. Si riportano solamente le opzioni che hanno ottenuto 3 o più preferenze; il quadro completo delle risposte è disponibile presso il gruppo di lavoro di ateneo per la redazione del gender equality plan.

parola associata a uguaglianza di genere	n. di preferenze
parità	32
rispetto	26
equità	17
libertà	17
pari opportunità	15
diritti/diritto	11
giustizia	11
equilibrio	9
inclusione	8
opportunità	8
uguale/uguaglianza	7
normalità	6
uguali diritti/doveri	6
merito/meritocrazia	5
civiltà	4
riconoscimento	3

La domanda 3 si riferisce agli **ambiti che sono ritenuti prioritari**, tra i 5 indicati dalle linee guida europee per i piani di uguaglianza di genere. Le/i rispondenti hanno potuto indicare al massimo 3 ambiti.



Dal grafico si evince che è l'**area 5** a ottenere la maggioranza delle preferenze: si tratta dell'ambito inerente il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

A seguire l'area 2 (equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali) e l'area 3 (uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera). Si segnala, inoltre, che la maggioranza delle/dei rispondenti che ha indicato una sola risposta ha scelto come prioritaria l'area 1 (equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione).

Infine, le proposte di azione relative alla domanda 4 sono state clusterizzate secondo ambiti comuni e ricondotte alle 5 aree sopra citate. L'area 1 (equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione) è quella per la quale è pervenuto il maggior numero di suggerimenti.

area	n. di proposte
area 1	123
area 2	20
area 3	31
area 4	20
area 5	17

Le tipologie di azione che hanno riscosso il maggior numero di riscontro riguardano la **formazione** (corsi, MOOC, workshop...) e l'organizzazione di **eventi** (dibattiti, confronti, lezioni).

ACTION PLAN

La presente sezione introduce il GEP rendicontando il processo di definizione delle azioni e raccoglie le schede descrittive che costituiscono il piano stesso.

Per la definizione delle azioni risulta cruciale che siano considerati alcuni **criteri** richiamati anche dalle linee guida europee e CRUI per garantire la **fattibilità** e l'**efficacia** del piano.

In tal senso, è necessario che le azioni del GEP siano:

- in linea con i principi dei piani europei e nazionali
- individuate nelle 5 aree di intervento definite dalle linee guida europee e CRUI
- realizzabili
- sostenibili in termini di risorse sia umane sia finanziarie
- adattate alle tempistiche: il GEP è un piano normalmente triennale con aggiornamenti annuali
- adattate al contesto di implementazione
- abbiano ricadute positive sull'intera comunità

Le azioni di questo GEP sono state definite sulla base degli esiti del Gender Audit, da un lato valorizzando i punti di forza dell'ateneo e le esperienze pregresse, dall'altro pianificando il superamento delle criticità che sono emerse nella fase di analisi.

1 AZIONI PRELIMINARI ALLA DEFINIZIONE DELLE AZIONI DEL GEP

1.1 MAPPATURA DELLE BUONE PRATICHE

La mappatura delle buone pratiche a livello europeo e nazionale consente di definire un quadro ampio di casi e tipologie di azioni che possono essere tradotti anche nel contesto luav.

Per la mappatura delle buone pratiche, il gruppo di lavoro di ateneo ha predisposto uno strumento di raccolta e analisi suddiviso per le 5 aree di intervento individuate dalle linee guida europee.

Esso include:

- le indicazioni delle linee guida [europee](#) e [CRUI](#) per la redazione dei GEP
- le [buone pratiche EIGE](#)
- i GEP degli atenei italiani approvati più recentemente
- i risultati dell'analisi qualitativa (conversazioni sul genere e indagine)
- iniziative luav già presenti che possono essere ulteriormente sviluppate

1.2 INDIVIDUAZIONE DEI PUNTI DI FORZA E DELLE CRITICITÀ

Dall'analisi degli esiti del Gender Audit è possibile ricavare quali sono i punti di forza e le criticità delle pratiche dell'ateneo: in tal modo è possibile individuare gli ambiti da valorizzare ulteriormente e quali invece necessitano di un'azione più strutturale volta al superamento delle criticità.

Si riporta di seguito uno schema che riassume i principali aspetti che compongono il quadro luav:

principali punti di forza	principali criticità
carriera alias	carenza di azioni specifiche per l'area 5 azione per il contrasto alla violenza di genere
buona distribuzione dei generi nella componente studentesca e docente	atteggiamenti discriminatori tra docenti uomini/donne e docenti uomini /studentesse
università percepita come safe-space per le diversità	scarsa presenza femminile nelle posizioni apicali e nei processi decisionali
eventi e seminari sulle tematiche di genere	carenza di servizi a supporto delle responsabilità genitoriali e di cura
offerta formativa sulle tematiche di genere	scarsa informazione sulle iniziative e attività nell'ambito dell'uguaglianza di genere
sportello di ascolto psicologico	assenza di figure e spazi di riferimento per le tematiche di genere
clima inclusivo e accogliente	assenza di opportunità di formazione sull'uguaglianza di genere

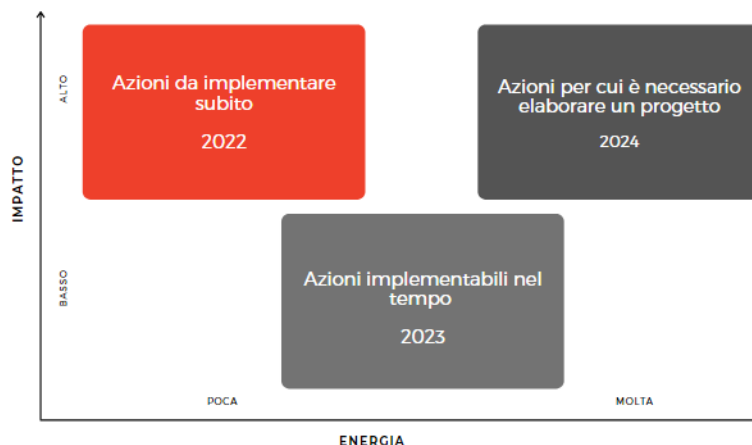
1.3 IL MODELLO DI SCHEDA CRUI

Le azioni del GEP sono raccolte in una serie di schede sulla base del modello CRUI disponibile all'interno delle [linee guida](#).

Dei **campi** presenti nel modello di scheda sono stati considerati tutti quelli indicati come obbligatori. Inoltre, fermo restando che le azioni del piano nel loro complesso contribuiscono tutte all'implementazione dell'obiettivo 5, è stata aggiunta una sezione di **collegamento con gli altri obiettivi dell'Agenda 2030** analogamente a quanto fatto da altri atenei italiani per evidenziare la stretta connessione delle attività per l'uguaglianza di genere con quelle di sostenibilità.

Nella compilazione delle schede, è stata posta particolare attenzione alle seguenti sezioni, ritenute essenziali anche per le ricadute organizzative delle azioni che descrivono:

- **riferimenti istituzionali e riferimenti operativi**
- **risorse umane** espresse in FTE (Full Time Equivalent), da intendersi secondo l'interpretazione 1 FTE= 1 risorsa x 36 ore settimanali x 50 settimane
- **risorse finanziarie** non incluse nel costo del personale coinvolto nell'implementazione del piano per le quali è stata definita la possibile voce di spesa e calcolata una stima di massima sulla base di esperienze simili pregresse o offerte di servizi/prodotti presenti online
- le **tempistiche** di realizzazione delle azioni secondo la matrice energia/impatto sotto riportata che suddivide le azioni nell'arco del triennio a seconda dell'energia/progettualità richiesta e del potenziale impatto che tali azioni possono avere sulla comunità Iuav



- gli **indicatori di valutazione**, individuando per quanto possibile dei parametri precisi e misurabili nel corso del tempo

1.4 IL CONFRONTO CON LA GOVERNANCE E LA DEFINIZIONE DELLE AZIONI

Nella definizione delle azioni del piano un contributo sostanziale è giunto dal confronto con la governance di ateneo: il **rettore**, la **prorettrice** e il **direttore generale**, la **delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità** e **le/i dirigenti**, che ha permesso di stabilire la coerenza con i programmi politici, la fattibilità delle azioni e la stima del budget per alcune azioni in particolare.

Una prima bozza di azioni derivante dagli esiti del Gender Audit ha portato alla definizione di **16 obiettivi** tradotti in **73 azioni** per le **5 aree di intervento** individuate dalle linee guida europee. Clusterizzando le azioni per ambiti di riferimento, semplificando le proposte, eliminando le ridondanze presenti in alcune aree sono stati definiti **14 obiettivi**, tradotti in **32 azioni e relative sotto-azioni** da realizzare nel corso del triennio con aggiornamento/integrazione annuale sulla base degli esiti del monitoraggio, delle valutazioni di fattibilità, delle risorse a disposizione e delle evoluzioni normative e progettuali.

Pur tenendo conto di tutte le aree raccomandate dalle linee guida europee e nazionali, sono state individuate **2 aree prioritarie** che racchiudono la maggior parte delle azioni:

- l'area **1** - equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione in quanto comprende le azioni di comunicazione e divulgazione volte alla costruzione di una cultura dell'organizzazione rispettosa dell'uguaglianza di genere sulla base della quale costruire progetti strutturali;
- l'area **5** - contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, in quanto si tratta di un ambito che, come emerso dal Gender Audit, è carente di azioni rilevanti.

Per quanto riguarda il **target**, fermo restando che alcune azioni si rivolgono necessariamente a determinate componenti e che tutte le attività avranno complessive ricadute positive, in questa prima

edizione, il piano dedica la maggior parte delle iniziative a favore di tutta la comunità Iuav.

2 LE AZIONI DEL GEP IUAV

Le azioni del GEP Iuav sono descritte nelle schede di dettaglio riportate di seguito oltre che nello schema sintetico allegato che offre una panoramica complessiva di rapida consultazione per ambito di azione/tempistiche di realizzazione.

2.1 SCHEDE DI DETTAGLIO

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione

Inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano strategico

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

cabina di regia per la definizione del Piano Strategico luav 2022/2027
governance di ateneo

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,005 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

esplicita adesione dell'ateneo al sostegno dell'uguaglianza di genere

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione

Redazione e implementazione del bilancio di genere

Sotto-azione 1

Redazione del bilancio di genere

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
CUG

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,16 FTE

Risorse finanziarie

5.000 euro

Outcome

facilitazione della conoscenza dello stato dell'arte e delle azioni attuate nell'ambito dell'uguaglianza di genere

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

approvazione del bilancio di genere da parte degli organi di governo entro il mese di dicembre

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione

Redazione e implementazione del bilancio di genere

Sotto-azione 2

Redazione di un executive summary del bilancio di genere anche in lingua inglese

Target diretto

tutta la comunità luav e in particolare quella internazionale

Responsabili istituzionali

delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

3.500

Outcome

migliore raggiungimento degli stakeholder in particolare quelli internazionali

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

redazione dell'executive summary anche in lingua inglese

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione

Indagine sul clima e sullo stato dell'uguaglianza di genere in ateneo

Target diretto

tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali

- delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
- CUG

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

implementazione dell'analisi qualitativa sulle questioni di genere e aumento del coinvolgimento della comunità Iuav

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione annuale dell'indagine
n. di risposte ricevute

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6, 7

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione

Individuazione di figure e strutture di riferimento nell'ambito dell'uguaglianza di genere

Sotto-azione 1

Costituzione di un gruppo/commissione permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP

Target diretto

tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali

delegato per le strategie di ateneo

delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

referente per il welfare e lo sport

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,01 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

presenza di referenti istituzionali per le questioni relativi all'uguaglianza di genere

presidio e monitoraggio delle azioni del GEP

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

costituzione del gruppo di lavoro permanente

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6, 7

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione

Individuazione di figure e strutture di riferimento nell'ambito dell'uguaglianza di genere

Sotto-azione 2

Studio di fattibilità per la costituzione di uno sportello/servizio sull'uguaglianza di genere

Target diretto

tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di dotare l'ateneo di un supporto amministrativo strutturato sulle questioni di genere

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 1

Costruzione di una sezione del sito (o intranet) dedicata alle informazioni utili sul supporto alla genitorialità

Target diretto

Docenti e pta

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane
direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

facilitazione del reperimento delle informazioni utili alle persone con responsabilità genitoriali

Timeline

2022 (avvio)	2023 (realizzazione)	2024
--------------	----------------------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione della sezione del sito web/intranet

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 2

Studio di fattibilità per la stipula di accordi e convezioni per i servizi dell'infanzia (asili nido, centri estivi)

Target diretto

Docenti e pta

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,16 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di costruire delle reti a supporto delle responsabilità di cura familiare

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

Realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 3

Studio di fattibilità per l'istituzione dei Baby Pit Stop (allattamento e cambio pannolino) Unicef nelle sedi dell'ateneo

Target diretto

Tutta la comunità Iuav

Utenti esterni

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area tecnica

Risorse umane

0,04 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità familiari

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a.

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 4

Studio di fattibilità per l'istituzione di *kid's corner* ai quali affidare i bambini in occasioni di eventi istituzionali o convegni

Target diretto

Tutta la comunità Iuav

Utenti esterni

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area tecnica

Risorse umane

0,04 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità famigliari

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a.

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 5

Analisi per la definizione di misure volte al supporto anche economico della responsabilità di cura e famigliari di dottorande/dottorandi e personale docente non strutturato

Target diretto

Dottorande/i e docenti non strutturate/i

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di supportare economicamente le dottorande/dottorandi e il personale non strutturato nelle responsabilità di cura familiare

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dell'analisi

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8

Obiettivo 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture, target 5

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

Studio di fattibilità per l'istituzione di una rete interna di mentor nelle aree/nei servizi dell'ateneo per l'affiancamento del personale prima, durante e dopo il rientro dai congedi per motivi di cura (famiglia, salute)

Target diretto

Docenti e pta

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,04 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di avviare azioni di accompagnamento al rientro dai congedi per motivi di cura (famiglia, salute)

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 3 – Salute e benessere, target 4

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

Regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza in ottica di supporto alle persone con responsabilità di cura

Sotto-azione 1

Costituzione di un tavolo tecnico sul lavoro a distanza

Target diretto

Pta

Responsabili istituzionali

direttore generale

CUG

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,01 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

presenza di referenti istituzionali per le questioni relativi alla gestione del lavoro a distanza

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

costituzione del tavolo tecnico

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6 e 7

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza in ottica di supporto alle persone con responsabilità di cura

Sotto-azione 2

studio di fattibilità per individuare delle misure nell'ambito del lavoro agile volte a supportare le persone con responsabilità di cura

Target diretto

docenti e pta

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

tavolo tecnico sul lavoro a distanza
area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,02 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di definire azioni a supporto delle responsabilità di cura nell'ambito del lavoro agile

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

redazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4 e b

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione

regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza in ottica di supporto alle persone con responsabilità di cura

Sotto-azione 3

redazione delle linee guida per il diritto alla disconnessione e l'organizzazione delle attività istituzionali in modalità *family-friendly*

Target diretto

docenti

personale tecnico e amministrativo

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

tavolo tecnico sul lavoro a distanza

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

istituzionalizzazione di misure volte a favorire un maggiore equilibrio vita privata/vita lavorativa

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

redazione delle linee guida

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4 e b

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione

Aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativo

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

CUG

referente per il welfare e lo sport

delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi

area didattica e servizi agli studenti

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

istituzionalizzazione di modalità volte a favorire la costruzione di un ambiente inclusivo

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

aggiornamento della procedura

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a

Obiettivo 10 – Ridurre le disuguaglianze, target 2

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione

creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo

Sotto-azione 1

studio di fattibilità per l'eliminazione della distinzione di genere per i servizi igienici

Target diretto

tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali

direttore generale

CUG

delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi

area tecnica

Risorse umane

0,01 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di rendere maggiormente inclusivi i servizi igienici

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a

Obiettivo 10 – Ridurre le disuguaglianze, target 2

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione

creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo

Sotto-azione 1

individuazione di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area tecnica

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

500,00 euro

Outcome

aumento delle opportunità di scambio e confronto all'interno della comunità luav

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

apertura dello spazio alla comunità luav

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a, 7

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 7

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione

implementazione della comunicazione, sensibilizzazione e informazione sull'uguaglianza di genere

Sotto-azione 1

creazione di una sezione del sito web dedicato all'uguaglianza di genere

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

gruppo di lavoro permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP
delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

facilitazione della conoscenza dello stato dell'arte e delle azioni attuate nell'ambito dell'uguaglianza di genere

Timeline

2022 (avvio)	2023 (realizzazione)	2024
--------------	----------------------	------

Indicatori di valutazione

pubblicazione della sezione del sito web

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target 7

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione

implementazione della comunicazione, sensibilizzazione e informazione sull'uguaglianza di genere

Sotto-azione 2

istituzione di una giornata sull'uguaglianza di genere nell'ambito del festival per lo sviluppo sostenibile con l'organizzazione di eventi, talk, conferenze, seminari, dibattiti sull'uguaglianza di genere

Target diretto

tutta la comunità Iuav

utenti esterni

Responsabili istituzionali

delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

gruppo di lavoro per l'implementazione e il monitoraggio del GEP

direttori delle sezioni di coordinamento della didattica e della ricerca

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,16 FTE

Risorse finanziarie

7.000,00 euro

Outcome

sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'uguaglianza di genere

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

calendarizzazione della giornata

n. di eventi organizzati/ n. di partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target 7

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 4: riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Azione

riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Sotto-azione 1

organizzazione di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area didattica e servizi agli studenti

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

120-130 euro all'ora a persona per 6 ore di formazione online

Outcome

introduzione di un'offerta di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

n. di corsi disponibili

n. di corsi erogati

n. di partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target 7

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1

Obiettivo 10 - Ridurre le disuguaglianze, target 2

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 4: riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Azione

riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Sotto-azione 2

pubblicazione e diffusione di materiali informativi sulla riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'uguaglianza di genere

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

quantità di materiale pubblicato

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target 7

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1

Obiettivo 10 - Ridurre le disuguaglianze, target 2

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 5: adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'ateneo

Azione

redazione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione
 delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
 CUG

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,16 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

redazione delle linee guida

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target 7

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 5: adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'ateneo

Azione

aggiornamento dei documenti e della modulistica di ateneo secondo le linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio

Target diretto

tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali

delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione
 delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
 CUG

Responsabili operativi

tutte le aree

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

n. di documenti e di moduli revisionati da ciascun servizio

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: incremento della presenza femminile nei processi decisionali

Azione

organizzazione di corsi di formazione rivolte alla componente femminile in tema di autoimprenditorialità, empowerment

Target diretto

la comunità femminile luav

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

120-130 euro all'ora a persona per 6 ore di formazione online

Outcome

Introduzione di opportunità formative per l'acquisizione di competenze specifiche a supporto della presenza femminile nei processi decisionali

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

n. di corsi disponibili

n. di partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1 ,5, c

Area tematica 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2: incremento della componente femminile nelle posizioni apicali

Azione

studio di fattibilità per la definizione di azioni volte all'incremento della componente femminile nelle posizioni apicali

Target diretto

docenti

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di introdurre misure che consentano un maggiore equilibrio nelle posizioni apicali

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1 ,5

Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento

Azione

standardizzazione e anonimizzazione delle domande di concorso del personale e tecnico amministrativo per la valutazione

Target diretto

pta

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

contrasto ai pregiudizi di genere nelle procedure di reclutamento del personale tecnico e amministrativo

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

n. di procedure standardizzate e anonimizzate

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1

Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8

Obiettivo 10 – Ridurre le disuguaglianze, target 2

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento

Azione

raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e PTA e sulle progressioni di carriera

Target diretto

pta e docenti

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane
direzione generale

Risorse umane

0,04 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte riguardo alle procedure di reclutamento

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

pubblicazione nel BDG dei dati relativi alle procedure concorsuali e progressioni di carriera del personale docente e tecnico amministrativo

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 2: riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera

Azione

assegnazione di un criterio premiale ai progetti che includono ricercatrici di rientro dal congedo di maternità per l'assegnazione dei fondi

Target diretto

docenti

Responsabili istituzionali

direttore della sezione di coordinamento della ricerca
direttore generale

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,01 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

facilitazione del reinserimento delle ricercatrici a seguito dei periodi di congedo di maternità

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

modifica alle procedure di assegnazione dei fondi di ricerca

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1

Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8

Obiettivo 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture, target 5

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 2: riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera

Azione

indagine sulla partecipazione femminile ai progetti di ricerca (focus sulla composizione dei gruppi di ricerca)

Target diretto

docenti (ricercatrici e ricercatori)

Responsabili istituzionali

direttore della sezione di coordinamento della ricerca

Responsabili operativi

area ricerca, sistema bibliotecario e documentale

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

maggior conoscenza della partecipazione femminile ai progetti di ricerca

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dell'indagine

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Azione

Inserimento della dimensione di genere nei formulari dei bandi per i progetti di ricerca dell'ateneo

Target diretto

docenti

Responsabili istituzionali

direttore della sezione di coordinamento della ricerca

Responsabili operativi

area ricerca, sistema bibliotecario e documentale

Risorse umane

0,01 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

integrazione della dimensione di genere nella ricerca di ateneo

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

n. di formulari aggiornati

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

Azione

istituzione di un premio per la miglior tesi nell'ambito delle questioni di genere

Target diretto

studentesse e studenti

Responsabili istituzionali

direttore della sezione di coordinamento della didattica

Responsabili operativi

area didattica e servizi agli studenti

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

incentivazione della ricerca nel campo degli studi di genere

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

n. di candidature pervenute

n. di premi conferiti

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 5: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale

Azione

redazione e diffusione di materiale informativo sul tema e sui servizi di supporto

Target diretto

tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali

delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi

direzione generale

area didattica e servizi agli studenti

Risorse umane

0,16 FTE

Risorse finanziarie

2.500,00 euro

Outcome

maggior consapevolezza sul tema e sui servizi utili a supporto delle vittime

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

n. materiali prodotti

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2

Area tematica 5: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 2: prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo

Azione

analisi della regolamentazione di tutela contro le molestie sessuali ed eventuale realizzazione dell'atto regolativo

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

regolamentazione della gestione delle molestie sessuali

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

pubblicazione esiti dell'analisi/eventuale atto regolativo

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 5: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 2: prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo

Azione

studio di fattibilità per l'istituzione del/della consigliere/a di fiducia

Target diretto

tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali

delegato per le strategie dell'ateneo

CUG

Responsabili operativi

direzione generale

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

verifica della possibilità di istituire una figura di riferimento per l'individuazione e la gestione dei casi di molestie sessuali in ateneo

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

Area tematica 5: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 2: prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo

Azione

organizzazione di un corso di autodifesa in collaborazione con il CUS Venezia

Target diretto

tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali

referente per il welfare e lo sport

Responsabili operativi

area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

4.000, 00 euro

Outcome

maggior consapevolezza e sicurezza nell'affrontare casi di pericolo fisico legati alle molestie

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

n. di iscritti al corso

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 3 – Salute e benessere, target 4

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2

Area tematica 5: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 2: prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo

Azione

Introduzione di un servizio psicologico sulle tematiche relative alla violenza di genere

Target diretto

studentesse e studenti

Responsabili istituzionali

delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi

area didattica e servizi agli studenti

Risorse umane

0,04 FTE

Risorse finanziarie

3.000,00 euro

Outcome

istituzione di un supporto per la gestione dei casi di molestie sessuali in ateneo

Timeline

2022	2023	2024
------	------	------

Indicatori di valutazione

apertura del servizio

n. prenotazioni nei primi 2 mesi di attività

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 3 – Salute e benessere, target 4

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2

AREA	OBIETTIVO	CODICE AZIONE	AZIONE	SOTTO - AZIONI	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	RESPONSABILI OPERATIVI	RISORSE UMANE	RISORSE FINANZIARIE (euro)	OUTCOME	2022	2023	2024	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GOAL E TARGET 2030
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.1 Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	1.1.1	Inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano strategico		tutta la comunità luav	cabina di regia per la definizione del Piano Strategico luav 2022/2027	direzione generale	0,005 FTE (10 ore/1 giorno)		esplicita adesione dell'ateneo al sostegno dell'uguaglianza di genere				inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano	16.6
		1.1.2	Redazione e implementazione del bilancio di genere luav	Redazione del bilancio di genere	tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	direzione generale	0,16 FTE (2 mesi)	5.000 eventuale pubblicazione cartacea	facilitazione della conoscenza dello stato dell'arte e delle azioni attuate nell'ambito dell'uguaglianza di genere				approvazione del bilancio di genere da parte degli organi di governo entro il mese di dicembre	16.6
				Redazione di un executive summary del bilancio di genere anche in lingua inglese	la comunità internazionale luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	direzione generale	0,083 FTE (1 mese)	3.500 eventuale pubblicazione cartacea	migliore raggiungimento degli stakeholder in particolare quelli internazionali				redazione dell'executive summary anche in lingua inglese	16.6
		1.1.3	Indagine sul clima e sullo stato dell'uguaglianza di genere nell'ateneo		tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	direzione generale	0,083 FTE (1 mese)		implementazione dell'analisi qualitativa sulle questioni di genere e aumento del coinvolgimento della comunità luav				realizzazione annuale dell'indagine n. di risposte ricevute	16.6, 16.7
		1.1.4	Individuazione di figure e strutture di riferimento nell'ambito dell'uguaglianza di genere	Costituzione di un gruppo/commissione permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP	tutta la comunità luav	referente per il welfare e lo sport	direzione generale	0,01 FTE (20 ore)		presenza di referenti istituzionali per le questioni relativi all'uguaglianza di genere presidio e monitoraggio delle azioni del GEP				costituzione del gruppo di lavoro permanente	16.6, 16.7
				Studio di fattibilità per la costituzione di uno sportello/servizio sull'uguaglianza di genere	tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	direttore generale	0,06 FTE (3 settimane)		verifica della possibilità di dotare l'ateneo di un supporto amministrativo strutturato sulle questioni di genere				realizzazione dello studio di fattibilità	4.a
	1.2 Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	1.2.1	Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità	Costruzione di una sezione del sito (o intranet) dedicata alle informazioni utili sul supporto alla genitorialità	docenti e pta	direttore generale	afru direzione generale	0,083 FTE (1 mese)		facilitazione del reperimento delle informazioni utili alle persone con responsabilità genitoriali	avvio	realizzazione		realizzazione della sezione del sito web/intranet	5.4
				Studio di fattibilità per la tipula di accordi e convezioni per i servizi dell'infanzia (asili nido, centri estivi)	docenti e pta	direttore generale	afru	0,16 FTE (2 mesi)		verifica della possibilità di costruire delle reti a supporto delle responsabilità di cura famigliare				realizzazione dello studio di fattibilità	5.4
				Studio di fattibilità per l'istituzione dei Baby Pit Stop (allattamento e cambio pannolino) Unicef nelle sedi dell'ateneo	tutta la comunità luav + esterni	direttore generale	at	0,04 FTE (2 settimane)		verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità famigliari				realizzazione dello studio di fattibilità	4.a, 5.4
				Studio di fattibilità per l'istituzione di kid's comer ai quali affidare i bambini in occasioni di eventi istituzionali o convegni	tutta la comunità luav + esterni	direttore generale	at	0,04 FTE (2 settimane)		verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità famigliari				realizzazione dello studio di fattibilità	4.a, 5.4
				Analisi per la definizione di misure volte al supporto anche economico della responsabilità di cura e famigliari di dottorande/dottorandi e personale docente non strutturato	dottorande/i e docenti non strutturate/i	direttore generale	afru	0,06 FTE (3 settimane)		verifica della possibilità di supportare economicamente le dottorande/dottorandi e il personale non strutturato nelle responsabilità di cura famigliare				realizzazione dell'analisi	5.4, 8.8, 9.5
		1.2.2	Studio di fattibilità per l'istituzione di una rete interna di mentor nelle aree/nei servizi dell'ateneo per l'affiancamento del personale prima, durante e dopo il rientro dai congedi per motivi di cura (famiglia, salute)		docenti e pta	direttore generale	afru	0,04 FTE (2 settimane)		verifica della possibilità di avviare azioni di accompagnamento al rientro dal congedo (famiglia, salute)				realizzazione dello studio di fattibilità	3.4, 5.4, 8.8
		1.2.3	Regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza	Costituzione di un tavolo tecnico sul lavoro a distanza	pta	direttore generale	afru	0,01 FTE (20 ore)		presenza di referenti istituzionali per le questioni relativi alla gestione del lavoro a distanza				costituzione del tavolo tecnico	16.6, 16.7
				Studio di fattibilità per individuare delle misure nell'ambito del lavoro agile volte a supportare le persone con responsabilità di cura	docenti e pta	direttore generale	tavolo tecnico sul lavoro a distanza afru	0,02 FTE (1 settimana)		verifica della possibilità di definire azioni a supporto delle responsabilità di cura nell'ambito del lavoro agile				realizzazione dello studio di fattibilità	5.4, 5.b
				Redazione delle linee guida per il diritto alla disconnessione e l'organizzazione delle attività istituzionali in modalità family-friendly	docenti e pta	direttore generale	tavolo tecnico sul lavoro a distanza afru	0,083 FTE (1 mese)		istituzionalizzazione di misure volte a favorire un maggiore equilibrio vita privata/vita lavorativa				redazione delle linee guida	5.4, 5.b, 16.6
	1.3 Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo	1.3.1	Aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativo		tutta la comunità luav	CUG referente per il welfare e lo sport	adss afru	0,083 FTE (1 mese)		istituzionalizzazione di modalità volte a favorire la costruzione di un ambiente inclusivo				aggiornamento della procedura	4.a, 10.2, 16.6
		1.3.2	Creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo	Studio di fattibilità per l'eliminazione della distinzione di genere per i servizi igienici	tutta la comunità luav	direttore generale	at	0,01 FTE (20 ore)		verifica della possibilità di rendere maggiormente inclusivi i servizi igienici				realizzazione dello studio di fattibilità	4.a, 10.2
				Individuazione di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto	tutta la comunità luav	direttore generale	at	0,083 FTE (1 mese)	500 quota per allestimento dello spazio	aumento delle opportunità di scambio e confronto all'interno della comunità luav				apertura dello spazio alla comunità luav	4.a, 4.7, 16.7
		1.3.3	Implementazione della comunicazione, sensibilizzazione e informazione sull'uguaglianza di genere	Creazione di una sezione del sito web dedicato all'uguaglianza di genere	tutta la comunità luav	gruppo di lavoro permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione	direzione generale	0,083 FTE (1 mese)		facilitazione della conoscenza dello stato dell'arte e delle azioni attuate nell'ambito dell'uguaglianza di genere	avvio	realizzazione		pubblicazione della sezione del sito web	4.7, 16.6

AREA	OBIETTIVO	CODICE AZIONE	AZIONE	SOTTO - AZIONI	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	RESPONSABILI OPERATIVI	RISORSE UMANE	RISORSE FINANZIARIE (euro)	OUTCOME	2022	2023	2024	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GOAL E TARGET 2030
				Istituzione di una giornata sull'uguaglianza di genere nell'ambito del festival per lo sviluppo sostenibile con l'organizzazione di eventi, talk, conferenze, seminari, dibattiti sull'uguaglianza di genere	tutta la comunità luav + esterni	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità gruppo di lavoro per l'implementazione e il monitoraggio del GEP direttori delle sezioni di coordinamento della didattica e della ricerca	direzione generale	0,16 FTE (2 mesi)	7.000 ospiti/catering/attrezzature legate alla realizzazione dell'evento	sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'uguaglianza di genere				calendariizzazione della giornata n. di eventi organizzati n. di partecipanti	4.7, 16.6
	1.4 Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	1.4.1	Organizzazione di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere		tutta la comunità luav	direttore generale	afro adss	0,06 FTE (3 settimane)	120-130 euro/ora a persona per 6 ore di corso online	introduzione di un'offerta di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere				n. di corsi disponibili n. di corsi erogati n. di partecipanti	4.7, 5.1, 10.2
		1.4.2	Pubblicazione e diffusione di materiali informativi sulla riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere		tutta la comunità luav	delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione	direzione generale	0,06 FTE (3 settimane)		sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'uguaglianza di genere				quantità di materiale pubblicato	4.7, 5.1, 10.2
	1.5 Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'ateneo	1.5.1	Redazione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio		tutta la comunità luav	delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità CUG	direzione generale	0,16 FTE (2 mesi)		maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo				redazione delle linee guida	4.7, 16.6
			Aggiornamento dei documenti e della modulistica di ateneo secondo le linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio		tutta la comunità luav	delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità CUG	tutte le aree	0,083 FTE (1 mese)		maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo				n. di documenti e di moduli revisionati da ciascun servizio	16.6
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1 Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	2.1.1	Organizzazione di corsi di formazione rivolte alla componente femminile in tema di autoimprenditorialità, empowerment		la comunità femminile luav	direttore generale	afro	0,06 FTE (3 settimane)	120-130 euro/ora a persona per 6 ore di corso online	Introduzione di opportunità formative per l'acquisizione di competenze specifiche a supporto della presenza femminile nei processi decisionali				n. di corsi disponibili n. di partecipanti	5.1, 5.5, 5.c
	2.2 Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali	2.2.1	studio di fattibilità per la definizione di azioni volte all'incremento della componente femminile nelle posizioni apicali		docenti	direttore generale	direzione generale	0,083 FTE (1 mese)		verifica della possibilità di introdurre misure che consentano un maggiore equilibrio nelle posizioni apicali				realizzazione dello studio di fattibilità	5.1, 5.5
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.1 Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento	3.1.1	Standardizzazione e anonimizzazione delle domande di concorso del personale e tecnico amministrativo per la valutazione		pta	direttore generale	afro	0,06 FTE (3 settimane)		contrasto ai pregiudizi di genere nelle procedure di reclutamento del personale tecnico e amministrativo				n. di procedure standardizzate e anonimizzate	5.1, 8.8, 10.2, 16.6
		3.1.2	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e PTA e sulle progressioni di carriera		pta e docenti	direttore generale	direzione generale afro	0,04 FTE (2 settimane)		miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte riguardo alle procedure di reclutamento				pubblicazione nel BDG dei dati relativi alle procedure concorsuali e progressioni di carriera del personale docente e TA	16.6
	3.2 Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera	3.2.1	Assegnazione di un criterio premiale ai progetti che includono ricercatrici di rientro dal congedo di maternità per l'assegnazione dei fondi		docenti	direttore generale direttore della sezione di coordinamento della ricerca	afro arsbd	0,01 FTE (20 ore)		facilitazione del reinserimento delle ricercatrici a seguito dei periodi di congedo di maternità				modifica alle procedure di assegnazione dei fondi di ricerca	5.1, 8.8, 9.5, 16.6
		3.2.2	Riduzione del numero di prodotti scientifici richiesti come requisito di accesso ai fondi di ricerca di ateneo in caso di congedo per maternità o parentale		docenti	direttore generale direttore della sezione di coordinamento della ricerca	afro arsbd	0,01 FTE (20 ore)		facilitazione del reinserimento delle ricercatrici a seguito dei periodi di congedo di maternità o parentale				modifica alle procedure di assegnazione dei fondi di ricerca	5.1, 8.8, 9.5, 16.6
	3.3 Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca	3.3.1	Indagine sulla partecipazione femminile ai progetti di ricerca (focus sulla composizione dei gruppi di ricerca)		ricercatrici/ricercatori	direttore della sezione di coordinamento della ricerca	arsbd	0,06 FTE (3 settimane)		maggiore conoscenza della partecipazione femminile ai progetti di ricerca				realizzazione dell'indagine	16.6
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti	4.1 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	4.1.1	Inserimento della dimensione di genere nei formulari dei bandi per i progetti di ricerca dell'ateneo		docenti	direttore della sezione di coordinamento della ricerca	arbsd	0,01 FTE (20 ore)		integrazione della dimensione di genere nella ricerca di ateneo				n. di formulari aggiornati	16.6
	4.2 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	4.2.1	Istituzione di un premio per la miglior tesi nell'ambito delle questioni di genere		studentesse e studenti	direttore della sezione di coordinamento della didattica	adss	0,06 FTE (3 settimane)		incentivazione della ricerca nel campo degli studi di genere				n. di candidature pervenute n. di premi conferiti	16.6
5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	5.1.1	Redazione e diffusione di materiale informativo sul tema e sui servizi di supporto		tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	direzione generale adss	0,16 FTE (2 mesi)	2.500 costi di stampa	maggiore consapevolezza sul tema e sui servizi utili a supporto delle vittime				n. materiali prodotti	5.2
	5.2 Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo	5.2.1	Analisi della regolamentazione di tutela contro le molestie sessuali ed eventuale realizzazione dell'atto regolativo		tutta la comunità luav	direttore generale	direzione generale	0,083 FTE (1 mese)		regolamentazione della gestione delle molestie sessuali				pubblicazione esiti dell'analisi/eventuale atto regolativo	5.2, 16.6
		5.2.3	Studio di fattibilità per l'istituzione del/della consigliere/a di fiducia		tutta la comunità luav	delegato per le strategie dell'ateneo CUG	direzione generale afro	0,06 FTE (3 settimane)		verifica della possibilità di istituire una figura di riferimento per l'individuazione e la gestione dei casi di molestie sessuali in ateneo				realizzazione dello studio di fattibilità	5.2, 16.6
		5.2.4	Organizzazione di un corso di autodifesa in collaborazione con il CUS Venezia		tutta la comunità luav	referente per il welfare e lo sport	afro	0,06 FTE (3 settimane)	4.000 retribuzione formatori	maggiore consapevolezza e sicurezza nell'affrontare casi di pericolo fisico legati alle molestie				n. di iscritti al corso	3.4, 5.2
		5.2.5	Introduzione di un servizio psicologico sulle tematiche relative alla violenza di genere		studentesse e studenti	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	adss	0,04 FTE (2 settimane)	3.000 gettoni seminariali professionisti/i esterni	istituzione di un supporto per la gestione dei casi di molestie sessuali in ateneo				apertura del servizio n. prenotazioni nei primi 2 mesi di attività	3.4, 5.2

delibera n. 162
prot. n. 52775/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

chiamata di un ricercatore ex articolo 24 comma 3 lettera a) della legge 30 dicembre 2010 n. 240, su fondi di ricerca, settore concorsuale 09/C2, ssd ING-IND/11

UOR: **SERVIZIO CONCORSI E CARRIERE PERSONALE DOCENTE (DOCENTE)**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente informa il consiglio di amministrazione che si è conclusa la procedura selettiva avviata dal consiglio di amministrazione nella seduta del 27 aprile 2022, per la chiamata di un ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a) della legge 30 dicembre 2010 n. 240, sui fondi di ricerca, nell'ambito della programmazione del decreto ministeriale 25 giugno 2021 n. 737.

La procedura selettiva è disciplinata dall'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 e dal "Regolamento di ateneo per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 e dell'articolo 1, comma 9 della legge 4 novembre 2005 n. 230" emanato con decreto rettorale 30 maggio 2022 n. 300.

Ricorda altresì che il senato accademico nella seduta del 5 ottobre 2021 ha approvato l'avvio della procedura selettiva per il reclutamento di un ricercatore di tipologia a) da coprire con i fondi di cui al decreto ministeriale 25 giugno 2021 n. 737 e che il consiglio di dipartimento nella seduta del 13 ottobre 2021 ha definito le seguenti specifiche del posto da bandire:

Macrosettore: 09/C – Ingegneria energetica, termo-meccanica e nucleare Settore concorsuale: 09/C2 – Fisica tecnica e ingegneria nucleare;

Settore scientifico disciplinare di riferimento per il profilo (s.s.d.): ING-IND/11 "Fisica tecnica ambientale";

Titolo della ricerca L'loT (Internet of Things) per la gestione avanzata degli edifici.

Informa inoltre che il direttore del dipartimento, con nota dell'1 aprile 2022, prot. n. 23375, accertata la copertura finanziaria con finanziamento MUR – decreto ministeriale 737/2021 e considerato che l'attivazione della posizione di ricercatore a tempo determinato è prevista, nell'ambito della programmazione del decreto ministeriale 737/2021, per l'anno 2022, ha chiesto l'avvio della procedura selettiva per il reclutamento del ricercatore.

Informa altresì che il collegio dei revisori dei conti con verbale n. 3 del 21 aprile 2022, assunto a protocollo Iuav n. 26259 del 22 aprile 2022, ha espresso parere favorevole in merito alla proposta di avvio della procedura di reclutamento in oggetto e che il consiglio di amministrazione, nella seduta del 27 aprile 2022, ha approvato l'avvio della procedura selettiva per il reclutamento di un ricercatore a tempo determinato ex articolo 24, c. 3 lettera a) sul settore concorsuale 09/C2, ssd di riferimento per il profilo: ING-IND/11 a valere sui fondi del decreto ministeriale 737/2021.

Ricorda inoltre che nella seduta del 18 maggio 2022 il senato accademico ha espresso parere favorevole in merito alla modifica dei termini di presentazione della domanda per la selezione in esame, accorciandone la durata a 15 giorni al fine di consentire l'assunzione con decorrenza 1 agosto 2022 e che il consiglio di amministrazione nella seduta del 25 maggio 2022 ha approvato la sopra citata modifica.

Il presidente informa che la procedura selettiva, indetta con decreto rettorale 31 maggio 2022 n. 306, è stata svolta seguendo una tempistica utile a consentire agli organi di ateneo la deliberazione in merito alla chiamata entro luglio 2022, al fine di provvedere con decorrenza 1 agosto 2022, alla chiamata del ricercatore/della ricercatrice, per esigenze di impiego e scadenza del fondo ministeriale di cui al decreto ministeriale 737/2021.

Il presidente comunica che con decreto rettorale 14 luglio 2022, n. 404, sono stati approvati gli atti della procedura selettiva in esame ed è stato dichiarato qualificato alla copertura del posto il dott. **Tiziano Dalla Mora**.

Informa altresì che il dipartimento, con decreto del direttore del dipartimento 15 luglio 2022 n. 84, da sottoporre a ratifica nella prima seduta utile del consiglio del dipartimento, considerato che le attività legate al decreto ministeriale 737/2021, come il progetto di ricerca "L'IoT (Internet of Things) per la gestione avanzata degli edifici", devono essere avviate al più presto ed è pertanto necessario poter ultimare quanto prima la procedura di selezione e disporre quanto prima del ricercatore in questione, ha proposto la chiamata, in qualità di ricercatore a tempo determinato di tipologia a) del dott. **Tiziano Dalla Mora**, con decorrenza della presa di servizio a far data dall'1 agosto 2022.

Il presidente informa che per il reclutamento di ricercatori di tipologia a) non è richiesto l'impiego di punti organico, e che la spesa, per i tre anni di durata del contratto pari a € 152.567,10 graverà:

per 35 mensilità sui fondi del progetto UGOV FINANZIAMENTO_MUR_DM_737, UO 2742 (Servizio Ricerca) - UA.01.02.04.03,

per l'ultima mensilità graverà sul progetto PRJ-0104 - Hybrid Sustainable Worlds, responsabile scientifico prof. Piercarlo Romagnoni.

Il presidente informa infine che il senato accademico, nella seduta del 20 luglio 2022, ha espresso parere favorevole in merito alla chiamata del dott. Dalla Mora in qualità di ricercatore a tempo determinato di tipologia a).

Il consiglio di amministrazione

- udita la relazione del presidente

- visto lo statuto dell'Università luav di Venezia, ed in particolare l'articolo 8, comma 5

- vista la legge 30 dicembre 2010 n. 240 ed in particolare l'articolo 24

- visto il decreto ministeriale 25 giugno 2021 n. 737

- visto il regolamento di ateneo per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 e dell'articolo 1, comma 9 della legge 4 novembre 2005 n. 230

- acquisito il parere favorevole del collegio dei revisori dei conti espresso con verbale n. 3 del 21 aprile 2022, assunto a protocollo luav n. 26259 del 22 aprile 2022

- visto il decreto del direttore del dipartimento di culture del progetto 15 luglio 2022 n. 84

- rilevato quanto deliberato dal senato accademico nella seduta del 20 luglio 2022

- considerato che le attività legate al decreto ministeriale 737/2021, come il progetto di ricerca "L'IoT (Internet of Things) per la gestione avanzata degli edifici", devono essere avviate al più presto ed è pertanto necessario poter ultimare quanto prima la procedura di selezione e disporre quanto prima del ricercatore in questione

- accertata la copertura finanziaria

delibera all'unanimità di approvare la chiamata, a seguito della procedura selettiva indetta con bando sigla RICTDA-2022- 01, del dott. Tiziano Dalla Mora, in qualità di ricercatore a tempo determinato ex articolo 24 comma 3 lettera a) della legge 240/2010 afferente Macrosettore 09/C, Settore concorsuale 09/C2, settore scientifico disciplinare ING-IND/11 Fisica tecnica ambientale", con decorrenza

della presa di servizio a far data dall'1 agosto 2022 e afferenza presso il dipartimento di culture del progetto.

delibera n. 163
prot. n. 52776/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

avvio procedura valutativa per chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia di un ricercatore a tempo determinato di tipologia b), ai sensi dell'articolo 24 comma 5 della legge 30 dicembre 2010 n. 240

UOR: **SERVIZIO CONCORSI E CARRIERE PERSONALE DOCENTE (DOCENTE)**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il presidente informa il consiglio di amministrazione che l'articolo 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, prevede che, nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, nel terzo anno di contratto, il ricercatore a tempo determinato assunto ai sensi del comma 3, lettera b), del medesimo articolo, e in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale allo svolgimento delle funzioni di professore universitario di seconda fascia, sia valutato ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato, e che, in caso di esito positivo della valutazione, il ricercatore, alla scadenza del contratto, sia inquadrato nel ruolo dei professori associati. La procedura valutativa è disciplinata altresì dal regolamento di ateneo per la disciplina delle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia. In base a tale regolamento, il dipartimento, a seguito dell'avvio della procedura di valutazione da parte del consiglio di amministrazione, nominerà una commissione che valuterà il ricercatore sulla base della relazione dell'attività didattica e di ricerca svolta nel triennio, adottando criteri conformi agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca 4 agosto 2011 n. 344 "Criteri per l'individuazione degli standard qualitativi, riconosciuti a livello internazionale, per la valutazione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, dei ricercatori titolari di contratti".

Il presidente informa che in data 2 febbraio 2023 si concluderà il contratto della ricercatrice a tempo determinato di tipologia b) **dott.ssa Giovanna Marconi** - settore concorsuale 08/F1-Pianificazione e progettazione urbanistica e territoriale, ssd ICAR/21 "Urbanistica" – contratto rep. n. 152/20209, prot. n. 3805 del 3 febbraio 2020. Informa altresì che la dott.ssa Marconi è in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale all'esercizio delle funzioni di professore universitario di seconda fascia di cui all'articolo 16 della legge 240/2010 nel settore concorsuale di afferenza, con validità per il periodo dal 5 novembre 2018 al 5 novembre 2028. Informa inoltre che il dipartimento, con decreto del direttore 14 luglio 2022 n. 82, da portare a ratifica del consiglio di dipartimento nella prima seduta utile, ha valutato la relazione sull'attività didattica e di ricerca svolta nel triennio dalla ricercatrice sopra nominata e, sentito il parere dei direttori delle sezioni di coordinamento della didattica e della ricerca, ha stabilito di approvare la relazione e di proporre all'ateneo l'avvio della procedura di valutazione della dott.ssa Giovanna Marconi, ai fini della chiamata della ricercatrice nel ruolo di professore universitario di seconda fascia, nel settore

concorsuale di afferenza, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010 n.240.

Il presidente ricorda altresì che la programmazione triennale del personale 2022-24, e in particolare il piano per il personale 2023, approvati con delibere del senato accademico e del consiglio d'amministrazione rispettivamente del 15 e 21 dicembre 2021 aventi per oggetto "Bilancio unico d'ateneo di previsione autorizzatorio 2022 e triennale 2022-2024", prevedono per il 2023 la chiamata nel ruolo di professori associati di 6 ricercatori tipologia b) in scadenza di contratto, destinando a tali chiamate 1,20 punti organico. Il presidente informa che il costo annuo lordo di un professore di seconda fascia, alla classe iniziale e in regime di impegno a tempo pieno, comprensivo dell'incremento previsto dal DPCM 15 marzo 2022 "Adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato" a decorrere dall'1 gennaio 2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2022, è pari a € 73.267,14 e che, in caso di esito positivo della valutazione, la spesa relativa all'inquadramento nel ruolo di professore di seconda fascia della ricercatrice sopra nominata, graverà sul bilancio di Ateneo dal 2 febbraio 2023.

Il consiglio di amministrazione

- **udita la relazione del presidente**

- **visto lo statuto dell'Università luav di Venezia ed in particolare l'articolo 10**

- **vista la legge 30 dicembre 2010 n. 240 Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché' delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario, con particolare riguardo all'articolo 24, comma 5**

- **visto il regolamento di ateneo per la disciplina delle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia**

- **visto il decreto del direttore del dipartimento di culture del progetto 14 luglio 2022 n. 82**

- **richiamato quanto deliberato dagli organi di governo nelle sedute citate in premessa**

- **accertata la relativa disponibilità di risorse finanziarie**

delibera all'unanimità di approvare l'avvio della procedura valutativa ex articolo 24 comma 5 della legge 30 dicembre 2010 n. 240, della ricercatrice a tempo determinato di tipologia b) dott.ssa Giovanna Marconi, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, come proposto dal dipartimento di culture del progetto.

delibera n. 164
prot. n. 52777/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

definizione nuove fasce di posizione e risultato per il personale dirigente

UOR: **DIVISIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE (DRUO)**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente ricorda che in base al sistema di pesatura delle posizioni adottato dall'ateneo che assegna un punteggio a ciascuna posizione riconducibile a delle classi, le posizioni dirigenziali Iuav sono collocate tra la classe 19 e la 22. A ogni classe è associato un diverso importo della retribuzione di posizione annua lorda. Nella seduta del consiglio di amministrazione del 22 luglio 2020 le retribuzioni di posizione associate a ogni fascia erano state riviste e abbassate in correlazione all'attivazione dell'area affari istituzionali e dipartimento su cui si era espresso favorevolmente il consiglio di amministrazione nella seduta del 18 marzo 2020. Ricorda inoltre che nella seduta del consiglio di amministrazione del 27 aprile 2021 è stata approvata la proposta di modifica organizzativa che ha disattivato la nuova area. Il presidente evidenzia che tale area dalla sua attivazione alla sua chiusura è stata ricoperta ad interim dal direttore generale e propone quindi di ripristinare dal 2022 la valorizzazione economiche delle posizioni dirigenziali alle fasce precedenti l'istituzione della sopracitata area secondo la seguente tabella:

fasce	classe	indennità di posizione	dirigente
III	22	23.000	area ricerca, sistema bibliotecario e documentale area tecnica
	21	22.000	area didattica e servizi agli studenti area finanza e risorse umane
II	20	20.000	
I	19	19.000	
Incarico aggiuntivo di vicario dal 2021		3.000	

Il presidente ricorda che il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ateneo prevede che l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato per i dirigenti sia assegnato in relazione all'esito della valutazione e dei fondi disponibili. Si rende pertanto necessario individuare la percentuale massima applicabile alla retribuzione di risultato per il personale dirigente. Nella stessa seduta del 22 luglio 2020 il consiglio di amministrazione aveva deliberato che dal 2020 la percentuale di retribuzione di risultato applicata proporzionalmente all'esito della valutazione andasse da un minimo del 20% a un massimo del 50%.

Il presidente propone al consiglio che a decorrere dal 2022 ai dirigenti venga liquidato, a seguito di valutazione positiva, un risultato proporzionale all'esito della valutazione delle prestazioni individuali tra una percentuale minima del 20% e una massima del 40% della retribuzione di posizione, nei limiti del fondo accessorio disponibile e certificato dal collegio dei revisori dei conti nell'anno di riferimento, procedendo altresì alla eventuale distribuzione tra i dirigenti in servizio della quota di indennità di posizione non utilizzata per aspettativa o altro istituto, in termini di risultato come previsto dall'articolo 48 del CCNL di riferimento.

Il consiglio di amministrazione

- **udita la relazione del presidente**

- **visto il CCNL vigente**

- **rilevato che il fondo accessorio 2022 è in fase di certificazione dal collegio dei revisori dei conti**

- **richiamato quanto deliberato dal consiglio di amministrazione nelle sedute citate in premessa**

- **ritenuta la necessità di adeguare la pesatura delle posizioni dirigenziali a seguito della modifica organizzativa che ha disattivato la nuova area dirigenziale e di fissare la percentuale massima della retribuzione di risultato da liquidare al personale dirigente**

delibera all'unanimità che dal 2022 la posizione spettante ai dirigenti sia quella proposta dalla tabella sopra riportata e che venga liquidato, a seguito di valutazione positiva, un risultato proporzionale all'esito della valutazione delle prestazioni individuali tra una percentuale minima del 20% e una massima del 40% della retribuzione di posizione, nei limiti del fondo accessorio disponibile e certificato.

delibera n. 165
prot. n. 52778/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

protocollo di intesa con Afterall Research Center della University of the Arts di Londra

UOR: **SERVIZIO SEGRETERIA DEL RETTORE E DIRETTORE GENERALE**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente informa che nella seduta del 20 luglio 2022 il senato accademico ha approvato la proposta di stipula di un protocollo di intesa con Afterall Research Center della University of the Arts di Londra al fine di sviluppare e promuovere la ricerca sul tema dell'arte contemporanea.

A tale riguardo il presidente ricorda che:

- l'Università Iuav di Venezia, le cui attività si limitano istituzionalmente all'insegnamento, alla formazione e alla ricerca nelle aree accademiche dell'architettura, dell'urbanistica e del territorio, del restauro, delle arti, del teatro e del design, ha una rete di relazioni con numerosi organismi specializzati nazionali e internazionali con i quali intrattiene rapporti di collaborazione nei settori della ricerca, della didattica, della formazione nonché delle altre attività connesse alle funzioni primarie dell'istituto;
- Afterall è un Centro di ricerca della University of the Arts di Londra, con sede presso la Central Saint Martins. Afterall concentra le sue attività di ricerca sul valore dell'arte contemporanea e sul suo rapporto con la società in generale. Le sue aree di ricerca specialistiche comprendono "Art Becoming Public", che si occupa di mostre, istituzioni e di ciò che accade quando l'arte diventa pubblica, e "The Work of Art", che si concentra sulla ricerca attraverso l'opera d'arte, interrogando la portata e i parametri di questo impegno. Il centro di ricerca collabora con partner in cinque continenti per approfondire questa ricerca e renderla disponibile attraverso pubblicazioni, accesso digitale, conferenze, proiezioni e interventi;
- l'Università Iuav di Venezia e Afterall hanno espresso la volontà di stabilire rapporti di collaborazione nelle aree di attività di comune interesse.

Il presidente comunica che nell'ambito del protocollo di intesa oggetto della presente deliberazione, potranno essere sviluppate diverse forme di collaborazione, tra le quali:

- l'attuazione di programmi di scambio per docenti e studenti nell'ambito di programmi europei e di altre eventuali intese o accordi;
- cooperazione nello svolgimento di attività di ricerca e progettazione su temi di interesse comune tra le strutture di Iuav e quelle di Afterall;
- programmazione e svolgimento di attività didattiche in modo coordinato, compresa l'eventuale istituzione di attività che comportino la reciprocità dei titoli accademici rilasciati;
- la promozione di seminari, incontri, mostre e fiere;
- scambio di documentazione, attività editoriali.

La **responsabile scientifica** del presente protocollo, che avrà una durata di tre anni a decorrere dalla data della sua stipula, è la prof.ssa **Maria Malvina Borgherini**.

Il presidente dà lettura dello schema di protocollo d'intesa allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante (allegato 1 di pagine 2).

Il consiglio di amministrazione

- **udita la relazione del presidente**
- **visto lo statuto dell'Università Iuav di Venezia**
- **rilevato quanto deliberato dal senato accademico nella seduta del 20 luglio 2022**
- **considerati l'opportunità e l'interesse per l'ateneo di avviare forme di collaborazione finalizzate a sviluppare e promuovere la ricerca sul tema dell'arte contemporanea**

delibera all'unanimità di approvare la stipula del protocollo di intesa con Afterall Resaerch Center della University of the Arts di Londra secondo lo schema allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante, dando mandato al rettore di apportare le eventuali modifiche non sostanziali che si rendessero necessarie alla stipula dello stesso.

PROTOCOLLO DI INTESA
tra
Università Iuav di Venezia
e
Afterall Research Centre

Premesso che:

- L'Università Iuav di Venezia, le cui attività si limitano istituzionalmente all'insegnamento, alla formazione e alla ricerca nelle aree accademiche dell'architettura, dell'urbanistica e del territorio, del restauro, delle arti, del teatro e del design, ha una rete di relazioni con numerosi organismi specializzati nazionali e internazionali con i quali intrattiene rapporti di collaborazione nei settori della ricerca, della didattica, della formazione nonché delle altre attività connesse alle funzioni primarie dell'istituto;
- Afterall è un Centro di ricerca ("Afterall") della University of the Arts di Londra, con sede presso la Central Saint Martins. Afterall concentra le sue attività di ricerca sul valore dell'arte contemporanea e sul suo rapporto con la società in generale. Le sue aree di ricerca specialistiche comprendono "Art Becoming Public", che si occupa di mostre, istituzioni e di ciò che accade quando l'arte diventa pubblica, e "The Work of Art", che si concentra sulla ricerca attraverso l'opera d'arte, interrogando la portata e i parametri di questo impegno. Il centro di ricerca collabora con partner in cinque continenti per approfondire questa ricerca e renderla disponibile attraverso pubblicazioni, accesso digitale, conferenze, proiezioni e interventi.
- L'Università Iuav di Venezia e Afterall hanno espresso la volontà di stabilire rapporti di collaborazione nelle aree di attività di comune interesse;

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 - Principio di Reciprocità

L'Università Iuav di Venezia, di seguito denominata Iuav e Afterall Research Center di seguito denominate Afterall, intendono collaborare in ambiti e aree di attività di comune interesse sulla base del principio di reciprocità.

Articolo 2 - Attività

La cooperazione riguarderà, in particolare, le seguenti attività:

1. l'attuazione di programmi di scambio per docenti e studenti nell'ambito di programmi europei e di altre eventuali intese o accordi;
2. cooperazione nello svolgimento di attività di ricerca e progettazione su temi di interesse comune tra le strutture di Iuav e quelle di Afterall;
3. programmazione e svolgimento di attività didattiche in modo coordinato, compresa l'eventuale istituzione di attività che comportino la reciprocità dei titoli accademici rilasciati;
4. la promozione di seminari, incontri, mostre e fiere;
5. scambio di documentazione, attività editoriali.

Articolo 3 – Convenzioni attuative

Le attività di interesse comune di cui all'articolo 2, opportunamente dettagliate nei contenuti e nella durata, costituiscono l'oggetto di convenzioni separate in cui deve essere fatto specifico riferimento al presente Protocollo d'intesa.

Le convenzioni, i cui contenuti accademici sono stati predisposti da coordinatori designati da ciascuna istituzione, la prof.ssa Maria Malvina Borgherini per Iuav e il prof. Mark Lewis per Afterall, saranno sottoposte all'approvazione degli organi di governo delle istituzioni firmatarie del presente Protocollo.

Articolo 4 - Validità

Il presente accordo ha una validità di tre anni a partire dalla data più recente della sua sottoscrizione.

A condizione che non siano necessarie modifiche al testo attuale, l'intesa può essere rinnovata mediante richiesta scritta autorizzata dai rappresentanti legali delle rispettive istituzioni. La richiesta di rinnovo deve pervenire all'altra parte al più tardi due mesi prima della data di scadenza.

Nel caso in cui alla data di scadenza del Memorandum rimangano in vigore le convenzioni di cui all'articolo 3, o gli accordi per la partecipazione a specifici programmi di ricerca, questi ultimi continueranno a rimanere validi fino alla loro naturale scadenza.

Il presente Protocollo sostituisce ogni altro Protocollo o accordo quadro precedentemente stipulato.

Articolo 5 – Imposta di registro e di bollo

1. La registrazione del presente Protocollo d'Intesa sarà effettuata solo in caso d'uso, nel rispetto della normativa vigente. Tutte le relative spese sono a carico del soggetto richiedente la registrazione. Il presente Protocollo d'Intesa è soggetto all'imposta di bollo sin dall'inizio ed è versata interamente da Iuav in modalità virtuale con autorizzazione dell'Agenzia delle Entrate - Ufficio Territoriale di Venezia n. 29074/1999.

University of the Arts London
Afterall Research Centre
Il Direttore
Mark Lewis



Londra,

Università Iuav di Venezia

Il Rettore
Benno Albrecht

Venezia,

delibera n. 166
prot. n. 52779/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

contratto editoriale con Il Poligrafo casa editrice per un volume su Giancarlo De Carlo

UOR: SERVIZIO ARCHIVIO PROGETTI (AP)

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il presidente informa che la referente scientifica dell'archivio progetti, prof.ssa Serena Maffioletti, ha proposto la collaborazione con la casa editrice Il Poligrafo per la pubblicazione di un'opera scientifica di particolare rilevanza volta a valorizzare il fondo archivistico Giancarlo De Carlo.

Il presidente ricorda che l'archivio dell'architetto Giancarlo De Carlo è stato depositato in comodato d'uso all'Università Iuav con atto assunto a protocollo Iuav n. 119 del 1999. La pubblicazione oggetto della presente delibera avrà come titolo "Giancarlo De Carlo. Ritorno a Venezia"; sarà curata da Franco Mancuso e Riccardo Domenichini e conterrà gli atti del convegno organizzato dall'archivio progetti presso l'Università Iuav il 23 maggio 2017, oltre a un saggio e a una galleria di immagini dedicati al fondo archivistico. Il volume recherà il copyright congiunto Il Poligrafo / Università Iuav di Venezia - Archivio Progetti, avrà una tiratura di 1.000 copie, 400 delle quali saranno fornite a Iuav a fronte di un contributo ai costi di pubblicazione pari a € 4.056, comprensivi di IVA. La somma indicata trova copertura parziale nel contributo di € 1.500 versato a questo proposito dall'Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della provincia di Venezia, e per i restanti € 2.556 nel budget annuale dell'archivio progetti. La procedura di affidamento del servizio è avvenuta nel rispetto del regolamento per l'approvvisionamento mediante procedure sotto soglia di beni e servizi. Iuav potrà usufruire di uno sconto del 30% per l'acquisto di ulteriori copie.

Nel rispetto della policy di ateneo sull'accesso aperto, approvata dal senato accademico nella seduta del 17 luglio 2015, e del codice etico Iuav, l'editore riconosce a ciascun autore dell'opera la libertà di disporre del proprio contributo in versione pre-editoriale per distribuirne copie per uso didattico e di ricerca e per depositarlo in altri archivi ad accesso aperto.

La commissione di supporto scientifico alle attività del sistema bibliotecario e dell'archivio progetti ritiene la proposta di grande interesse e richiede al consiglio l'autorizzazione alla stipula del contratto editoriale.

Il presidente dà lettura del contratto editoriale secondo lo schema allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante (allegato 1 di pagine 4).

Il consiglio di amministrazione

- **udita la relazione del presidente**

- **visto lo statuto dell'Università Iuav di Venezia**

- **vista la legge 22 aprile 1941, n. 633 "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio"**

- visto il decreto legge 8 agosto 2013, n. 91 “Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo” e, in particolare, l'articolo 4 comma 2 lettera b);
 - visto il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 “Codice dei contratti pubblici”
 - visto il codice etico dell'Università Iuav di Venezia
 - vista la Policy di ateneo sull'accesso aperto (open access) alla letteratura scientifica approvata dal senato accademico nella seduta del 17 giugno 2015
 - considerato che la commissione di supporto scientifico alle attività del sistema bibliotecario e dell'archivio progetti ritiene la proposta di grande interesse delibera all'unanimità di approvare:
- 1) la collaborazione fra l'Università Iuav e Il Poligrafo casa editrice per la pubblicazione dell'opera su Giancarlo De Carlo;
 - 2) la stipula del contratto editoriale secondo lo schema allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante, dando mandato al rettore di apportare le eventuali modifiche non sostanziali che si rendessero necessarie alla stipula dello stesso.

CONTRATTO EDITORIALE

Tra

Università luav di Venezia, con sede in Venezia, Santa Croce 191, c.f. 80009280274, p.i. 00708670278, nel seguito denominata luav, rappresentata dal prof. Benno Albrecht, nato a Caracas (Venezuela) il 10 novembre 1957, Rettore pro-tempore di luav, domiciliato per la carica in Venezia, S. Croce 191

e

Il Poligrafo casa editrice, nel seguito denominata Editore, con sede in Padova, via Cassan 34, c.f./p.i. 01372780286, rappresentata dal direttore editoriale Chiara Finesso

Premesso che

- luav, in particolare mediante l'Archivio Progetti, ha sviluppato ricerche di base e applicabili nel settore dell'Architettura del Novecento ed è interessata a sperimentare ed applicare i risultati fin qui ottenuti collaborando con enti ed aziende che operano direttamente nel settore specifico;
- l'Archivio Progetti conserva il fondo archivistico di Giancarlo De Carlo, progettista, studioso e docente, acquisito in comodato d'uso dallo stesso De Carlo, con contratto prot. 119 del 1999, stipulato in data 24 febbraio 1999;
- l'Archivio Progetti ha organizzato il 23 maggio 2017 una giornata di studi su Giancarlo De Carlo, dedicata all'approfondimento della sua figura di protagonista del secondo dopoguerra italiano e di maestro della Scuola di Venezia;
- luav è interessato a diffondere gli atti di detta giornata di studi mediante una pubblicazione che avrà per titolo "Giancarlo De Carlo. Ritorno a Venezia" e che conterrà gli interventi di tutti i relatori a questo fine rielaborati dagli stessi, oltre a un testo e a una galleria di immagini dedicati al fondo archivistico;
- l'Editore ha interesse a pubblicare il volume e con preventivo dell'11 aprile 2022 ha formulato una proposta, considerata la più favorevole nel confronto con altro preventivo analogo, che prevede un contributo da parte di luav di euro 3.900,00 più IVA al 4%, a fronte della cessione di 400 copie della pubblicazione;
- è interesse di luav valorizzare il fondo De Carlo attraverso la pubblicazione di un'opera scientifica di particolare rilevanza internazionale;
- con delibera n. del il consiglio di amministrazione di luav, vista l'istruttoria, ha approvato lo schema di contratto;

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

articolo 1 - oggetto del contratto

Il contratto ha per oggetto la pubblicazione del volume “Giancarlo De Carlo. Ritorno a Venezia”, curato da Franco Mancuso e Riccardo Domenichini e contenente testi e corredo iconografico interamente forniti da luav.

Il copyright del volume è congiunto Il Poligrafo / Università luav di Venezia – Archivio Progetti.

Fatti salvi i diritti morali degli autori, i diritti di utilizzazione economica della pubblicazione si intendono attribuiti col presente contratto all'Editore. Nel periodo di durata del presente contratto, l'Editore sarà libero di eseguire il numero di ristampe e di nuove edizioni che stimerà conveniente; tuttavia, prima di procedere a una eventuale nuova edizione, dovrà preventivamente informare luav.

L'Editore non detiene alcun diritto esclusivo sui testi e sulle immagini oggetto del presente contratto. Le immagini potranno essere pubblicate da luav su qualsiasi formato a stampa e digitale, anche in altre pubblicazioni, a sua esclusiva discrezionalità.

Referenti per l'Università luav – Archivio Progetti saranno la prof.ssa Serena Maffioletti e l'arch. Riccardo Domenichini.

articolo 2 - caratteristiche della pubblicazione

Le caratteristiche del volume sono le seguenti:

Formato: 16,8 x 23 cm

144 pagine (9/16mi)

carta interno: uso mano da gr. 140

stampa interna: 7/16mi in b/n, 2/16mi a colori

copertina: cartoncino da gr. 300, stampa a colori, con bandelle, plastificazione opaca

legatura: brossura filo refe con cordonatura

lingua: italiano

tiratura: 1000

prezzo di copertina: 25,00

articolo 3 - impegni di luav

luav si impegna a fornire all'Editore i testi e i file digitali in alta risoluzione relativi alle immagini entro e non oltre il

luav contribuirà ai costi di pubblicazione con la somma di euro 4.056 comprensivi di IVA al 4%.

luav e i curatori potranno affiancare l'Editore nella promozione prestando la propria disponibilità per eventuali presentazioni o altre iniziative promozionali, nel rispetto dei loro impegni.

articolo 4 - impegni dell'Editore

L'Editore si impegna:

- a curare progetto grafico e impaginazione, lettura, correzione e revisione dei testi, correzioni cromatiche delle immagini, due giri di bozze e cianografiche;
- a pubblicare il volume entro ...;

- a fornire a luav 400 copie del volume che saranno consegnate presso la sede dell'Archivio Progetti, il tutto senza costi aggiuntivi. Qualora luav volesse acquistare altre copie del libro, potrà beneficiare di uno sconto del 30% sul prezzo di copertina, e dovrà coprire le spese di spedizione;
- a distribuire i volumi, attraverso i propri distributori, nelle librerie, bookshop di musei e altri punti di vendita, oltre che nei canali di distribuzione on-line;
- a porre in commercio i volumi a un prezzo concordato, così come riportato all'articolo 2 del presente contratto;
- a fornire un rendiconto annuo delle copie vendute;
- a segnalare a luav il prossimo esaurimento delle copie a magazzino;
- ad autorizzare l'eventuale traduzione del volume e la sua pubblicazione in altre lingue da parte di editori internazionali.

Resta inteso che se fosse Il Poligrafo a reperire editori stranieri per la traduzione del volume, gli accordi economici con l'editore straniero saranno oggetto di specifica scrittura tra Il Poligrafo casa editrice e luav- Archivio Progetti.

articolo 5 – utilizzazione, diritto di pubblicazione e promozione dell'opera

L'Editore userà l'opera pubblicata ai fini promozionali, sia attraverso iniziative specifiche (come presentazioni pubbliche) sia attraverso il proprio sito web o altri canali, fermo restando che, salvo specifici accordi scritti tra le parti, è escluso l'utilizzo del nome di luav per scopi pubblicitari se non riferiti al libro medesimo.

L'Editore concorderà assieme a luav una selezione di immagini che potranno essere liberamente utilizzate dall'Editore per finalità promozionali sul proprio sito, sui canali social, e fornite ai media tradizionali per la pubblicazione.

luav potrà liberamente e gratuitamente utilizzare l'opera pubblicata per proprio uso interno, per fini promozionali e per la divulgazione scientifica dell'opera di Giancarlo De Carlo, attraverso presentazioni pubbliche, recensioni, conferenze, lezioni universitarie e quanto tipicamente appartiene alla dimensione scientifico-culturale universitaria.

articolo 6 - impegni dell'Editore per l'accesso aperto

L'Editore riconosce a luav e a ciascun autore del volume la libertà di disporre del proprio contributo in versione pre-editoriale per distribuirne copie per uso didattico e di ricerca e per depositarlo in altri archivi ad accesso aperto, ciò tenuto conto della Policy di ateneo sull'accesso aperto e del Codice etico e di comportamento con cui luav si è adeguata alla normativa italiana ed europea in materia di accesso aperto alle pubblicazioni e ai dati della ricerca. L'Editore consentirà a luav e agli autori il deposito del volume o del singolo contributo nel proprio archivio istituzionale ad accesso aperto, limitandone l'accesso alla sola rete di ateneo per un anno.

articolo 7 - durata

Il presente contratto è valido per un periodo di anni 10 decorrenti dalla data sottoscrizione.

articolo 8 - foro competente

Le parti si impegnano a risolvere amichevolmente tra loro eventuali controversie derivanti dal presente contratto. Per ogni eventuale controversia relativa al presente contratto ed alla sua esecuzione sarà competente il Foro di Venezia.

articolo 9 – registrazione e imposte

La registrazione del presente contratto verrà effettuata solo in caso d'uso, ai sensi della vigente normativa e le relative spese sono a carico della Parte richiedente la registrazione.

È altresì soggetto all'imposta di bollo sin dall'origine ai sensi dell'art. 2 dell'Allegato A della Tariffa, Parte I del D.P.R. 642/72. L'imposta pari a _____ (€ _____,00), è assolta da luav in modo virtuale ai sensi dell'art. 15 D.P.R. 642/72 – Autorizzazione Agenzia delle Entrate di Venezia n. 29074/1999.

articolo 10 - trattamento dati personali

Le parti acconsentono, ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento EU 2016/679 "Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali" (d'ora in avanti "GDPR"), che i dati personali raccolti in relazione al presente contratto siano trattati esclusivamente per le finalità di cui al presente accordo. Il Titolare del trattamento per l'Università luav di Venezia, Santa Croce 191, 30135 Venezia, può essere contattato al seguente indirizzo e-mail: privacy@iuav.it. Il Responsabile della protezione dei dati può essere contattato ai seguenti indirizzi: email dpo@iuav.it PEC dpo@pec.iuav.it

Il Titolare del trattamento per Il Poligrafo casa editrice, via Cassan 34, 35121 Padova può essere contattato al seguente indirizzo e-mail: amministrazione@poligrafo.it. Il Responsabile della protezione dei dati può essere contattato al seguente indirizzo e-mail: amministrazione@poligrafo.it

Letto, approvato e sottoscritto.

Data.....

Il Poligrafo casa editrice

Dott.ssa Chiara Finesso

.....

Università luav di Venezia

Il Rettore Prof. Benno Albrecht

.....

delibera n. 167
prot. n. 52780/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

protocollo di intesa con l'Università degli studi di Trieste

UOR: SERVIZIO SEGRETERIA DEL RETTORE E DIRETTORE GENERALE

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il presidente informa che nella seduta del 20 luglio 2022 il senato accademico ha approvato la stipula di un protocollo di intesa con l'Università degli studi di Trieste (UniTS) al fine di sviluppare e promuovere la ricerca e la didattica connesse alla cosiddetta "terza missione dell'università" sui temi della psicologia, delle scienze umane, della rigenerazione urbana, del design e dell'editoria.

A tale riguardo il presidente ricorda che:

- l'Università degli Studi di Trieste e luav nell'esercizio della propria autonomia funzionale, possono promuovere, organizzare e gestire in collaborazione con altri soggetti, pubblici e privati, operanti a scala locale, nazionale, sovranazionale ed internazionale, attività di comune interesse nei settori relativi alle proprie finalità istituzionali;

- luav e Università di Trieste intendono collaborare nei settori e nelle discipline di comune interesse e dispongono di competenze scientifiche in materia di psicologia, design, ergonomia, sociologia, informatica, filosofia della scienza, statistica.

Il presidente comunica che nell'ambito del protocollo di intesa oggetto della presente deliberazione, potranno essere sviluppate diverse forme di collaborazione, tra le quali:

- progetti di ricerca congiunti;
- organizzazione di conferenze, simposi, incontri internazionali e seminari;
- scambio e visite di docenti, studenti e personale amministrativo;
- utilizzo di attrezzature di ricerca e accesso alle strutture di ciascuna istituzione nelle forme e nei modi stabiliti dalle parti;
- programmi accademici congiunti (ad esempio programmi a doppia laurea).

Il **responsabile scientifico** del presente protocollo, che avrà una durata di tre anni a partire dalla data della sua stipula, è il prof. **Michele Sinico**.

Il presidente dà lettura dello schema di protocollo d'intesa allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante (allegato 1 di pagine 3).

Il consiglio di amministrazione

- **udita la relazione del presidente**

- **visto lo statuto dell'Università luav e in particolare l'articolo 3 comma 2**

- **rilevato quanto deliberato dal senato accademico nella seduta del 20 luglio 2022**

- **considerato l'interesse dell'ateneo ad avviare forme di collaborazione finalizzate a sviluppare e promuovere la ricerca e la didattica connesse alla cosiddetta "terza missione dell'università" sui temi della psicologia, delle scienze umane, della rigenerazione urbana, del design e dell'editoria**

delibera all'unanimità di approvare la stipula del protocollo di intesa con l'Università degli studi di Trieste (UniTS) secondo lo schema allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante, dando mandato al rettore di apportare le eventuali modifiche non sostanziali che si rendessero necessarie alla stipula dello stesso.

**Protocollo di intesa
tra l'Università Iuav di Venezia
e
l'Università degli Studi di Trieste**

Tra

l'Università Iuav di Venezia, di seguito denominata Iuav, codice fiscale 80009280274, partita I.V.A. 00708670278, rappresentata dal rettore pro-tempore prof. Benno Albrecht, domiciliato per la carica presso l'Università Iuav – Santa Croce, 191 – 30135 Venezia, legittimato alla firma del presente atto con delibere del Senato Accademico del [redacted] e del Consiglio di Amministrazione del [redacted]

e

l'Università degli Studi di Trieste di seguito denominata UniTS, codice fiscale 80013890324, partita I.V.A. 00211830328, in persona del Magnifico Rettore e legale rappresentante *pro tempore* Prof. Roberto Di Lenarda, agli effetti del presente atto domiciliato presso la sede dell'Università, il quale interviene non in proprio ma in qualità di rappresentante legale, autorizzato alla stipula del presente atto con delibera del Senato Accademico del 14 aprile 2022 e del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022

Iuav e UniTS vengono di seguito denominate congiuntamente anche "Parti" e singolarmente anche "Parte".

PREMESSO CHE:

- UniTS e Iuav nell'esercizio della propria autonomia funzionale, possono promuovere, organizzare e gestire in collaborazione con altri soggetti, pubblici e privati, operanti a scala locale, nazionale, sovranazionale ed internazionale, attività di comune interesse nei settori relativi alle proprie finalità istituzionali;
- Iuav e UniTS intendono collaborare nei settori e nelle discipline di comune interesse e dispongono di competenze scientifiche in materia di Psicologia, Design, Ergonomia, Sociologia, Informatica, Filosofia della Scienza, Statistica.

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

articolo 1 – Finalità

1. Iuav e UniTS riconoscono l'interesse ad attivare forme di collaborazione, nella ricerca e nella didattica e nelle funzioni connesse alla cosiddetta "terza missione dell'università", al fine di sviluppare e promuovere la ricerca sui temi della Psicologia della percezione, della Psicologia della comunicazione e dell'espressività, della Psicofisica, Metodi di indagine e sperimentali nelle scienze umane, del Design del prodotto e della comunicazione, dello User Centered Design, dell'Ergonomia sensoriale, della Rigenerazione Urbana, del Design degli interni, del Design Partecipativo, del Social Design, del Design delle Interfacce, dell'Editoria, dei Metodi Statistici per l'Analisi dei Dati.

articolo 2 – Forme di collaborazione

1. Le finalità indicate all'articolo precedente potranno essere perseguite attraverso diverse forme di collaborazione, tra le quali:

- progetti di ricerca congiunti
- organizzazione di conferenze, simposi, incontri internazionali e seminari
- scambio e visite di docenti, studenti e personale amministrativo
- utilizzo di attrezzature di ricerca e accesso alle strutture di ciascuna istituzione nelle forme e nei modi stabiliti dalle parti
- programmi accademici congiunti (ad esempio programmi a doppia laurea)

articolo 3 – Impegni e aspetti economici

1. Ciascuna Parte sarà responsabile dei propri costi in relazione a tutte le questioni relative alla collaborazione ai sensi del presente Protocollo.

2. Le attività in collaborazione, di cui all'articolo precedente, potranno essere attuate attraverso specifiche convenzioni attuative nelle quali va fatto esplicito riferimento al presente Protocollo e ai rispettivi contributi, consegne e budget. Le convenzioni regoleranno a titolo esemplificativo e non esaustivo i termini e le modalità dei rispettivi impegni per l'utilizzazione dei locali (immobili), ivi compreso quanto attiene alla sicurezza e alla ripartizione tra le parti dei costi afferenti alle attività da svolgere nell'ambito del presente Protocollo.

3. Nel caso di convenzioni, contratti e accordi, comunque denominati, stipulati a titolo oneroso, in riferimento al presente protocollo di intesa, essi dovranno comunque rientrare nell'ambito delle finalità istituzionali dell'Ateneo, così individuate:

- attività scientifiche, strumentali e/o di collaborazione, o comunque di interesse generale dell'Ateneo;
- attività didattiche, compresi tra l'altro corsi non curricolari, seminari, cicli di conferenze.

4. Gli atti succitati che riguardino la gestione di attività di interesse comune dovranno attenersi alla disciplina di cui all'art. 15 della legge 241/90 s.m.i.

5. Il presente protocollo di intesa non costituisce base per derogare alla normativa sui contratti pubblici né a suoi principi salvo espressa esenzione normativa o applicabilità di diversa disciplina.

6. Per l'Università di Trieste, gli atti e/o accordi attuativi, adottati sulla base del presente protocollo di intesa quadro dovranno essere conformi a quanto previsto dal Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e alle "Direttive per la costituzione e la partecipazione a strutture esterne all'Università degli Studi di Trieste".

7. Le attività svolte in attuazione del presente protocollo di intesa non devono, in alcun modo, rappresentare attività in concorrenza con quella dell'Ateneo. In caso contrario, il Responsabile universitario del protocollo di intesa di cui all'art. 6 è tenuto a comunicare senza ritardo eventuali situazioni di conflitto d'interesse effettivo o potenziale. La violazione della presente disposizione costituisce giusta causa di recesso dalla Convenzione.

articolo 4 - Clausola di limitazione di responsabilità

1. Luav non si assume le obbligazioni di UniTS né la rappresenta, agendo sempre ed esclusivamente in nome e per conto proprio, salvo che vi sia autorizzazione espressa da parte dell'Università
2. UniTS non si assume le obbligazioni di Luav né lo rappresenta, agendo sempre ed esclusivamente in nome e per conto proprio, salvo che vi sia autorizzazione espressa da parte di Luav.
3. È esclusa ogni garanzia di UniTS per le obbligazioni contratte da Luav; è parimenti esclusa ogni garanzia di Luav per le obbligazioni contratte da UniTS.

articolo 5 – Assicurazione

1. Ciascuna Parte garantisce le coperture assicurative di legge contro il rischio degli infortuni del proprio personale e degli studenti/laureandi/specializzandi/dottorandi impegnati nello svolgimento delle attività concordate ai sensi e nel quadro del presente protocollo di intesa, anche presso i locali e i laboratori dell'altra Parte.
2. Ciascuna Parte garantisce, inoltre, la copertura assicurativa per la propria responsabilità civile verso terzi (R.C.T.), compresi i danni alle apparecchiature in uso e/o consegna.
3. Le persone afferenti alle Parti contraenti sono tenute ad uniformarsi ai regolamenti disciplinari e di sicurezza in vigore nelle sedi di esecuzione delle attività attinenti al presente protocollo di intesa, nel rispetto reciproco della normativa per la sicurezza dei lavoratori di cui al D. Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni e integrazioni.

articolo 6 – Soggetti responsabili

1. UniTS individua quale responsabile dell'attuazione del presente Protocollo il prof. Paolo BERNARDIS
Luav individua quale responsabile dell'attuazione del presente Protocollo il prof. Michele SINICO.
2. È compito dei due responsabili individuare le attività da realizzare nell'ambito del presente Protocollo e l'elaborazione scientifica delle convenzioni di cui all'articolo 3. I due responsabili dovranno produrre annualmente un elenco delle attività da sviluppare nell'ambito del presente Protocollo, che comunicheranno agli organi delle Parti, nonché un rendiconto informativo delle attività effettivamente svolte nel corso dell'anno.
3. In caso di sostituzione del proprio responsabile ciascuna Parte informerà l'altra entro trenta giorni con comunicazione scritta.

articolo 7 – Riservatezza

1. Per "Informazioni riservate" si intendono tutte le informazioni, i dati, le relazioni, le ricerche, il know-how, le formule, i processi, le tecnologie, le analisi, le note, le interpretazioni, le previsioni, i record, i documenti, gli accordi, i metodi, le procedure, le invenzioni o le idee che sono di proprietà di una Parte, che non sono di regola disponibili al pubblico.
2. Le Parti si impegnano a garantire, per sé e per il proprio personale, la massima riservatezza riguardo alle informazioni riservate, i dati, i metodi di analisi, le ricerche e simili di cui vengano a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle attività comuni, di non divulgarle a terzi e di utilizzarle esclusivamente per il raggiungimento delle finalità oggetto del presente protocollo, di astenersi da ogni azione che possa nuocere alla brevettabilità di detti risultati.
3. Se una delle Parti desidera divulgare le informazioni riservate a terzi deve ottenere il preliminare consenso scritto dell'altra Parte prima che possano essere rese pubbliche.
4. La violazione della presente disposizione costituisce giusta causa di recesso dalla Convenzione.

articolo 8 – Proprietà intellettuale e pubblicazioni

1. Ciascuna Parte rimane proprietaria di tutte le conoscenze e di tutta la proprietà intellettuale acquisite anteriormente all'entrata in vigore del presente Protocollo d'intesa e rimane libera di utilizzarle o rivelarle a sua sola discrezione. Nulla in questo Protocollo è interpretabile quale concessione o trasferimento – in forma espressa o implicita – di qualsivoglia diritto, titolo o interesse per licenza, come pure di qualsiasi conoscenza o proprietà intellettuale di una Parte, sviluppati al di fuori di ogni eventuale accordo particolare.
2. Le Parti concordano di ricercare la massima protezione possibile nel rispetto delle leggi italiane, circa la proprietà intellettuale generata da progetti di ricerca comuni.
L'attribuzione della proprietà intellettuale sarà concordata caso per caso in termini equi e ragionevoli; ove possibile, i singoli accordi preventivi individueranno, caso per caso, i criteri di massima per disciplinare l'attribuzione della proprietà e individuare i criteri di sfruttamento.
Eventuali diritti di brevettazione e costi relativi alle azioni necessarie per proteggere la proprietà intellettuale saranno definiti nelle specifiche convenzioni attuative tra le Parti, e saranno comunque sottoposti all'approvazione degli Organi competenti.
3. In ogni pubblicazione o scritto relativo ai materiali elaborati nel corso delle attività comuni dovrà essere fatto esplicito riferimento al presente Protocollo di intesa ed alle eventuali convenzioni attuative di cui all'art. 3.

articolo 9 – Uso del materiale promozionale e dei loghi

1. Nessuna Parte utilizzerà il nome dell'altra Parte o qualsiasi nome che possa suggerire che sia collegato all'altra Parte in qualsiasi pubblicità promozionale o commerciale senza aver prima ottenuto il consenso scritto dell'altra Parte.

articolo 10 – Pari opportunità

1. Le Parti non discriminano alcuna persona sulla base di: origine nazionale, etnica, colore, religione, opinioni politiche, età, sesso, orientamento sessuale, stato civile o familiare, disabilità.

Articolo 11 – Codici etici e di comportamento

1. Le Parti si impegnano a far osservare ai propri ausiliari, dipendenti, e/o collaboratori le norme, le regole, le procedure ed i principi, per quanto applicabili, contenuti nei rispettivi codici etici e codici di comportamento.

articolo 12 – Durata

1. Il presente Protocollo d'intesa ha una validità di 3 (tre) anni decorrenti dalla sottoscrizione dello stesso e non potrà intendersi in alcun caso tacitamente rinnovato
2. Le Parti potranno recedere dal protocollo di intesa con un preavviso di tre mesi.
Il preavviso per il recesso è ridotto a 45 giorni nel caso di inattività protratta, o attività che rappresenti duplicazione di altre, o che abbia per oggetto la produzione di beni e servizi non strettamente correlati con il perseguimento delle proprie finalità istituzionali.

3. Le Parti si riservano altresì il diritto di recedere per giusta causa qualora l'attività derivante dal presente protocollo di intesa comporti occasione di impegno non compatibile con le proprie risorse finanziarie.
4. In ogni caso il recesso dev'essere comunicato alla controparte con lettera raccomandata A/R (o tramite Posta Elettronica Certificata)
5. Le parti convengono con la sottoscrizione del presente accordo che nessuna somma sarà dovuta a titolo di indennizzo, risarcimento o compensazione a seguito dell'intervenuto recesso. Le parti si impegnano a portare a compimento le attività sorte prima della data di recesso.

articolo 13 – Controversie

1. Le Parti s'impegnano a dirimere in via amichevole e con spirito di massima collaborazione eventuali difficoltà o inconvenienti che dovessero insorgere in sede di interpretazione e attuazione del presente atto. Per le controversie che non fossero suscettibili di composizione bonaria, sarà competente in via esclusiva il Foro di Venezia.

articolo 14 – Privacy

1. Le Parti si danno atto che gli eventuali trattamenti di dati personali che saranno effettuati nell'ambito delle attività conseguenti alla presente Convenzione verranno effettuati da ciascuna Parte in qualità di titolare autonomo del trattamento per quanto di propria competenza e si impegnano altresì reciprocamente a trattare i dati personali, con supporto analogico o digitale, nel rispetto dei principi generali in tema di protezione dei dati personali, di ogni obbligo previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 concernente la tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e la libera circolazione di tali dati (di seguito "GDPR"), dal D. Lgs 196/2003 "Codice privacy", modificato dal D. Lgs 101/2018 e s.m.i. e dalla disciplina in materia, nonché ai provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali, qualora applicabili.

2. Ciascuna Parte riconosce ed accetta che i dati personali relativi alle persone fisiche che compaiono nella presente Convenzione in rappresentanza delle Parti sono trattati esclusivamente ai fini della conclusione della presente Convenzione e dell'esecuzione del rapporto giuridico che ne discende conformemente alle informative rese ai sensi dell'art. 13 del GDPR, che ciascuna parte si impegna sin da ora a portare a loro conoscenza nell'ambito delle proprie procedure interne.

3. Ciascuna Parte rende disponibili le informative per tali categorie di interessati, unitamente ai loro eventuali aggiornamenti, nella sezione "privacy" del proprio sito web.

articolo 15 – Registrazione

1. Il presente protocollo di intesa costituisce unicamente quadro di riferimento per l'attivazione dei rapporti obbligatori tra le Parti e non ha contenuto economico.

Eventuali spese, imposte e tasse inerenti il presente atto sono ripartite al 50% fra le Parti.

L'imposta di bollo pari a € 32 è assolta ai sensi del D.M. 17/6/2014 per UniTS per € 16 e da luav in modalità virtuale, ai sensi dell'art.15 D.P.R. 642/72, giusta autorizzazione dell'Agenzia delle Entrate - Ufficio territoriale di Venezia n. 29074/1999 per € 16,00 ai sensi dell'art. 3 della Tariffa, Parte I - Allegato A del D.P.R. 642/72, per € 16.

2 La registrazione del presente Protocollo di intesa verrà effettuata solo in caso d'uso, ai sensi della vigente normativa

articolo 16 – Annotazioni

1. Il presente Protocollo di intesa è indipendente da qualsiasi precedente Protocollo tra luav e UniTS.

2. Il presente Protocollo di intesa può essere rinnovato tramite richiesta scritta autorizzata dalle rispettive Parti.

Articolo 17 – Uffici di riferimento

1. Gli uffici incaricati dell'esecuzione e dell'eventuale modifica o estensione di questo Protocollo di intesa sono:

Università degli Studi di Trieste
Ufficio Partecipate, Partnership e Progetti Straregici
Piazzale Europa, 1
I-34127 Trieste
Tel.: +39 040 5583092
Email: ilo@amm.units.it

Università luav di Venezia
Servizio di Staff del rettore
Tolentini 191 – S. Croce
I - 30135 Venezia
Tel.: +39 041 2571750
Email: rettorato@luav.it

Il presente Protocollo sarà redatto in un'unica copia e firmato digitalmente in difetto di contestualità spazio/temporale, e successivamente archiviato a far data dalla ricezione da parte dell'ultimo sottoscrittore ai sensi degli artt. 1326 e 1335 c. c.. Per la forma contrattuale si richiamano gli artt. 2702 e 2704 c.c. e l'art. 21 del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

Il presente Protocollo d'intesa è sottoscritto da:

Università degli studi di Trieste
Il rettore
Prof. Roberto Di Lenarda

Università luav di Venezia
Il rettore
Prof. Benno Albrecht

Firma

Firma

Luoghi e date delle firme digitali

delibera n. 168
prot. n. 52781/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

protocollo di intesa con Regione del Veneto, Associazione Nazionale Costruttori Edili - ANCE Veneto, Associazione Nazionale Produttori Aggregati Riciclati - ANPAR, Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto – ARPAV, Assindustria Veneto Centro, Legambiente Veneto e Università degli studi di Padova

UOR: **SERVIZIO SEGRETERIA DEL RETTORE E DIRETTORE GENERALE**

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As – Assente)

Il presidente informa che nella seduta del 20 luglio 2022 il senato accademico ha approvato la proposta di stipula di un protocollo di intesa con Regione del Veneto, Associazione Nazionale Costruttori Edili - ANCE Veneto, Associazione Nazionale Produttori Aggregati Riciclati - ANPAR, Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto – ARPAV, Assindustria Veneto Centro, Legambiente Veneto e Università degli studi di Padova per la definizione di proposte operative per l'attuazione dell'economia circolare nell'edilizia.

A tale riguardo il presidente ricorda che:

- Regione del Veneto, Associazione Nazionale Costruttori Edili - ANCE Veneto, Associazione Nazionale Produttori Aggregati Riciclati - ANPAR, Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto – ARPAV, Assindustria Veneto Centro, Legambiente Veneto e Università degli studi di Padova, nell'esercizio della propria autonomia funzionale, possono promuovere, organizzare e gestire in collaborazione con altri soggetti, pubblici e privati, operanti a scala locale, nazionale, sovranazionale ed internazionale, attività di comune interesse nei settori relativi alle proprie finalità istituzionali;

- gli enti intendono collaborare nei settori e nelle discipline di comune interesse e dispongono di competenze scientifiche in materia di riduzione del consumo di risorse naturali, sviluppo di un'industria del recupero di alta qualità, analisi dell'impatto ambientale del poliuretano espanso; analisi cost-optimal di soluzioni di riqualificazione di edifici residenziali.

Il presidente comunica che nell'ambito del protocollo di intesa oggetto della presente deliberazione, potranno essere sviluppate diverse forme di collaborazione, tra le quali:

- progetti di ricerca congiunti
- organizzazione di conferenze, simposi, incontri internazionali e seminari
- l'istituzione di un "Tavolo per l'edilizia sostenibile-circolare"

I **responsabili scientifici** del presente protocollo, che avrà una durata di tre anni a partire dalla data della sua stipula, sono il prof. **Sergio Copiello** e la prof.ssa **Francesca Cappelletti**.

Il presidente dà lettura dello schema di protocollo d'intesa allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante (allegato 1 di pagine 7).

Il consiglio di amministrazione

- udita la relazione del presidente
- visto lo statuto dell'Università luav e in particolare l'articolo 3 comma 2
- rilevato quanto deliberato dal senato accademico nella seduta del 20 luglio 2022
- considerato l'interesse dell'ateneo ad avviare forme di collaborazione finalizzate a definire proposte operative per l'attuazione dell'economia circolare nell'edilizia delibera all'unanimità di approvare la stipula del protocollo di intesa con Regione del Veneto, Associazione Nazionale Costruttori Edili - ANCE Veneto, Associazione Nazionale Produttori Aggregati Riciclati - ANPAR, Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto – ARPAV, Assindustria Veneto Centro, Legambiente Veneto e Università degli studi di Padova secondo lo schema allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrante, dando mandato al rettore di apportare le eventuali modifiche non sostanziali che si rendessero necessarie alla stipula dello stesso.

PROTOCOLLO D'INTESA
PER LA DEFINIZIONE DI PROPOSTE OPERATIVE PER L'ATTUAZIONE
DELL'ECONOMIA CIRCOLARE NELL'EDILIZIA

TRA

REGIONE DEL VENETO

E

ANCE VENETO (Associazione Nazionale Costruttori Edili),
ANPAR (Associazione Nazionale Produttori Aggregati Riciclati),
ARPAV (Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto),
ASSINDUSTRIA VENETO CENTRO,
UNIVERSITA' IUAV DI VENEZIA,
LEGAMBIENTE VENETO,
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

di seguito, congiuntamente definite “le Parti”;

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 8, comma 1, dello Statuto, il Veneto nel rispetto del principio di responsabilità nei confronti delle generazioni future, opera per assicurare la conservazione e il risanamento dell'ambiente, attraverso un governo del territorio volto a tutelare l'aria, la terra, l'acqua, la flora e la fauna quali beni e risorse comuni;
- la L.R. 9 marzo 2007, n. 4 “*Iniziative ed interventi regionali a favore dell'edilizia sostenibile*”, al fine di tutelare la qualità della vita, dell'ambiente e del territorio, attribuisce alla Regione del Veneto il compito di promuovere e incentivare la sostenibilità energetico - ambientale nella realizzazione di opere di edilizia pubblica e privata;
- l'art. 11, comma 2, lettera b, della Direttiva UE 2008/98/CE, emendato dalla Direttiva UE 2018/851, prevede che “*entro il 2020 la preparazione per il riutilizzo, il riciclaggio e altri tipi di recupero di materiale, incluse operazioni di colmatazione che utilizzano i rifiuti in sostituzione di altri materiali, di rifiuti da costruzione e demolizione non pericolosi, escluso il materiale allo stato naturale definito alla voce 17 05 04 dell'elenco dei rifiuti, sarà aumentata almeno al 70 % in termini di peso*”;
- la medesima Direttiva, (facente parte del cosiddetto “Pacchetto per l'economia circolare”) è stata recepita nella normativa italiana con il D.Lgs. 116/2021;
- la DGR n. 1458 del 25/10/2021 recante “*Piano regionale di gestione dei rifiuti urbani e speciali. Aggiornamento dello strumento di programmazione approvato con DCR n. 30 del 29.04.2015. Procedura di verifica di assoggettabilità a VAS, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 152/2006 e s.m.i.*” ha adottato l'aggiornamento del Piano regionale di gestione dei rifiuti urbani e speciali;
- in particolare l'Allegato A alla succitata delibera contiene, tra l'altro, il paragrafo “*Focus di approfondimento n. 1 – Risorse circolari per il comparto produttivo: incentivazione del sottoprodotti e end of waste*” e il paragrafo “*Focus di approfondimento n. 2: Valorizzazione rifiuti da c&d e gestione dei rifiuti contenenti amianto (RCA)*”, i cui contenuti mirano ad attivare tavoli di confronto e adottare strumenti regolatori, al fine di individuare ambiti di miglioramento e meccanismi di correzione di eventuali criticità nella gestione di tali rifiuti speciali;
- il Programma Nazionale per la Gestione dei Rifiuti (PNGR), pubblicato dal Ministero della Transizione Ecologica in data 17/03/2022, redatto ai sensi dell'art. 198-bis del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i., dispone che per i rifiuti inerti da costruzione e demolizione (C&D) occorre “*implementare misure di demolizione*

selettiva secondo la prassi UNI/PdR 75:2020 e sviluppare tecnologie di riciclaggio per reimmettere la materia nei cicli produttivi”;

- la Regione del Veneto, per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, riconosce tra gli obiettivi da conseguire un modello di sviluppo sostenibile che tenga conto delle esigenze di protezione ambientale, di uso efficiente delle risorse e di riduzione della produzione dei rifiuti;
- al fine di porre in essere azioni concrete per perseguire le finalità di tutela dell’ambiente e di sostenibilità, occorre prendere atto che l’economia circolare sta diventando una realtà concreta a livello globale, in uno scenario contraddistinto dall’allarmante aumento del consumo di materie prime, e dalle drammatiche tensioni internazionali dell’ultimo periodo;
- in tale modello è possibile riconoscere un beneficio sociale e un valore economico per la collettività;
- tra gli obiettivi di sostenibilità e compatibilità ambientale, oggetto di una rafforzata attenzione da parte dei soggetti pubblici e privati, vi è quello di promuovere anche nel settore edilizio l’economia circolare volta a ridurre la produzione di rifiuti (evitandone gli effetti negativi legati alla gestione), e contestualmente a ridurre l’uso di materie prime non rinnovabili il cui utilizzo rappresenta un costo sotto il profilo ambientale;
- la cessazione della qualifica di rifiuto (End of Waste) costituisce un tassello indispensabile per la valorizzazione dei rifiuti in modo che possano essere reintrodotti nel mercato e competere (tecnicamente ed economicamente) con le materie prime vergini;
- la valutazione *Life-Cycle Assessment (LCA)* consente di acquisire, anche per gli edifici, la consapevolezza del danno e/o delle potenzialità ambientali dovute a ciò che avviene in ognuna delle fasi del ciclo di vita, e pertanto di comprendere come ogni scelta fatta in fase di progettazione e produzione, abbia poi delle ricadute nelle fasi successive fino alla dismissione-demolizione dell’edificio stesso;
- il metodo *Building Information Modeling (BIM)* può svolgere un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi di circolarità in quanto strumento per una rappresentazione-gestione digitale di un edificio durante tutto il suo ciclo di vita;
- il menzionato Piano di gestione dei Rifiuti della Regione del Veneto, prevede l’istituzione di un Coordinamento Regionale per l’Economia e lo Sviluppo Circolare (CRESC), ovvero di un tavolo di confronto istituzionale per la condivisione e la diffusione degli obiettivi strategici delle politiche regionali connesse all’economia circolare, anche con l’obiettivo di superare i limiti dovuti a un contesto normativo non completamente chiaro e la conseguente estesa applicazione del principio di precauzione;
- il succitato Coordinamento Regionale lavorerà attraverso tavoli tecnici che tratteranno ed approfondiranno le singole tematiche, in particolare per i sottoprodotti e per la cessazione della qualifica di rifiuto (EoW);

RILEVATO:

- che il Ministero della Transizione Ecologica sta per adottare il seguente regolamento tecnico “*Regolamento recante disciplina della cessazione della qualifica di rifiuto dei rifiuti inerti da costruzione e demolizione e di altri rifiuti inerti di origine minerale, ai sensi dell’articolo 184-ter, comma 2, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152*”, che ha notificato alla Commissione europea in data 14/03/2022;

CONSIDERATO:

- il ruolo fondamentale che possono svolgere, ai fini della promozione e dell’applicazione dei principi dell’economia circolare nell’ambito dell’edilizia, la Regione del Veneto, le università, le associazioni di categoria, quali portatori d’interesse nella condivisione di strategie unitarie e nell’attuazione di azioni finalizzate al superamento di ostacoli tecnici, normativi per il riutilizzo dei materiali da costruzione e demolizione e dei sottoprodotti;
- che tra le azioni del Piano di gestione dei Rifiuti, adottato con DGR n. 1458 del 25/10/2021, sono da segnalare:
 - la promozione della collaborazione tra soggetti pubblici e privati ed istituti di ricerca, per lo sviluppo di attività di ricerca e la diffusione di sistemi innovativi e virtuosi di gestione dei rifiuti in linea con i principi dell’economia circolare, del Green Deal e del PNRR;

- l’attivazione di tavoli di confronto e di progetti sperimentali con il mondo produttivo, finalizzati al sostegno e all’introduzione di modelli di produzione e di prodotti sostenibili e circolari;
- che la Regione del Veneto con la DGR n. 1773/2012 recante “*Modalità operative per la gestione dei rifiuti da costruzione e demolizioni*” ha già approcciato la tematica oggetto del presente Protocollo d’Intesa, in particolare la demolizione selettiva con la finalità di ottenere materiali selezionati di qualità da avviare nelle filiere del recupero;

VISTA la DGR n. _____ del _____ con la quale la Giunta regionale ha autorizzato la sottoscrizione del presente Protocollo d’Intesa;

CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Art. 1 - Obiettivi

L’obiettivo del presente Protocollo è quello di attivare strategie condivise e complementari che favoriscano l’applicazione dell’economia circolare nel settore dell’edilizia, in particolare promuovendo:

- la riduzione del consumo di risorse naturali attraverso l’utilizzo di aggregati e altri materiali di recupero di recupero in sostituzione degli analoghi materiali vergini;
- lo sviluppo di un’industria del recupero di alta qualità e concorrenziale che orienti il mercato verso una maggiore ed assestata fiducia nella qualità del materiale recuperato;
- la lettura analitica dell’attuale quadro normativo vigente individuando le relative criticità e le possibili iniziative volte al superamento delle stesse;
- l’analisi del processo progettuale e realizzativo di una costruzione edilizia, quali espressioni del principio che tutte le attività, a partire dall’estrazione e produzione dei materiali/componenti edilizi, debbano essere organizzate in modo che i rifiuti di qualcuno diventino risorse per qualcun altro, in una visione strategica di economia circolare fondata sull’ottimizzazione dei processi;
- promozione dell’utilizzo del BIM attraverso azioni di supporto alla diffusione della conoscenza dello stesso, quale strumento fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi di circolarità, attraverso la rappresentazione e la gestione digitale degli edifici, permettendo una efficace valutazione *Life-Cycle Assessment* che dia consapevolezza del danno o delle potenzialità ambientali dovute a ciò che avviene in ognuna delle fasi del ciclo di vita di un edificio;
- la possibilità di sviluppare una piattaforma web, finalizzata alla raccolta e alla condivisione delle attività svolte dai singoli sottoscrittori, da rendere eventualmente disponibile agli operatori del settore.

Art. 2 - Modalità operative

Al fine di raggiungere gli obiettivi di cui all’art. 1, è istituito il “Tavolo per l’edilizia sostenibile-circolare”, d’ora in poi “Tavolo” al quale parteciperanno i referenti designati di ogni singola Parte.

Il “Tavolo” costituisce momento di confronto, di condivisione e di concertazione per tutte le azioni che ciascuna Parte si impegna a realizzare.

Il “Tavolo” è coordinato dalla Regione del Veneto e si riunisce con cadenza almeno semestrale.

Ognuna delle Parti può richiedere la convocazione del Tavolo anche per la trattazione di argomenti specifici.

Il “Tavolo” verifica periodicamente lo stato di attuazione del Protocollo d’Intesa e i risultati raggiunti.

Ove ritenuto opportuno, in considerazione di specifiche tematiche da trattare, la partecipazione al “Tavolo” potrà essere aperta ad ulteriori organizzazioni del mondo imprenditoriale, professionale, accademico-scientifico e delle associazioni iscritte al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore operanti nel territorio, salvo quanto previsto dal successivo art. 4.

Art. 3 - Impegni delle Parti

Le Parti si impegnano a mettere a disposizione le proprie competenze al fine di perseguire gli obiettivi di cui all'art. 1. In particolare:

La Regione del Veneto

si impegna a:

- coordinare le attività del “Tavolo”;
 - pubblicizzare mediante i propri canali informativi le iniziative sviluppate nell’ambito del Tavolo;
 - coordinare l’attività ricognitiva sulle possibilità di accesso ad eventuali Fondi Europei;
 - individuare eventuali iniziative normative e/o regolamentari utili ai fini dell’applicabilità della disciplina in materia;
 - articolare il lavoro del presente “Tavolo” in modo che possa eventualmente fornire proposte da discutere nei tavoli istituiti per i Sottoprodotti, e per la cessazione della qualifica di rifiuto (EoW) nell’ambito del Coordinamento Regionale per l’Economia e lo Sviluppo Circolare.
-

ANCE Veneto e Assindustria Veneto Centro

si impegnano a:

- mettere a disposizione attività già svolte in particolare:
 - documenti e *case history* relativi anche alle criticità emergenti e non risolte in questo ambito;
 - attuare nello specifico per il “Tavolo” le seguenti attività:
 - ricercare nelle esperienze esistenti nuove opportunità di sviluppo imprenditoriale nel settore;
 - ricercare singole “buone pratiche” da diffondere su scala più ampia e individuare punti di forza, in termini di crescita della competitività e di risultati sul piano della sostenibilità, e di debolezza dal punto di vista dell’attuale impianto normativo regionale in materia;
 - evidenziare le criticità della filiera nel riutilizzo dei materiali da costruzione e demolizione al fine di definire un equilibrio e una sinergia tra gli obiettivi di sostenibilità e di competitività (sotto il profilo economico e prestazionale) e una razionalizzazione dei costi;
 - eventuale attività ricognitiva di risorse messe a disposizione dai fondi europei:
 - ricerca e successivo sviluppo, attraverso strutture specializzate, di fondi europei dedicati a progetti di economia circolare e buone pratiche.
-

ANPAR

si impegna a:

- mettere a disposizione attività già svolte e in particolare:
 - il proprio dossier dal titolo: “Valutazione dell’impatto dell’entrata in vigore del nuovo regolamento di End of Waste sui rifiuti da C&D sulla filiera delle costruzioni” nel quale vengono evidenziate le criticità ed i limiti del nuovo Decreto;
 - il proprio Position Paper sull’End of Waste dei rifiuti inerti;
- attuare nello specifico per il “Tavolo” le seguenti attività:
 - individuare idonei strumenti per stimolare il mercato degli aggregati riciclati ed artificiali;
 - valutare la possibilità di implementare nei capitolati pubblici le indicazioni relative all’impiego degli aggregati riciclati ed artificiali;
 - contribuire alla maggior diffusione dei CAM nell’edilizia;
 - collaborare alla realizzazione di eventi informativi organizzati dal Tavolo e/o dalla Regione, rivolti ai funzionari della Pubblica Amministrazione.

ARPAV Veneto

si impegna a:

- mettere a disposizione attività già svolte e in particolare:
 - fornire il quadro di riferimento rispetto la produzione di rifiuti da C&D e il relativo comparto impiantistico regionale;
 - rendere fruibile una specifica sezione del portale di ARPAV che possa fornire le informazioni utili nell'adozione di misure atte a promuovere modelli circolari nell'ambito dei rifiuti da C&D;
- attuare nello specifico per il "Tavolo" le seguenti attività:
 - valutare la fattibilità dell'implementazione di un applicativo (anche in collaborazione con altre Agenzie Regionali per la protezione dell'Ambiente) che agevoli l'incontro tra domanda e offerta di materiali riciclati;
 - sviluppare delle procedure specifiche per i rifiuti da C&D al fine di standardizzare il riconoscimento di materiali che hanno cessato la qualifica di rifiuto;

Legambiente

si impegna a:

- mettere a disposizione attività già svolte in particolare:
 - condividere l'esperienza maturata ed i materiali prodotti inerenti i temi del tavolo e utili al raggiungimento degli obiettivi del presente protocollo;
 - condividere l'esperienza del TT-ECI (Tavolo Tecnico Economia Circolare Infrastrutture) istituito nel 2017 nell'ambito di "Ecoforum Veneto".
- attuare nello specifico per il "Tavolo" le seguenti attività:
 - pubblicizzare mediante i propri canali informativi le iniziative sviluppate nell'ambito del Tavolo;
 - partecipare e contribuire all'organizzazione di iniziative di comunicazione per la promozione dell'edilizia sostenibile promosse dal Tavolo;
 - attivazione del proprio comitato scientifico per la valutazione delle soluzioni proposte (es. impatto ambientale dei materiali, LCA, etc.);
 - promuovere i risultati del Protocollo nell'ambito delle attività istituzionali dell'associazione;

Università Iuav di Venezia

si impegna a:

- mettere a disposizione attività già svolte in particolare:
 - analisi dell'impatto ambientale del poliuretano espanso;
 - analisi *cost-optimal* di soluzioni di qualificazione di edifici residenziali;
- attuare nello specifico per il "Tavolo" le seguenti attività:
 - analisi dei risultati di sperimentazione sui materiali in termini di performance e sostenibilità attraverso la rappresentazione e la gestione digitale degli edifici, e attraverso la valutazione di ciascuna fase del ciclo di vita che dia consapevolezza delle ricadute ambientali ad esse connessi;
 - analisi di eventuali problematiche relative alle certificazioni, ai parametri e alla metodologia di esecuzione dei test con l'obiettivo di fissare un criterio uniforme affidabile e ripetibile;
 - prefigurazione e applicazione di metodi di valutazione *life-cycle* del progetto per garantire una visione a lungo termine e sostenere il processo decisionale dei proprietari di edifici guidando le scelte di intervento;

Università degli Studi di Padova

si impegna a:

- mettere a disposizione attività già svolte in particolare:
 - progetti di ricerca e sviluppo sulle tematiche dell'analisi LCA, sostenibilità energetica e ambientale, protocolli di misura, gestione dei rifiuti, modelli di gestione ambientale territoriali, protocolli di stabilizzazione e solidificazione (S/S), separazione dei rifiuti da demolizione, recupero e valorizzazione di residui industriali (scorie di fonderia, rottami di vetro, etc...) ed altri materiali inorganici (rifiuti da demolizione, scarti dalla lavorazione di pietre naturali, etc...) per l'edilizia tramite processi di schiumatura, geopolimerizzazione, consolidamento a temperatura ambiente e stampa 3D di grandi dimensioni, ottimizzazione del processo produttivo edilizio (BIM, digital twins, prefabbricazione off site, automazione) monitoraggio energetico e ambientale.
 - attuare nello specifico per il "Tavolo" le seguenti attività:
 - attività di supporto sia in ambito di gestione dei rifiuti e del loro riutilizzo, di End of Waste per l'effettivo recupero dei rifiuti da demolizione, di caratterizzazione del livello di pericolosità dei rifiuti, di proposta di adozione di sistemi informatici di gestione integrata del progetto e del cantiere. Attività relative alla sicurezza e verifica dei criteri di sostenibilità ambientale con eventuali criteri di marcatura e certificazione.
 - eventuale attività ricognitiva di risorse messe a disposizione dai fondi europei:
 - verifica nelle diverse linee di finanziamento della potenziale proposta progettuale sia su linee di coordinamento (fondi CSA), che su linee di ricerca e sviluppo (IA, RIA) con diversi gradi di TRL (Technical Readiness Level), e proposta di partecipazione con alcuni dei partner del tavolo a consorzi di ricerca.
-

Art. 4 - Ulteriori successive adesioni

Le Parti convengono che al presente Protocollo potranno aderire successivamente alla sottoscrizione anche ulteriori organizzazioni del mondo imprenditoriale, professionale, accademico-scientifico e delle associazioni operanti nel territorio, qualora l'apporto specifico si riveli concorrente alle finalità di cui all'art.1.

Art. 5 - Durata

Il presente Protocollo che le Parti contraenti sottoscrivono, ciascuna per quanto di competenza in relazione agli impegni espressamente indicati, avrà efficacia dalla data di sottoscrizione e durata di tre anni.

Le Parti convengono che qualora necessario, alla scadenza del presente Protocollo ne verrà istituito uno successivo per il completamento e lo sviluppo degli obiettivi e delle azioni intraprese.

Art. 6 – Oneri economici

Il presente Protocollo non genera oneri economici tra le Parti.

Art.7 – Proprietà e riservatezza dei dati

I risultati ottenuti nell'ambito del Protocollo in oggetto sono di proprietà delle Parti, che li possono utilizzare in conformità alla vigente normativa in materia di divulgazione dei dati ambientali.

Ciascuna Parte si impegna a:

- fornire alle altre tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento delle attività previste nel presente Protocollo, che saranno ritenute utili per una migliore collaborazione;
- a non impiegare senza il preventivo consenso delle altre Parti, le informazioni ed i materiali acquisiti che siano identificati espressamente come confidenziali/riservati e a non comunicarli a terzi, tranne che ai soli soggetti i quali, all'interno della propria organizzazione, ne debbano venire a conoscenza in ragione della natura del loro incarico.

Art. 8 – Privacy

Ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del D. Lgs. n. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 101/2018, le Parti si danno reciproca informazione che i dati sono utilizzati esclusivamente ai fini del presente Protocollo e degli atti connessi e conseguenti; con la sottoscrizione del presente atto, le Parti danno contestuale consenso al trattamento dei dati medesimi secondo le vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Art. 9 – Foro competente

Tutte le controversie che dovessero eventualmente sorgere durante e in dipendenza dal presente Protocollo e che non trovino composizione in via bonaria, sono devolute in via esclusiva al Tribunale Amministrativo del Veneto.

Il presente Protocollo viene sottoscritto digitalmente dalle Parti.

per Regione del Veneto

.....

per Anpar

.....

per Assindustria Veneto Centro

.....

per Università IUAV di Venezia

.....

per Ance Veneto

.....

per Arpav Veneto

.....

per Legambiente Veneto

.....

per Università degli Studi di Padova

.....

delibera n. 169
prot. n. 52782/2022
27 luglio 2022

TORNA ALL'ODG

donazione fondo bibliografico Franco Giacometti

UOR: DIVISIONE SISTEMA BIBLIOTECARIO E DOCUMENTALE (SBD)

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Benno Albrecht	X				Susanna Scarpa	X			
Gabriella Chiellino				X	Lucrezia Ludovici	X			
Nohad Haj Salih				X					
Alessandro Marcello	X								

legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il presidente sottopone all'attenzione del consiglio di amministrazione la proposta pervenuta dalla divisione sistema bibliotecario e documentale di donazione della biblioteca Franco Giacometti, secondo quanto previsto dalla circolare del direttore generale del 9 marzo 2016 n. 3, Linee guida per la formalizzazione delle donazioni a favore dell'Università Iuav di Venezia.

Franco Giacometti con lettera assunta a protocollo Iuav n. 43819 del 28 giugno 2022 ha comunicato al rettore dell'Università Iuav di Venezia la sua volontà di donare la propria biblioteca alla Biblioteca Iuav.

Franco Giacometti è stato, dai primi anni sessanta e all'inizio del duemila, il titolare di uno dei maggiori studi di visual design dell'area trevigiana. Già nel 2016 ha manifestato l'intenzione di donare i materiali del suo archivio, compresa parte della biblioteca, in particolare una raccolta di riviste.

Formatosi al Corso superiore di disegno industriale di Venezia, Franco Giacometti nel 1963 inaugura a Venezia un'attività professionale assieme a Diego Birelli. Fra i primi lavori, l'identità visiva delle librerie Il Fontego di Venezia e Galileo di Mestre, mentre l'anno successivo affrontano il progetto della rivista di letteratura e arte La città. In seguito i due grafici diventano responsabili degli stampati della sezione veneziana di Campo Santa Margherita del Partito comunista italiano (Pci) contribuendo a definire una modalità di comunicazione ispirata da coeve opere internazionali. Al termine del sodalizio, nel 1964 Giacometti emigra a Parigi, diventando progettista grafico all'interno della rivista Elle, per rientrare in Veneto verso la fine degli anni sessanta quando comincerà a occuparsi di corporate image per alcune aziende di quelle che diventeranno protagoniste della storia dell'impresa italiana. Per Benetton, ad esempio, disegna nel 1971 - con Giulio Cittato, anch'egli studente e poi docente al Csdì - i primi logotipo e manuali di immagine coordinata, inaugurando una collaborazione che durerà fino agli anni novanta. Da allora si susseguono i lavori della Giacometti Associati Design Consultants dedicati a definire le identità delle aziende - fra le altre, Aprilia, Sisley, Fiat, Nordica, Lange, Pivato, Riello, Acca Kappa - così come quelle per le istituzioni, dalla Associazione industriali di Venezia al Comune e Provincia di Treviso. Nel suo studio a Quinto di Treviso si formarono molti degli attuali graphic e product designer operanti nel territorio trevigiano.

La collezione bibliografica oggetto della donazione (allegato 1 di pagine 16) si trova attualmente nella casa di famiglia a Quinto di Treviso ed è il risultato della selezione effettuata da Franco Giacometti con il supporto della prof.ssa Fiorella Bulegato, i quali

hanno individuato, nella biblioteca originaria dello Studio, il materiale d'interesse per la Biblioteca luav che è stimabile in circa 1000 volumi che trattano principalmente gli ambiti della grafica, della pubblicità, dell'illustrazione, della fotografia e, in quantità più contenute, del design del prodotto e dell'architettura. Oltre alle monografie, la collezione bibliografica comprende una raccolta di periodici italiani e internazionali e di letteratura grigia (cataloghi e pieghevoli aziendali) sui temi del design, della moda e dell'architettura degli interni; la collezione è conservata in un garage-magazzino, sempre ubicato a Quinto di Treviso, la cui consistenza stimata approssimativamente è pari a circa 20 metri lineari.

Con una ulteriore e successiva lettera di intenti Franco Giacometti proporrà la donazione all'archivio progetti dell'archivio dello studio Franco Giacometti che si trova ad Otranto. La donazione è di tipo modale e il suo valore è stimato in € 1.200,00 ed è di modico valore rispetto alle capacità economiche del donante.

Le spese di trasporto e assicurazione pari allo 0,25% del valore dichiarato del materiale già imballato a cura del donante sono stimate in € 1.830 + Iva e saranno a carico della Biblioteca luav; il trasferimento del materiale sarà effettuato, preferibilmente, entro il mese di settembre 2022.

Il presidente informa che la commissione di supporto scientifico alle attività del sistema bibliotecario e dell'archivio progetti ritiene la proposta di interesse e ne propone l'accettazione da parte del consiglio di amministrazione.

Il presidente inoltre sottolinea che la responsabile della divisione sistema bibliotecario e documentale ha verificato che non ci sono condizioni particolari per la collocazione del materiale che sarà integrato nelle collezioni della biblioteca con il solo vincolo dell'individuazione del possessore per la creazione del catalogo e che l'accettazione è sostenibile.

Tale spesa graverà sul budget dell'esercizio finanziario 2022 di SBD - Biblioteca luav – Progetto 3 – Gestione biblioteca.

Il presidente

- udita la relazione del presidente

- visto lo statuto dell'Università luav di Venezia

- vista la circolare del direttore generale del 9 marzo 2016 n. 3 – Linee guida per la formalizzazione delle donazioni a favore dell'Università luav di Venezia

- vista la lettera assunta a protocollo luav n. 43819 del 28 giugno 2022 citata in premessa

- tenuto conto del parere della commissione di supporto scientifico alle attività del sistema bibliotecario e dell'archivio progetti e della responsabile della divisione sistema bibliotecario e documentale

- accertata la copertura finanziaria dei costi sopra citati

delibera all'unanimità di approvare la donazione del fondo bibliografico Franco Giacometti, autorizzando il direttore generale alla trasmissione della relativa lettera di accettazione.

I costi di trasporto dei materiali dall'attuale collocazione in Quinto di Treviso alla sede della Biblioteca luav e della correlata assicurazione saranno a carico dell'Università luav di Venezia e sono stimati in € 2.232,60 complessivi. Tale spesa graverà sul budget dell'esercizio finanziario 2022 di SBD - Biblioteca luav – Progetto 3 – Gestione biblioteca.

FONDO BIBLIOTECA FRANCO GIACOMETTI

n. progr	n. FG	titolo	autore	editore	argomento
1	318	Nakajima Dì.27A-B	Richard Bueschel	Library Edition	Aerei
2	603	La regione per l'artigianato	Vari	Regione Veneto	Antiquariato
3	1403	Il mobile francese da Luigi XVI.... (Max)	Vari	Gruppo Editor. Fabbri	antiquariato
4	303	Bulletin	Vari	Illinois Inst.	Arch-design ec.
5	546	Bite.il liberty: le arti.....	Renato Barili]	Fratelli Fabbri	Arch, arti figur
6	487	Architettura, scultura,.....	Vincenzo Costantini	Ceschina case	arch, pitt,scult
7	64	Banca Popolare di Gemona	G. Mazzariol	G. Vianello	arch, restauro
8	802	Il castello di Acaia:.....	Clementina Pece	Salentina editr.	arch, restauro
9	554	L'architettura della città	Aldo Rossi	Marsilio Editori	Arch.- urbanist
10	559	La Torre di Babele	Ludovico Ouaroni	Marsilio editori	Arch.- urbanist
11	335	Kisho Kurokawa	Vario	Beota editore	Archit e design
12	557	L'architettura moderna e il design	Nikolaus Pevsner	Einaudi	Archit, design
13	880	Soft-Tech	Vari	Baldwin & Brand	Archit, design
14	800	Basilica cattedrale Otranto:..	Grazio Glanfreda	Salentina editr.	Archit, mosaici
15	1578	Paesaggi e città	Bruno Zevi	Tascabili Economici N.	architettura
16	952	Europa/America	F. Raggi	Biennale Venezia	architettura
17	1078	Wohnen: heute und morgen	A Koch	-	architettura
18	1721	Winka Dubbeldam Architect		Winka Dubbeldam	architettura
19	1	Itinerario tra Mi e Lugano	Chiattonne	Electa	architettura
20	20	Facade	T-P Mackertich	M.M. Dunbar	architettura
21	28	Architettura impossibile	vari	comune Firenze	architettura
22	29	Solar greenhouse	vari	Bookpeople	architettura
23	61	Diners	John Baeder	Abrams Inc.	architettura
24	65	Carlo Scarpa. Progetto per S. Caterina Tv		Vianello	architettura
25	72	20th Century entineering	Museum of art	Pictorial Off....	architettura
26	162	Le masserie di Puglia	Luigi Mongiello	Mario Adda Ba	architettura
27	193	Architettura moderna	P. Bargellini	Amaud Ed. FI	architettura
28	24^	Lingotto	Vari	G. Ed. Fabbri	architettura
29	246	Ricordo da ricordare	Piero Brombin	Eurograf editr.	Architettura
30	247	Ricordo di ricordare (2)	Piero Brombin	Eurograf editr.	Architettura
31	268	Olivetti di Ivrea: visita a una fabbrica	Vari	Olivetti & C.	architettura
32	274	Afra e Tobia Scarpa	Antonio Piva	A. Mondadori	architettura
33	323	Lotus International	Vari	Mondadori	Architettura
34	327	Quaderni di Lotus	O. Mathias Ungers	Electa editore	Architettura
35	328	Gustav Peichl	Franco Fonatti	Electa editore	Architettura
36	329	Renzo Piano:progetti e arch.	Massimo Dini	Electa editore	Architettura
37	330	Quale architettura all'intem.	Vari	Arsenale editr.	Architettura
38	331	Cristiano Toraldo di Francia}	Gianni Fattens	Beota editore	Architettura
39	332	La casa rotonda	Mario Botta	L'erba voglio ed.	Architettura
40	340	Mario Botta 1978/1982	Nicolin-Chaslln	Electa	Architettura
41	342	Manuale dell'architetto	Vari	Angelo Ruggieri	architettura
42	356	Memoria Tridimensionale	Ugo La Pietra	Cari Film	Architettura
43	381	Grattaciel	Daniele Baroni	Electa editrice	Architettura
44	412	Andrea Palladio (2 volumi)	Lionello Ruppi	Electa editrice	Architettura
45	415	Borromini	Paolo Portoghesi	Electa 1st. Edit	Architettura
46	417	La maison autonome	Vari	Alternative et Par.	architettura
47	419	The owner-built home	Kem	Ken Kem	architettura
48	420	The owner-built Homestead	Barbara & Ken Kem	Kem	architettura
49	442	Design fora Limited Planet	Skurka & Naar	Ballantine Books	architettura
50	479	Storia dell'architettura....	Leonardo Benevolo	Laterza editori	Architettura
51	533	Ch. R. Mackintosh (3 copie)	Nikolaus Pevsner	Il Balcone	architettura
52	534	AdoH Laos	Ludwig Munz	Il Balcone	architettura
53	535	Joseph m. Olbrich	Giulia Veronesi	Il Balcone	Architettura
54	535	William Moms	Giancarlo De Carlo	Il Balcone	architettura
55	539	Josef Hoffmann	Giulia Veronesi	Il Balcone	architettura
56	540	O ' Richard Neutra	Bruno Zevi	Il Balcone	Architettura
57	541	Rajmondo D Aronco	Marrfredi-Niooletti	Il Balcone	architettura
58	542	J J, Pieter Oud	Giulia Veronesi	Il Balcone	architettura
59	558	Roma barocca (2 volumi)	Paolo Portoghesi	Laterza edizioni	architettura
60	593	Profezia dell'architettura	E. Persico	Muggiani editore	Architettura
61	834	Le cahiers de la recherche....	Cario Scarpa	Ed. Parentheses	Architettura
62		Introdazione all'architettura moderna	James Maude Richards	Universale Cappelli	architettura
63	882	Gaudi	Salvador Tarrago	Escudo De Oro	architettura
64	883	Il Razionai, e L'arch. in Il nel fascismo	Silvia Danesi	La biennale	architettura
65	884	Verkbund Germania/Austria/Svizzera	Lucius Burckhardt	La Biennale	architettura
66	885	Violet-le-Duc	Vari	ed. de la Reunion	architettura
67	888	Luciano Baidessari	Zita Mosca Baidessari	A. Mondadori	architettura
68	1169	G. Terragni opera completai 925-1943	Ada Francese Mandano	Officina Edizioni	architettura
69	1178	La nuova architettura e i suoi ambienti	Strenna Utet	editrice Torinese	architettura
70	1184	The complete works	Carlo Scarpa	Electa/Rizzoli ed.	architettura
71	1187	Architektur von Herzog & de Meuron	Vari	Bmdesamt für Kultur	Architettura
72	1332	Mario Botta	E. Battisti-K. Frampton	Electa Editrice	architettura

73	1404	Parere sull'architettura di Afra e ... (Max)	Daniel Boudinet	Arnoldo Mondadori	architettura
74	1477	Gli impianti tecnologici	Rino Coppola	La Nuova Italia Scient	architettura
75	1484	Tipologie residenziali con patio	vari	Be-Ma Editrice	Architettura
76	1488	Jean Renaudie (Max)	Pascale Buffard	Edizioni Carte Segrete	Architettura
77	1539	Rassegna: Concorsi di archile», dopo II 1945		Editrice Compositori	Architettura
78	1544	Contemporary European Architects vol. II	Dirk Meyhöfer	Taschen	architettura
79	1568	The Japan Architect 1995 Annual		Yasuhiro Teramatsu	architettura
80	1635	Architektur & Wohnen editoriale			architettura
81	1720	Nine + One		N.A.I.	architettura
82	1740	L'utopie du tout plastique 1960-1973			architettura
83	1754	Minimum	Uohn Pawson	Gingko Press	architettura
84	1772	Architettura prima forma di comunicazione		Vaiteli Libri	architettura
85	1818	Documenti di architettura Paolo Zermani		Beota	architettura
86	1867	Oltre Codici & Passaggi	Tobia Ravà	Alfabeti d'arte	architettura
87	1873	Lisboa expo "98		Editorial Blau. Lda.	architettura
88	1706	Balh	Jeff Stone	Thames and Hudson	architettura
89	1255	Carlo Scarpa: Il pensiero il disegno	Maria Antonietta Grippa	Jaca Book	architettura mod.
90	1524	Blueprint dic.-genn. 95 n. 113 opera and art			architettura-design
91	1580	Giuseppe Terragni Triennali Milano	vari	EiectaA	archltettua
92	1764	Armi Corte da combattimento	L Thomason-RenéSmeets	Libritalla	armi
93	1064	Arredamenti	-	Ed. Goriich	arredamento
94	915	Home style '50	Bums	Perennial Library	arredamento
95	1287	Country kitchens	Jocasta Innes	Mitchell Beazley	arredamento
96	1567	Essential House Book	Terence Conran	Conran Octopus Limit	arredamento
97	1614	Habitat - autunno,Inverno 96	Groups Cep Euro Editions		arredamento
98	1731	La maison du bien-être	lise Crawford	Armand Colin	arredamento
99	1732	La maison naturelle	Jane Cumberbatch	Flammarion	arredamento
100	1733	Cuisines fonctionnelles	Gilly Love	Grund	arredamento
101	1763	Jean Prouvé		Tasche	arredamento
102	1697	Commercial space Shops, Malls Boutiques	Francisco Asenio Carver	Axis Books, SA.	arredamento
103	1787	Arredi prindpeschidel Seicento fiorentino		Strenna Utet 1990	arredamento
104	627	Shaker design	June Sprigg	Whitney Norton	arredamento
105	628	Edzioni De Padova	Vari	M. De Padova	arredamento
106	1705	Bed linens	Jeff Slone	Thames and Hudson	arredamento
107	1151	Le sedie di Charles Rennie Mackintosh	Filippo Alison	Ind. gr. Editoriali	arredamento
108	324	Arredo Urbano (1-2) (27-28)	Vari	Ist.Naz. Arredo U	Arredo urbano
109	1573	Italian art deco	S. Helen &L RII	Chronicle Books	arte
110	512	Grafica Art dóco	Patricia Frantz Kery	Fabbri editori	arte
111	1489	I serbi nel Medioevo (Max)	Sima Cirkovic	Jaca Book	arte
112	630	Album degli anni 20	Massobrio-.....	Laterza edizioni	Arte
113	74	Arti e costume	vari	Internar, d'arte	arte
114	143	Il futurismo	Calvesi	Fabbri	arte
115	189	Michelangelo & Raphael	vari	Museum Papa	arte
116	190	Pittura moderna tedesca	Hans Konrad Rothel	De Agostini No	arte
117	200	Kokoschka	A Bosman	Ed. Paolina	arte
118	238	L'Opera di MATISSE 1904-28		Rizzoli Editore	Arte
119	239	Opera. comp. PAOLO UCCELLO		Rizzoli editore	Arte
120	240	Georges de la Tour	Georges de la Tour	Rizzoli editore	Arte
121	241	Velázquez		Rizzoli editore	arte
122	243	Michelangelo pittore	Michelangelo	Rozzoli editore	Arte
123	253	L'Art 1900	Maurice Rheims	AM. G.	arte
124	271	Edward Hopper	Uoyd Goodrich	Harry N. Abrams	Arte
125	304	ArtCenter	Vari collaboratori	A. Center College	Arte
126	307	Cranbrook	Vari collaboratori	Academy of art	Arte
127	366	Signo	Varie	Gruppo Signo	arte
128	380	"deco' italiano	Rossana Bossaglia	Rizzoli editore	arte
129	390	Hand book of early.....	Hournung	Dover	Arte
130	436	New Abstraction: the word....	Jurgen-Rscher		arte
131	438	Olii tempera e disegni inedit	Gino Rossi	Matteo Editore	arte
132	441	By David Hockney	David Hockney	Nikos Stangos	Arte
133	456	Artand Artists (2 volumi)	Vari	Mario Amaya	Arte
134	480	L'arte dei maestri vetrai....	Mlanl-Reslnl-Lamon	Matteo editore	Arte
135	505	Grosse KJmstauktionen....	Vari	Galerie Fischer	Arte
136	513	Almanacco Dada	Arturo Schwanz	Feltrinelli	arte
137	519	Die Kunst	Richard Muther	Marquardt & Co.	arte
138	529	Gauguin	Giuseppe Marchiori	Sadea edizioni	Arte
139	530	Il libro dell'arte	Carmino Leonini	Marzocco	Arte
140	53^	Paul Klee- Concerto a colori	Vari	Il Saggiatore	arte
141	532	Degasf	Sandra Orienti	Sadea/Sansoni	Arte
142	571	Afina Szapoaznitovv	Pierre Restany	Huston-Brown	Arte
143	623	The Craftsman's hanbook	C. D'Andrea Cennini	Dover	Arte
144	784	Giostra pesonafe di M. Sutej	Miroslav Sutej	Gallar. Meneghin	Arte
145	908	Die Kunst Oktoberrevolution	vari	Aurora	Arte
146	933	Chinese paper cut pictures	Namey Kno	Academy	Arte

147	939	Forme giapponesi	vari	Ed. Arte	Arte
148	946	Exotic Floral Patterns...	E.A. Segvy	Dover	Arte
149	947	Art forms in Nature	Haeckel	Dover	Arte
150	950	Venezia -1 giorni delle...	F. Santagiuliana	Magnus ed.	Arte
151	951	Fascino delle icone	vari	Palombi	Arte
152	954	Venezia - La peste	vari	Marsilio	Arte
153	955	Teatro o Festa	vari	Arcati	Arte
154	956	Venezia - La Roma dei Papi	vari	Banca Cattolica	Arte
155	965	Ambienti del Seicento	M. Rosei	De Agostini	Arte
156	976	Andy Warhol	-	-	Arte
157	979	Antique coloured glass	K. Middlemas	Ferndale	Arte
158	982	Il museo napoleonico	vari	Palombi	Arte
159	988	Arti e Costumi	-	Ed. int Arte	Arte
160	1000	La Gypsotèque de Canova	Hula Hop	Herscher	Arte
161	1003	FMR dal nr.11 al nr.20	-	-	Arte
162	1004	Secret City	Boris Savelev	Thames & Hudson	Arte
163	1005	Il libro completo delle Polene	G. Costa	Mursia	Arte
164	1016	Arte Italiana	Hulten/Celant	Bompiani	Arte
165	1017	Leonardo inventore	L Heydenreich	Giunti Barbèra	Arte
166	1023	The Blu Rider	P. Vergo	Phaidon	Arte
167	1034	One hundred flowers	G. O'Keefee	Knopf	Arte
168	1035	The Bizarre affair	C. CM	Thames L Hudson	Arte
169	1036	Pueblo designs	Mera	Dover	Arte
170	1037	Arabic geometrical...	Bourgoin	Dover	Arte
171	1038	Klee Paul	-	Mazzetta	Arte
172	1039	Kilim anatoti ci	-	Electa	Arte
173	1040	Il libro del Tappeto	F. Formenton	Mondadori	Arte
174	1046	papier Cadeaux Raoul Dufy	J. Eiflers	Chène	Arte
175	1047	Papiers Cadeaux Vienne 1900	J. Eiflers	Chène	Arte
176	1048	Paisley Designs	-	Portland House	Arte
177	1049	American Folk Art	vari	Ourage	Arte
178	1050	The Navajo weaving tradition	vari	Dutton	Arte
179	1051	Tartansol Scotland	Me Ian	Bracken Books	Arte
180	10^1	bpisegni e motivi decorativi	W. Morris	Poster Art	Arte
181	1053	Modelli s disegni decorativi	Vemeuil	Poster Art	Arte
182	1054	Art Deco - disegni di interni..	K. Leuth	Poster Art	Arte
183	1055	Catalogue Timbres Poste 1935	-	Yverte/Tellier	Arte
184	1114	Encyclopedia l'omement.....	Bessert	Imprimerie des..	Arte
185	1116	The Machine Age	Brooklyn Museum	Abrams	arte
186	1138	Studio la città 20 anni fa 1968	Vari	Lecce Pen Company	Arte
187	1167	Decorative art 1949		Holm & Frost	Arte
188	1182	Artes Plàsticas Franceses	Wateau a Renoir		arte
189	1188	Lares	Vari		Arte
190	1202	Espressioni d'arte minima	Bianca Maganzini	soc. ed. "la scuola"	arte
191	1203	Dubuffet	Michel Ragon	le musée de poche	arte
192	1212	Arturo Martini 1889-1947	Giorgio Segato	Offset Invicta	arte
193	1270	Storia del colori	Manlio Brusatin	Biblioteca Einaudi	arte
194	1318	Monumenti, musei e gallerie pontificie	F. Manchnelli	Pliglotta Vaticana	arte
195	1331	Mirò	Vari	Elemond Arte	arte
196	1349	Art populaire en Europe	H. Th. Bossert	art et manufactures	arte
197	1354	Miniature persiane	Vari	Sagdos	arte
198	1361	Le collezioni	Vari	Fili Spada Editori	arte
199	1370	Antonello da Messina (Max)	Leonardo Sciascia	Rizzoli Editore	arte
200	1383	Siqueiros (Max)	David Alfaro Siqueiros		arte
201	1384	Arte murale nel Messico (Max)	Antonio Rodriguez	Edizioni La Pietra	arte
202	1388	Linguaggio del corpo (Max)	Arnulf Rainer	Biennale di Venezia	arte
203	1400	Symbolism art (Max)	Edward Luce Smith	Praeger Publishers	arte
204	1413	Arte nel sedi dall'Umnaesim alla ...	Vari	Farsetti Arte	arte
205	1503	Il Medioevo arabo e islamico deH'AfricaNord	vari	Jaca Book	arte
206	1527	Kandinsky and der blaue reiter	Annoile and LucVezin	Terrail	arte
207	1646	Francesco Sforza	Giorgio Celli		arte
208	1648	(.Identità del Genio da Renoir a Picasso	Franco Basile	Ed. Galleria Marescalchi arte	arte
209	1727	Terra Sacra - L'Arte del Cossovo		Jaca B ook	arte
210	1775	Edward Mundi	Rudy Chiappini	Skla	arte
211	1887	Arte Africana	Ivan Bargana	Jaca Book	arte
212	1910	Arte Cinese	Christine Kontler	Jaoa Book	arte
213	1915	La Scuola Grande di S. Teodoro	Marcello Colosso	Scuola GrandeS. Teodoro - Venezia	arte
214	437	Simon Benetton:Scu.....(2 vol)	Vari	Matteo Editore	arte
215	1395	La Biennale di Venezia 1978 (Max)		La Biennale di Venezia	arte
216	615	Erwin Piscator 1893-1966	Paolo Chiarini	Officina ediz.	arte
217	746	Il dadaismo	Silvia Danesi	Fratelli Fabbri	arte
218	637	Tendances des années vingt	Vari	D.Reimer Veriag	arte
219	518	Eroi macchine all contro....	DI Bosso-Ambrosi	ed. Futurista	arte
220	575	C. Schiavi: incisioni disegni	Circolo Artist Frlul.	Tip. Cremonese	arte
221	643	Guida ai 100 maestri del.....	Vari	Fratelli Fabbri	arte
222	526	Chagall, 1909-1018	Francois Maihey	A. Mondadori ed	arte

223	548	Bosch	Gillo Dorfles	A. Mondadori ed.	arte
224		ancêtres du....	Vari	Bibl. nationaux	arte
225	263	New artist catalogue	Vari		arte
226	383	The western paintings of....	Frank C. McCarthy	Frank Storz	arte
227	827	L'artista moderno (3 volumi)	R. Cariucci	Editr. Torino	Arte applicata
228	310	The school of vie Art Instit.	Vari	A. Buckingham	Arte Catalogo
229	455	L'opera completa del Canova	Marco Praz	Rizzoli editore	Arte classica
230	439	Plessi	Vari collaboratori	Electa editrice!	Arte contemp.
231	527	Organicità e astrazione	R. Bianchi Baldinelli	Feltrinelli edit	arte contemp.
232	1398	Cronografie (Max)	Vari	La Biennale di Venezia	arte contempor.
233	509	L'art déco en Europe	Vari	Expos beau-arts	arte déco
234	545	Art déco	Bevishillier	Dutton	Arte déco
235	214	Art Deco	Thomas Walters	Academic edit	Arte decorativa
236	1190	Paul Klee	Hans L Jaffé	Sansoni editore	arte del 900
237	1189	Piet Mondrian	Italo Tomassoni	Sadea Sansoni	arte del Novecento
238	1191	Kenzo Tange	Paolo Riani	Sadea Sansoni	arte del Novecento
239	119	Jackson Pollock	Alberto Busignani	Sansoni editore	arte del Novecento
240	1193	Max Ernest	Giuseppe Gatt	Sadea Sansoni	arte del Novecento
241	1194	Fernand Léger	André Verdet	Sadea Sansoni	arte del Novecento
242	726	Le arti a Vienna	Vari	Mazzola editore	Arte di Vienna
243	374	Art nouveau & early art....	Menten	Dover	Arte e decoro
244	1367	African designs from traditional s.... (Max)	Geoffrey Williams	Dover Publications	arte e disegno
245	440	Ysbrant	Vari	Manfeed Heiting	Arte e pitture
246	1175	Elite: le arti e gli still in ogni tempo e ..	Giovanni Mariacher	Fratelli Fabbri	arte e stile
247	765	Mostra arte e scena-.....	Dietrich Mahlow		arte e teatro
248	272	Snow Crystals	Bentley- Humphreys	Dover	Arte grafica
249	471	Mentore	Ettore Modigliani	Hoepli editore	arte italiana
250	504	Arte italiana presi 900-45	Giorgi Verzotti	Gr. edit. Fabbri	Arte italiana
251	1137	Il grande circo	Vari	Grafiche Aurora	Arte italiana
252	1314	Immagini di arte italiana	Giulio Cesare Procaccini	RAS	arte italiana
253	1315	Immagini di arte Italiana	Emile Gola	RAS	arte italiana
254	1316	Immagini di arte Italiana	M. Siron	RAS	arte italiana
255	1317	Immagini di arte Itallana-Futurismo ital.	Marco Vaisecchi	RAS	arte italiana
256	1877	Immagini di arte italiana	Francesco Hayez	RAS	arte italiana
257	461	A Sixty Year Retrospective	Norman Rockwell	Abrams	Arte moderna
258	528	Ultime tendenze dell'arte....	Gillo Dorfles	Feltrinelli	Arte moderna
259	549	Bosch	Mario Bussagli	Sadee^Sansori	Arte moderna
260	1399	L'altro occhio di Polifemo (Max)	Giorgio Celli		arte moderna
261	1790	Avori preziosi		Seda	arte russa
262	1405	I maestri del colore: Tintoretto (Max)	Vari	F.lli Fabbri editori	arte-pittura
263	399	Gli uni e gli altri	Vari	Arcana editrice	Arte, teatro.....
264	1875	Caramel aattraverso il 900	Giacomo, Angelo, Sergio, Claudio de Adamich-Orefici	Edizioni L'Archivoltò	arte/architettura
265	92	Fi '87 Domini e sfide	Marco Bossi	Vailardi & Ass.	Auto
266	126	Autohobby		Prulù&Verluccha	Auto
267	129	Ruote in pista		Milano Sole	auto
268	184	Ruote In pista		Milano Sole	auto
269	185	Indianapolis 500			auto
270	1159	Die folle kiste	Vari	Ed. Weitbrecht	Auto
271	1510	Fiat 1899-89 An Italian Industrial Revolution	vari	Fabbri editori	auto
272	1743	FERRARI World Speed Record		Puntografico Brescia	auto
273	230	Immagini F1 '88	Vari	B. Melzi D'Eril	auto
274	273	Auto-Mails			Auto d'epoca
275	1750	MILLE MIGLIA 1998		Puntografico Brescia	auto d'epoca
276	1762	Le Auto Nobili	Gianfranco Signorini	Anthropos	auto d'epoca
277	389	American car spotter's.....	Bumess	Motorbooks	Auto d'epoca
278	368	American Car Spotter's.....	Tad Bumess	Motorbooks I nt	Automobili
279	391	HAT: modellini 1899-1985	Edoardo Massucci	Bruno Alfieri	Automobili
280	454	Modellin FIAT 1899-1985	Edoardo Massucci	Automobllia	Automobili
281	735	Robot	Teruhisa Kltahara	Chronicle Books	Automobili
282	774	The jaguar XK series	Vari	Profile pubblco.	Automobili
283	897	Classic American Convertibles	Emptas-Lemeunier	Haynes editore	automobili
284	898	Les Voitures Am eri canes de 1940 à ...	Fabien Sabatès	Ch. Massiri editore	automobili
285	451	The complete history of.....	Langworth Norbye	Beekman house	Automobilismo
286	737	Bakelite	Michel Roudillon	Bakelite Corpor.	Bakelite
287	370	Three classics of Italian ...	Oscar Ogg	Dover	Calligrafia
288	362	Grapholito design	Grafolito	Matteo Editore	Caratteri
289	1117	Type Finder	vari	A Rookledge Internal	caratteri
290	1156	Specimen 3. G. Schelter & Giesecke	Leipzig		Caratteri
291	1210	raccolta caratteri diversi	Vari	A. Vallardi editore	Caratteri
292	1239	Carta moneta e titoli	Narbeth, Hendy, Stocker	Silvana editrice	carta
293	752	Opus International(5 volumi)		Papeteries D. S.	carta
294	142	Cartes postales erotiques	Jones & Ouellette	Humanoides Ass.	cartoline
295	1402	La cartolina art nouveau (Max)	Fanelli - Godei!	Giunti Martello	cartoline
296	1408	Cartoon Illustration	Revised Edition		cartoni
297	738	Gio Ponti: Ceramica archtett	Giancarlo Boyani	Centro Di	ceramica

298	741	b La donazione Galeazze Cora	Boyani-Guidotti-...	Fabbri editori	ceramica
299	953	Ceramiche 1923-1930	Gio Ponti	Electa Firenze	ceramica
300	1273	Cagli e Leoncillo alle ceramiche Rometti	Cortenova-Mascelloni	Mazzetta	ceramica
301	732	La ceramica futurista da..... fifties coffee shop arch.	Enrico Crisp otti Alan Hess	Centro Di Chronicle books	ceramica architettura
302	1876	Guido Andloviz 1923-1961	Guido Andloviz	Edizioni della Laguna	ceramica industriale
303	9	Ceramiche di Weimar	T. Buddensleg	Electa	ceramica maiolica
304	730	Fabbriche di maioliche a.....	Dirani-Vitali	Museo int. malol.	ceramica Maiolica
305	739	Antiche maioliche di Deruta	VAri	Nuova Gu araldi	ceramica Maiolica
306	1779	Zattera et similia nella maiolica italiana		Favi Edizioni Artistiche Viterbo	ceramica Maiolica
307	1874	Pietro Melandri 1885-1976	Pietro Melandri	De Luca editore	ceramica maiolica
308	17	Immagine del disastro	Enzo Ungati	Arcana	cinema
309	36	The best of Buster Keaton	R. Rohauer	R.J. Anobile	cinema
310	114	Titanus-Storia e film	vari	Coliseum	Cinema
311	128	The talkies	vari	Dover Pubbl.....	cinema
312	224	Nelo Risi: cinema, poesia	Vari	Antennacinema	cinema
313	1270	Il fumetto tradito	Stello Millo	Comics	cinema
314	1551	Il cinema di Augusto Genina	Germani - Martinelli	Ed.Biblioteca Immagine	cinema
315	1554	Private n. 6 inverno 94/95	vari	Orfano Sportelli	cinema
316	1146	Cartiera du CCI: Urbanismo: la ville..	Vari	Centre G. Pompidou	Città
317	1147	Cartiera du CCI: les chemins du virtuel	Vari	Centre G. Pompldour	Città
318	544	Il medium è il massaggio	McLuhan-Fiore	Feltrinelli edit	comunicazione
319	1533	Il servizio trasparente	Aurelio Iori	Franco Angeli	comunicazione
320	1888	L'Arte in Azienda	Leonardo Conti	Castelli Company	comunicazione
321	1889	L'Arte in Azienda	Leonardo Conti	Castelli Company	comunicazione
322	1900	L'Arte in Azienda	Leonardo Conti	Castelli Company	comunicazione
323	96	Fortuny e Caramb : teatro		Marsilio	costumi-teatro
324	868	Roberto di Roncaglia	Nino Bruschini	L Cappelli edit	Costumi,comm.
325	1704	Cooking tools	Cheryl Merse	Thames and Hudson	cucina
326	1464	Affreschi decorativi di(Ale ? ivate)	Mario Botter	Edizioni Canova TV	decorazioni
327	1526	Interni art deco	Palmola Bayer	Rizzoli	decoorazione/design
328	252	Annual diary design photo 78	Vari	Export Grafica	Design
329	1292	Design 1935-1965 what modern was	curatore M. Eldelberg	Abrams	design
330	601	Bibliothèque des Arts...(3v.)	J. Persoz	Victor Masson	design
331	1154	Triennale Milano 1933 - XI	Dal Pozzo. Gaggiotti	Arte grafica A. Lucini	design
332	23	XIV Premio Compasso d'Oro	Comune Milano	Silvia	design
333	188	Alle origini Costruttivismo	Rodcenkq/Stepanova	Electa	design
334	192	Typographié à la Manosquaine	vari		design
335	208	Design and Art Direction 72	Campaign	D&AD G, Awards	Design
336	256	Omnibook	Vari	Magnus Edizioni	Design
337	270	Pueblo designs	H.P. Mera	Dover	Design
338	279	Colori - inverno 1974/1975	Vari	Monteffbre	Design
339	282	Le Corbusier designer	Renato De Fusco	Casabella edit	design
340	305	Interior design	Vari collaboratori		Design
341	306	Rhode Island School of.....	Vari	Thomas Paurler	Design
342	561	Fish and invertebrate aitare	Stephen Spatte	Wiley intersone.	Design
343	907	House Book	T. Conran	C. Octopus	Design
344	911	I Profile 3 British Design ...	vari	Elfande	Design
345	912	Corporate Design System 2	vari	PBC International	Design
346	934	Max Bill	E. Huttering	ABC Edition	Design
347	941	Cigarettes cards & novelties	Joseph	Doggett	Design
348	942	Designers in Britain	vari	P. Ray	Design
349	945	Original Art Deco designs	William Rowe	Dover	Design
350	1007	Arredamento (sedie...)	R. Aloï	Hoepli	Design
351	1008	Arredamento (librerie...)	R. Aloï	Hoepli	Design
352	1009	Arredamento (tavoli...)	R. Aloï	Hoepli	Design
353	1010	Arredamento (carrelli...)	R. Aloï	Hoepli	Design
354	1011	Lotus International	-	Electa	Design
355	1012	ADI Ass. per il Design indà -	Silvia Editrice	Design	Design
356	1013	Ferrovie Stato (1900-1940)	-	Recinti	Design
357	1014	Rassegna	-	Recinti	Design
358	1028	Illustration and perspective	Mitooka	Graphk>Sha	Design
359	1077	Edilizia moderna	-	-	Design
360	1120	Letter Heads 2	Takenobu Igarashi	Graphic-sha	design
361	1121	Century Type Designers	Sebastian Carter	Trefoil	design
362	1134	Instant design	Terry Jones	Adesign & T. Press	Design
363	1337	Shelf Uve Modern package design...	Jerry Jankowski	Chronicle Books	design
364	1387	Art deco designs and motifs (Max)	Marcia Loeb	Dover Publications	design
365	1407	World Design	Hugh Aldersey-Williams	Rizzoli	design
366	1514	AxisWorld Design Journal Spring '93 n.47	vari	Editorial Division Japan design	design
367	1531	Good Design			design
368	1543	Environ Mental Graphics	vari	Madison Square press	design
369	1547	Eco Design environmentally sound packaging	vari	Rockport Publishers Inc design-packaging	design

370	1584	Communication Arts 1995 Design Annual			design
371	1588	Print & Television's European Regional D. A			design
372	1618	ABC of design	Lynn Gordon	Chronicle Books	design
373	1621	Paul Smith True Brit		Aldo Premo»	design
374	1622	Trida Guild in town		Quadrille Publishing	design
375	1632	Portuguese design - Interior 96	vari	Cromotipo Artes Gráficas	design
376	1633	Vitra Eames	vari	Grafisches	design
377	1674	Far vedere l'aria	Bruno Munari	Veriag LarsMüller	design
378	1894	Corporate Profile Graphics 2		P.I.E. books NIPPAN	design
379	1695	Mutant Materials in Contemporary Design	Paola Antonelli	Thames & Hudson	design
380	1698	Interior Design Uchida,Mitsuhashi,Studio 80	Uchida,Mitsuhashi,Studio 80	Khniyo Nakahara	design
381	1726	Progettare progettando strategia	Francesco Mauri	Masson SpA	design
382	1728	Droog Design		010 publishers	design
383	1735	Conran Collection			design
384	1737	Decorated paper DESIGNS 1800		The pepin press	design
385	1738	Flower Arranging in the French Style	P.Brino n-P.Landri	Flammarion	design
386	1739	Graphotismn. 11 summer 98			design
387	1741	Scarf	DirkVan Saene		design
388	1742	Mulflate	Waiter Van Belrendlnck	Imschoot, uitgevers	design
389	1743	Believe	Walter van belrendonck &	wild and lethal trash	design
390	1748	SELECT 47 London (2 riviste)			design
391	1752	Po Inspiration ONLY		Academy editions	design
392	1753	Gomme des Garçons	vari		design
393	1770	Flessibili Splendori		Electa	design
394	1773	Italian Design Global Vision		Lupetti	design
395	1780	Starck		Taschen	design
396	1813	Metropolita Tokyo Design Vision		design museum	design
397	1881	Funky style	Natalia Marshall	Ward Lock	design
398	1883	Print's Regional Design Annua! 1999		Robert Cadel	design
399	1901	Zoo n. 6 agosto 2000		Liz Brown	design
400	1906	The European Design Annual 5 -		Rotovision SA	design
401	1907	The European Design Annua! 5 -		Rotovision SA	design
402	1900	The European Design Annual 5 -		Rotovision SA	design
403	1909	The European Design Annua! 5 -		Rotovision SA	design
404	1815	Brushes And pentagram papers 3		Pentagram design	design
405	1406	Product Design 5	Joe Dolce	Library of Applied Des.	design
406	886	Mid-Century Modern	Cara Greenberg	Thames & Houdson	design - mobili
407	887	Charles Eames Furniture	Arthur Drexler	Museum of mod. art	design - mobili
408	1747	FRAME 5 VOL 2 1998 NOV/DIC SS			design arredi
409	379	Art nouveau	Edmund V. Gillon	Dover	Design e illustr
410	743	The machine age in America.	Vari	Beverly Fazio	Design Industr.
411	350	Industrial design	Raymond Loewy	Overlook	Design industriale
412		I Design & Design		Centro Di	design industriale
423	1118	Art Book 3 (2 volumi)	vari	Editorial Pigmalion	design/fotograph
414	524	Pollotek	Italo Tomassoni	Sadea Edizioni	Diamanti d'arte
415	523	Severini Gino	Piero Pacini	Sadea editori	Diamanti d'arte
416	85	Pram Frozen North to 5th L....	Ronald Searle	Vilo	disegni
417	551	El mondo reverso	Vari	Canova	Disegni
418	560	La verità su Maw Lampin	Topor	J.-J. Pauvert	disegni
419	577	Topor antologia	Vari	J.-J. Pauvert	Disegni
420	606	Theatre Alpha 347	Vari	René Juillard	Disegni
421	656	Do it yourself max	Vario	Neugebauer P.	Disegni
422	657	Max the arlover	Vari	Neugebauer P.	Disegni
423	712	Searle in the sixties	Vari	Penguin books	Disegni
424	790	La verità sur Max Lampin	Topor	J.-J. Pauvert	Disegni
425	792	disegni di Ronald Searle	Ronald Searle	Garzanti	disegni
426	1206	Disegni di Giuseppe Porcheddu	Vari	Beata Solidldo	Disegni
427	1254	The airbrush book: art, history, technique	T. Curtis and C. Hunt	Orbis publishing	disegni
428	1258	Coloured paper craft for schools	Frederick T. Day	Newnes Educations	disegni
429	1259	Gaelano Pesce 1975-1985	Vari	Musée d'Art Moderne	disegni
430	1260	Frag Fly I ng	Patrick Ward		disegni
431	1261	Afghan Trucks	Jean-Charles Blanc	Mathews M. Dunbar	disegni
432	1262	Snaps	Vari	Mark Williams	disegni
433	1263	Twentystx Gasoline Stations	Edward Ruscha	Cunningham Press	disegni
434	1264	TV Graphics	Roy Laughton	John Lewis	disegni
435	1492	Faeries (Max)	Brian Froud e Alan Lee	Rufus Publications	disegni
436	1505	Topor	G. Kehayoff - C. Stolz!	Arnoldo Mondadori	disegni
437	1248	Pierre Alechinsky et Michel Butor	P. Alechinsky e M. Butor	Olivetti	disegni su dattilo-
438	846	Corso superiore di disegno...	Carlo Cappotto		disegno
439	459	The passport	Saul Steinberg	Revised Edition	Disegno
440	460	Bonjour Bonsoir	Sempé	Città armoniosa	Disegno
441	725	Il disegno del prodotto ind....	Vittorio Gregotti	Electa	Disegno

442	788	La boirteille	G. Cruikshank		Disegno
443	791	Sufinnvca	Francois Mathey		Disegno
444	405	La storia dis. itati 900-74	Osvaldo Patani	Ed d'Arts Pozzo	Disegno rial.
445	602	Dizionario in 5 lingue.....	Vari	Rusconi editore	Dizionario
446	1170	Carlo Mollino	Fulvio Ferrari	Stamperia Art. Naz.	editoria d'arte
447	195	Labels seirie 1-2	T. W. Oatman	Publisher	etichetta
448	1498	Etichette arte - storia - design	Robert Opie	Ikon Editrice	etichette
449	1532	Etichette - arte - storia - design	Robert Ople	Ikon Editrice	etichette
450	957	S52à Superstore	Foto Pictor	-	Foto
451	987	Select	vari	Barbados	Foto
452	991	L'Année Automobile	-	Edita Lausanne	Foto
453	993	Moment	Irving Penn	Domus	Foto
454	994	Balletti	G. Molinari	Grafica foto pub.	Foto
455	995	In America	E. Haas	Viking	Foto
456	996	Surfing ..	L Lueras	Emphasis Int	Foto
457	997	The Business of Humour	-	Simpson	Foto
458	999	Nuovo paesaggio americano	-	Electa	Foto
459	1002	The imaginary photo museum	vari	Penguin Books	Foto
460	1006	Voir la Suisse	Walter Imber	Ed. Mondo	Foto
461	1015	The English sunrise	Rice/Evans	Sunset	Foto
462	1022	Studio 65	E. Chiggio	Electa	Foto
463	148	Autocorse 1985-86	vari	Hazleton Pubbl..	foto auto
464	1506	Guido Lecere 1970-1985	Guido Lecere		fotografia
465	1401	Australian (Max)	Hans Brunner	Reich Veriag	fotografia
466	25	Cape Light	J. Meyerowitz	Museo Boston	fotografia
467	67	I giorni delle maschere	F. SantagiuSana	Magnus SpA	fotografia
468	69	Portraits	Man Ray	Verlag	fotografia
469	70	Mille Miglia 1984	vari	Mille Miglia	fotografia
470	91	Balletti	Molinari-Uaguerri	Foto Pubblio...	fotografia
471	120	Fast cross	Fantini Carlo		fotografia
472	137	Visual and pictures of Indian		Hubbard Press	fotografia
473	145	Les Hiles du Crazy		Love me tender	fotografia
474	231	Asolo	Adriano Madaro	Matteo Editore	fotografia
475	244	Omnibook 3	Vari	Magnus edizioni	Fotografia
476	260	Photo Graphis 73	Walter Herdeg	Copyright	Fotografia
477	261	Photo Graphis 72	Walter Herdeg	Copyright	Fotografia
478	398	Immagini mater. Lab Fortuny	Vari	Marsilio editore	Fotografia
479	400	Verso oriente	Halo Zannier	Allnari	Fotografia
480	401	Nuovo paesaggio americano:...	Vari	Electa editrice	Fotografia
481	450	Photo Italia	Vari	Publissedla Srl	Fotografia
482	486	Osterreich 1955	Vari		Fotografia
483	506	Puglia e Fiera del Levante			Fotografia
484	781	L'illuminazione in studio...	Vario		Fotografia
485	812	Come si fanno i trucchi.....	Cesco Capanna	' Fotografare' ed.	Fotografia
486	816	La certosa di Pavia	Vari	Istit arte grai.	Fotografia
487	957	La pesca della laguna veneta	vari	Amm. Prov. Ve	Fotografia
488	1082	San Francisco - Venezia	vari	Venezia 19B2	Fotografia
489	1084	Immagini laboratorio Fortuny	vari	Marsilio ed.	Fotografia
490	1152	Printed matter catalogue 1986		Matter Ine,	Fotografia
491	1164	maestri della fotografia	Paul Strand		Fotografia
492	1417	Untamed Earth	Chinami Toshlihiko	Travide	fotografia
493	1418	Irina Ionesco	Irina Jonersco	Travide	fotografia
494	1424	Last summer	Koichi Inakoski	T revllle	fotografia
495	1497	Emile Chavepeyer 1893-1959	Vari	Musée Photographic	fotografia
496	1535	Photo magazine 1955 II			fotografia
497	1555	Wolfgang Tillmans	vari	Taschen	fotografia
498	1557	Metafore dell'assenza - fotografie 1956-1991	Rita Ciprelli	Stimmung	fotografia
499	1559	Viaggio nell'Italia del Neorealismo	Ennery Tarameli!	Società Editr.Intemaz.	fotografia
500	1560	Jackets required/an illustrated history of	S.Heller-S.Chwast	Chronic le books	fotografia
501	1561	Iggy Pop Barcelona Connection	Eduardo Guillot	Editorial La M èscara	fotografia
502	1562	Photobook James Dean: a tear out	vari	Oliver Books	fotografia
503	1565	Jazz a photographic documentary	Richard Williams	Studio editions	fotografia
504	1569	Donna Karan New York			fotografia
505	1589	Creative Options for business & annua! rep.			fotografia
506	1616	Le figlie di Teùta-Donne d'Albania	Caterina Gerard!	Basa Editrice	fotografia
507	1617	A photographer in Sicily	Enzo Sellerio	The Harvlll Press	fotografia
508	1619	Derek Jarman's garden	Derek Jarman	Thames and Hudson	fotografia
509	1643	Orio Frassetto			fotografia
510	1645	Anne & Patrick Poirier		Ed.d'Arte Renografica	fotografia
511	1649	Piccoli e Grandi Nudi	Franco Fontana	Ed.d'Arte Renografica	fotografia
512	1668	Blumenfeld - a fetish for beauty	William A. Ewing	Thames and Hudson	fotografia
513	1688	Linea di Confine-Laboratorio di Fotografia 4	Lewis Baltz	Arcadia Edizioni	fotografia
514	1689	Linea di Confine-Laboratorio di Fotografia 3	Michael Schmidt	Arcadia Edizioni	fotografia

515	1690	Linea di Confine-Laboratorio di Fotografia 5	John Davies	Arcadia Edizioni	fotografia
516	1692	Robert Capa/photographs		LE.G.O./Eurografica	fotografia
517	1696	The Olympic Image-The first 100 years		Wei Yew	fotografia
518	1703	American Country	Herbery Ypma	Thames and Hudson	fotografia
519	1709	Venezia-Marghera	vari	Charts Milano	fotografia
520	1713	Storia fotografica del lavoro in Italia 1900-1980	vari	De Donato	fotografia
521	1715	Guide to moderne architecture in Rotterdam			fotografia
522	1744	Password	Caterina Gerardi	Editori di Comunicazione	fotografia
523	1751	¹ Weegee - Naked New York	Vari		fotografia
524	1765	Fotografia del XX secolo		Taschen	fotografia
525	1768	Olivier Christlhal Lumière cendrée		Museo Ken Damy	fotografia
526	1795	Photonews 37		Museo Ken Damy	fotografia
527	1796	William Ropp		Museo Ken Damy	fotografia
528	1847	Il Risorgimento 1848-1870	Diego Mormorio	Editori Riuniti	fotografia
529	1848	L'Italia liberale	Giovanna Ginex	Editori Riuniti	fotografia
530	1849	L'età giolittiana 1900-1915	Gabriele D'Autilla	Editori Riuniti	fotografia
531	1850	La prima guerra mondiale 1915-1918	Lucio Fabi	Editori Riuniti	fotografia
532	1851	La nascita del fascismo 1919-1925	Èva Paola Amendola	Editori Riuniti	fotografia
533	1852	La ricostruzione 1945-1953	Andrea Nemiz	Editori Riuniti	fotografia
534	1854	Gli anni ribelli 1968-1980 (n. 2 volumi)	Tano D'Amico	Editori Riuniti	fotografia
535	1855	L'Italia coloniale	Silvana Palma	Editori Riuniti	fotografia
536	1856	Il fascismo In mostra	Antonella Russo	Editori Riuniti	fotografia
537	1857	Lo sport	Guido Panico	Editori Riuniti	fotografia
538	1858	Lo sport	Guido Panico	Editori Riuniti	fotografia
539	1860	Il tempo libero	Paolo Sorcinelli	Editori Riuniti	fotografia
540	1862	Photonews - giugno 1999 n. 39		Museo Ken Damy	fotografia
541	1868	Afro Venice Design		Rayburn Foundation	fotografia
542	1869	L'emigrazione	Paola Corti	Editori Riuniti	fotografia
543	1893	Mondocittà worldcity	Giovanni Chiaramente - Joel Mondocittà Meyerowitz		fotografia
544	1895	The fragile touch - photographhs by pascal hastens		The Erotic Print Sociey	fotografia
545	1897	Salone della Fotografia storica moderna e contemporanea 24-26 settembre 1999		Federico Motta editore	fotografia
546	1902	L'Erma di Bretschneider		Herausgeber	fotografia
547	1919	Mediterraneo	Eduard Boubat	Motta editore	fotografia
548	1920	Gente d'albergo	Thierry Bouet	Motta editore	fotografia
549	1921	Robert Doisneau		Motta editore	fotografia
550	1922	Body Land	Amo Rafael Mtnkntnen	Motta editore	fotografia
551	1923	Danza	Jaanloup Sreffi	Motta editore	fotografia
552	1558	Photobook Sex Pistols: a tear out	vari	Oliver Books	fotografia
553	1563	A stiff drink and a dose shave	B. Sloan - S. Guarnaccia	Cronicle Books	fotografia
554	1575	Irving Penn	vari	Moderna Musset Stock	fotografia
555	1665	Tendances de la peinture moderne	Marcel Brion	Aimery Somogy	fotografia
556	1684	Surface Contemporary Photographic Practice		Browning/Mack/Perkins	fotografia
557	1714	European Dialogue France		NA.I.	fotografia
558	1716	Guide to moderne architecture in Amsterdam			fotografia
559	1853	Il boom 1954-1967	Giorgio Olivoti	Editori Riuniti	fotografia
560	1859	Dalla bottega artigiana alla fabbrica	Liliana Lanzardo	Editori Riuniti	fotografia
561	1548	10 ritratti d'Artista Immagini e Parole	R. Gambata e 1. Prandio	Gallucci Editore	fotografia - arte
562	1546	Confarmi a Venezia 1892-1992	Daniele Resini	il Cardo	Fotografia b/n
563	1319	Cuba La Fotografia de los años 60	Fernández	María E. Haja	fotografia b/n
564	1878	Persepolis Luce e silenzi di un impero scomparso Fiesta	Sharon and Bob Huxford	Rusconi Collector Books	fotografia ceramica
565	1711	Terremoto In Friuli	vari	Ghedina	fotografia città
566	1421	Flowers of life	Tony Catany	Travide	fotografia fiori
567	140	L'illustrazione dello sport			fotografia sport
568	141	The pro football experience	David Boss	New Condse	fotografia sport
569	1712	Vetri Murano Oggi	vari	Electa	fotografia vetri
570	1553	Fantasie di vetro murano	Marina Barovier	Arsenale editrice	fotografia vetro
571	99	Issey Miyake	Irving Penn	Graphic soc.book	fotografia-moda
572	58	Andy Warhol			fotografia
572	5	I grandi fotografi	L. Veronesi	Fabbri	fotografie
574	6	I grandi fotografi	Tina Modotti	Fabbri	fotografie
575	13	I grandi fotografi	André Kertész	Fabbri	fotografie

576	30	The Brithis journal of phot...	vari	Prentice-Hall	fotografie
577	33	L'Immagine fotografica	Man Ray	La Biennale Ve	fotografie
578	49	the stock market			fotografie
579	51	Vedute	Gabriele Basilico	Kodak	fotografie
580	60	Masterphotos at the photo,...		Bakem in Koln	fotografie
581	127	Dall America all'Azzurra	Piero Ottone	Fabbri	fotografie
582	132	In America	Ernst Haas	Viking Press	fotografie
583	133	The canal du midi	C. Sarraon	Rivages	fotografie
584	144	Foxy Lady	C. Leidmann	Love me tender	fotografie
585	152	Robert Mapplethorpe		Comune Venezia	fotografie
586	153	Cowboy Kate & other stories	Sam Haskins	Corgi Book	fotografie
587	154	Rauschenberg photographs	vari	Centre Pompidou	fotografie
588	167	The photo illustration	Bert Stem		fotografie
589	173	Fotografo	Miraglia-Michetti	Einaudi	fotografie
590	175	Soda documentary of Usa		Men&movements	fotografie
591	186	Portrait of a Landscape	Gabriele Basilico	Daverlo	fotografie
592	367	Classy-Classy	Logan & Niel	A&V	Fotografie
593	385	The Turi	Roger Longrigg	Picture life	Fotografie
594	879	Collectibles Voi. Ili	S. e H. Goldstein		fotografie
595	1272	American photo-graphis	Walker Evans	Museum Modern Art	fotografie
596	1420	Willy Ronis 1934-1987		Travide	fotografie
597	1423	Greg Gorman volume II	Greg Norman	Travide	fotografie
598	1428	Metamorphoses	Keizo Hino	T reville	fotografie
599	1433	Gaudi	Eikoh Hosoe		fotografie
600	1490	I Senza cornice	Caterina Gerard!	Ediz. "Il laboratorio"	fotografie
601	1509	Secret City photographs from the USSR	Boris Savelev	Thames and Hudson	fotografie
602	1511	The independent Group: postwar Britain	vari	David Robbins	fotografie
603	1824	Dal Dagherotipo al digitale 1839-1999	Guido Cecere		fotografie
604	125	Meister der erotischen foto...	vari	Bildpaperback	fotografie
605	135	Mostra della fotografia		Biennale fotogr..	fotografie
606	764	Quaderno del piano	Vari	Longo eZoppelli	Fotografie
607	1558	The art of kitchen design planning for comfort	Johnny Grey	Cassell	fotografie cucine
608	1650	Visual dalla Figura		Ikon editrice	fotografie figure
609	1520	Gondole 6 secoli di evoluzi.nella storia e arte	Gianfranco Munerotto	Cardo editore	fotografie gondole
610	1516	Radios Redux listening In style	Philip Collins	Chronicle Books	fotografie radio
611	1517	Radios the golden age	Philip Collins	Chronicle Books	fotografie radio
612	1518	Transistor radios of the 1950s and 1960s	Vari	Chronicle Books	fotografie radio
613	1521	Cario Scarpa I vetri di Murano 1927-1947	Marina Barovier	Cardo editore	fotografie vetri
614	1564	The book of the Rose	Laura Cervingske	Peter C. Jones	fotografie/! ossuti
615	1801	Photonews 38		Museo Ken Damy	fotografia
616	1427	Paris le jour, Paris la nuit	Marcel Bovis	Travide	fotografia
617	16	La vita in rosa	S. Mozzavi Ila	Trevisocomics	fumetti
618	46	Colombo	Alton	Mondadori	fumetti
619	111	Rosso e no	Calligaro	Savelli	Fumetti
620	117	Anno di nascita	vari	Trevisocomics	fumetti
621	118	Vivere insieme	vari	Trevisocomics	fumetti
622	180	I rick griffin	Gordon McClelland	Paper Tiger	fumetti
623	196	Gedeon traverse CATlantique	Rabier	Paris	fumetti
624	267	Cinema in fumetto	Silvano Mezzavilla	Del Griffo edit	Fumetti
625	277	The Western art of J. Barna	James Barna	Bantam Book	Fumetti
626	677	I fumetti cinesi 1-2-3	Vari	Laterza edizioni	Fumetti
627	753	Nuvole maliziose	Silvano Mezzavilla	Trevisocomics	Fumetti
628	754	Anno di nascita 1934	Silvano Mezzavilla	Trevisocomics	Fumetti
629	755	I fumetti degli anni '60	Silvano Mezzavilla	Trevisocomics	Fumetti
630	756	La vita in rosa	Silvano Mezzavilla	Trevisocomics	fumetti
631	757	Vivere insieme: Viaggio...(2v)	Silvano Mezzavilla	Trevisocomics	Fumetti
632	758	Mode e tendenze	Silvano Mezzavilla	Editori Del Grifo	Fumetti
633	760	Klosko	Sax Rohmer	Fu Manchu	Fumetti
634	1582	Hey Skinnyl			fumetti
635	1583	The Saturday Evening Post voi. 2			fumetti
636	1903	Una storia in forma di Quadrangolo	Luciano De Giusti	Ediz. Biblioteca dell'immagine	fumetti
637	751	AH Baba speciali -3-	Vari	Milano libri ed.	Fumetto
638	1410	Giordania	Alessandro Savella	Ed. Multigraf	geog rafia-storia
639	87	Jouefs d'Autrefois	David Pressland	Regione Marche	giocattoli
640	895	Endc. delle auto-giocattolo 1980-1940	Paolo Rampini	La Collez. Rampini	giocattoli
641	896	Le auto-giocattolo Italiane 1890-1960	Paolo Rampini	Paolo Rampini ediz.	giocattoli
642	97	Les montres-bracelets	Kahlert-Muhe-Brunn.	Office du Livre	gioielli
643	115	Tiffany & Co	vari		gioielli
644	259	I gioielli degli anni '20-40	Cartier e I grandi.....	Electa Spa	Gioielli
645	402	I gioielli anni 20/40Cartier...	Vari	Electa editrice	gioielli
646	354	Catalogo generale LETRASET	Vari		grafica
647	355	Letraset	Vari		grafica
648	1814	Stara & Stripes pentagram papere 14		Pentagram Design	grafica
649	4	Graphisme du Japon	Ikko Tanaka	3 Mols de.....	grafica
650	19	Architetti e designers	A e T. Scarpa	A Mondadori	grafica
651	21	Design process	Olivetti	Di Comunità	grafica
652	22	Livre de la creation visuelle		Le Book	grafica

653	24	Il lavoro di A. e T. Scarpa	1975-1985	Unifor	grafica
654	26	Sign©		Nava SpA	grafica
655	27	Disegni e industria Marca	vari	Sitsas	grafica
656	32	Autentico ma contraffatto	vari	La Biennale Ve	grafica
657	34	Casado	vari		grafica
658	38	Colore Luce	J. Tomquist	Ulrico Hoepll	grafica
659	43	Wine label design	Michel Logoz	Rizzoli	grafica
660	66	The bush pin style		Arts Magazine	grafica
661	71	Il mestiere del grafico	Milton Glaser	Rizzoli	grafica
662	73	Cigarette cards & novelties	Frank Doggett	China Printing	grafica
663	79	W il regime della forchetta	Vari	Savelli	grafica
664	81	the faith of graffiti	vari	Praeger Ine,	grafica
665	82	Graphismes	R. Cieslewicz	De Agostini No	grafica
666	98	La scoperta del triangolo	Bruno Munari	Zanichelli	grafica
667	101	L'oeuf - The egg	André Buryère	Albin Michel	grafica
668	102	Manifesti nella storia e cost	Max Gallo	A Mondadori	grafica
669	113	Olivetti-Forme e ricerche		Olivetti	grafica
670	146	The complete annual report		Rotovision	grafica
671	147	The designers Index n.2		Rotovision	grafica
672	177	Poster originals limited			grafica
673	201	Omnibook 1	Vari	Magnus Ed.	grafica
674	202	Creative Source	Vari	Fifth Annual Ed.	grafica
675	204	Donadi	Orlando Donadi	Grafiche Flesse	Grafica
676	206	Plakai Rewoluchyjny	Muzeum Lenina		Grafica
677	213	I Manifesti	Max Gallo	Mondadori ed.	grafica
678	219	Les An osés 30	Nino Frank	Pierre Horay ed.	grafica
679	220	150 Manifesti del Friuli-V. G	Vari	Signum Edizioni	Grafica
680	226	The Graphic Language	Neville Brody	Thames-Hudson	grafica
681	227	107 grafici dell'AGI	Vari	Alfieri editore	Grafica
682	236	Dokumentation der Grafik	Vari	S.J. Werbegrafik	Grafica
683	251	FL (fete de la lettre)	Vari	Retz Editions	grafica
684	258	Kosovel Spacal	Vari	Stampa Triest.	Grafica
685	269	Il campo della grafica Italiana	Giovanni Anceschi	Rassegna	Grafica
686	285	Sign boards in Europe	Naoky Mukoda		grafica
687	287	Signboards in Europ part 2	Naoki Mukoda		grafica
688	321	Graphis 3	Walter Herdeg	Martin Pedersen	Grafica
689	349	Massin la lettre l'immagine	Massin	Gallimard	grafica
690	360	The graphic language of...	Jon Wozencroft	T&H	Grafica
691	361	Pacific wave	Vari	Magnus	grafica
692	371	Graphis 257	Vari	Graphis U.S.	grafica
693	421	Omnibook	Vari	Magnus Edizioni	Grafica
694	852	Sto	Sergio Tofano	Rizzoli editore	grafica
695	906	Esprits graphic work	vari	Esprits	Grafica
696	913	The tree of life - Symbol...	R. Cook	Thames L Hudson	Grafica
697	914	Il percorso di un segno	A. De Santis	Vianello	Grafica
698	924	Graphic artists guidelines	vari	Graphic artists	Grafica
699	929	Advertising art in Art Deco ...	Menten	Dover	Grafica
700	930	Hawaii recalls	Brown Elisi	Ed. Limited	Grafica
701	932	poster made possible by a...	vari	Graphic Press	Grafica
702	937	Lunch box: 50's and 60 s	Scott Bruce	Chronikle	Grafica
703	943	Printed Ephemera	Lewis	Faber & Faber	Grafica
704	944	Script lettering for artist	T. Tomphson	Idea Books	Grafica
705	986	Il futurismo e la grafica	Fanelli/Godoli	Ed. Comunità	Grafica
706	992	Cinema s Fumetto	S. Mezzavilla	Ed. Del Grifo	Grafica
707	1024	De Pero Opere	M. Scudiero	Reverdito	Grafica
708	1025	Graphisme Du Japon	Ikko Tanaka	-	Grafica
709	1027	Handbook of pictorial symbol	R. Modley	Dover	Grafica
710	1081	Alfa-beta	-	Progresso grafica	Grafica
711	1085	Hybrid imagery	-	A. Grelman	Grafica
712	1089	Trademarks 20's/30's	Baker	-	Grafica
713	1090	Trademarks 30's/40's	Baker	-	Grafica
714	1091	Comparative..	Weinberger	Ari Dir. Books	Grafica
715	1092	The best of British Corporate ...	Cifobom	Design	grafica
716	1098	Letraset 1990	-	Letraset	Grafica
717	1099	R 41	-	Mondadori	Grafica
718	1100	Letraset 1988	-	Letraset	Grafica
719	1101	Letraset 1983	-	Letraset	Grafica
720	1102	Letraset 1986	-	Letraset	Grafica
721	1103	Novitype Fotocomposizione	-	Novitype	Grafica
722	1104	Letraset 1985	-	Letraset	Grafica
723	1107	Color works 1 Red Book	Dale Russel	North light books	Grafica
724	1108	Color works 2 Blue Book	Dale Russel	North light books	Grafica
725	1109	Color works 3 Yellow Book	Dale Russel	North light books	Grafica
726	1110	Color works 4 Pastels	Dale Russel	North light books	Grafica
727	1111	Color works 5 Black & White	Dale Russel	North light books	Grafica
728	1126	The Art of Graphic Design	Yale University	B. Thompson	grafica
729	1127	Advertising Greetings Cards	Nippon Shuppan	vari	grafica
730	1128	Postcard graphics	Nippon Shuppan	vari	grafica

731	1135	L'immagine pubblicitaria dell'arte	Vari	Grafiche AZ	Grafica
732	1157	Il campo della grafica italiana	Vari	Rassegna	Grafica
733	1158	L'opera grafica 1935-1986 calai, geo.	Spacai	Carlo Cosche!	Grafica
734	1289	Museum Graphis	Margo Rovard	T&H	grafica
			Snowman		
735	1333	Graphic Design Direction 1955-1990	Olaf Leu	Verlag Hermann	grafica
736	1335	Art directors club of Los Angeles Adla	Vari	Madison Square Pr 1	grafica
737	1339	Catalogue and pamphlet	Vari	Koichi Salo	grafica
738	1342	Jazz Graphics	David Ston Martin	Manek Daver	grafica
739	1343	Graphs Design 92	Vanderbyl-Bos-Igarashi	Martin Pedersen	grafica
740	1344	Graphic annual reports 3	Vari	Martin Pedersen	grafica
741	1345	Brochure design forum	Vari	P.I.E Books	grafica
742	1347	Graphic annual report 2	Vari	Martin Pedersen	grafica
743			Charles-Spencer-Anders.		grafica
	1350	Graphic letterhead 1		Martin Pedersen	
744	1351	Design down under 2	Vari		grafica
745	1352	Typography twelve: the annual of ...	Vari	Watson-Guptill Public.	grafica
746	1365	Palmanova borghi e monumenti grafici	Istituto Italiano Friuli	Istr. L. Enddop. Friuli	grafica
747	1483	International Corporate Identity 2	vari	Evolution Graphics	grafica
748	1519	The Graphic Language of Neville Brody	Jon Wozencroft	OS Graphics (Pte) Ltd	grafica
749	1530	Color Creation			grafica
750	1538	The best in catalogue design	vari	Stafford Cliff	grafica
751	1552	Corporate Identity Fresh Ideas In	Mary Cropper & Lynn H.	North Light Books Ohio	grafica
752	1574	Graphistock	vari		grafica
753	1586	The best in diagrammatic graphics	Nigel Holmes	Rotovision Sa	grafica
754	1615	Stop Stealing Sheep & find out how typeworks	Erik Spiekermann & E.M.	Pentice Hall Com. Publ. editoria	grafica
755	1630	I manifesti delle Alpi italiane	Roberto Festi-C. Martinelli	Priuli & Verlucca, editori	grafica
756	1631	Eye n. 22 vol. 6 autumn 1996		Rick Poynor	grafica
757	1634	Kunstmerkunstwerk	vari	Keja Dorila	grafica
758	1636	MM Media Marketing			grafica
759	1637	Bewegwijzering in Nederland		Edo Smitshulzen	grafica
760	1638	Designprijs Rotterdam 1996		Christine de Baan	grafica
761	1639	Behind the seen - Studio Dumbar		Wim Pijbers	grafica
762	1640	Nederlands Ontwerp Dutch Design 96/97		Bis Publishers Amsterdam	grafica
763	1642	Wear me: fashion+graphics Interaction		Booth-Clibbom	grafica
764	1660	Originale n. 10 The international Visual & Tee		Gianni Macario	grafica
765	1661	Mind Grenades manifestos from the future		Wired	grafica
766	1662	G.1. Subject contemporary design, graphic		Wally Olins	grafica
767	1663	Graphic Digital Fonts 1		T. Camase, B. Gorton	grafica
768	1672	Graphic Agitation Social and Political	Liz McQuiston	Phaidon	grafica
769					grafica
	1680	Ray Gun-Out of Control	vari	Booth-Clibbom Editions	
770	1681	Graphic New Media 1	vari	Clement Mok	grafica
771	1683	Cool type	Drate/Salavetz/Smith	North Light books	grafica
772	1686	Coca-Cola a collector's guide to new and.....		Maggie McCormick	grafica
773	1693	Grafici Italiani		Canale e Stamperia VE	grafica
774	1670	Great Sporting graphics		Rockport publishers	grafica
775	1710	Sight for sound		Roger Walton	grafica
776	1719	Froderà Huygen en Rogues C. Boekraad			grafica
777	1722	Graphistock n.3 1996-97 catalog	vari		grafica
778	1730	FC Football graphics		Thames and Hudson	grafica
779	1736	Giulio Gonfalonieri Opere Grafiche		Franco Maria Ricci	grafica
780	1766	Visual Design		Giovanna Bergamaschi	grafica
781	1796	Typography now (the next wave)	vari	Ridi Poynor & Edward booth-clibbom	grafica
782	1797	Why not Associates	vari	Ridi Poynor & Edward booth-clibbom	grafica
783	1816	Zimmermann meets Spiekermann		Druckerei Ludwig Vogt.	grafica
784	1822	Lomographierel			grafica
785	1872	Trigger	vari	vari	grafica
786	1911	Cyber shops	Claudia Gerdes Jutta Nachtwey	Thames & Hudson	grafica
787	1912	White graphics the power of white in graphic design	: Gail Deibler Finke	Rockport	grafica
788	1913	Maeda & Media	grafica	Thames & Hudson	grafica
789	1914	Temporary Buttings	Frank Werner	Ginkgo Press	grafica
790	880	Signage	McLendon, Bladdston	McGraw-Hill.	grafica
791	1334	The MacMillan visual dictionary	Vari	MacMillan	grafica
792	1651	Cartamoneta Italiana	Franco Gavello	Numismat Monteneche monete	grafica
793	1097	Graphic Book	«	Mecanorma	Grafica

794	1348	International Logos & Trademarks	Vari	Madison Square Pr.	grafica (loghi)
795	1670	Typographies		Roger Walton	grafica caratteri
796	1585	Working with computer type	Rob Carter		grafica computer
797	1500	Grafica & Disegno	Vari	Ikon Editrice	grafica e disegno
798	1124	Great Exhibit Graphics	vari	PBC International	grafica interni
799	1172	kataiog der 50er	Vari	Veriag Fricke	grafica interni
800	1174	Design 1935-1965	Martin Bdelberg	Lory Franket	grafica interni
801	1119	The Art of Graphic Design	Bradbury Thompson	Yale University Pres	graphic design
802	1068	Handbook of early Adv. Art	Homung	Dover	Illustrazione
803	351	Special effects and topical....	Dan X. Solo	Dover Pubblicai	Illustrazione
804	372	Illustration in Japan 1980			Illustrazione
805	382	The cowboy	Reynolds	Graphic arts	Illustrazione
806	435	Images of deception	Célestine Dare	Phaidon	Illustrazione
807	938	Treasury animal Illustration	Crafen	Dover	Illustrazione
808	462	cahiers du silence	Topor	M. Desserling ed.	Illustrazione
809	12	Il vizio del vestire delle donne	Brunetta		Illustrazioni
810	313	Music	Jim Harter	Dover	illustrazioni
811	314	Men	Jim Harter	Dover	illustrazioni
812	315	Women	Jim Harter	Dover	illustrazioni
813	644	Relais et chateaux	Vari	Pubi. Editions	Illustrazioni
814	1336	Print's Regional Design Annual 1986	Vari	MDB Communio.	illustrazioni
815	1338	School Days	Heller & Guam accia		illustrazioni
816	1340	Albun cover album 5	vari	Paper Tiger	illustrazioni
817	1467	Have some sand	Vari	Clarkson Potter	Illustrazioni
818	1468	Paintings of California	Arnold Skolnck	Clarkson Potter	Illustrazioni
819	1470	The kiss		Running Press	Illustrazioni
820	1472	Secrets for women	J. Donald Walters	Crystal Clarity	illustrazioni
821	1473	Secrets of happiness	J. Donald Waiters	Crystal Clarity	illustrazioni
822	1710	I want to spend the rest of my life	vari	Booth-Clibbom Edit	Illustrazioni
823	248	The marine paintings of.....	Carl G. Evers	Peacock press/...	Imbarcazioni
824	736	Gli anni di plastica	P.Aifiery & F. Gamia	Electa	Immag. mater.
825	847	"Baracca e burattini"	Amendola e Mac		Immagini
826	1434	Cahier	Goto Sasaki	Travide	immagini
827	1435	Watercolor	Goro Sasaki	Treville	Immagini
828	839	Marine di melendugno	Vari	L'Immagine Snc	Insegne varie
829	1685	London minimun	Herbert Ypma	Thames and Hudson	interiors
830	228	Vitrines de Paris	André Barret	André Barret	Interni
831	547	Elite, arredamento moderno...	Adalberto Dal Logo	Fratelli Fabbri	Interni
832				wall paper Media Limit	interni
	1620	Wall paper sep/oct. 1996		Interiors	
833	660	Il libro del colori	Ada Taro	Piero Dami edit.	Libro del colori
834	1105	American car spotter's 1930	Ted Burness	Motorbooks Int	Illustr
835	1106	American car spotter's 1940	Ted Bumess	Motorbooks Int.	Illustr
836	989	W Illustration in Japan '80	-	-	Illustr.
837	759	Parete	Vari	Igap	Manifesti
838	410	Milano	Vergaci, Crocenzi,...	Electa editrice	Milano
839	1761	Military Insignia	William Fowler	Robert Stewart	militari
840	1208	Ibridi, i simboli e il mito	José Oliver	Quadrangolo Libri	miti e simboli
841	48	Raum Kunst			mobili
842	1171	Thotet Bentwood & Other Furniture	Thonet	Dover editions	mobilio
843	1173	Bent wood ant meta! furniture: 1850-46	Vari	Derek E. Ostergard	Mobilio
844	90	Color me beautiful	Carole Jackson		moda
845	857	Le grandi firme 1932	Vari	Pittigrilli	moda
846	37	The great american T-Shirt	vari		moda
847	40	Colour by Quant	Mary Quant		moda
848	209	Aita Moda	Vari	Arsenale editr.	Moda
849	284	Missoni 25°	Missoni		Moda
850	359	FIORUCCI: The book	Eve Babitz		Moda
851	785	Collezione airi, -inv.73-74	Corinne Grandvai		Moda
852	1528	30 Anni di Vogue	vari	Condà Nasi	moda
853	1529	In and Out of Mode	vari	GAP Japan Co, Ltd	moda
854	1566	Storage/ Chic Simple	Kim J.Gross/Jeff Stone	Thames and Hudson Ltd design	moda
855	1623	Emporio Armani setf96 - febb'97 semestrale	vari	Armani Press e Pubbic	moda
856	1664	Dior		Assouline-Paris	moda
857	1756	1968-1998 STILE IN PROGRESS		Condà Nast	moda
858	1797	Sneakers, size isn't everything		Booth-Clibbom Editions scarpe	moda
859	1581	Elle	Vari	HI [pacchi editore	moda e passato
860	556	Monasteri e conventi.....	Gruppo artistico	Mazzetta edit	monasteri
861	358	Monograms and Ciphers	Turbayne	Dover	Monogrammi
862	786	Manuela Bordin	Marco Goldin	B&M	Mostra d'arte
863	618	Il lino e la civiltà contadina	C. cultur. S.Agostino	Arsenale Cooper.	Mostra del lino
864	605	Aroen-ciel	Ludo Del Pezzo	Plora edizioni	Mostre person.
865	369	Beggio	Seggio	Typesetting	Moto
866	1522	Harley Davidson	Tod Rafferty	Karl Muller Veriag	moto
867	1786	Motoddismo racconta la storia dell'Aprilia n.1		Edisport editoriale	moto

868		Due ruote di libertà cidi e motocicli, storia, tecnica e passione		Electa	moto fotografia
869	1861	La moto in fuoristrada	Vari	Edigamma	Motociclette
870	376	Moto gare	Patrignani-Verrini	LEA	Motociclette
871	386	La moto classica	Massimo Clarke	Michela Crociani	Motociclette
872	1587	Illustrated transportation			motociclette
873	138	Juke Box Saturday night	J. Krivine	New English	musica
874	1129	Devantures de magasins	Madeleine Fuchs	Ed. Charles Massin	negozi
875	1676	Nuovi negozi In Italia n. 3		L'Archivoltò	negozi
876		The Conran shop			negozi
877	1525	Occhiali	Mirandola-Bisello	Stleila Polare Editrice	occhiali
878	1499	Gestrandet an den Rënderti Europas	Ursula Staider	Mus. fur Gestaltung	oggetti antichi
879	458	Folliaespos. oggetti d'arte.....	Vari	Edele Kiron	Oggetti d'arte
880	733	Fifties Homestyle	Bums-Dibois	Thames& Huston	Ornamenti
881	134	The tin can book	Hyla M. Clark	New American.....	packaging
882	1682	Packaging Desing tor today's consumer inter	vari	Edward Booth-Clibborn	packaging
883	316	Goods and merchandise	William Rowe	Dover pubblco.	Packaging graf.
884	317	Graphs packaging 4	Vari	Walter Herdeg	Packaging graf.
885	1771	Comprendere Il paesaggio: studi sulla pianura Lombarda			paesaggio
886	1237	Riunione ad natica do sicurtà Trieste	Vari	Electa	palazzi e Interni
887	565	Hand book of plant and.....	Richard Hatton	De Agostini	Piante e fiori
888	203	Maria De Maria	Franco Solmi	Dover	
889	275	Chinese Watercolours	Henry Wo Yue-Kee	Ed. Antoni ano	Pittura
890	430	Savino	Vari	Artiand Studio	Pittura
891	431	100 opere di Mauriz. Trentin	Franco Beraldo	Ed. Sigma-Tati	Pittura
892	432	Caravaggio	Vari	gallar, acquario	Pittura
893	433	Velásquez	Vari	Edizioni Scala	Pittura
894	434	Botticelli	Vari	Edizioni Scala	Pittura
895	449	Les grandes sièdes de la....	Albert Skira	Ed d'Art A Skira	Pittura
896	853	Album del pittore (2 volumi)	Vari	Editrice Boschi	Pittura
897	854	Pittore a pastello (3 volumi)	Vari	Editrice Boschi	Pittura
898	655	Pittore sui quaderni	Vari	Editrice Boschi	Pittura
899	689	Michelangelo Il romanzo della pittura	Vari	Mondadori editore	pittura
900	890	Franco Vaccari opere 1966-1986	Franco Vaccari	Edizioni Cooptip	pittura
901	891	Franco Vaccari ossessioni	Flaminio Gualdoni	Fabbri editori	pittura
902	892	Savin io 1925-1952 opere su carta	vari	Mazzetta	pittura
903	893	Omaggio a Magnelli	vari	Mazzetta	pittura
904	894	Sironi 1885-1961	vari	Mazzetta	pittura
905	922	100 years of Russian Art	Lund Humphries	Moma Oxford	Pittura
906	984	Severini! Gino	-	Electa	Pittura
907	1021	Caravaggio	-	Peruzzo	Pittura
908	1162	Aspetti della pittura veneta ' 800 e' 900	Paolo Campopiano		Pittura
909	1199	Libro dei giorni italiani	Vari	Enlt editions	pittura
910	1267	I pitton cubisti	Gtrillarne Apollinaire	Le Tre Venezie	pittura
911	1286	La peinture étrusque	R. Skira	d'Art Albert Skira	pittura
912	1296	The painting of matisse	Douglas Mannering	The Hamlyn Publish	pittura
913	1321	Giancarlo David - opere 1989-1991	Marco Goldin	Marini editore	pittura
914	1366	Miniature indiane dal XV al XIX see. (Max)	Robenrrt Skelton	Neri Pozza Editore	pittura
915	1368	Thèàtres de mémoire (Max)	Jean Dubuffet	GaL Claude Bernard	pittura
916	1371	42 capolavori dai musei sovietici (Max)	Vari	Electa	pittura
917	1376	Fantastic Painters (Max)	SimonWafney	Thames & Hudson	pittura
918	1382	ill surrealismo (Max)	Enrico Cri spoi ti	F.lli Fabbri editori	pittura
919	1386	Salvator Dali (Max)	Simon Wilson	Tate Gallery	pittura
920	1389	Expressionism (Max)	Vari	Praeger Publishers	pittura
921	1426	Peinture bouddhique du ladakh	Genoud-Inoue	Edition Olizane	pittura
922	1431	The red wind	AnaJuan	T reville	pittura
923	1541	The picture of cricket	John Arlott	Penguin Books	pittura
924	1655	Mantegna (Banco Ambrosiano Veneto)	Alberta De Nicolò	Elemond Editori Ass.ti	pittura
			Salmazo		
925	1666	Hopper	Ivo Kranzfelder	Taschen	pittura
926	1673	Batthus		Thames and Hudson	pittura
927	1675	Turner		Michael Lloyd	pittura
928	1687	Armando Spadini-immagini di arte italiana	Fernando Mazzocca	Nuova Arti Grafiche	pittura
929	1724	Espressionismo tedesco (arte del TOO)		RCS Bompiani	pittura
930	1746	ANDrea del Sarto	Fernando Mazzocca	Nuova AS rii Grafiche	pittura
931	1774	L'Anima e il Volto da Leonardo a Bacon		Ricordi	
932	1788	Pittura murale a Verona volume 1		Electa	pittura
				Editrice Nuova Grafica	pittura
933	1789	Pittura murale a Verona volume III		Cierre	
				Editrice Nuova Grafica	pittura
934		1 Pittura murale a Verona volume II		Cierre	
	1790			Editrice Nuova Grafica	pittura
935	1791	Pittura murale a Verona volume IV1900-1930		Cierre	
				Editrice Nuova Grafica	pittura
				Cierre	

936	1792	Il Gotico a Piacenza		Skira	pittura
937	1817	S lend ori deila Corte degli Zar	Angelica Carpfave	Beota	pittura
938	1819	Disegni della Biblioteca Comunale di Urbania volume II - La Collezione Ubal dini		Becta-Element Editori Associati	pittura
939		Renoir dall'Italia alla Costa Azzurra 1881- 1919		Skira	pittura
940	1821	Da Leonardo a Canaletto		Beota	pittura
941	1180	Maestri contemporanei 1990/91	Vari	Centro Tornabuoni	pittura e scultura
942	510	I grandi maestri... '800(2 voi)	Paolo Lecaldano	Rizzoli editore	Pittura italiana
943	511	I grandi maestri... '400	Paolo Lecaldano	Rizzoli editore	Pittura Italiana
944	1201	Pitture italiane del Rinascimento 2 voi.	Bernard Berenson	Phaidon - Sansoni	Pittura italiana
945	1379	Il grande libro delle icone russe (Max)	Padre Vladimir Ivanov	Edizioni Paoline	pittura russa
946	1475	Dietro le gelosie	Caterina Gerardi	Salentina - Gelatina	pittura/fotografia
947	1390	Porcellane cinesi (Max)	Anthony Du Boulay		porcellane cinesi
948	1373	Jugendstil expressionism (Max)	Vari		poster
949	211	Agenzie 81-82	Vari	Fola editrice	Pubblicità
950	216	Agences Strategies' 83	Vari	Strategies Ed.	Pubblicità
951	223	Communication Arts Magaz.	CA 82 Annual	Richard Coyne	Pubblicità
952	1918	USADREVIEW n.38		Judy Shepard	Pubblicità
953	210	Pubblicità Successo 1986	Vari	New Int media	Pubblicità
954	217	Pubblicità in Italia 1967/768	Vari	Ufficio Moderno	Pubblicità
955	909	Campaign Portfolio '87	vari	Marketing Pubi.	Pubblicità
956	910	Prints regional des. Annual..	vari	Cadel	Pubblicità
957	916	Creativity twelve	vari	Art book Co.	Pubblicità
958	917	Communication Art Oct '89	vari	-	Pubblicità
959	918	65th Art Director Annual	vari	ADC Publicat	Pubblicità
960	919	The complete Annual Report	vari	-	Pubblicità
961	920	Communication Arts Nov. '88			Pubblicità
962	925	The designer's index n.2	vari	Rotovislon	Pubblicità
963	926	Signboards in Europe Part 2	N. Mukoda	-	Pubblicità
964	927	Handbook of early Adv. Art	Hornung	Dover	Pubblicità
965	928	British Design and Art Direction 1990	vari	D&D	Pubblicità
966	931	Design 89	vari	Creation magaz.	Pubblicità
967	936	Adv. Spot Illustrations 20's	Cabarga	Dover	Pubblicità
968	956	Creation & Design	Art Dir. France	Strategies	Pubblicità
969	975	Modern Publicity	vari	Studio Vista	Pubblicità
970	977	Cars	T. Kithara	Chronical	Pubblicità
971	1086	Advertising greetings cards	vari	P.I.E. Books	Pubblicità
972	1125	33rd Tokio Art Directors	Nippon Shuppan	vari	pubblicità
973	1409	The one show volume 14	vari	Rotovislon publicai	pubblicità
974	1481	US AD REVIEW vol. n. 3	Vari	Judy Shepard	pubblicità
975	1577	Experience	vari	Sean Perkins	pubblicità
976	1594	U.S. AD REVIEW - abbonamento '93			pubblicità
977	1595	U.S. AD REVIEW - abbonamento '94			pubblicità
978	1599	U.S. AD REVIEW - abbonamento 95			pubblicità
979	1606	U.S. AD REVIEW - abbonamento 96			pubblicità
980	1625	Uurzer's Intl Voi. 4-1996		Walter Lürzer	pubblicità
981	1627	USAREVIEW - Summer 1996		Judy Shepard	pubblicità
982	1641	USADREVIEW spring 1996 vol.6, No.1		Judy Shepard	pubblicità
983	1656	Lumi di progresso-Cento Anni di Manifesti		Canova	pubblicità
984	1657	La Voce del Padrone-Cento Anni di Manifesti		Canova	pubblicità
985	1658	I manifesti-Cento Anni di Manifesti		Canova	pubblicità
986	1659	Un anno di pubblidtà-Cento Anni d Manifesti		Canova	pubblicità
987	1699	USADREVIEW Fall 1996 Vol. 6, No. 3		Judy Shepard	pubblicità
988	1702	USADREVIEW Winter 96 Vol. 6, No. 4		Judy Shepard	pubblicità
989	1729	USADREVIEW Art Direction n. 25 january 98		Judy Shepard	pubblicità
990	1734	World's Best Creative Displays		Happy Books	pubblicità
991	1200	Depero per Campari	Vari	Fabbri editori	pubblicità
992	3	Tancredi a Feltre	comune Feltro	Castaldi	quadri
993	7	Francis Bacon	Michel Le Iris	Rizzoli	quadri
994	54	Peintures et gouaches	G. Zigaina	Galerie Kara	quadri
995	55	Giuseppe Zigaina	Franco Solmi	Galleria civica	quadri
996	553	Comparaisons 1967	Vari		Relaz. culturali
997	344	Casa Vogue	Vari	Ediz. Condà Nast	Restauri
998	1274	Sette restauri per il Veneto	Fed. Industr. Veneto		restauri
999	1461	Restauri di Marca inverno 1992	Vari	Ed. Coop. Diemmed	restauri
1000	1462	Restauri di Marca Estate 1992	Vari	Ed. Coop. Diemmed	restauri
1001	1590	Il ponte di Rialto: un restauro a Venezia	M. Bisè - R. Masobello	Neri Pozza Editore	restauro
1002	47	The tree of life	Roger Cook	London	riproduzioni
1003	53	American folk art	Upman-Winchester	american musei	riproduzioni
1004	59	P Poster In history	Max Gallo	New Concise....	riproduzioni
1005	168	English portraiture &.....		Weiss Gallery	riproduzioni
1006	170	I pittori dell'immaginario	Giuliano Briganti	Electa	riproduzioni

1007	444	Eidos: Rivista di cultura	Vari	Eidos	rivista cultura
1008	734	Robot	S. Fuso e S. Mescola	Arsenale Edtr.	Robot
1009	1501	Dal papiro a computer	G.Raimondo Cardona	A Mondadori ed.	scrittura
1010	288	Charts: dal papiro a computer	G.Raimondo Cardona	A Mondadori ed.	Scrittura
1011	363	The art of Hand Lettering	Wotzkow	Dover	Scrittura
1012	334	20 sculture x 10000 vittorie	Ettore Messacesi	Ed. Alfa Romeo	Scultura
1013	452	Ma gypsothèque de CANOVA	VArl	Herschler	Scultura
1014	453	Canova gipsoteca (2 volumi)	Vari	Vianello	Scultura
1015	1153	Obiettivo e trofei (Alfa Romeo)			Scultura
1016	1396	Il museo Baldini a Firenze (Max)	Vari	Cassa Risp. Firenze	scultura
1017	237	Spacai Silografie	Luigi Spacai	Spacai editore	Silografie
1018	1129	Quaint Woodcuts	Dover	Joseph Crawhall	Simboli
1019	1130	Florid victorian ornament	Dover	Karl Klimsch	Simboli
1020	1353	Symbols signs & signets	Ernest Lehner	Dover Publications	simboli
1021	1474	British trademarks of the 1920s & 1930s	John Mendenhall	Chronicle Books	simboli
1022	1469	Signs and symbols: african Images	M. Southwell Wahlman	Penguin Books Inc.	simboli
1023	39	The Olympic Movement	vari	Com. Olimpico	sport
1024	1624	Fit for suo 10/96		Veriag GmbH	sport
1025	1476	A visual history of jeanswear	vari	William Gilchrist	sportswear
1026	94	Modero pubblicità	vari		stampe
1027	104	Mercanti, signori e pezzenti	William Hogarth	Mazzotta	stampe
1028	107	Baseball cards	vari	Dover Pubbl.....	stampe
1029	123	Sauce	Ronnie Barker	Coronet	stampe
1030	169	Flight and poster book	Suarès-Owen	Harmony Books	stampe
1031	171	Il popolo cinese		La pietra	stampe
1032	346	Printed Ephemera	John Lewis	W.S. Cowell	Stampe
1033	93	The secret art of Alchemy	Klossowski de Rola	London	stampe antiche
1034	392	I Army Badges & Insignia (1,2)	Guido Rosignoli	Bladford	Stemmi
1035	165	Aviazione 1900-1918 n. 6	Bernardo Sclerandl	Curdo	storia
1036	166	Aviazione 1919-1939 n. 11	Piero Baroni	Curcio	storia
1037	1363	Palmanova la storia	Piero Daminai	1st Enddop. Friuli	storia
1038	1364	Palmanova da fortezza veneta a.....	Istituto Italiano Castelli	Istit Enddop. Friuli	storia
1039	1677	L'arte dei primi americani	Juan Schobinger	JakaBook	storia
1040	319	Textures	Bruno Munari	Zanichelli	Superfici
1041	14	Flammee et fumées		n. 50 speciale	tabacchi
1042	15	Flammea e fumées		n. 48	tabacchi
1043	446	Il libro del tappeto	Fabio Formenton	A Mondadori ed.	Tappeti
1044	447	Kilim Anatolia: tappeti.....	Eskenazi Valcarengh	Electa	Tappeti
1045	457	Kilims	Yanni Petsopolos	Rizzoli editore	Tappeti
1046	1033	Gabbeth tappeti oriental...	Il Mercante...	Mercante Oriente	Tappeti
1047	1507	Tappeti d'Ocddente	Michele Campana	F.Ili Fabbri Editori	tappeti
1048	406	Tappeti tribali di Persia Mer.	Gabbah	Mercante d'orien	tappeti persian
1049	614	Teatro Repubblica Weimar	Paolo Chiarini	Officina ediz.	teatro
1050	552	Il risveglio della Primavera	Vari	Ed. Del Grifo	Teatro, musica
1051	1626	The face		Richard Benson	tendenza
1052	1626	VIEW - autumn/winter 96/97 - V0L6-N0.2			tendenza
1053	1288	View Color n. 1/92			tendenze
1054	1593	A-B ICA INTERIOR FORECAST 94 - 95			tendenze
1055	1596	View/On colour/Interior - abbonamento 94			tendenze
1056	1597	ICA FASHION n.52 A/1 95/96			tendenze
1057	1598	ICA FASHION n.53 P/E96 - n.54 A/I 96/97			tendenze
1058	1600	View/On Colour/Interior - abbonamento 95			tendenze
1059	1601	ICA FASHION n.55 P/E 97 - n.56 A/I 97/98			tendenze
1060	1602	Design Intell. Uomo A/I 96/97			tendenze
1061	1603	Design Intell, color style UOMO P/E 96			tendenze
1062	1604	Design Intell, color style DONNA P/E 96			tendenze
1063	1605	Peelers Paris			tendenze
1064	1607	I.N.D.EX colour			tendenze
1065	1608	Design Intell, color style UOMO A/ 97/98			tendenze
1066	1609	View/On colour/Interior - abbonamento 96			tendenze
1067	1610	ICA FASHION n.57 P/E 98 - n.58 A/I 98/99			tendenze
1068	1612	Design Intell, color style DONNA P/E 97			tendenze
1069	1613	Design Intell, color style UOMO P/E 97			tendenze
1070	1629	View on colour n.9		Usa White	tendenze
1071	1794	Colorace tintsyle promotion winter 2000/2001			tendenze
1072	1800	Bauhaus textiles	vari	Thames and Hudson	tessile
1073	2	Intrecci, entrelacements..	Bossi	Ltd tessi le LONDON	tessuti
1074	10	The dons and tartans		Bossi	tessuti
1075	75	Tesserti d'arte europei	R.A. Weigert	Gorlich - Milano	tessuti

1076	100	Decorativo 1		Studio Vista	tessuti
1077	103	Tessuti d'arte italiani	Antonio Santangelo	Electa Mi	tessuti
1078	109	Wallpapers and Chintzez	William Morris	Academy	tessuti
1079	112	William L Mary Fabrics	J.M. Bolingbroke	Lewis Ltd	tessuti
1080	161	L'arte del tessuto	Donata Devoti	Bramante	tessuti
1081	172	Japanese stencil designs	Andrew W. Tuer	Dover Pubbl...	tessuti
1082	187	Die neue deutsche Handarbeit	Herausgeber	E. Veicogna	tessuti
1083	194	The Navajo weaving trad.	A. Kaufman & Selser	E.P. Dutton	tessuti
1084	278	BENETTON COLOUR STYLE.....	Vari	Octopus Books	Tessuti
1085	921	L'abito della Rivoluzione	T. Strizenova	Gruppo GET	Tessuti
1086	940	I tessuti della Rivoluz. Russa	Jasinskaja	Idea Books	Tessuti
1087	1031	Folk design from India	vari	Dover	Tessuti
1088	1302	Indian designs from ad ent...	Shaffer	Idea Books	Tessuti
1089	1160	h 1991 river views	Dan River	Fortrel	Tessuti
1090	1290	Dominos papiers imprimés	Mussa des Arts		tessuti
1091	1291	Fabulous fabrics of the 50s	G. Boker, M. Mancini...	Chronicle Books	tessuti
1092	1293	Traditional Indonesian textiles	John Gillow	T&H	tessuti
1093	1294	The fabric decorator	Zandra Rhodes	Penguin Italia	tessuti
1094	1295	Chinese Dress	Verity Wilson	V. & A. Museum	tessuti
1095	1341	The new textiles trends^ traditions	Chloé Colchester	T&H	tessuti
1096	1896	Fabulous Fabrics of the 50s (And Other Terrific Textiles of the 20s, 30s, and 40s)	Gideon Bosker,		tessuti
			Michele Mancini, John Gramstad	Chronicle Books	
1097	1506	Il tessuto dell'arte antica	W. Fritz Volbach	Ril Fabbri Editori	tessuti arte antica
1098	77	Le costume coupes et formes	Max Tilke	Albert Morancé	tessuti e moda
1099	1572	Trams a guide to the world's classic str.	F. Sullivan - F. Winkowski	The Apple Press	trams
1100	1026	Script lettering for artists	T. Tompshon	Idea Books	Typo
1101	1029	Mastering Italic Calligraphy	A. Baker	Scribners	Typo
1102	393	Uniformi	Preben Kannik	SALE	Uniformi
1103	418	Insedimenti umani	Giancarlo Letizi	Ente Aut Her BO	urbanistica
1104	283	Portfolio from Camera	J. Mayerowitz		Vario
1105	345	Fortune (4 volumi)	Vari	Time Incorporai.	Vario
1106	352	King (12 volumi)	Vari	RAi edizioni	Vario