



Relazione CUG

Universita' degli Studi del Molise - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi del Molise

Regione: Molise

Provincia: CB

Comune: Campobasso

CAP: 86100

Indirizzo: Via F. De Sanctis

Codice Amministrazione: uni_moli

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2019 – 2021

[piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_2019-2021.pdf) (1.52 MB)

2022/2024

[piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_20222024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_20222024-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_20222024-anno_.pdf)
(806.54 KB)

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

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

[no-triennale/uni_moli/piano-triennale-di-
azioni-
positive-2025-2027/piano_azioni_positive_uni
_moli-triennio_piano-triennale-di-azioni-
positive-2025-2027-anno_.pdf](#) (378.91 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	8	14	4	0	0	2	8	5
Personale non dirigente	Categoria C	2	4	12	24	8	0	7	11	29	14
Personale non dirigente	Categoria D	1	4	7	18	1	4	3	17	23	7
Personale non dirigente	Categoria EP tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	0	3	1
Dirigente di livello generale	Dirigente	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore Ordinario	0	0	6	33	31	0	0	2	10	14
Personale non dirigente	Professore Associato	0	2	17	35	24	0	0	17	21	9
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo indeterminato	0	0	1	3	4	0	0	1	5	4
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato di tipo A	0	2	16	4	3	2	9	4	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato di tipo B	0	8	11	4	0	0	6	6	1	1
Totale personale		3	20	78	139	76	6	25	60	100	55
Totale % sul personale complessivo		0,53	3,56	13,88	24,73	13,52	1,07	4,45	10,68	17,79	9,79

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	3	19	45	34	10	111	54,95	35,13	6	24	30	22	9	91	45,05	36,55
Tra 3 e 5 anni	0	0	13	14	2	29	54,72	9,18	0	0	14	7	3	24	45,28	9,64
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	15	9	30	57,69	9,49	0	4	4	8	6	22	42,31	8,84
Superiore a 10 anni	0	1	15	75	55	146	56,59	46,20	0	0	12	63	37	112	43,41	44,98
Totale	3	20	79	138	76	316			6	28	60	100	55	249		
Totale %	0,53	3,54	13,98	24,42	13,45	55,93			1,06	4,96	10,62	17,70	9,73	44,07		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B		Inferiore al Diploma superiore		9	56,25	7	43,75	16	2,86
Categoria B		Diploma di scuola superiore		12	75,00	4	25,00	16	2,86
Categoria B		Laurea		1	100,00	0	0,00	1	0,18
Categoria B		Laurea magistrale		2	40,00	3	60,00	5	0,89
Categoria B		Dottorato di ricerca		2	66,67	1	33,33	3	0,54
Categoria C		Inferiore al Diploma superiore		6	66,67	3	33,33	9	1,61
Categoria C		Diploma di scuola superiore		23	52,27	21	47,73	44	7,87
Categoria C		Laurea		1	16,67	5	83,33	6	1,07
Categoria C		Laurea magistrale		10	40,00	15	60,00	25	4,47
Categoria C		Dottorato di ricerca		5	35,71	9	64,29	14	2,50
Categoria C		Master di II livello		5	38,46	8	61,54	13	2,33
Categoria D		Diploma di scuola superiore		4	50,00	4	50,00	8	1,43
Categoria D		Laurea		1	50,00	1	50,00	2	0,36
Categoria D		Laurea magistrale		10	47,62	11	52,38	21	3,76
Categoria D		Dottorato di ricerca		10	33,33	20	66,67	30	5,37

				Uomini		Donne		Totale			
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾		
Categoria D		Master di II livello		6	25,00	18	75,00	24	4,29		
CATEGORIA EP		Laurea		1	50,00	1	50,00	2	0,36		
CATEGORIA EP		Master di II livello		1	25,00	3	75,00	4	0,72		
docenti e ricercatori		Laurea magistrale		204	64,56	112	35,44	316	56,53		
Totale personale				313		246		559			
Totale % sul personale complessivo				55,69		43,77		99,47			

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

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

Nelle precedenti tabelle vengono riportati i principali dati relativi al personale (tecnico-amministrativo e docente) dell'Università degli Studi del Molise al fine di offrire una fotografia con riguardo alla composizione, ai livelli di inquadramento ed ai titoli di studio posseduti.

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento. La Tabella inerente la ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento in primis mostra una prevalenza di un 12,44% del genere maschile. Il personale è prevalente nella fascia di età tra i 51 e 60 oltre, con 139 uomini e 100 donne. In particolare, nell'ambito delle categorie C e D nel personale PTA il trend si inverte a favore del genere femminile, mentre nei profili docente, tra i professori Ordinari e Associati spicca il genere maschile con 68 uomini rispetto alle 31 donne. Nella categoria inferiore ai 30 anni sono presenti solo 3 uomini (categoria C e D) e 6 donne (categoria D e ricercatore di tipo A).

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere. Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e per genere spiccano i profili con anzianità inferiore ai 3 anni (con 111 uomini e 91 donne) e anzianità superiore ai 10 anni, in cui nella fascia di età dai 51 anni sono presenti 130 uomini e 100 donne.

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio. Sul totale del personale non dirigenziale emerge che la componente maschile è maggiore di quella femminile ovvero 313 uomini a fronte di 246 donne. In particolare, emerge che la qualificazione rispetto all'inquadramento si avvantaggia per le donne per la maggior parte dei livelli, ma nelle 19 categorie si evidenzia che la maggiore qualificazione per le donne si ritrova nei livelli d'inquadramento medio o più medio alto (categorie C e D).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	3	16	68	128	68	283	54,32	89,56	6	22	57	100	53	238	45,68	96,75

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	4	9	11	9	33	80,49	10,44	0	3	3	0	2	8	19,51	3,25
Totale	3	20	77	139	77	316			6	25	60	100	55	246		
Totale %	0,53	3,56	13,70	24,73	13,70	56,23			1,07	4,45	10,68	17,79	9,79	43,77		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
LAVORO AGILE	0	1	2	7	2	12	30,00	100,00	0	2	10	12	4	28	70,00	100,00
Totale	0	1	2	7	2	12			0	2	10	12	4	28		
Totale %	0,00	2,50	5,00	17,50	5,00	30,00			0,00	5,00	25,00	30,00	10,00	70,00		

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

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

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

La scelta del personale è prevalentemente per il regime a tempo pieno. Nella tabella relativa alla **ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza** il numero dei lavoratori a tempo pieno è pari a 283 (56,23%); il numero delle lavoratrici a tempo pieno è 238 (43,77%). Il part-time >50% è utilizzato da 33 uomini e 8 donne.

Nella **fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età** emerge un dato che si sbilancia nettamente a favore delle donne per il 70% con una percentuale indicata per fascia d'età sempre a favore delle donne che a volte è il doppio rispetto a quella fruitta dagli uomini.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini			Donne			Totale		
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Valori assoluti		
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	9	31,03	20	68,97	29	55,77			
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	4	44,44	5	55,56	9	17,31			
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	0	0,00	4	100,00	4	7,69			

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	30,00	7	70,00	10	19,23
Totale permessi	16	30,77	36	69,23	52	

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

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

Dall'analisi della fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere emerge che il numero dei permessi usufruiti dalle donne è pari a 36 contro 16 di quelli fruiti dagli uomini sul valore assoluto pari a 52. Il numero dei permessi orari per congedi parentali è presente solo per le donne (n. 4) e assente per gli uomini. Con riguardo ai permessi L. 5 febbraio 1992, n. 104 (per assistenza ai familiari con disabilità gravi, per genitori con figli/e affetti/e da disabilità grave), nel corso del 2023 nell'Ateneo le donne hanno usufruito più del numero di permessi giornalieri rispetto agli uomini (20 per le donne pari al 68,97%; 9 per gli uomini pari al 31,03%).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Flessibilità oraria
- Part-time

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

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

Molte sono state le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive e portate avanti dall'Amministrazione nell'anno 2023. In modo particolare le iniziative di sensibilizzazione in tema di contrasto alle diseguaglianze, la formazione, il benessere organizzativo con un piano di welfare, con la redazione e la diffusione del Bilancio di genere.

L'Ateneo ha attuato varie azioni nei seguenti ambiti di intervento: formazione, aggiornamento e studio di genere, conciliazione tra vita professionale e vita familiare; salute, benessere organizzativo e qualità nell'ambiente di lavoro.

Il CUG ha monitorato il Piano delle Azioni Positive (PAP) per gli anni 2022/2024 finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise propone di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive. Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera. All'interno degli ambiti di intervento sono stati individuati vari obiettivi in tema di diffusione delle parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	78	3392	6247	8375	1940	20032	43,46	92,77	112	3700	9713	11345	1196	26066	56,54	91,01
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	78	0	78	100,00	0,36	0	0	0	0	0	0,00	--	
Obbligatoria anticorruzione/privacy	36	12	0	0	0	48	66,67	0,22	0	12	12	0	0	24	33,33	0,08
Obbligatoria (sicurezza)	0	8	112	248	72	440	74,32	2,04	0	0	8	88	56	152	25,68	0,53
Tematiche CUG	26	51	255	536	128	996	29,35	4,61	26	128	536	1223	485	2398	70,65	8,37
Totale ore	140	3463	6614	9237	2140	21594			138	3840	10269	12656	1737	28640		
Totale ore %	0,28	6,89	13,17	18,39	4,26	42,99			0,27	7,64	20,44	25,19	3,46	57,01		

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

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

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

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

Sì

Con la terza edizione del Bilancio di Genere 2022 si inaugura un 'percorso' di rendicontazione che consente, da un lato, di conoscere e analizzare tendenze e dinamiche presenti relativamente all'accesso e alla partecipazione delle donne e degli uomini alla vita dell'Ateneo e, dall'altro, di monitorare gli impatti delle politiche intraprese, nell'ottica di pianificare l'attuazione di nuove azioni. Scorrendo le pagine, si coglie l'analisi quantitativo-qualitativa di tutte le componenti universitarie e si rilevano le criticità, sì da garantire la possibilità di migliorare l'utilizzo delle risorse con una maggiore equità ed efficienza a beneficio delle persone che lavorano o studiano nella comunità universitaria.

Il documento si presenta suddiviso in due Sezioni.

- Nella prima Sezione l'attenzione è stata rivolta all'analisi disaggregata per genere delle risorse umane presenti in Ateneo: A) *in primis*, la componente studentesca, idealmente tracciata nelle diverse tappe del percorso formativo, dall'immatricolazione fino ai percorsi *post-laurea* e all'ingresso nel mondo del lavoro; B) il personale docente, la cui composizione è vagliata all'interno dei singoli Dipartimenti di afferenza, nei diversi settori scientifico-disciplinari, nelle progressioni di carriera, nella partecipazione a progetti nazionali o internazionali sottoposti a valutazione competitiva; C) il personale tecnico amministrativo, esaminato alla luce di peculiari parametri, quali la distribuzione per categoria

contrattuale, aree, progressione, formazione ecc.; D) gli organi di governo e di indirizzo dei quali è riportata la partecipazione maschile e femminile alla vita gestionale dell'Ateneo.

- Nella seconda Sezione sono presentate le principali attività svolte nell'anno, anche grazie all'operatività del CUG, e indicati gli investimenti economico-finanziari effettuati a favore delle politiche sulla parità di genere.

Il Bilancio di Genere diventa, dunque, un punto di riferimento imprescindibile per perseguire la oggettiva e reale parità tra le componenti tramite strategie di pari opportunità, di egualanza e di benessere: elementi di crescita indispensabili per garantire uno sviluppo sostenibile, sia all'interno del nostro Ateneo sia sul territorio nazionale, chiamato al rilancio dell'economia tramite investimenti e riforme. Necessario, se non indispensabile, pertanto, è considerare le differenze di genere per ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo comune di tutte e tutti.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Procedure di valutazione RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Procedure di valutazione RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Procedure di valutazione RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. professori di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia n. 2	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	1	33,33	2	66,67	3	0,78	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	1	33,33	2	66,67	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Donna
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 6 professori di II fascia	1	33,33	2	66,67	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 prof. di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 prof. di II fascia	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 prof. di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	0,78	Donna
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 prof. di II fascia	3	100,00	0	0,00	3	0,78	Uomo
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
Commissione concorso PTA Cat D amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
Commissione Concorso PTA Cat C Biblioteche	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
Commissione concorso PTA Cat C Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
Commissione concorso PTA Cat C Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
Commissione concorso PTA Cat C Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
Commissione concorso PTA Cat B servizi generali	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
Commissione concorso PTA Cat C amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
Commissione concorso PTA Cat C amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Assegno di ricerca di tipo B	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,52	Donna
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,52	Uomo
Borsa di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,52	Uomo
Totale personale	228		155		383		
Totale % sul personale complessivo	40,57		27,58		68,15		

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

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

Emerge che sul numero totale delle commissioni esaminatrici, 147, la componente maschile è superiore nella maggior parte dei casi con un totale di 228 uomini e 155 donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno,

suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professore Ordinario TP (I Fascia) Regim	€7029,14	€6830,92	€ -198,22	-2,90
Professore Ordinario TP (I Fascia) L. 240	€6096,03	€6133,30	€ 37,27	0,61
Professore Associato TP (II Fascia) regi	€4973,04	€5041,34	€ 68,30	1,35
Professore Associato TP(II Fascia) L.2	€4174,32	€4193,60	€ 19,28	0,46
Ricercatore TP Tempo Det L. 240/10 a.24 c	€3668,68	€3678,12	€ 9,44	0,26
Ricercatore TP (ruolo ad esaurimento)	€4060,20	€3937,38	€ -122,82	-3,12
Posizione economica EP5	€3497,33	€3536,27	€ 38,94	1,10
Posizione Economica D8	€3082,75	€3143,38	€ 60,63	1,93
Posizione Economica D6	€2960,00	€2903,51	€ -56,49	-1,95
Posizione Economica D5	€2812,28	€2829,62	€ 17,34	0,61
Posizione Economica D4	€2743,73	€2723,74	€ -19,99	-0,73
Posizione Economica D3	€2655,50	€2590,43	€ -65,07	-2,51
Posizione Economica D2	€2455,65	€2484,96	€ 29,31	1,18
Posizione Economica D1	€2259,61	€2327,87	€ 68,26	2,93
Posizione Economica C8	€2589,31	€2573,67	€ -15,64	-0,61
Posizione Economica C7	€2522,12	€2504,99	€ -17,13	-0,68
Posizione Economica C6	€2435,08	€2433,92	€ -1,16	-0,05
Posizione Economica C5	€2361,23	€2363,28	€ 2,05	0,09
Posizione Economica C4	€2260,91	€2288,60	€ 27,69	1,21
Posizione Economica C3	€2167,52	€2153,96	€ -13,56	-0,63
Posizione Economica C2	€2089,35	€2065,05	€ -24,30	-1,18
Posizione Economica C1	€1933,04	€1928,66	€ -4,38	-0,23
Posizione Economica B7	€2286,64	€2296,02	€ 9,38	0,41
Posizione Economica B6	€2226,15	€2245,62	€ 19,47	0,87
Posizione Economica B5	€2132,45	€2141,52	€ 9,07	0,42
Ricercatore tempo determinato tipo A Legge 240/10	€3070,68	€3071,33	€ 0,65	0,02
Tempo determinato Categoria D	€2250,68	€2260,84	€ 10,16	0,45
Tempo determinato Categoria C	€1850,10	€1862,38	€ 12,28	0,66

Emerge che la retribuzione netta media si avvantaggia per 17 situazioni su 28 per il genere femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Sulla base di quanto previsto dal D.Lgs 81/08 in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'UNIMOL ha avviato l'iter di aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro correlato. La valutazione è condotta attraverso la metodica INAIL (versione 2017). I risultati della valutazione, e le eventuali azioni correttive pianificate in caso di presenza di fattori di stress lavoro correlato, saranno comunicati a tutto il personale.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Visto l'incremento delle richieste nelle prossime settimane saranno aggiunti due psicologi all'interno del servizio counseling tramite un bando di Ateneo inoltre l'Università sta stipulando una convenzione con l'Ordine degli Psicologi di Campobasso, la quale prevede una prima seduta gratuita e le successive con una riduzione del 30%. Attualmente è in corso una verifica sulla lista di psicologi che hanno aderito a tale iniziativa e successivamente si procederà a indicare queste informazioni sul sito web di Ateneo.

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

Nessuna situazione di discriminazione/mobbing rilevata.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Promuovere le pari opportunità e contrastare ogni forma di discriminazione sono gli obiettivi preliminari portati avanti dall'Ateneo molisano, assieme alla necessità di continuare a tutelare i diritti fondamentali garantiti a livello costituzionale e europeo. Soltanto favorendo l'inclusione delle diversità e valorizzando le differenze sarà possibile garantire la rimozione degli ostacoli che, «limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3 cost.). Si tratta di un impegno in linea con gli obiettivi prescritti di recente dalla Commissione europea nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 e nella Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 - e sostenuti dal programma europeo di finanziamento per la ricerca e l'innovazione Horizon Europe 2021-2027 -, diretto a realizzare progressi concreti in materia di parità in tutti gli Stati europei e conseguire risultati di sviluppo sostenibile.

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo svolto dal settore della ricerca e dell'istruzione universitaria e postuniversitaria, pertanto, la missione formativa non può prescindere dall'attuazione di specifiche azioni rivolte a superare i persistenti divari di genere (come ricordato anche nell'Agenda 2030 dell'ONU sullo sviluppo sostenibile, in particolare con riferimento al quinto obiettivo: Gender Equality), nonché dalla promozione di best practices di natura sociale, educativa e culturale anche nell'orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane.

Il PIAO 2023-2025 dell'Università degli Studi del Molise in accordo con il CUG ha previsto interventi e progetti su varie tematiche inerenti.

Il PIAO dell'Università degli Studi del Molise nell'Area Strategica Accessibilità fisica e digitale, Inclusione e giustizia sociale prevede nel Valore Pubblico il Benessere sociale come obiettivo strategico "Promuovere le pari opportunità e la cultura del rispetto nei processi e nelle pratiche istituzionali" con stakeholder il territorio e la comunità universitaria con i vari indicatori di impatto sul livello di benessere:

Ampliamento della conoscenza e della sensibilizzazione in tema di contrasto alle diseguaglianze mediante:

Redazione annuale del Bilancio di genere;

Adozione di Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e istituzionale;

Adozione del Gender Equality Plan (GEP);

Perfezionamento Carriera Alias.

Azioni ben riconducibili al Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022/2024 del CUG e inserite nell'ambito di intervento **"Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità ed egualanza di genere"**, e per la maggior parte portate a termine.

Seminari studio e corsi di formazione

L'Università degli Studi del Molise si propone di organizzare giornate di studi, seminari e corsi di formazione al fine di promuovere una cultura delle pari opportunità che sappia anche valorizzare le differenze di genere. Tali iniziative potrebbero vedere l'eventuale coinvolgimento di Istituzioni ed enti operanti sia a livello locale che nazionale, nonché organismi di parità. Inoltre, ben potrebbero porsi, all'interno di tale cornice, giornate formative e workshop organizzati sul tema della "mediazione dei conflitti".

Bilancio di Genere

In vista della stesura del Bilancio di Genere dei prossimi anni, il CUG ritiene utile un'estensione della base informativa inclusa nel Bilancio di Genere, al fine di ricomprendere dati relativi: 1) alla provenienza geografica del personale tecnico-

amministrativo, dei collaboratori e delle collaboratrici linguistiche, del personale docente e ricercatore; 2) al monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi all'assegnazione di progetti di ricerca a livello nazionale e sovrannazionale e all'ammontare dei finanziamenti , 3) al numero e al genere degli studenti, dottorandi, assegnisti, ricercatori, docenti, tecnici-amministrativi, collaboratori linguistici con disabilità o DSA; 4) al numero di coloro che hanno fatto richiesta della *carriera alias*.

Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo

Si ritiene indispensabile integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella formazione. Occorre rinforzare le attività previste nel *Gender Equality Plan (GEP)* di Ateneo con le azioni del PAP e, in tal senso, favorire la realizzazione di tale Piano al fine di ridurre le asimmetrie di genere, permettendo al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo.

Promuovere l'eguaglianza di genere in tutte le aree della ricerca e monitorare il *Glass Ceiling index (GCI)* e la percentuale di donne in posizioni apicali in ambito accademico.

Attivare seminari o insegnamenti per gli studenti del Corso di laurea di Medicina e Chirurgia di "Medicina personalizzata in una prospettiva di genere".

Favorire l'attivazione di borse di ricerca sui temi della discriminazione di genere e sulle diseguaglianze e istituire premi di laurea sui temi di genere.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Il PIAO dell'Università degli Studi del Molise nell'Area Strategica Accessibilità fisica e digitale, Inclusione e giustizia sociale prevede nel Valore Pubblico il Benessere sociale come obiettivo strategico "Sostenere forme di conciliazione tra lavoro e vita privata" con stakeholder dipendenti e famiglie con i vari indicatori di impatto sul livello di benessere: Forme di lavoro agile.

Ciò si armonizza con l'ambito di intervento n. 4 del Piano triennale di Azioni Positive il quale prevede:

Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare, l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative.

Al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative si intendono proporre delle azioni, come di seguito illustrati, diretti ad avvalorare il benessere sui luoghi di lavoro con proposte di *family policies* ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie. Elaborazione di social *family policies ad hoc* sulle base delle istanze e miglioramento della conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare.

Telelavoro, Smart Working

Consentire forme di lavoro agile e misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa. Lo *Smart Working* (o lavoro agile) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività".

Alcuni vantaggi per i lavoratori risultano abbastanza evidenti, primo fra tutti la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Lavorando da casa, infatti, si riesce a gestire meglio il proprio *work-life balance*, valorizzando il tempo a disposizione e abbattendo i costi legati agli spostamenti. L'introduzione dello *smart working*, impattando sul benessere e sulla qualità della vita dei propri dipendenti, può essere considerata una misura di *welfare aziendale* e si riflette così in positivo anche sulla produttività.

Convenzioni con centri sportivi e associazioni culturali, con asili nidi e con asili senili

Promuovere la conciliazione vita/lavoro attraverso agevolazioni per la fruizione di corsi e centri estivi per le figlie e i figli del personale universitario con stipula di convenzioni con associazioni e asili nido presenti sul territorio per la frequenza a condizioni agevolate, di corsi e campus estivi per le figlie e figli del personale universitario nonché per asili senili in ambito del caregiver familiare.

Proseguire la convenzione con il CUS Molise per la palestra, la nursery e il campus estivo.

Ampliamento degli spazi per la cura all'infanzia e di socializzazione del personale

Soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza del personale interno ed esterno con la creazione di spazi per la cura all'infanzia dedicati ed attrezzature.

Azioni per lo più realizzate dal CUG.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Garantire un ambiente inclusivo, improntato al benessere e al rispetto dei diritti fondamentali della persona è una delle principali sfide che l'Università degli Studi del Molise in stretto contatto con il CUG intende affrontare. Dare ad ognuno, indipendentemente dal suo status, dalla sua posizione sociale o dalla sua provenienza, età, genere o della presenza di limitazioni funzionali la possibilità di essere considerato al pari degli altri in ogni contesto, di essere non soltanto accolto ma anche valorizzato e messo nelle condizioni di svolgere al meglio la sua attività, lavorativa e/o di studio, rappresenta, infatti, una fonte di risorse aggiuntive e preziose per lo sviluppo di questa istituzione.

Nel Piano delle Azioni Positive sono state previste e in parte già realizzate **iniziativa dirette alla prevenzione e alla rimozione delle discriminazioni e all'inclusione** quali:

Attivazione "Carriera alias"

È da tempo riconosciuta l'importanza del riconoscimento e della valorizzazione delle differenze all'interno dei luoghi lavoro, che si tratti di diversità di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche ecc., supportando differenti stili di vita e rispondendo alle loro diverse esigenze.

L'Università degli Studi del Molise si impegna a favorire l'adozione di politiche e misure volte a promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversità, anche nel campo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere con un impegno sempre crescente nell'ambiente di lavoro.

La priorità è quella di garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona. Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di una identità "alias" a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta, semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova.

Linee guida sul linguaggio di genere

Promuovere l'uso della lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva nella comunicazione interna e esterna.

Prestare attenzione al linguaggio di genere nella preparazione delle locandine e delle brochure degli eventi, e in generale nelle pagine internet dell'Ateneo

A tal fine attivare Corsi per sensibilizzare e accrescere la consapevolezza nell'uso della lingua e dei linguaggi nel rispetto delle differenze di genere; produrre e adottare delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e istituzionale.

Segnaletica inclusiva

Implementare i sistemi di accoglienza del personale e delle/degli studentesse/studenti fuori sede e/o stranieri. Migliorare la segnaletica esistente in Ateneo, rendendola più inclusiva (es. indicazioni in lingua inglese e linguaggio Braille). Porre in essere interventi volti a rimuovere le c.dd. barriere percettive.

Implementazione delle pagine web del sito dell'Ateneo attraverso il sistema *ditext to speech* o di sintesi vocale, al fine di rendere più facile l'accesso ai loro contenuti.

Eventi di aggregazione e promozione dell'inclusione

Facilitare forme di aggregazione ed eventi di carattere socio-culturale.

Attivare dei premi "residenza di merito" per studenti fuori sede.

Supportare soggetti in condizioni di disagio garantendo loro le migliori condizioni di studio: in particolare, promuovere il diritto allo studio a studenti e studentesse detenute/i.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Sentito il CUG il PIAO dell'Università degli Studi del Molise nell'Area Strategica Accessibilità fisica e digitale, Inclusione e giustizia sociale prevede nel Valore Pubblico il Benessere sociale e Benessere assistenziale come obiettivo strategico "Benessere organizzativo e salute psico fisica" con stakeholder il personale dipendente con i vari indicatori di impatto sul livello di benessere:

Realizzazione del Piano formativo per il personale, aggiornamento costante e accrescimento delle competenze

Attivazione di forme assicurative e pensionistiche complementari

Stipula di convenzioni con strutture sanitarie e centri specialistici per percorsi di prevenzione e cura

Interventi sportivi e culturali in convenzione.

Sono stati notevoli gli interventi volti a **migliorare il benessere lavorativo** inseriti nel Piano delle Azioni Positive posti in essere dal CUG ed altri ancora saranno da realizzare nel prossimo anno. Le azioni sono:

Questionario sul benessere lavorativo

Un progetto legato al benessere lavorativo ben potrebbe essere attuato mediante l'azione diretta a vagliare il benessere organizzativo attraverso la predisposizione e somministrazione di un questionario sullo stress lavoro correlato, in specie a seguito della pandemia da Covid-19, rivolto ai dipendenti Unimol, da sottoporre previa un'adeguata informazione dei soggetti interessati, anche mediante la creazione di *focus group*. La ricerca sulla vita della comunità universitaria e su particolari gruppi al suo interno sarebbe estremamente utile non soltanto per comprendere situazioni di disagio eventualmente presenti, ma anche per migliorare i servizi e renderli più adeguati alla domanda effettiva.

Sulla base dei risultati che emergeranno dall'indagine effettuata, sarebbe opportuno, poi, dedicare momenti comuni alla discussione delle criticità e dei risultati emersi. In questo modo sarà più agevole per l'Ateneo impegnarsi a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.

Formazione e accrescimento delle conoscenze

Investire nella formazione come leva per la prevenzione anche dello stress lavoro correlato e la promozione del benessere organizzativo anche per colmare eventuali divari tra le competenze possedute e quelle richieste nei differenti contesti di lavoro, inserendo nei piani di formazione dell'Ateneo percorsi dedicati ad esempio a temi come la comunicazione interpersonale e gli strumenti di comunicazione, il lavoro di gruppo.

Favorire l'aggiornamento costante del personale anche incentivandone la mobilità europea e internazionale.

Favorire, inoltre, l'accrescimento di conoscenze in merito ai cambiamenti tecnologici, scientifici e culturali (realizzando attività formative anche nell'ambito dello sviluppo sostenibile) e nell'utilizzo delle lingue straniere.

Implementazione dei servizi di ascolto

Migliorare il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro attraverso l'ampliamento di un servizio di consulenza psicologica. A tal fine ampliare il punto di ascolto dedicato agli studenti, al personale tecnico-amministrativo, ai collaboratori linguistici e alle collaboratrici linguistiche, al personale docente e ricercatore, agli assegnisti e alle assegniste, alle dottorande e ai dottorandi, promuovendo la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

Medicina di genere / buon stato di salute

Azione rivolta al miglioramento del benessere lavorativo attraverso incontri di formazione e informazione sulla *Medicina di genere*, in collaborazione con altre Istituzioni ed enti sia a livello locale che nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere, circa l'influenza del sesso (accezione biologica) e del genere (accezione sociale) sulla fisiologia, fisiopatologia e clinica di tutte le malattie.

Partecipazione a percorsi informativi e formativi in materia di rischi socio-psico-ambientali, prevedendo l'eventuale coinvolgimento degli uffici competenti, del personale docente, del CERMI e del CUS.

Accrescere la conoscenza per il mantenimento di un buon stato di salute psico-fisico e alimentare. Auspicabile, ove possibile, la realizzazione di progetti volti a migliorare il benessere e la salute dei dipendenti Unimol mediante il coinvolgimento diretto sia del Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio" sia delle strutture convenzionate con l'Ateneo molisano.

Sostegno alla carriera accademica di ricercatrici e professoresse

Valutare la possibilità di riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo, per le ricercatrici/professoresse nel primo anno di vita dei figli.

Welfare aziendale

Incentivare l'istituto del *welfare aziendale*, con particolare attenzione al sostegno alle famiglie e alle prestazioni sanitarie e all'istruzione con sottoscrizioni di convenzioni polizze assicurative e pensionistiche complementari.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Composizione quadriennio 2022/2026 D.R. n. 886/2022

Tipologia di atto:

Decreto Rettoriale

Data:	02/08/2022
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale	No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	cug@unimol.it
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	5
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Non so

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Piani di formazione del personale

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il CUG ha monitorato il Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022/2024 finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Il PAP, redatto analizzando i dati dell'Ateneo, verificandone le criticità e non discostandosi dal Documento di programmazione strategica 2021-2023, intende reinterpretare il ruolo strategico dell'Ateneo adeguandolo ai grandi cambiamenti intervenuti nella società e nel sistema universitario.

Il CUG ha promosso la stipula della **Convenzione tra l'Università degli Studi del Molise e la Fidapa BPW Italy - Distretto Sud-Est**, la quale si propone, nel rispetto delle reciproche autonomie, di: intensificare la partecipazione nelle iniziative aventi l'obiettivo di sviluppo socio-culturale del territorio di competenza; attivare percorsi formativi nei settori rispondenti alle vocazioni e peculiarità associative, prestando particolare attenzione alla promozione della parità di genere.

Con la finalità di promuovere la cultura della legalità e del benessere di minori e adolescenti il CUG ha collaborato con la FIDAPA BPW-Italy (Distretto Sud-Est) e il Comune di Campobasso al Seminario di Studio sul tema **“Bullismo e cyberbullismo: fenomeni sociali in evoluzione”** svolto presso il Convitto Mario Pagano (Campobasso).

Il CUG insieme alla FIDAPA BPW Italy, Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari, Distretto Sud Est, Sezione di Isernia, ha organizzato il concorso dal titolo **“STEM IS a woman”**. Il Comitato scientifico composto da docenti dell'Università degli Studi del Molise e rappresentanti della FIDAPA, valutate le candidature, ha assegnato il premio alle studentesse più meritevoli.

Nel rispetto di quanto statuito dall'art. 15 del nuovo Statuto di Ateneo l'Università si è dotata del **“Gender Equality Plan”**, documento che si inserisce in quel processo avviato su iniziativa dell'Unione europea, integrato e strutturato verso una visione complessiva di investimenti ed interventi in grado di favorire azioni e progetti innovativi e competitivi *sensitive gender*.

È stato redatto il **“Bilancio di Genere 2022”**, terza edizione che inaugura un 'percorso' di rendicontazione che consente, da un lato, di conoscere e analizzare tendenze e dinamiche presenti relativamente all'accesso e alla partecipazione delle

donne e degli uomini alla vita dell'Ateneo e, dall'altro, di monitorare gli impatti delle politiche intraprese, nell'ottica di pianificare l'attuazione di nuove azioni.

Il CUG ha svolto il **"Per...CORSO inclusione, egualanza, sostenibilità"**, corso on line e gratuito, rivolto a studentesse / studenti dei Corsi di Laurea e del Dottorato di ricerca, nonché al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo. L'attività didattica è stata diretta a far comprendere la genesi degli stereotipi e dei pregiudizi; sviluppare competenze per promuovere le pari opportunità; favorire l'inclusione delle diversità e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza.

Presso la Libreria "Spazio sfuso" (Campobasso), si è svolta la presentazione del volume di Giuliana Cacciapuoti dal titolo **"Donne musulmane: un ritratto contro stereotipi e luoghi comuni"**. L'iniziativa è stata organizzata dal Centro Linguistico di Ateneo, dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise e dal Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione (in collaborazione con il Corso di Studio in Scienze della comunicazione).

Il CUG ha proceduto alla nomina di una unità di personale (Tutor) che dovrà affiancare la persona referente, proposta dal Rettore, avente il compito di tutelare le persone a cui è attribuita una **"carriera alias"** come stabilito dall'art. 2, comma 2, del Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias per persone in transizione di genere. Inoltre si è proceduto a promuovere, su tutte le Guide dello studente dei vari Corsi attivi in Ateneo, la Carriera Alias.

Il CUG sta portando avanti l'elaborazione di **Linee guida per il linguaggio amministrativo inclusivo e non discriminatorio**, azione indicata all'interno del Documento di Programmazione Strategica di Ateneo 2021/2023 nonché del Piano di Azioni Positive 2022/24. Il progetto propone la realizzazione di Linee guida in grado di fornire indicazioni e strategie linguistiche atte alla promozione delle pari opportunità e all'attuazione di un linguaggio inclusivo e rispettoso di ogni differenza.

L'Amministrazione, attenta alle richieste del CUG di Ateneo, ha somministrato (con prot. n. 25494 del 16/06/2023 - Ufficio Programmazione e Valutazione) ai propri dipendenti il **questionario sul Benessere Organizzativo e quello sui Servizi Amministrativi e di Supporto offerti dall'Ateneo**. I risultati sono poi stati sottoposti anche all'attenzione del CUG per una analisi riflessiva.

In ottemperanza a quanto richiesto dal Comitato Unico di Garanzia e inserito nel PAP 2022/2024 e nel Documento di programmazione strategica 2021/23, a decorrere dal mese di maggio, tutto il personale dell'Ateneo ha potuto usufruire di talune prestazioni sanitarie a tariffe agevolate nell'ambito del **welfare**.

Il CUS Molise ha organizzato il **Campus estivo per bambini** prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti e/o famiglie con più figli, nel rispetto di tutti i protocolli e delle Linee Guida ministeriali atte al contenimento del contagio da COVID-19 e ha promosso sconto ed agevolazioni al personale tutto dell'Università per l'iscrizione alle attività motorie nel palazzetto.

Il **CUS**, prendendo in esame le richieste del CUG volte a **migliorare il benessere dei dipendenti** Unimol, ha previsto sconti e super-agevolazioni al personale tutto dell'Università per l'iscrizione alle attività motorie da svolgere presso il PalaUnimol.

Si è proceduto alla nuova stipula del **Protocollo d'Intesa tra l'Università degli Studi del Molise, nella persona del Rettore prof. Luca Brunese, e il Programma Nati per Leggere (NpL)**, nella persona del suo rappresentante dott. Nunzio Salvatore Colarocchio. L'Università e NpL hanno già avviato negli anni una proficua collaborazione e tale Protocollo ha la finalità di incrementare le attività di ricerca e di formazione, promuovendo ulteriori incontri e iniziative di varie tipologie.

Dopo il periodo di chiusura dovuto alla pandemia da Covid-19, è stata riaperta la **Nursery** di Ateneo. Pertanto, è stato necessario procedere al rinnovo della Convenzione tra CUG e CUS Molise per garantire il servizio di supporto specializzato.

È stata svolta l'iniziativa **“Bimbe e bimbi in Ateneo: al lavoro con i grandi”**, organizzata dal CUG insieme al Sistema Museale di Ateneo e al CUS, in collaborazione con Telos Edizioni e JustMO, e rivolta ai figli e nipoti dei dipendenti Unimol al fine di favorire la conciliazione tra ambito lavorativo e vita familiare. In ricordo della giornata è stato donato dal Rettore un libro con dedica (“STORIE Racconti illustrati dal Fortore molisano POP” e “Come Cane e Gatto”).

Il CUG con l'associazione **“Plastic Free Onlus”** ha organizzato l'iniziativa diretta a sensibilizzare il pubblico sulla tutela dell'ambiente, in particolare azioni di *clean up* (raccolta rifiuti) svolte, contemporaneamente, in tutta Italia, con appuntamenti rivolti alla lotta contro gli abbandoni e alla tutela ambientale.

È stata svolta la giornata di studio **“Violenza Contro le Donne Strategie di Contrasto”**. L'iniziativa è stata organizzata dal CUG e dal Dipartimento Giuridico, con la partecipazione del Questore e del Comandante della Scuola Allievi Carabinieri di Campobasso e la Consigliera provinciale di parità, per illustrare una delle più devastanti violazioni dei diritti umani, in un dialogo congiunto tra forze dell'ordine e organi di tutela e garanzia.

È stata rinnovata l'adesione del CUG di Ateneo alla **Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**. Tale Rete nasce come “azione positiva” per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i CUG possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo.

È stata rinnovata l'iscrizione alla **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane**. Tale Conferenza riunisce in una Rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione interatenei sulle aree di competenza.

È stato svolto il Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane dal titolo “Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità”, al quale hanno partecipato due componenti (una rappresentanza) del CUG Unimol a conferma dell'importanza di prender parte a tali iniziative, occasione di confronto e di condivisione di buone pratiche.

L'Ateneo ha aderito, insieme a più di cinquanta Atenei/Scuole, al Progetto Good Practice, i cui risultati sono stati resi noti sul portale istituzionale. Il Progetto ha l'obiettivo di misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di

supporto delle Università aderenti rispetto all'efficacia percepita dalle diverse categorie di utenti mediante la somministrazione di un questionario.

Considerazioni conclusive

In sintesi, alla luce di quanto svolto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise, sulla base delle Linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n. 2 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA"), volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi anche del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", si considera ampiamente positivo l'insieme delle varie azioni svolte dal CUG nell'interesse dell'Ateneo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-molise-2024>