



Relazione CUG

Universita' degli Studi del Molise - 2025

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	2	4	6	11	4	1	0	0	4	7
Personale non dirigente	Categoria C	2	3	14	19	9	2	11	11	21	13
Personale non dirigente	Categoria D	0	5	6	18	2	1	4	13	22	10
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	1	4	2	0	0	2	11	2
Personale non dirigente	Tecnologo di II livello	0	2	1	0	0	1	1	2	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore Ordinario	0	0	6	35	31	0	0	3	13	14
Personale non dirigente	Associato	0	5	18	35	24	0	2	15	21	8
Personale non dirigente	Ricercatore	0	0	1	3	3	0	0	1	3	4
Personale non dirigente	Ricercatore T.D. A	2	14	11	3	1	0	8	6	1	0
Personale non dirigente	Ricercatore T.D. B	0	5	8	2	0	0	4	5	2	1
Totale personale		6	38	72	133	76	5	30	58	98	59

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
Totale % sul personale complessivo		1,04	6,61	12,52	23,13	13,22	0,87	5,22	10,09	17,04	10,26

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	6	37	51	56	17	167	53,18	51,86	5	26	40	65	11	147	46,82	58,80
Tra 3 e 5 anni	0	1	10	30	13	54	50,47	16,77	0	1	13	14	25	53	49,53	21,20
Tra 5 e 10 anni	0	0	10	15	7	32	51,61	9,94	0	3	5	10	12	30	48,39	12,00
Superiore a 10 anni	0	0	1	33	35	69	77,53	21,43	0	0	0	9	11	20	22,47	8,00
Totale	6	38	72	134	72	322			5	30	58	98	59	250		
Totale %	1,05	6,64	12,59	23,43	12,59	56,29			0,87	5,24	10,14	17,13	10,31	43,71		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	9	56,25	7	43,75	16	2,80
Categoria B	Diploma di scuola superiore	13	72,22	5	27,78	18	3,15
Categoria B	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,17
Categoria B	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,35
Categoria B	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,35
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	21	63,64	12	36,36	33	5,77
CATEGORIA C	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,52
CATEGORIA C	Laurea magistrale	18	40,00	27	60,00	45	7,87
CATEGORIA C	Master di I livello	5	27,78	13	72,22	18	3,15
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	1,05

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	4	50,00	4	50,00	8	1,40
CATEGORIA D	Laurea magistrale	16	41,03	23	58,97	39	6,82
CATEGORIA D	Master di I livello	11	32,35	23	67,65	34	5,94
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	10	34,48	19	65,52	29	5,07
docenti e ricercatori	Dottorato di ricerca	207	65,09	111	34,91	318	55,59
Totale personale		322		250		572	
Totale % sul personale complessivo		56,00		43,48		99,48	

⁽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 e 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 mostra una prevalenza del genere maschile pari al 56,52%, a fronte del 43,48% di presenze al femminile. Il personale è prevalente nella fascia di età tra i 51-60 anni, ove si contano 133 uomini e 98 donne. In particolare, nell'ambito delle categorie C e D del personale PTA, il trend si inverte a favore del genere femminile (con 37 uomini e 43 donne), mentre nella categoria dei docenti di I e II Fascia, si registra la presenza di 70 uomini e di 34 donne. Si evidenzia, con riguardo alle posizioni apicali, una netta presenza "al maschile": in specie, i professori ordinari sono in totale 72 (70,5%) a fronte delle professoresse ordinarie che sono 30 (29,5%); la categoria dirigenziale (generale e non) conta 3 uomini e nessuna donna. Nella categoria "inferiore ai 30 anni" non sono presenti accademici; è possibile rilevare la presenza di 6 uomini (tra le categorie B, C e ricercatore A) e 5 donne (tra le categorie B, C, D e tecnico di II livello).

La tabella **"Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere"** analizza la permanenza del personale non dirigenziale suddiviso per genere e fasce di età, evidenziando l'anzianità nei vari profili. I dati sono organizzati in quattro categorie di anzianità: inferiore a 3 anni, tra 3 e 5 anni, tra 5 e 10 anni, e superiore a 10 anni. Spiccano i profili con anzianità inferiore ai tre anni (con 167 uomini e 147 donne).

L'ultima tabella presenta una **"Ripartizione del personale non dirigenziale in base al genere e al titolo di studio"**, suddividendo i dati in diverse categorie di inquadramento (A, B, C, D, EP), mostrando i valori assoluti e le percentuali di uomini e donne in ciascuna categoria. Sul totale del personale non dirigenziale emerge che la componente maschile è maggiore a quella femminile: su un totale di 572 unità, 322 sono uomini (56,3%) e 250 donne (43,7%). In particolare emerge che la qualificazione rispetto all'inquadramento si avvantaggia per le donne per la maggior parte di livelli ma nelle 19 categorie si evidenzia che la maggiore qualificazione per le donne si ritrova nei livelli di 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

	Uomini							Donne								
Tipo presenza	< 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	6	34	65	119	69	293	54,66	90,15	5	29	55	96	58	243	45,34	97,20
Part Time >50%		4	7	11	7	29	85,29	8,92	0	1	3	1	0	5	14,71	2,00
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	60,00	0,92	0	0	0	1	1	2	40,00	0,80
Totale	6	38	72	133	76	325			5	30	58	98	59	250		
Totale %	1,04	6,61	12,52	23,13	13,22	56,52			0,87	5,22	10,09	17,04	10,26	43,48		

⁽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

	Uomini							Donne								
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	3	0	3	60,00	21,43	0	0	0	0	2	2	40,00	12,50
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	3	6	1	10	41,67	71,43	0	1	3	7	3	14	58,33	87,50
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	1	1	100,00	7,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	3	9	2	14			0	1	3	7	5	16		
Totale %	0,00	0,00	10,00	30,00	6,67	46,67			0,00	3,33	10,00	23,33	16,67	53,33		

⁽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 tabella, che presenta la **Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza**, offre una panoramica dettagliata della composizione del personale, suddivisa in base a vari criteri, e permette di comprendere meglio le dinamiche di genere e di età all'interno dell'organizzazione. La tabella mostra che ci sono 325 uomini e 250 donne, il che indica una predominanza maschile nel personale. Questo dato è interessante e potrebbe riflettere le politiche di assunzione dell'organizzazione o le dinamiche di settore. Passando alla ripartizione per età, possiamo notare che la maggior parte degli

uomini (133) si trova nella fascia di età 51-60 anni, seguita da 76 uomini nella fascia >60 anni. Le fasce più giovani (<30) contano soltanto 6 uomini. Anche per le donne, la fascia di età 51-60 anni è la più rappresentata con 98 unità, seguita da 59 donne nella fascia >60 anni. Le donne più giovani (<30) sono solo 5. Questa distribuzione suggerisce che l'organizzazione ha una forza lavoro relativamente matura; potrebbe essere utile considerare come questa composizione possa condizionare le politiche di formazione e sviluppo professionale.

Analizzando il tipo di presenza, vediamo che la maggior parte del personale è a tempo pieno: gli uomini a tempo pieno sono 293, mentre le donne sono 243. Questo rappresenta il 90,15% degli uomini e il 97,20% delle donne. Con riguardo al lavoro part-time >50% è possibile notare che gli uomini sono 29, mentre le donne sono solo 5; per il part-time ≤50%, ci sono solo 3 uomini e 2 donne: dati che indicano che gli uomini tendono a lavorare di più in modalità part-time rispetto alle donne.

La tabella che presenta la **Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età** offre un'importante panoramica su come il personale maschile e femminile utilizzi diverse misure di conciliazione, come il part-time verticale, il telelavoro e gli orari flessibili. Queste informazioni possono rivelare molto sulle dinamiche di lavoro e sulle esigenze dei dipendenti all'interno dell'organizzazione.

A usufruire del "part-time verticale a richiesta" sono solo 3 uomini (tutti di età compresa da 51 a 60) e sole 2 donne (entrambe di età >60). Questa misura sembra essere utilizzata principalmente da dipendenti più anziani, suggerendo che le esigenze di conciliazione potrebbero aumentare con l'età, forse a causa di responsabilità familiari o di salute.

Con riguardo al telelavoro ci sono 10 uomini che fruiscono di questa misura, con 3 nella fascia 41-50 anni; 6 nella fascia 51-60 anni e 1 >60 anni. Le donne mostrano, invece, un uso ancora maggiore del telelavoro: in tal caso, 14 sono le donne che ne fruiscono: 1 donna nella fascia 31-40 anni, 3 nella fascia 41-50 anni, 7 donne sono nella fascia 51-60 anni, e 3>60 anni. Il telelavoro è, dunque, una misura più utilizzata dalle donne, rilevando una maggiore necessità di flessibilità lavorativa, forse a causa di responsabilità familiari o di cura.

A usufruire dell'orario flessibile è solo 1 uomo (nella fascia >60 anni) e nessuna donna: dato che potrebbe rilevare o una mancanza di accesso a questa misura da parte del personale femminile o una preferenza da parte delle donne per altre forme di conciliazione.

Infine, si rileva che il totale del personale che fruisce di misure di conciliazione è composto da 14 uomini e 16 donne.

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⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11	42,31	15	57,69	26	48,15
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	25,00	6	75,00	8	14,81
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	22,22	7	77,78	9	16,67
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	27,27	8	72,73	11	20,37
Totale permessi	18	33,33	36	66,67	54	

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

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

La tabella che presenta la fruizione dei **Congedi parentali e dei permessi I. n. 104/1992**, suddivisi per genere fornisce un'importante panoramica su come uomini e donne utilizzano i permessi previsti dalla legge per la cura di familiari con disabilità e per la gestione dei congedi parentali. La legge n. 104/1992 è fondamentale in Italia, poiché garantisce diritti e tutele a chi si occupa di persone con disabilità, e la sua analisi può rivelare molto sulle dinamiche di genere e sulle responsabilità familiari.

Dall'analisi dei dati emerge che, in merito a tale ambito, il numero dei "permessi giornalieri" usufruiti dalle donne è pari a 15 contro gli 11 di quelli fruiti dagli uomini. Anche con riguardo ai "permessi orari" le donne che richiedono tale fruizione sono prevalenti rispetto agli uomini (6 donne, 2 uomini).

I permessi Orari e giornalieri per Congedi Parentali - spesso associati a momenti cruciali nella vita familiare, come la nascita o la cura di un bambino - riflettono ancora le dinamiche precedentemente illustrate, ossia una prevalenza dell'utilizzo del congedo parentale da parte delle donne: a usufruirne sono 15 donne rispetto a soli 5 uomini.

Ciò assume rilievo in merito alla determinazione del c.d. *gender pay gap* e, con uno sguardo al futuro, a quel che è stato definito *gender pension gap*.

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

- Congedi parentali
- 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 delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavorativa/vita personale previste anche nel piano triennale di azioni positive e portate avanti dall'Amministrazione nel 2024. In maniera particolare, le iniziative dirette alla sensibilizzazione in tema di contrasto alle diseguaglianze, la formazione il benessere organizzativo.

Il raggiungimento degli obiettivi nel **Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) anni 2022/2024** nella Università degli Studi del Molise ha rappresentato un momento di grande soddisfazione per il CUG di Ateneo, poiché ha segnato il successo di un percorso orientato alla promozione dell'inclusione, dell'uguaglianza e della valorizzazione delle diversità. Il Piano triennale delle azioni positive è stato lo strumento strategico che l'Ateneo ha adottato, secondo la normativa vigente, per mettere in atto misure che hanno favorito la parità di genere, l'inclusione di studenti e personale con disabilità, l'orientamento alla cultura della non discriminazione e la promozione di un ambiente di lavoro e di studio che rispetti i principi di equità. Questa pianificazione, pur partendo da un impegno normativo, si è fondata su una visione più ampia che comprende il desiderio di costruire una comunità universitaria che, al di là del rispetto delle leggi, agisca concretamente per rispondere ai bisogni specifici di tutti i suoi membri, assicurando a ciascuno pari opportunità di accesso e di realizzazione. Il piano triennale si è sviluppato attraverso azioni specifiche che sono state monitorate, valutate e migliorate nel tempo, con un continuo aggiornamento delle politiche attuate, e il raggiungimento degli obiettivi fissati diventano un indicatore chiaro del successo di tali politiche. Una delle principali aree di intervento del piano triennale delle azioni positive ha riguardato la creazione di un ambiente universitario inclusivo e privo di discriminazioni. In un contesto di questo tipo, il raggiungimento

degli obiettivi è stato legato alla capacità di migliorare la rappresentanza e la partecipazione di categorie storicamente svantaggiate, come donne, persone con disabilità, minoranze etniche e altre categorie vulnerabili. La soddisfazione derivante dal raggiungimento degli obiettivi di questo piano risiede nella concreta realizzazione di un ambiente dove ogni individuo, a prescindere dal suo background o dalle sue caratteristiche personali, ha l'opportunità di partecipare pienamente alla vita universitaria, con pari diritti e opportunità. Ad esempio, l'aumento della rappresentanza femminile nelle posizioni accademiche di rilievo, o l'incremento delle iscrizioni di studenti con disabilità grazie all'implementazione di servizi adeguati, come l'accesso facilitato a materiali didattici o a spazi fisici idonei, sono indicatori tangibili del successo del piano triennale delle azioni positive adottato. Si è così creata una cultura di equità che non solo ha favorito il benessere degli studenti e del personale, ma ha migliorato anche la qualità dell'istruzione e della ricerca, rendendo l'Università un luogo di crescita aperto a tutte le persone, senza barriere fisiche e culturali. La partecipazione di studenti, docenti e personale amministrativo nella progettazione e nell'attuazione delle azioni positive è stata essenziale per garantire che le misure adottate siano state effettivamente rispondenti ai bisogni concreti degli individui. La soddisfazione di raggiungere gli obiettivi del piano non è derivato solo dai numeri o dai risultati formali, ma anche dal senso di coesione e solidarietà che si è sviluppato all'interno dell'UNIMOL. L'impegno condiviso, il lavorare insieme per creare un ambiente più giusto e accessibile, ha generato un clima di maggiore armonia e comprensione reciproca. La costruzione di questa rete di relazioni positive tra i membri della comunità universitaria è uno degli aspetti che contribuiscono alla sensazione di successo nel raggiungimento degli obiettivi.

Il PAP non ha riguardato solo l'eliminazione delle disuguaglianze, ma anche la valorizzazione delle diversità presenti all'interno dell'università. Gli studenti provenienti da contesti diversi hanno portato prospettive nuove e hanno arricchito il dibattito accademico, mentre il personale docente e amministrativo, proveniente da una varietà di esperienze, ha contribuito a un ambiente più stimolante e innovativo. Il raggiungimento degli obiettivi in questo ambito non solo hanno dimostrato l'impegno dell'Ateneo per una maggiore inclusività, ma ha contribuito anche a rafforzare la sua immagine a livello nazionale e internazionale. Un'Università che investe nella parità di opportunità e che attua politiche concrete di inclusione diventa un polo attrattivo per studenti e ricercatori di talento provenienti da contesti diversi. La soddisfazione per il raggiungimento di questi obiettivi si manifesta anche nella crescita della fiducia che la comunità esterna ripone nell'Ateneo, così come nell'aumento delle collaborazioni con altre istituzioni accademiche e organizzazioni che condividono gli stessi valori.

La soddisfazione del CUG di Ateneo derivante dal raggiungimento degli obiettivi nel PAP non è legata solo alla realizzazione concreta di misure specifiche, ma anche al cambiamento culturale che esse generano all'interno della comunità universitaria. Si è trattato di un processo che, pur partendo da obiettivi misurabili, ha portato a risultati intangibili che ha migliorato la qualità della vita accademica e del lavoro, promuovendo un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità. Ogni passo avanti, ogni obiettivo raggiunto, costituisce una conferma che l'Università degli Studi del Molise con il suo CUG sta costruendo un futuro più equo, aperto e stimolante per tutti.

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 x personale TA	18	78	126	281	64	567	44,86	51,45	25	90	153	302	127	697	55,14	50,62
Tematiche CUG	11	42	82	170	49	354	45,68	32,12	13	46	82	182	98	421	54,32	30,57
Competenze manageriali/Relazionali	0	2	7	28	4	41	36,61	3,72	2	4	10	39	16	71	63,39	5,16
Obbligatoria anticorruzione/privacy	4	20	37	75	4	140	42,68	12,70	6	17	38	111	16	188	57,32	13,65
Totale ore	33	142	252	554	121	1102			46	157	283	634	257	1377		
Totale ore %	1,33	5,73	10,17	22,35	4,88	44,45			1,86	6,33	11,42	25,57	10,37	55,55		

⁽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 il **Bilancio di Genere 2023** continua il percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile che ci permette di cogliere la complessità delle differenze nella nostra Comunità accademica, guidando politiche finalizzate all'attenuazione dei divari per favorire inclusione e rispetto. Così come strutturato, il Bilancio di Genere consente di osservare i progressi dell'Ateneo verso l'obiettivo di una comunità più equa e inclusiva, attraverso l'attuazione di politiche mirate ed il monitoraggio di azioni finalizzate, adottate per rimuovere gli ostacoli che rallentano il processo verso la completa attuazione delle politiche di genere. La comparazione dei dati della dimensione di genere nei diversi ambiti del nostro contesto interno ed esterno ed il monitoraggio della relativa dinamica nel corso del tempo confermano, appunto, l'attenzione e l'impegno dell'Ateneo verso iniziative organizzative, proficue ed efficienti, per valorizzare e promuovere la parità effettiva ed eliminare le diseguaglianze di genere.

Non può non sottolinearsi che lo sviluppo di una Istituzione, che mira a formare capitale umano e conoscenza, non può prescindere dall'equa valorizzazione delle persone. E ciò emerge dal Bilancio di Genere, diretto a svolgere un'analisi su quanto è stato fatto dal nostro Ateneo, per intensificare la promozione della cultura dell'uguaglianza, e quanto ancora è necessario fare per garantire, all'interno della nostra comunità universitaria, la possibilità di studiare, di insegnare e di lavorare in un ambiente inclusivo, fertile e capace di garantire a ognuno pari opportunità di crescita umana e professionale. Viviamo purtroppo una crisi globale in cui le disparità di genere si moltiplicano e rallentano ovunque i progressi per raggiungere la parità: ciò è ribadito in tutti i report degli organismi internazionali, primo fra tutti il *Global Gender Gap Report 2023*, che continua a confermare come, alle condizioni attuali, ci vorranno ancora 131 anni per colmare il divario di genere. Ecco perché tale lavoro diventa un prezioso punto di riferimento: non solo e non tanto quale strumento di tutela della condizione femminile, ma soprattutto quale modello indispensabile al miglioramento complessivo dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi offerti.

Partendo dai dati di questo Bilancio è possibile continuare a elaborare azioni positive e sviluppare conoscenze critiche; sostenere diritti e ascoltare richieste con l'intermediazione del CUG, sì da portare sul territorio, e nella vita di coloro che formiamo, pari opportunità per la sostenibilità del nostro futuro.

Il documento si articola in due Sezioni. La prima analizza, in maniera disaggregata per genere, le risorse umane presenti in Ateneo: A) la componente studentesca; B) il personale docente; C) il personale tecnico amministrativo; D) gli Organi di governo e di indirizzo. La seconda Sezione illustra le principali attività svolte nel 2023, anche grazie alla vivace operosità del CUG e indica gli investimenti economico-finanziari effettuati.

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⁾	
n. 4 procedure di valutazoe RTD A	10	83,33	2	16,67	12	9,45	Uomo
n. 1 procedura di valutazione RTD A	2	66,67	1	33,33	3	2,36	Donna
n. 2 procedura di valutazione RTD B	4	66,67	2	33,33	6	4,72	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
n. 6 procedure di valutazione art. 24 c. 5 professori di II fascia	10	62,50	6	37,50	16	12,60	Uomo
n. 3 procedure di valutazione art. 24 c. 5 Professori di II fascia	3	33,33	6	66,67	9	7,09	Donna
n. 1 Procedura di valutazione art. 24 c.6 Professori di I fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,36	Uomo
n. 3 Procedura di valutazione art. 24 c.6 Professori di I fascia	6	66,67	3	33,33	9	7,09	Donna
n. 7 Procedure di valutazione art.18 c. 1 Professori di I fascia	14	66,67	7	33,33	21	16,54	Uomo
n. 1 Procedura di valutazione art. 18 c.1 Professore di I fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,36	Donna
n. 1 Procedura di valutazione art. 24 c.6 Professori di II fascia	1	33,33	2	66,67	3	2,36	Donna
n. 1 Procedura di valutazione art. 18 c.1 Prof. di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,36	Uomo
n. 1 Procedura di valutazione art. 18 c.1 Professori di II fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,36	Donna
n. 4 Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	6	37,50	10	62,50	16	12,60	Uomo
n. 3 Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	3	25,00	9	75,00	12	9,45	Donna
n. 1 Commissione Concorso PTA Cat C Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	3,15	Uomo
n.1 Commissione Concorso PTA Cat C Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	3,15	Donna
Totale personale	69		58		127		
Totale % sul personale complessivo	12,00		10,09		22,09		

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

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

La tabella presenta la composizione di genere delle commissioni di concorso, suddivisa per diverse tipologie di procedure di valutazione, indicando il numero e la percentuale di uomini e donne coinvolti, nonché il totale di ciascuna commissione. Il totale complessivo delle commissioni evidenzia una prevalenza maschile. In totale, ci sono 69 uomini (12,00% del personale totale) e 58 donne (10,09% del personale totale), con una somma complessiva di 127 membri nelle commissioni.

Dall'analisi dei dati emerge che, sebbene le donne siano ben rappresentate in alcune commissioni, gli uomini dominano in molte delle commissioni di concorso e di valutazione, in particolare nelle categorie professionali più elevate e nelle procedure di valutazione RTD. Tuttavia, nelle commissioni relative al personale tecnico e amministrativo (PTA), soprattutto nelle categorie più basse, le donne risultano essere più numerose.

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	€9325,21	€8813,52	€ -511,69	-5,81
Professore Ordinario TP (I Fascia) L. 240	€8345,59	€7701,27	€ -644,32	-8,37
Professore Associato TP (II Fascia) regi	€6475,60	€6217,62	€ -257,98	-4,15
Professore Associato TP (II Fascia) L.230	€5548,84	€5495,31	€ -53,53	-0,97
Ricercatore TP (ruolo ad esaurimento)	€4689,36	€4612,65	€ -76,71	-1,66
Ricercatore TP Tempo Det L. 240/10 a.24 c	€4030,92	€3900,51	€ -130,41	-3,34
Posizione economica EP5	€5279,75	€5374,75	€ 95,00	1,77
Posizione economica EP1	€3920,38	€3782,17	€ -138,21	-3,65
Posizione Economica D8	€3075,50	€2988,50	€ -87,00	-2,91
Posizione Economica D6	€2785,00	€2761,50	€ -23,50	-0,85
Posizione Economica D5	€2585,75	€2650,94	€ 65,19	2,46
Posizione Economica D4	€2616,33	€2681,31	€ 64,98	2,42
Posizione Economica D2	€2379,75	€2366,68	€ -13,07	-0,55
Posizione Economica D1	€2297,24	€2352,90	€ 55,66	2,37
Posizione Economica C8	€2427,44	€2376,90	€ -50,54	-2,13
Posizione Economica C7	€2543,63	€2267,54	€ -276,09	-12,18
Posizione Economica C6	€2281,09	€2291,68	€ 10,59	0,46
Posizione Economica C5	€2206,83	€2172,35	€ -34,48	-1,59
Posizione Economica C4	€2094,27	€2059,25	€ -35,02	-1,70
Posizione Economica C3	€2059,53	€1993,50	€ -66,03	-3,31
Posizione Economica C2	€1972,75	€1978,65	€ 5,90	0,30
Posizione Economica C1	€1847,43	€1864,59	€ 17,16	0,92
Posizione Economica B7	€2187,17	€2118,88	€ -68,29	-3,22
Posizione Economica B6	€2226,59	€2031,88	€ -194,71	-9,58
Posizione Economica B5	€2084,17	€1931,00	€ -153,17	-7,93

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Posizione Economica B3	€1773,00	€1801,75	€ 28,75	1,60

L'analisi della tabella fornita, che riporta il divario economico tra uomini e donne nelle diverse posizioni e livelli di inquadramento, offre uno spunto interessante per comprendere le disparità salariali all'interno di un contesto professionale. La tabella include la retribuzione netta media per uomini e donne, il divario economico in termini assoluti e la percentuale di differenza, fornendo un quadro dettagliato delle disparità tra i due generi. Il divario economico espresso in termini assoluti indica la differenza di retribuzione tra uomini e donne in ciascuna posizione.

In generale, si nota che la maggior parte delle posizioni evidenzia una retribuzione superiore per gli uomini rispetto alle donne, ma con alcune eccezioni (nell'inquadramento: EP5, D5, D4, D1, C6, C2, C1).

Nelle posizioni di livello più alto, come i Professori Ordinari TP (I Fascia), si registra il più alto divario economico tra uomini e donne che varia da -5,81% a -8,37%, con gli uomini che guadagnano in media molto di più rispetto alle donne. La differenza salariale è maggiore nella posizione di Professore Ordinario TP (I Fascia) L. 240, dove la retribuzione per gli uomini è di €8345,59, contro i €7701,27 per le donne, con un divario di €644,32.

Il divario economico in generale mostra una forte tendenza alla disparità di genere, con una maggiore disuguaglianza nelle posizioni più alte e una maggiore parità nelle posizioni più basse. Tuttavia, la presenza di divari negativi (a favore degli uomini) in molte posizioni, anche in ambiti dove le donne hanno una presenza significativa, rimane un segno delle persistenti disparità di genere nel mercato del lavoro, anche in ambito accademico e pubblico. Questi risultati possono essere interpretati come un riflesso di disuguaglianze storiche, stereotipi di genere radicati e potenziali difficoltà di carriera per le donne in posizioni accademiche e di ricerca. Sarà fondamentale monitorare queste tendenze e promuovere politiche che possano ridurre progressivamente il divario salariale tra uomini e donne, favorendo una maggiore equità nel trattamento retributivo e nella distribuzione delle opportunità professionali.

Senza dimenticare come il tutto andrà ad incidere sul *gender pension gap*.

Sezione 4 - Benessere personale

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

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

L'organizzazione amministrativa dell'Università degli Studi del Molise è strutturata in modo piramidale e comprende diverse figure chiave: il Rettore, il Direttore Generale, tre Divisioni, 14 Aree, 18 Coordinamenti e un totale di n. 99 tra Settori e Uffici.

Organi di governo e autorità accademiche: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, n. 4 Prorettori, n. 6 Direttori di Dipartimento, n. 19 Delegati del Rettore e n. 7 Consiglieri del Rettore.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Si propone di adottare le Linee Guida per il linguaggio di genere.

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

Nessuna situazione rilevata

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Promuovere la parità di genere e le pari opportunità

Costante è l'impegno dell'Ateneo per la valorizzazione delle differenze e la promozione delle pari opportunità adottando adeguate misure e azioni in tal senso, in linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, della Politica di coesione UE 2021-2027, della Strategia per la parità di genere 2020-2025, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Nella convinzione che investire in cultura, prevenire e contrastare tutte le forme di violenza, così come ogni altra discriminazione, valorizzare le differenze difendendo la parità di genere siano le fondamenta più solide sulle quali edificare il futuro delle nuove generazioni.

Azioni:

- Organizzare eventi, iniziative e attività di formazione per sensibilizzare e migliorare la consapevolezza sia interna sia nella comunità locale sui temi dell'eguaglianza, pari opportunità, parità di genere e contrasto alla violenza
- Incrementare l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio che guida la comunicazione nell'ambito delle missioni istituzionali e delle attività amministrative (es. Linee Guida)
- Istituire dei premi annuali per le migliori tesi di Laurea e progetti di start-up sui temi della tutela dei diritti, sostenibilità, pari opportunità, parità di genere ed egualità
- Implementare i servizi per studenti con esigenze specifiche, con particolare attenzione alle disabilità e ai DSA

Obiettivo:

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

Garantire una cultura del dialogo e della partecipazione attiva, favorendo un'università aperta, sostenibile e inclusiva. Si intende promuovere la creazione di un ambiente radicato nel dialogo e nelle corrette relazioni interpersonali, favorendo l'educazione ai valori e al rispetto della dignità della persona. Ampio rilievo assume la valorizzazione, di una "condivisione partecipata" nella definizione di politiche e metodi di ascolto; promozione e diffusione, all'interno e all'esterno della comunità universitaria, della pratica della libera condivisione delle idee, quale presupposto di partecipazione alle attività e alla creazione di uno spirito di appartenenza. Sviluppare una comunità universitaria aperta e inclusiva significa dedicare le dovute attenzioni alle molteplici esigenze e alla valorizzazione delle persone che ne sono parte integrante, contribuendo anche allo sviluppo del territorio. L'orientamento all'apertura e alla "connessione" crea una comunità accademica in grado di investire nella capacità di fare "rete" e "sistema", di costruire relazioni stabili e collaborative tra le sue diverse componenti e gli stakeholders esterni, così migliorando anche la capacità di affrontare consapevolmente le sfide dello sviluppo sostenibile, ambientale e sociale. A tal riguardo, con il suo contributo, l'Ateneo si impegna a promuovere politiche di accrescimento e miglioramento delle attività, anche attraverso la collaborazione con altri attori per la progettazione di iniziative sostenibili a favore del territorio.

Azioni:

- Favorire l'integrazione della comunità Unimol con iniziative e/o occasioni di incontro/confronto culturale per la costruzione di una cittadinanza responsabile
- Potenziare i Centri di Ateneo in una prospettiva interdisciplinare e interdipartimentale, promuovendo anche percorsi didattici finalizzati all'empowerment dell'internazionalizzazione in termini di plurilinguismo e pluricultura
- Incentivare soluzioni per favorire la mobilità e i collegamenti tra le sedi per il personale ovvero l'adozione di buone pratiche eco-sostenibili

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Investire sul personale tecnico amministrativo supportando la crescita di conoscenze, competenze e professionalità e migliorare lo stato di wellness psico-fisico-sociale

Per perseguire gli obiettivi di crescita e di miglioramento dell'efficienza dell'attività amministrativa, si mira allo sviluppo di un modello organizzativo basato su competenze qualificate, orientato al raggiungimento di obiettivi di arricchimento culturale e al miglioramento continuo. In tal modo sarà possibile funzionalizzare la migliore organizzazione strutturale per favorire l'implementazione di azioni ottimali, accrescere la pianificazione degli interventi e delle attività, razionalizzare l'impiego delle risorse umane attraverso la valorizzazione del merito, consolidare un'immagine di Unimol come luogo di lavoro dinamico e stimolante per attrarre e fidelizzare personale tecnico amministrativo qualificato.

L'Università genera valore pubblico là dove, migliorando le proprie missioni fondamentali, incide sul benessere economico, sociale, ambientale, organizzativo, culturale e sanitario dei propri attori e dell'ambito sociale e territoriale che ne ospita le attività. «Benessere» è parola-chiave per immaginare il futuro della nostra Università e per ampliare anche in ambito sociale le politiche a favore della comunità delle persone che sono - e saranno sempre in misura crescente - un tratto qualificante della nostra funzione pubblica. Sotto questo aspetto si intende sostenere e migliorare anche l'esperienza motoria all'interno della comunità Unimol, attraverso iniziative di prescrizione di corrette pratiche sportive, adeguate alle diverse esigenze, al fine di incoraggiare l'attività fisica.

Azioni:

- Generare consapevolezza sui temi della salute e del benessere, assicurando la creazione di percorsi di prevenzione, monitoraggio e cura dello stato di salute, con particolare attenzione alle patologie ad elevata incidenza territoriale
- Incentivare servizi e strumenti per il personale a supporto della cura di figli/e, familiari anziani e/o con disabilità, per favorire il work life balance
- Rafforzare lo sportello di counseling psicologico
- Incentivare la pratica sportiva e accrescere la conoscenza per il mantenimento di un buon stato di salute psicofisico, promuovendo percorsi individuali (servizi di life coach), anche a favore di persone anziane e con disabilità
- 2
- Realizzare e mantenere aree verdi fruibili dalla comunità universitaria per svago/studio/lavoro

Obiettivo:

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

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, stabilità 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. Si è proceduto con la bozza del regolamento relativo al lavoro agile.

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.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Direttiva 2/2019
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?:	Non so
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera

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
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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

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

Prendendo in esame le richieste del CUG, il CUS Molise ha organizzato il **Campus estivo per bambini** prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti e/o famiglie con più figli, e ha promosso sconto ed agevolazioni al personale tutto dell'Università per l'iscrizione alle attività motorie nel PalaUnimol.

Protocollo d'intesa con **Nati per Leggere**: stipulato il protocollo avente la finalità di incrementare attività di ricerca e di formazione, promuovendo ulteriori incontri e iniziative di varie tipologie per incentivare l'ascolto, la lettura, la scrittura, anche ospitando incontri con i bambini di età compresa tra 0-3 anni presso il locale Nursery di Ateneo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ovvero con i bambini di età compresa tra 0-6 anni presso gli spazi museali dell'Ateneo.

Collaborazione con **l'associazione "Plastic Free Onlus"** in merito all'iniziativa svolta il 20 aprile 2024 in Molise (Campobasso). L'evento, che ha fatto parte di un più ampio programma portato avanti a livello nazionale, ha inteso contribuire a un incremento della sensibilità ambientale e alla difesa del nostro territorio attraverso azioni di "clean up" (raccolta rifiuti) messe in atto con diversi appuntamenti svolti contemporaneamente in tutta Italia

"Bimbe e bimbi in Ateneo: al lavoro con i grandi": iniziativa svolta in collaborazione con il Sistema Museale di Ateneo (MuseUnimol), il Museo della Scuola e dell'educazione popolare (MUSEP), il Centro Universitario Sportivo (CUS) e Telos Edizioni. L'iniziativa è stata rivolta ai figli e nipoti (di età compresa tra i 3 e gli 11 anni) dei dipendenti Unimol al fine di favorire la conciliazione tra ambito lavorativo e vita familiare.

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Convenzione tra l'Università degli Studi del Molise e la Fidapa BPW Italy - Distretto Sud-Est: per attivare percorsi formativi nei settori rispondenti alle vocazioni e peculiarità associative, corsi di aggiornamento o riqualificazione professionale per favorire nuova e più qualificata occupazione, prestando particolare attenzione alla promozione della parità di genere; programmare corsi di formazione professionale e di aggiornamento.

Seminario sul tema "Donne che fanno impresa. Il contributo femminile allo sviluppo sostenibile", promosso dal CUG e dalla FIDAPA BPW Italy, Sezione di Campobasso.

Seminario sul tema **"Quando non c'è più l'amore"** volto a sensibilizzare il territorio, svolto presso il Dipartimento Giuridico in occasione della giornata contro la violenza sulle donne, al quale hanno preso parte la Magistrata R. D'Onofrio, i Tenenti C. Antoniol e F. Tomei della Scuola Allievi Carabinieri "E. Frate" di Campobasso, la Sostituta Commissaria A.R.C. Petrucci della Questura di Campobasso, il giornalista G. Mancinone.

Incontro di studio dal titolo **"Approcci di Farmacologia genere-specifica: UNICUIQUE SUUM"** sul tema nazionale "La cultura del rispetto, delle regole e della dignità della persona, condizione indispensabile per una sana convivenza e per una società migliore", organizzato dalla Fidapa Bpw Italy - Sezione di Campobasso, svolto in accordo con il CUG,

Si è svolta l'iniziativa **"STEM is a woman"**, evento volto a promuovere la partecipazione più numerosa delle donne nello studio delle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Nel mese di novembre sono state svolte una **serie di iniziative per prevenire il contrasto alla violenza di genere**, collaborando alla rete di associazioni ed enti presenti sul territorio.

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

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.

Il CUG ha dato seguito all'**inserimento di una identità “Alias”**. Si attua quindi tutta la procedura e il suo regolamento.

Il CUG ha manifestato piena collaborazione alla divulgazione del **progetto VIVA VITTORIA (IS)** promosso dall'associazione di volontariato Me Too e patrocinata dal Comune e dalla Provincia di Isernia e dalla Consigliera provinciale di parità, con il sostegno di diverse associazioni e imprese. Il progetto, attuato a livello nazionale in diverse piazze d'Italia, intende lanciare un messaggio condiviso nella lotta contro la violenza sulle donne attraverso diverse iniziative

Sono stati esposti al pubblico dei **quadri a colori "a uncinetto" di opera condivisa sul tema dell'amore** nella Biblioteca di Ateneo, nelle giornate dal 18 al 21 novembre 2024: l'iniziativa che ha unito arte e attivismo sociale, sensibilizzando studenti e territorio sulla tematica della violenza di genere.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione, attenta alle richieste del CUG di Ateneo, dopo aver somministrato ai propri dipendenti il **questionario sul Benessere Organizzativo e quello sui Servizi Amministrativi e di Supporto offerti dall'Ateneo** assicurando che i risultati saranno posti all'attenzione del CUG per una analisi riflessiva.

In ottemperanza a quanto richiesto dal Comitato Unico di Garanzia e inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 e nel Documento di programmazione strategica 2021/23, si è rinnovato a tutto il personale dell'Ateneo l'assicurazione di cui potrà usufruire di talune prestazioni sanitarie a tariffe agevolate nell'ambito del **welfare** nonché di assicurazioni personali e familiari.

L'Ateneo ha aderito, insieme a più di cinquanta Atenei/Scuole, al **Progetto Good Practice**, i cui risultati sono stati resi noti nel mese di febbraio sul portale istituzionale (https://www2.unimol.it/ateneo/dati-statistici/good_practice/).

intensificare i rapporti di collaborazione e di scambio con la Consigliera Provinciale di Parità

In data 21 ottobre 2024 è stata rinnovata per ulteriori cinque anni la **Convenzione Quadro sull'intreccio tra Genere, Religioni e Religiosità** tra Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli studi del Molise e ben altri 37 enti e/o Università;

Intensificati i rapporti e collaborazioni con la **Consigliera di Parità Regione Molise** e di **Consigliere di parità provinciale**.

Proseguo nel **protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere** tra la Regione Molise, gli uffici territoriali del Governo, le forze dell'ordine ecc.

Adesione alla **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane**

Adesione alla **Consulta Femminile** (istituita con delibera di Consiglio comunale n. 16/2017 e rinnovata nel 2024). Tale Consulta è un organismo consultivo e propositivo che si occupa della condizione femminile per l'effettiva attuazione dei principi di egualanza sanciti dalla Costituzione; in particolare, essa ha il compito di elaborare proposte e progetti volti a sviluppare la cultura delle pari opportunità, promuovendo la partecipazione delle donne alla vita pubblica.

Collaborazione alle iniziative formative e di sensibilizzazione in merito alle attività di contrasto del fenomeno della violenza di genere promosse dalla **"Cooperativa BeFree contro Tratta, Violenza e Discriminazioni"** - già soggetto gestore del Centro Antiviolenza e della Casa Rifugio attivati nell'anno 2016, nell'ambito del progetto regionale

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Presente ai **tavoli di contrattazione sui temi che rientrano nelle proprie competenze**, sui piani di formazione del personale e sulle forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.

Azioni positive

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.

Considerazioni conclusive

La realizzazione delle attività promosse dal CUG nel corso dell'anno ha contribuito in modo significativo alla creazione di un ambiente lavorativo più inclusivo, equo e attento alle necessità di tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Le azioni intraprese hanno risposto con prontezza e precisione alle sfide relative alle pari opportunità, migliorando la sensibilizzazione sui problemi di discriminazione e promuovendo soluzioni efficaci in collaborazione con la Consigliera di parità e altre istituzioni. Le attività legate alla diffusione delle conoscenze e delle esperienze in materia di pari opportunità hanno arricchito l'amministrazione, permettendo di adottare buone pratiche già in uso in altre realtà e favorendo la crescita culturale e organizzativa. L'analisi e la programmazione di genere, incluso il Bilancio di genere, hanno posto l'accento sulla parità tra uomini e donne, un passo essenziale per l'equilibrio e la giustizia all'interno dell'ambiente lavorativo. Le azioni destinate a favorire il benessere lavorativo, unite a progetti di prevenzione delle discriminazioni, delle violenze e del mobbing, sono state decisive nel creare un clima di lavoro sereno e rispettoso. In particolare, le iniziative mirate a garantire l'assenza di discriminazioni legate al genere, all'età e alle condizioni lavorative hanno rafforzato il senso di sicurezza e equità tra i dipendenti. Il CUG ha anche svolto un ruolo consultivo fondamentale, formulando pareri su temi cruciali, come la contrattazione integrativa, e contribuendo attivamente alla definizione delle politiche aziendali. Le amministrazioni hanno preso in considerazione con attenzione questi pareri, integrandoli nelle loro decisioni. In termini di verifica, le azioni svolte dal CUG hanno garantito un monitoraggio continuo e accurato su temi di discriminazione, benessere organizzativo e stato di

attuazione del Piano triennale di Azioni Positive. I risultati conseguiti, insieme alle buone pratiche implementate, dimostrano l'efficacia e l'impegno dell'amministrazione nell'attuazione di politiche volte a migliorare la parità di opportunità e a prevenire il disagio lavorativo.

In sintesi, le attività svolte hanno avuto un impatto positivo e tangibile, consolidando una cultura di parità e inclusione che ha migliorato significativamente il clima lavorativo e la qualità della vita professionale di tutti i dipendenti.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-molise-2025>