



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi del Molise - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022/2024

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-anno_2021.pdf) (1.52 MB)

[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	AREA DEGLI OPERATORI	1	2	6	10	5	1	0	0	4	5
Personale non dirigente	AREA DEI COLLABORATORI	3	6	12	26	10	4	10	13	21	16
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	1	3	2	13	6	0	5	10	23	9
Personale non dirigente	AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	1	2	2	0	0	1	11	2
Personale non dirigente	TECNOLOGO DI II LIVELLO	0	2	0	1	0	1	2	1	0	0
Organo di vertice	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	AVVOCATO DIRIGENTE	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	Docente ORDINARIO	0	0	3	34	40	0	0	2	18	16
	Docente ASSOCIATO	0	7	23	30	26	0	2	23	16	11
	RICERCATORI	0	0	1	2	3	0	0	1	1	5
	Ricercatori a TD	1	14	11	6	1	2	10	5	2	1
Totale personale		6	34	59	126	94	8	29	56	96	65
Totale % sul personale complessivo		1,05	5,93	10,30	21,99	16,40	1,40	5,06	9,77	16,75	11,34

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	6	32	33	26	15	112	54,63	35,44	6	22	34	24	7	93	45,37	36,61

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	1	7	13	7	28	63,64	8,86	0	0	6	5	5	16	36,36	6,30
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	25	5	36	52,94	11,39	0	1	10	12	9	32	47,06	12,60
Superiore a 10 anni	0	0	13	60	67	140	55,34	44,30	0	0	9	59	45	113	44,66	44,49
Totale	6	33	59	124	94	316			6	23	59	100	66	254		
Totale %	1,05	5,79	10,35	21,75	16,49	55,44			1,05	4,04	10,35	17,54	11,58	44,56		

⁽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⁾
PTA	Inferiore al Diploma superiore	9	56,25	7	43,75	16	6,32
PTA	Diploma di scuola superiore	38	64,41	21	35,59	59	23,32
PTA	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	1,98
PTA	Laurea magistrale	44	41,90	61	58,10	105	41,50
PTA	Master di I livello	18	33,33	36	66,67	54	21,34
PTA	Master di II livello	0	0,00	8	100,00	8	3,16
PTA	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	2,37
Totale personale		114		139		253	
Totale % sul personale complessivo		19,90		24,26		44,15	

⁽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 55,67%, a fronte del 44,33% di presenze al femminile. Il personale è prevalente nella fascia di età tra i 51-60 anni, ove si contano 126 uomini e 96 donne. In particolare, nell'ambito della categoria "Area Funzionari" del personale PTA, il trend si inverte a favore del genere femminile (con 25 uomini e 47 donne), mentre nella categoria dei docenti di I e II Fascia si registra la presenza di

163 uomini e di 88 donne. Si evidenzia, con riguardo alle posizioni apicali, una netta presenza "al maschile": in specie, i professori ordinari sono in totale 77 (68%) a fronte delle professoressse ordinarie che sono 36 (32%); la categoria dirigenziale (generale e non) conta 3 uomini e nessuna donna. Alla luce dei dati esposti, emerge con evidenza come la persistente predominanza maschile nelle posizioni apicali — testimoniata sia dalla marcata disparità tra professori ordinari e professoressse, sia dalla totale assenza femminile nei ruoli dirigenziali — configuri un chiaro indicatore delle difficoltà strutturali e sistemiche che le donne incontrano nel superare il cosiddetto "tetto di cristallo" e accedere ai vertici istituzionali. Infine, ella categoria "inferiore ai 30 anni" va evidenziato che non sono presenti accademici; è, invece, possibile rilevare la presenza di 6 uomini tra l'Area degli Operatori, dei Collaboratori, Funzionario, ricercatore a TD, e 8 donne tra l'Area degli Operatori, collaboratori, Tecnologo di II livello e Ricercatore a TD.

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 112 uomini e 93 donne).

L'ultima tabella presenta una "Ripartizione del personale non dirigenziale in base al genere e al titolo di studio". Sul totale del personale tecnico amministrativo non dirigenziale emerge che la componente maschile è minore di quella femminile: su un totale di 253 unità, 114 sono uomini (19,90% sul personale complessivo) e 139 donne (24,26% sul personale complessivo). In particolare, emerge che le donne possiedono un maggior numero di titoli di studio *post lauream* rispetto agli uomini (Master di I e II Livello e Dottorato di ricerca): nello specifico, 20 uomini a fronte di 48 donne. In sintesi, dall'analisi dei dati emerge una prevalenza della componente femminile sia in termini numerici sia, in modo ancor più significativo, sotto il profilo del capitale formativo avanzato, come dimostrato dal maggior numero di titoli *post lauream* conseguiti dalle donne rispetto agli uomini; tale evidenza, tuttavia, se letta in relazione alla loro sottorappresentazione nei ruoli apicali, suggerisce la persistenza di dinamiche strutturali che ostacolano la piena valorizzazione del merito femminile nei percorsi di progressione professionale.

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	6	31	52	109	88	286	53,36	89,66	8	29	53	95	65	250	46,64	98,43
Part Time >50%	0	3	7	17	6	33	89,19	10,34	0	0	3	1	0	4	10,81	1,57
Totale	6	34	59	126	94	319			8	29	56	96	65	254		
Totale %	1,05	5,93	10,30	21,99	16,40	55,67			1,40	5,06	9,77	16,75	11,34	44,33		

⁽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

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⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	4	0	4	100,00	14,81	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di telelavoro	1	1	6	14	0	22	30,14	81,48	2	3	10	23	13	51	69,86	98,08
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	1	0	1	50,00	3,70	0	0	0	0	1	1	50,00	1,92
Totale	1	1	6	19	0	27			2	3	10	23	14	52		
Totale %	1,27	1,27	7,59	24,05	0,00	34,18			2,53	3,80	12,66	29,11	17,72	65,82		

⁽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 319 uomini e 254 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 (126) si trova nella fascia di età 51-60 anni, seguita da 94 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 96 unità, seguita da 65 donne nella fascia >60 anni. Le donne più giovani (<30) sono solo 8. 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 286, mentre le donne sono 250; questo rappresenta il 53,36% degli uomini e il 46,64% delle donne. Con riguardo al lavoro part-time >50% è possibile notare che gli uomini sono 33, mentre le donne sono solo 4: 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 4 uomini (tutti di età compresa da 51 a 60); non sono presenti donne. 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 22 uomini che fruiscono di questa misura, con 6 nella fascia 41-50 anni e 14 nella fascia 51-60 anni. Le donne mostrano, invece, un uso ancora maggiore del telelavoro: in tal caso, 51 sono le donne che ne fruiscono: 3 donna nella fascia 31-40 anni, 10 nella fascia 41-50 anni, 23 donne sono nella fascia 51-60 anni, e 13 nella fascia >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 51-60 anni) e 1 donna (nella fascia di età >60 anni). Infine, si rileva che il totale del personale che fruisce di misure di conciliazione è composto da 27 uomini e 52 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	291	45,12	354	54,88	645	30,96
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	280	22,58	960	77,42	1240	59,53
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	22	23,66	71	76,34	93	4,46
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	60	57,14	45	42,86	105	5,04
Totale permessi	653	31,35	1430	68,65	2083	

⁽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 l. 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 354 contro i 291 di quelli fruiti dagli uomini. Anche con riguardo ai "permessi orari" le donne che richiedono tale fruizione sono prevalenti rispetto agli uomini (960 per le donne a fronte di 280 per gli uomini). I permessi 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: 71 giorni per le donne rispetto a 22 giorni per gli 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 redigere il Bilancio di genere? Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- Approvazione del Regolamento del/la Consigliere/a di Fiducia.
- Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia
- **Conciliazione vita-lavoro** (Convenzione Campus Estivo CUS Molise per figli dei dipendenti; Attività educative per bambini 0-3 anni (Nursery); Iniziative per famiglie del personale; Promozione di strumenti di welfare aziendale) -Coerente con l'azione n. 2 del P.A.P., volta a sostenere il work-life balance.
- **Prevenzione, salute e monitoraggio** (Attivazione di programmi di supporto psicologico (anche per insonnia).Rafforzamento dello sportello di counseling. (percorsi di prevenzione e cura).Copertura assicurativa Long Term Care. Rinnovo convenzione sanitaria ASSIMID. -Attuazione diretta dell'azione n. 1 del P.A.P.
- **Integrazione e partecipazione della comunità universitaria**
- Iniziative culturali e di aggregazione (letture in Nursery, "A bassa voce", "Mamma lingua. Storie per tutti, nessuno escluso").
- Collaborazioni con associazioni territoriali (Liberaluna Onlus, Be Free, Plastic Free).
- Partecipazione alla Consulta Femminile Comunale.
- Evento "STEM is a woman".
- Progetto "E.S.S.E.R.C.I." con azioni di formazione, sensibilizzazione e partnership territoriali.

Eventi e sensibilizzazione

- Iniziative per la Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (teatro, panchina rossa, "POSTO OCCUPATO").
- Incontri con magistrati e forze dell'ordine.
- Mostra e raccolta fondi contro la violenza di genere.
- Partecipazione al Convegno nazionale sul gender gap universitario. -Piena attuazione dell'azione n. 1 del P.A.P.
- Convegni e seminari

REDAZIONE BIANCO DI GENERE

Inclusione studenti con esigenze specifiche

- Gestione segnalazioni e attenzione a criticità didattiche.
- Rafforzamento strumenti di tutela e ascolto.
- Carriera Alias e attenzione alle identità di genere.

Il **Piano di Azioni Positive (PAP) 2025-2027** si propone di intervenire sulle principali cause che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici, adottando azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere. Esso è redatto analizzando i dati dell'Ateneo, in linea con il "*Piano strategico 2024-2026*". Sono individuati tre macro obiettivi: Inclusione e sostenibilità; Benessere del personale; Parità di genere e pari opportunità.

Obiettivo 1 - INCLUSIONE E SOSTENIBILITÀ: *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. 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. A tal riguardo, 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 e, al fine di promuovere l'inclusione per tutte le componenti della comunità universitaria e la sostenibilità, si segnalano alcune azioni specifiche: favorire l'integrazione della comunità Unimol con iniziative e/o occasioni di incontro e aggregazione sociale anche per la costruzione di una cittadinanza responsabile; potenziare e promuovere 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 2 - BENESSERE DEL PERSONALE: *Investire sul personale tecnico amministrativo supportando la crescita di conoscenze, competenze e professionalità e migliorare lo stato di wellness psico-fisico-sociale, incentivando la cultura dello sport.* 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. 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 un tratto qualificante della funzione pubblica. Al fine di promuovere il benessere del personale si segnalano alcune azioni specifiche: 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 psico-fisico, promuovendo percorsi individuali, anche a favore di persone anziane e con disabilità; realizzare e/o mantenere aree verdi fruibili dalla comunità universitaria e/o servizi per favorire la consumazione dei pasti durante la pausa lavoro.

Obiettivo 3 - PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ: *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. Al fine di promuovere la parità di genere e le pari opportunità si segnalano alcune azioni specifiche: 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 guidi anche la comunicazione nell'ambito delle missioni istituzionali e delle attività amministrative; istituire dei premi annuali per le migliori tesi di Laurea sui temi della tutela dei diritti, sostenibilità, pari opportunità, parità di genere ed eguaglianza o per incentivare lo studio delle discipline STEM; implementare i servizi per studenti con esigenze specifiche, con particolare attenzione alle disabilità e ai DSA.

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⁾	

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	37	104	168	410	181	900	41,92	63,03	42	147	227	573	258	1247	58,08	69,82
Competenze manageriali/Relazionali	6	29	52	136	64	287	55,19	20,10	7	18	44	114	50	233	44,81	13,05
Obbligatoria (sicurezza)	7	18	44	114	50	233	44,81	16,32	6	29	52	136	64	287	55,19	16,07
Tematiche CUG	1	4	1	0	0	6	30,00	0,42	0	3	2	5	4	14	70,00	0,78
Violenza di genere	0	2	0	0	0	2	28,57	0,14	0	2	2	1	0	5	71,43	0,28
Totale ore	51	157	265	660	295	1428			55	199	327	829	376	1786		
Totale ore %	1,59	4,88	8,25	20,54	9,18	44,43			1,71	6,19	10,17	25,79	11,70	55,57		

⁽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

Il **Bilancio di genere 2024**, giunto alla sua quinta edizione, rappresenta un fondamentale documento avente l'obiettivo di monitorare la distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie e di valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo. Riportando i risultati dell'analisi di contesto, realizzata nel rispetto delle *"Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani"* a cura del Gruppo CRUI, tale lavoro rappresenta un importante momento di riflessione rispetto alla condizione delle donne e degli uomini che studiano, lavorano e fanno ricerca presso l'Università degli Studi del Molise.

L'analisi proposta in tale documento pone le basi per la rilevazione dei divari per quanto attiene alla distribuzione di donne e uomini nei diversi settori e livelli, ed aiuta a riflettere sulle caratteristiche e sulle condizioni di chi vive in Ateneo, sia in termini di frequenza ai Corsi, da parte della componente studentesca, sia di ripartizione dei ruoli all'interno del personale docente ricercatore e del personale tecnico-amministrativo. L'indagine muove dai dati "storici" per focalizzarsi sull'evoluzione negli ultimi anni ed evidenzia il persistere, in taluni ambiti, di un certo grado di disparità tra donne e uomini; è possibile, ad ogni modo, anche cogliere un lento ma costante incremento percentuale diretto a segnare una maggiore partecipazione femminile in specie nei ruoli della docenza e nelle posizioni apicali. È un quadro per certi aspetti non dissimile alla situazione nazionale, che dunque suggerisce come, oltre a porre in essere un'azione locale, sia necessario intervenire in modo più ampio e coordinato quantomeno a livello accademico. Si evidenzia, inoltre, come in questi ultimi anni le iniziative e i progetti di Ateneo sui temi della pari opportunità e della parità di genere sono moltiplicati, a testimonianza di una sensibilità crescente che ha caratterizzato l'azione della nostra Università anche sul piano gestionale. La presenza di taluni segnali incoraggianti, riscontrata attraverso un'analisi approfondita e dettagliata, stimola a immaginare soluzioni anche organizzative che sostengano le tendenze positive, agendo sulle barriere che, direttamente o indirettamente, ostacolano la piena realizzazione della parità di genere in Ateneo. Tra queste il permanere di una situazione generale che vede ancora gravare sulla donna la maggior parte dell'impegno di cura familiare, che traspare, se ce ne fosse bisogno, anche da questo Bilancio, e in particolare dai dati sulla fruizione da parte del personale di permessi e congedi per esigenze parentali, largamente superiore per la componente femminile sia in termini assoluti che relativi. Va infine osservato che si tratta di un percorso tutt'altro che concluso, che richiederà, in futuro, un impegno ancora maggiore affinché si diffondano e maturino gli atteggiamenti mentali e culturali necessari per una piena e concreta affermazione del principio di eguaglianza e delle pratiche di parità di genere, nell'Università come in tutti i contesti sociali del Paese.

Il documento si articola in due Sezioni. Nella prima si analizza, in maniera disaggregata per genere, le risorse umane presenti in Ateneo, prendendo in esame la componente studentesca, il personale tecnico amministrativo e gli Organi di governo e di indirizzo. La seconda Sezione, invece, illustra le principali attività svolte durante l'anno 2024 dal Comitato Unico di Garanzia e accoglie l'indicazione degli 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⁾	
Commissione concorso PTA Cat C amministrativo	0	0,00	4	100,00	4	2,25	Donna
Commissione concorso PTA Cat C amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	2,25	Uomo
Commissione concorso PTA Cat D amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	2,25	Uomo
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Uomo
Commissione concorso PTA Cat C Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	2,25	Uomo
Reclutamento personale Docente e ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente e ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale Docente e ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale Docente e ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale Docente e ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale Docente e ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	3	100,00	0	0,00	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	0	0,00	3	100,00	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Donna
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	Uomo
Reclutamento personale docente o ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	1,69	
Assegno di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Uomo
Assegno di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Donna
Assegno di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Donna
Assegno di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Donna
Assegno di ricerca	4	100,00	0	0,00	4	2,25	Uomo
Assegno di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Donna
Assegno di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	2,25	Uomo
Assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	2,25	Uomo
Assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	2,25	Uomo
Assegno di ricerca	4	100,00	0	0,00	4	2,25	Uomo
Contratti e incarichi di ricerca post-doc	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Donna
Contratti e incarichi di ricerca post-doc	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Uomo
Contratti e incarichi di ricerca post-doc	2	50,00	2	50,00	4	2,25	Donna
Contratti e incarichi di ricerca post-doc	3	75,00	1	25,00	4	2,25	Donna
Contratti e incarichi di ricerca post-doc	1	25,00	3	75,00	4	2,25	Donna
Contratti e incarichi di ricerca post-doc	1	25,00	3	75,00	4	2,25	Donna
Totale personale	104		74		178		
Totale % sul personale complessivo	18,15		12,91		31,06		

⁽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 104 uomini (18,15% del personale complessivo) e 74 donne (12,91% del personale complessivo), con un totale di 178 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. 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 omnicomprensive 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	€10425,70	€9746,12	€ -679,58	-6,97
Professore Ordinario TP (I Fascia) L. 240	€9108,62	€8365,56	€ -743,06	-8,88

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professore Associato TP (II Fascia) regi	€7455,57	€6958,35	€ -497,22	-7,15
Professore Associato TP(II Fascia) L.2	€6194,23	€5946,91	€ -247,32	-4,16
Ricercatore TP (ruolo ad esaurimento)	€5226,81	€5323,49	€ 96,68	1,82
Ricercatore TP Tempo Det L. 240/10 a.24 c	€4388,17	€4183,59	€ -204,58	-4,89
RICERCATORE TENURE TRACK TEMPO PIENO MAX 30% ODOTK3	€4071,17	€3922,33	€ -148,84	-3,79
ELEVATA PROFESSIONALITA'	€4936,12	€4913,95	€ -22,17	-0,45
FUNZIONARI	€2905,24	€2916,37	€ 11,13	0,38
AREA COLLABORATORI	€2524,62	€2436,00	€ -88,62	-3,64
AREA OPERATORI	€2372,23	€2334,31	€ -37,92	-1,62
Ricercatore T. D. A	€3660,56	€3539,69	€ -120,87	-3,41

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: Ricercatore TP, Funzionari).

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 -6,97% a -8,88%, 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 netta media per gli uomini è di € 9108,62, contro i € 8365,56 per le donne, con un divario di 743,06 euro. 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 Sì

state effettuate indagini riguardo a:
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. 1 Prorettore Vicario, n. 4 Prorettori con delega, n. 6 Direttori di Dipartimento, n. 27 Delegati 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

L'Ateneo riconosce la prevenzione e il contrasto di ogni forma di violenza, molestia e mobbing quali ambiti prioritari di intervento, in quanto condizioni imprescindibili per garantire un ambiente di lavoro e di studio sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità della persona. In tale prospettiva, l'Università si impegna a promuovere una cultura organizzativa fondata sui principi di equità, rispetto reciproco e responsabilità, orientata alla tutela del benessere individuale e collettivo e alla prevenzione di comportamenti lesivi, discriminatori o vessatori. A tal fine, l'Ateneo intende adottare un approccio integrato e

sistemico, articolato in azioni di prevenzione, sensibilizzazione, monitoraggio e intervento, volto a rafforzare la consapevolezza sui fenomeni della violenza e del mobbing e a favorire l'emersione tempestiva di eventuali situazioni di rischio o disagio. Tra le principali linee di intervento rientrano la promozione di iniziative formative e informative rivolte all'intera comunità accademica, finalizzate alla diffusione di conoscenze e strumenti utili per riconoscere, prevenire e contrastare tali fenomeni; la definizione e l'aggiornamento di codici di condotta ed etici; il potenziamento di canali di ascolto, segnalazione e supporto. L'Ateneo si propone inoltre di rafforzare i sistemi di monitoraggio del clima organizzativo e del benessere lavorativo, al fine di individuare criticità e orientare in modo efficace le politiche di intervento. In tale quadro, assume rilievo la promozione di sinergie con organismi interni ed esterni competenti, nonché la valorizzazione di pratiche organizzative inclusive e partecipative, capaci di prevenire l'insorgere di situazioni di conflitto e di favorire un contesto relazionale improntato alla collaborazione e al rispetto.

Obiettivo:

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

L'Ateneo intende rafforzare le politiche di conciliazione tra attività lavorativa ed esigenze di vita privata, attraverso l'adozione di modelli organizzativi flessibili e innovativi, tra cui il lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli spazio-temporali e da un'organizzazione per obiettivi, definita mediante accordo tra le parti. Tale approccio consente di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e personale, favorendo una più efficiente gestione del tempo, la riduzione dei costi e dei tempi di spostamento e, al contempo, un incremento della produttività e del benessere complessivo del personale, configurandosi come misura strategica di welfare organizzativo. In questa prospettiva, l'Ateneo ha avviato la definizione di un apposito regolamento in materia di lavoro agile. Parallelamente, vengono promosse ulteriori misure a sostegno della conciliazione vita-lavoro, mediante l'attivazione di agevolazioni e servizi dedicati al personale universitario con responsabilità di cura, tra cui la stipula di convenzioni con strutture educative e assistenziali presenti sul territorio, finalizzate a facilitare l'accesso a servizi per l'infanzia, a iniziative educative e ricreative, quali corsi e campus estivi per i figli e le figlie del personale, nonché a servizi di supporto per la cura di familiari anziani, nell'ambito delle esigenze connesse al caregiving.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'Ateneo intende perseguire obiettivi di crescita e di miglioramento dell'efficienza amministrativa attraverso l'adozione di un modello organizzativo fondato su competenze qualificate, orientato all'arricchimento culturale e al miglioramento continuo. In tale prospettiva, si mira a ottimizzare l'assetto organizzativo, rafforzare la capacità di pianificazione e gestione degli interventi, razionalizzare l'impiego delle risorse umane mediante la valorizzazione del merito e consolidare l'immagine dell'Università quale ambiente di lavoro dinamico e attrattivo, idoneo a favorire il reclutamento e la fidelizzazione di personale tecnico-amministrativo altamente qualificato. In particolare, l'Università contribuisce alla generazione di valore pubblico nella misura in cui, attraverso il miglioramento delle proprie missioni istituzionali, incide positivamente sul benessere economico, sociale, ambientale, organizzativo, culturale e sanitario della comunità accademica e del contesto territoriale di riferimento. In tale ottica, il benessere si configura come dimensione strategica per lo sviluppo dell'Istituzione e per il rafforzamento delle politiche a favore delle persone che ne costituiscono il nucleo essenziale. A tal fine, l'Ateneo promuove iniziative volte a migliorare la qualità della vita lavorativa, includendo anche la diffusione di corrette pratiche motorie e sportive, adeguate alle diverse esigenze, al fine di incentivare stili di vita sani e attivi. Inoltre, l'Ateneo promuove la consapevolezza sui temi della salute e del benessere attraverso l'attivazione di percorsi integrati di prevenzione, monitoraggio e cura, con particolare attenzione alle patologie a maggiore incidenza territoriale, potenzia i servizi di supporto al personale per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, anche mediante strumenti dedicati alla cura di figli, familiari anziani e persone con disabilità, rafforza le attività di counseling psicologico, incentiva la pratica sportiva e la diffusione di stili di vita salutari mediante percorsi personalizzati, inclusivi e accessibili, e realizza e valorizza spazi verdi fruibili dalla comunità universitaria per attività di studio, lavoro e benessere.

Obiettivo:

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

L'Ateneo si propone di consolidare un ambiente fondato sul dialogo, sulla qualità delle relazioni interpersonali e sull'educazione ai valori, nel pieno rispetto della dignità della persona, valorizzando forme strutturate di partecipazione nella

definizione delle politiche e nei processi di ascolto. In tale prospettiva, viene promossa e diffusa, all'interno e all'esterno della comunità accademica, la libera circolazione delle idee quale presupposto essenziale per una partecipazione consapevole alle attività istituzionali e per il rafforzamento del senso di appartenenza. Lo sviluppo di una comunità universitaria aperta e inclusiva implica un'attenzione sistematica alle diverse esigenze e alla valorizzazione delle persone che ne fanno parte, contribuendo al contempo alla crescita del territorio. L'orientamento all'apertura e alla connessione favorisce, inoltre, la costruzione di una comunità accademica capace di operare in rete e in un'ottica sistemica, promuovendo relazioni stabili e collaborative tra le diverse componenti interne e gli stakeholder esterni, e rafforzando la capacità di affrontare in modo consapevole le sfide dello sviluppo sostenibile, ambientale e sociale. In tale contesto, l'Ateneo si impegna a sostenere politiche di miglioramento e innovazione delle proprie attività, anche attraverso la cooperazione con altri attori per la progettazione e la realizzazione di iniziative sostenibili a beneficio del territorio. Nello specifico, l'Ateneo promuove l'integrazione della comunità accademica mediante iniziative e occasioni di incontro e confronto culturale finalizzate alla costruzione di una cittadinanza responsabile, potenzia i Centri di Ateneo in una prospettiva interdisciplinare e interdipartimentale anche attraverso lo sviluppo di percorsi didattici orientati all'internazionalizzazione in termini di plurilinguismo e pluriculturalità, e incentiva soluzioni volte a migliorare la mobilità e i collegamenti tra le sedi per il personale, favorendo al contempo l'adozione di pratiche eco-sostenibili.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

L'Ateneo persegue in modo sistematico e continuativo l'obiettivo della valorizzazione delle differenze, mediante l'adozione di misure e azioni coerenti con i principali quadri strategici di riferimento, tra cui l'Agenda ONU 2030 e la Politica di coesione dell'Unione Europea 2021-2027. In tale prospettiva, l'Istituzione riconosce che l'investimento nella cultura, la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, quale presupposto imprescindibili per la costruzione di un futuro equo e sostenibile per le nuove generazioni. In particolare, l'Ateneo promuove e realizza eventi, iniziative e attività formative volte ad accrescere la consapevolezza, all'interno della comunità accademica e nel contesto territoriale, sui temi dell'eguaglianza, delle pari opportunità, della parità di genere e del contrasto alla violenza, favorisce l'adozione di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio nella comunicazione istituzionale e amministrativa mediante l'elaborazione di specifiche linee guida, istituisce premi annuali per le migliori tesi di laurea e progetti di start-up inerenti alla tutela dei diritti, alla sostenibilità e all'eguaglianza, e potenzia i servizi destinati agli studenti con esigenze specifiche, con particolare attenzione alle persone con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Direttiva 2/2019

Tipologia di atto: Decreto rettorale

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:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	Consigliera di fiducia

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
- 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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

- 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

Su sollecitazione del CUG, il CUS Molise ha provveduto all'organizzazione di un **campus estivo** rivolto ai bambini, prevedendo specifiche **agevolazioni economiche a favore dei figli dei dipendenti** nonché delle famiglie numerose. Contestualmente, ha promosso l'introduzione di sconti e ulteriori forme di facilitazione destinate all'intero personale dell'Ateneo per l'iscrizione alle attività motorie da svolgersi presso il Palazzetto Unimol.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Continua è stata la collaborazione svolta sulla base del **Protocollo d'Intesa tra l'Università degli Studi del Molise e il Programma Nati per Leggere** (NpL) che ha consentito di svolgere una serie di attività di ricerca e di formazione, promuovendo ulteriori incontri e iniziative di varie tipologie (es. seminari, concorsi per ragazzi, laboratori etc.).

Azioni positive

Il CUG ha provveduto all'elaborazione, discussione e approvazione del **Piano di Azioni Positive 2025-2027**, articolato in tre assi strategici: Inclusione e sostenibilità; Benessere del personale; Parità di genere e pari opportunità.

iniziative finalizzate alla parità e alla prevenzione della violenza di genere

Il CUG ha garantito la promozione e il supporto all'attivazione della **Carriera Alias** per studenti e studentesse, nonché per il personale dell'Ateneo.

Attività Consiglieria di fiducia, attuazione PAP, azioni di promoz. benessere organizzativo, iniziative d'Ateneo su diversità ecc

Approvazione del **Regolamento per la figura del/la Consigliere/a di Fiducia** e parere favorevole sulla nomina.

Convenzioni a beneficio del personale

E' stata realizzata, con il supporto del CUG, l'attivazione di **copertura assicurativa Long Term Care (LTC) per il personale**.

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Il CUG, in un dialogo congiunto con la Prefettura di Campobasso, il Comune di Campobasso, l'Ufficio Scolastico Regionale e la Consigliera regionale di Parità, ha co-realizzato, in occasione della **Giornata internazionale contro la violenza sulle donne**, l'opera teatrale dal titolo *"Un volo molto rapido"*, volta a offrire alla comunità ulteriori strumenti di comprensione su un tema che tocca profondamente la nostra società, creando uno spazio di ascolto e responsabilità collettiva.

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

È stata svolta con la partecipazione della Prefetta, della Dirigente scolastica regionale, della Sindaca di Campobasso, della Consigliera regionale di parità e della Presidente CUG, l'inaugurazione, all'ingresso della Biblioteca di Ateneo, della **panchina rossa Unimol**, fortemente voluta dal Comitato Unico di Garanzia, quale segno di impegno istituzionale e condiviso nel contrasto a ogni forma di violenza.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG, in occasione della Giornata Internazionale del Suolo, ha svolto l'**iniziativa dal titolo "Plastica ed ecologia. Impatti, rischi e soluzioni"** insieme al Centro Universitario sportivo (CUS) e all'Associazione Plasticfree, con la collaborazione delle associazioni Lions Club CB, Leo Club CB, Rotary CB, Rotaract CB.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Il CUG ha partecipato all'elaborazione del **Progetto "E.S.E.R.C.I. - Enhancing Safety for Students and Employees through Respect, Cohesion and Inclusion"** - diretto a consentire la realizzazione di una serie di azioni e interventi messi in campo con l'obiettivo di potenziare i servizi di supporto psicologico, contrastare episodi di violenza e/o discriminazione e promuovere un ambiente universitario sicuro, equo e inclusivo.

Gruppo di lavoro linguaggio di genere

Il CUG sta portando avanti l'elaborazione di **Linee guida per il linguaggio amministrativo inclusivo e non discriminatorio**. 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.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Procede la collaborazione sulla base della **Convenzione tra l'Università degli Studi del Molise e la Fidapa BPW Italy - Distretto Sud-Est**: per lo svolgimento di seminari e percorsi formativi nei settori rispondenti alle vocazioni e peculiarità associative, in particolare volte alla promozione della parità di genere.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di genere

Evento **"STEM is a woman"** per la promozione delle carriere scientifiche femminili.

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

Conferma dell'adesione alla **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane** e partecipazione all'*Assemblea nazionale della stessa*.

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

Intensificati i rapporti e collaborazioni con la **Consigliera di Parità della Regione Molise** e con la **Consigliera di parità Provinciale**.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

Partecipazione alla **Consulta femminile comunale di Campobasso**.

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno, l'attuazione delle iniziative promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha contribuito in maniera rilevante alla costruzione di un contesto lavorativo maggiormente inclusivo, equo e sensibile alle esigenze dell'intero personale, indipendentemente dal genere. Le azioni intraprese si sono distinte per tempestività ed efficacia nel fronteggiare le criticità connesse alle pari opportunità, favorendo al contempo un incremento della consapevolezza sui fenomeni discriminatori e promuovendo l'adozione di soluzioni operative condivise, anche mediante la collaborazione con la Consigliera di parità e con altre istituzioni competenti. Le attività orientate alla diffusione di conoscenze ed esperienze in materia di pari opportunità hanno determinato un arricchimento significativo dell'amministrazione, consentendo il recepimento e l'implementazione di buone pratiche già sperimentate in contesti analoghi e contribuendo allo sviluppo culturale e organizzativo dell'ente. In tale prospettiva, gli strumenti di analisi e programmazione di genere, ivi incluso il Bilancio di genere, hanno posto in evidenza la centralità del principio di equità tra uomini e donne, configurandosi come leve fondamentali per il perseguimento di condizioni di equilibrio e giustizia all'interno dell'ambiente lavorativo. Parimenti, le iniziative volte alla promozione del benessere organizzativo, integrate da interventi di prevenzione delle discriminazioni, delle violenze e del mobbing, si sono rivelate determinanti nella creazione di un clima lavorativo improntato al rispetto e alla serenità. In particolare, le azioni finalizzate a garantire l'assenza di discriminazioni connesse al genere, all'età e alle condizioni lavorative hanno contribuito a rafforzare la percezione di sicurezza ed equità tra i dipendenti. Il CUG ha altresì svolto un ruolo consultivo di rilievo, esprimendo pareri su questioni di particolare importanza, tra cui la contrattazione integrativa, e partecipando attivamente ai processi di definizione delle politiche organizzative. Tali contributi sono stati oggetto di attenta considerazione da parte delle amministrazioni, che li hanno integrati nei propri processi decisionali. Sul piano della verifica, le attività del CUG hanno assicurato un monitoraggio costante e puntuale in materia di discriminazione, benessere organizzativo e stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive. I risultati conseguiti, unitamente alle buone pratiche implementate, attestano l'efficacia dell'azione amministrativa e il concreto impegno profuso nella promozione delle pari opportunità e nella prevenzione delle situazioni di disagio lavorativo.

In conclusione, l'insieme delle attività realizzate ha prodotto effetti positivi e tangibili, contribuendo al consolidamento di una cultura organizzativa orientata alla parità, con un conseguente miglioramento significativo del clima lavorativo e della qualità della vita professionale del personale. Alla luce di quanto svolto dal Comitato Unico di Garanzia, si torna a sottolineare come l'Università debba farsi promotrice di buone pratiche, mettendo in atto una serie di nuove e concrete azioni positive dirette a favorire e diffondere, nella misura più ampia possibile, una cultura dell'inclusione e delle pari opportunità.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-molise-2026>