

CUG
Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Verbale n. 1/2019

Il giorno 25 febbraio 2019, alle ore 11.30 si è riunito presso la Sala Riunioni sita al V piano del II Polifunzionale dell'Università degli Studi del Molise il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con la presenza di:

Nominativo	Presente	Assente
Loredana TULLIO (presidente)	X	
Carmela IANNONE		X
Maria Rita DI RUBBO	X	
Rosa Maria FANELLI	X	
Daniela GRIGNOLI	X	
Maria Maddalena Anna SALVIA	X	
Pasqualina GIZZARONE	X	
Maria Assunta DI CAMILLO	X	
Jula PAPA	X	
Giuseppe LANZA	X	

per discutere e deliberare sul seguente Ordine del Giorno, come da lettera di convocazione prot. n. 4189 del 13 febbraio 2019:

1. Comunicazioni;
2. Approvazione Relazione attività svolte nell'anno 2018;
3. Approvazione Piano Azioni Positive anni 2019/2021;
4. Richiesta per eventuale inserimento di una rappresentanza studentesca nell'organo CUG;
5. Varie ed eventuali.

Rilevata l'assenza della dott.ssa Carmela Iannone, l'Amministrazione nomina come segretario verbalizzante la dott.ssa Annamaria Visaggi. Constatato il numero legale dei componenti si inizia la riunione.

1) Comunicazioni.

- a) La Presidente prof.ssa Loredana Tullio dà il benvenuto ai componenti del CUG presenti (**Allegato n. 1**) e comunica che, a seguito del rinnovo del Protocollo d'intesa tra l'Associazione Nati per Leggere (NpL) e l'Università degli Studi del Molise, sono state individuate le nuove date del ciclo di letture per bambini di età compresa tra i 0-3 anni, legati all'iniziativa "Ad alta voce. Mangia libri, cresci sano". Tali incontri si svolgeranno



presso la Nursery d'Ateneo ogni terzo mercoledì del mese, fino alla pausa estiva, come indicato nella nuova locandina (**Allegato n. 2**). Considerata l'esigenza di rendere funzionali e sempre più fruibili gli spazi della Nursery, la Presidente ricorda l'importanza che tali incontri quali mezzo di comunicazione e veicolazione di messaggi propositivi, ed invita tutti i membri a diffondere tale iniziativa.

- b) La Presidente comunica di aver ricevuto, in data 3 dicembre 2018, l'invito da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Campobasso a portare i saluti del CUG Unimol al *workshop* dal titolo: "Lavoro agile in *networking*: infrastrutture immateriali per la messa in rete di buone prassi in un'ottica strategica di *smart city*", svoltosi presso la Sala della Costituzione, Provincia di Campobasso (**Allegato n. 3**). La Presidente, essendo impossibilitata a prendervi parte, ha delegato la prof.ssa Daniela Grignoli la quale prende la parola e partecipa il Comitato dei contenuti di tale incontro, che ha inteso focalizzare l'attenzione sul nuovo modello di organizzazione del lavoro basato sulla flessibilità e sull'affrancamento dalla dimensione spazio-temporale dell'ufficio e dell'orario di lavoro, illustrando i vantaggi dello *smart working* sia dal punto di vista della sostenibilità ambientale (riduzione del traffico urbano, miglioramento del trasporto pubblico) sia dell'inclusione sociale (effettiva conciliazione vita-lavoro, concretizzazione della parità di genere) e le criticità nella sua attuazione. L'evento non ha ricevuto, tuttavia, la diffusione che meritava data l'esiguità del numero dei partecipanti presenti in sala.

Il Comitato prende atto delle comunicazioni e all'unanimità approva.

2) *Approvazione Relazione attività svolte nell'anno 2018.*

La Presidente espone, in sintesi, la Relazione delle attività svolte nell'anno 2018 dal Comitato Unico di Garanzia (**Allegato n. 4**), prendendo in esame le varie azioni realizzate per la diffusione delle pari opportunità (corso di formazione, seminari, incontri-dibattiti, attività di aggiornamento e formazione dei membri del CUG, rinnovo di convenzioni, stipula di nuovi protocolli d'intesa), per il benessere lavorativo (risoluzione di difficoltà presentata da parte di una unità di personale tecnico-amministrativo) e contro le discriminazioni (partecipazione a partenariati, proposte di progetti). La Relazione fornisce, inoltre, il resoconto del puntuale monitoraggio della composizione del personale tecnico amministrativo e del personale docente: i dati raccolti sono stati analizzati e posti in comparazione con quelli delle annualità precedenti, servendosi anche dell'ausilio di grafici e tabelle. La Presidente ringrazia Jula Papa, Maria Rita Di Rubbo, Carmela Iannone e Daniela Grignoli per il prezioso contributo offerto nella realizzazione della Relazione.

In sintesi, alla luce di quanto svolto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise nell'anno 2018, sulla base delle linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" (art. 21, comma 4, L. 4 novembre 2010, n. 183), la Presidente giudica positivo l'insieme delle varie azioni svolte dal CUG nell'interesse dell'Ateneo, ringraziando tutti i

componenti del Comitato Unico di Garanzia per le attività realizzate con motivazione e partecipe presenza.

Il Comitato approva la relazione delle attività svolte al 31 dicembre 2018.

3) Approvazione Piano Azioni Positive anni 2019/2021.

La Presidente fa presente che in data odierna si discute e si approva il Piano Azioni Positive predisposto dai componenti del Comitato Unico di Garanzia.

Nel ringraziare tutti i componenti per il contributo lavorativo svolto all'interno delle diverse commissioni interne all'uopo predisposte [A) commissione *Pari Opportunità*: Carmela Iannone, Rosa Maria Fanelli, Pasqualina Gizzarone; B) commissione *Benessere Lavorativo*: Jula Papa, Maria Maddalena Anna Salvia, Assunta Di Camillo; C) commissione *Salute e Sicurezza*: Giuseppe Lanza, Daniela Grignoli, Loredana Tullio (v. verbale n. 2 del 21.06.2018, punto 2; verbale n. 4 del 28.11.2018, punto 3)], la Presidente sottolinea che il Piano di Azioni Positive per l'Università degli Studi del Molise ha il proposito di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti dell'Ateneo, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. A tale scopo vengono delineate una serie di azioni propositive e di monitoraggio quali interventi destinati a favorire la conciliazione dei tempi tra carichi lavorativi e cura familiare, il monitoraggio sulla valutazione interna dell'organizzazione del lavoro, la formazione per il benessere lavorativo e organizzativo, la diffusione della cultura di genere attraverso iniziative di ricerca e formazione.

Si ricorda che l'art. 57, L. n. 183/2010, attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e che esso, dal punto di vista dell'adozione delle azioni positive, operando in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento, è chiamato, tra l'altro, a predisporre i Piani di Azione Positive. In tal senso lo Statuto dell'Università degli Studi del Molise, emanato con D.R. n. 790 del 20 settembre 2016, agli artt. 13 e 48, istituisce il CUG (con D.R. n. 302 del 17 aprile 2013) al quale è attribuito, fra i suoi compiti (art. 9 del Regolamento per il funzionamento CUG, D.R. n. 25 del 12 gennaio 2015) quello di formulare Piani ed Azioni Positive, previste dalla vigente normativa, atti a consentire l'effettiva parità per tutte le componenti operanti nell'Ateneo, indipendentemente dal genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione o lingua, e altre condizioni che potrebbero dare origine a discriminazione.

Il Comitato, dopo ampia discussione sugli aspetti principali in esso contemplati, in specie sulle finalità progettuali che si intendono realizzare, all'unanimità approva il Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2019/2021 come da testo **Allegato n. 5**.

4) Richiesta per eventuale inserimento di una rappresentanza studentesca nell'organo CUG.

La Presidente fa presente che, su suggerimento di Maria Maddalena Anna Salvia, Jula Papa e Assunta Di Camillo, è stato inserito tale punto all'ordine del giorno per valutare tutti

insieme l'opportunità di ricomprendere, all'interno del CUG, anche la componente studentesca. La Presidente rileva la necessità di vagliare con attenzione le modalità operative al fine di ottemperare a tale risultato il quale, va precisato, non è uniformemente accolto dai diversi Atenei italiani: talune Università ne contemplano la presenza su base elettiva (un rappresentante CUG degli studenti, un rappresentante CUG dei dottorandi/specializzandi), altre su designazione (rappresentante degli studenti individuato tra i rappresentanti in Senato Accademico), talaltre ne ignorano il richiamo. Dopo un'ampia discussione sulla necessità di valutare accuratamente i modi e le forme (modifiche regolamentari) per addivenire a tale possibile individuazione la Presidente suggerisce la possibilità di colmare, in parte, tale lacuna attraverso il richiamo all'art. 8, comma 2, del *Regolamento per il Funzionamento del CUG Unimol*, secondo il quale «Il Comitato, su richiesta del Presidente o dei Componenti, può deliberare la presenza alle sedute di soggetti esterni al Comitato i quali partecipano alle sedute a titolo consultivo e senza diritto al voto». L'applicazione di tale normativa consentirebbe – là dove occorra discutere su tematiche di maggior interesse per gli studenti o particolarmente significative per la componente studentesca universitaria – la partecipazione della rappresentanza studentesca la quale potrebbe così offrire un buon apporto per la riuscita degli obiettivi portati avanti dal CUG. Il CUG approva la soluzione proposta.

5) *Varie ed eventuali.*

- a) La Presidente informa i membri del Comitato di una serie di iniziative compartecipate dal CUG Unimol e realizzate insieme alle diverse istituzioni locali e associazioni territoriali, le cui 'voci' sono riunite nella *Consulta femminile* del Comune di Campobasso. Nello specifico, al fine di sviluppare la cultura delle pari opportunità, si è inteso realizzare per il mese di marzo un cartellone di eventi dedicati alla donna.

Tra le diverse iniziative, la Presidente segnala, in particolare, un evento da realizzare per il giorno 29 marzo 2019, ore 15.00, per il quale è stato richiesto il patrocinio del CUG Unimol. La tavola rotonda, organizzata dalla Scuola Superiore della Magistratura, Formazione Decentrata Corte di Appello di Campobasso, dall'Associazione Donne Magistrato (ADMI), dalla CPO Corte di Appello di Campobasso, Consigliera di Parità presso la Regione Molise, e con il patrocinio anche della Consulta femminile, della Scuola Forense, del Consiglio dell'Ordine Avvocati e dell'Ordine degli Psicologi del Molise, avrà ad oggetto il tema della violenza domestica. L'argomento sarà introdotto dalla dott.ssa Roberta D'Onofrio (formatore decentrato della Scuola Superiore della Magistratura) e vedrà la partecipazione del Presidente Tribunale per i Minori di Potenza, del Presidente del Tribunale di Isernia, del Sostituto Procuratore presso il Tribunale per i Minorenni (dott.ssa Rossana Venditti) del Dirigente Polizia di Stato (dott. Raffaele Iasi) della Ginecologa presso il Consultorio di Campobasso (dott.ssa Ignazia Roccu) e del Presidente dell'Ordine degli Psicologi del Molise (dott. Nicola Malorni) (**Allegato n. 6**).

A seguito di tale collaborazione e sulla base del dimostrato rilevante interesse per l'iniziativa, i membri del Comitato danno mandato alla Presidente di presentare all'Amministrazione richiesta di autorizzazione a partecipare, per i componenti CUG, alla Tavola Rotonda durante l'orario di servizio quale attività di formazione.

Julia Papz

- b) Ricordando quanto già anticipato l'anno scorso (v. verbale n. 2 del 21.06.2018), la Presidente propone al Comitato di organizzare in occasione della 25^a Edizione dell'iniziativa "Bimbi e bimbe in ufficio con mamma e papà" – promossa dal Corriere della Sera - Economia, in collaborazione con La Stampa, e patrocinata dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia - Presidenza Consiglio dei Ministri – una giornata nella quale le "porte" dell'Ateneo siano aperte ai figli dei dipendenti della comunità universitaria, al fine di far conoscere ai piccoli ospiti il luogo di lavoro dei genitori e a questi consentire di trascorrere più tempo insieme a loro. Il Comitato approva tale iniziativa impegnandosi a raccogliere informazioni utili al fine di realizzarla nel miglior modo.

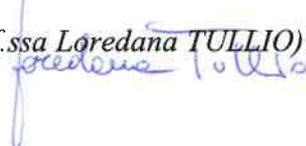
Nulla altro da deliberare.

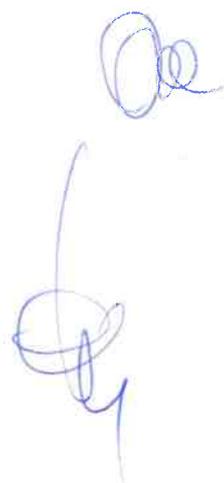
Alle ore 13.10 la seduta è tolta. Del che è verbale.

La Segretaria

(Dott.ssa Annamaria Visaggi)


La Presidente del CUG

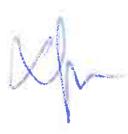
(Prof.ssa Loredana TULLIO)


 Il 20/12/2018
   

Comitato Unico di Garanzia
Seduta del 25 febbraio 2019

Nominativo presente	Firma partecipazione
PAPA JULIA	Julia Papa
FANECCI ROSA MARIA	Rose Moore Fanecci
DI RUBBO MARIA RITA	Fiorita Di Rubbo
AZZARONE PASQUALINO	Spino
LOREDANA TULLIO	Loredana Tullio
DANIELA GRIGNOLI	Daniela Grignoli
DI GAULLO ASSUNTA	Assunta Di Gaullo
SALVIA MARIA M. A.	Maria M. A. Salvia
LANZA GIUSEPPE	Giuseppe Lanza











Julia Papa



ALLEGATO N. 2
AV. VERBALE N. 4/201



ad alta voce

MANGIA LIBRI
CRESCI SANO



COMITATO UNICO
DI GARANZIA
UNIMOL &



NATI PER
LEGGERE
MOLISE



ORGANIZZANO UN CICLO DI LETTURE PER BAMBINI DI ETÀ COMPRESA FRA 0-3 ANNI E I LORO GENITORI

Vi aspettiamo **MERCOLEDÌ 20 FEBBRAIO 2019** alle ore 17.30

CONTATTI npl.molise@gmail.com

20 MARZO
17 APRILE
15 MAGGIO
19 GIUGNO

2019

NURSERY DI ATENEO
Il Edificio Polifunzionale
Via De Sanctis, Campobasso



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page.

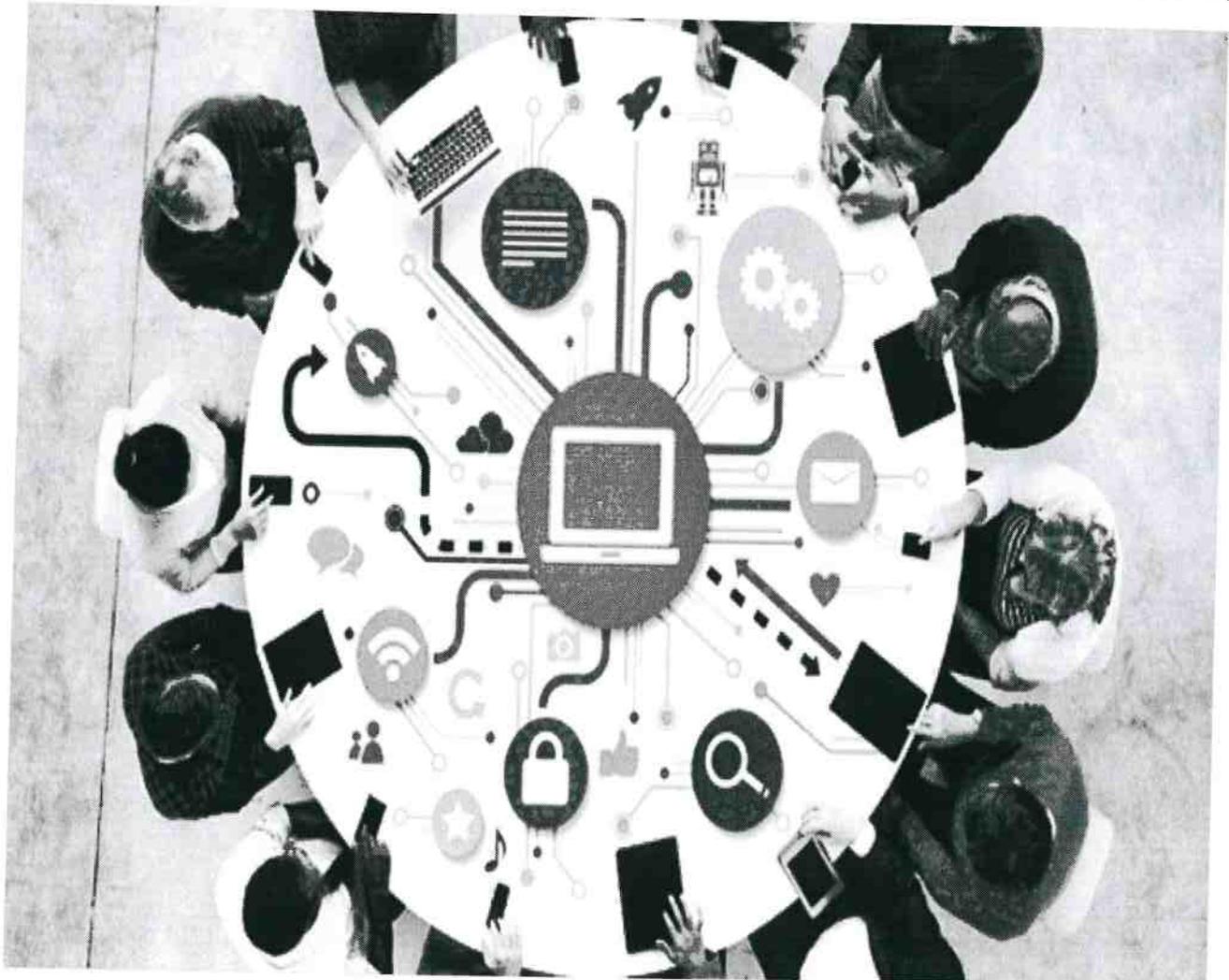


Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Consiglieria di Parità Provincia Campobasso Autorita' per i Diritti e le Pari Opportunita'

WORKSHOP

LAVORO AGILE IN NETWORKING:

INFRASTRUTTURE IMMATERIALI PER LA MESSA IN RETE DI BUONE PRASSI IN UN' OTTICA STRATEGICA DI SMART CITY.



[Handwritten signature]
H.C.V.

Ore 9.00 SALA DELLA COSTITUZIONE - 12 DICEMBRE 2018

[Handwritten signature]

Via Milano - Campobasso

Il e Papp

[Handwritten signatures]



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri
del 4 marzo 2011

ANNO 2018

Julio P...
g
ae
on
su
re
H
H
H

Sommario

1. Sommario

1. PREMessa: RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
2. COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG).....	3
OPERATIVITÀ.....	4
ATTIVITÀ.....	5
3. CONTESTO DI ATENEO.....	8
DATI SUL PERSONALE DOCENTE.....	8
DATI SUL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO.....	11
INTERVENTI E RISOLUZIONI SUL BENESSERE LAVORATIVO.....	16
4. PIANO AZIONI POSITIVE (PAP).....	17
PIANO AZIONI POSITIVE.....	17
COLLEGAMENTI CON PIANIFICAZIONE STRATEGICA.....	16
COLLEGAMENTI CON PIANO DELLE PERFORMANCE.....	ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.
5. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE.....	18

Relazione CUG

1

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Relazione CUG

1. Premessa: riferimenti normativi

La **Legge 4 novembre 2010, n. 183**, prevede all'art. 21 che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Università, garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno, il "**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" (in sigla CUG), che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni.

La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011**, recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", al punto 3.3, dispone che «**il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente**», riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*.

La relazione, che deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ateneo, tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008;
- dalla relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei MINISTRI - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Il **Regolamento di Ateneo** per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG è stato emanato con Decreto Rettorale n. 25 in data 12 gennaio 2015.

2. Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) dell'Università degli Studi del Molise è stato istituito con Decreto Rettorale n. 302 in data 17 aprile 2013.

Esso si è rinnovato per il quadriennio 2017/2021 con Decreto Rettorale n. 454 del 01 giugno 2017.

Il CUG dell'Ateneo è composto da 10 persone, in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali e con ugual numero di membri supplenti, che opera in autonomia funzionale.

Al 31 dicembre 2018 i componenti del CUG sono:

Presidente: *Loredana TULLIO*

Componenti effettivi rappresentanti dell'Amministrazione: *Daniela GRIGNOLI, Rosa Maria FANELLI, Maria Maddalena SALVIA, Maria Rita DI RUBBO*

Componenti supplenti rappresentanti dell'Amministrazione: *Giuseppe REALE, Maria Assunta LIBERTUCCI, Monica PIZZELLA, Anna Carla DIGLIO, Silvio D'AMICO*

Componente effettiva rappresentante CONFSAL FEDERAZIONE SNALS: *Assunta DI CAMILLO*

Componente supplente rappresentante CONFSAL FEDERAZIONE SNALS: *Felicino CARPENITO*

Componente effettiva rappresentante C.S.A. Dipartimento Universitario F.G.U: *Carmela IANNONE (Responsabile Amministrativo)*

Componente supplente rappresentante C.S.A. Dipartimento Universitario F.G.U: *Emilia CIACCIA*

Componente effettiva rappresentante Federazione CISL Università: *Pasqualina GIZZARONE*

Componente supplente rappresentante Federazione CISL Università: *Iolanda PALAZZO*

Componente effettiva rappresentante FLC CGIL: *Jula PAPA*

Componente supplente rappresentante FLC CGIL: *Ida ORIUNNO*

Componente effettiva rappresentante UIL RUA: *Giuseppe LANZA*

Componente supplente rappresentante UIL RUA: *Antonello DE BELLIS.*

Nell'anno 2018 il CUG si è riunito per quattro sedute ordinarie nelle seguenti date: 05 marzo 2018, 21 giugno 2018, 11 settembre 2018 e 28 novembre 2018.

Jula PAPA

Operatività

Nell'ambito dei rapporti del CUG l'impegno è stato profuso per le seguenti azioni:

- prosecuzione della Convenzione Quadro sull'intreccio tra Genere, Religioni e Religiosità tra Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi del Molise e altri Atenei;
- collaborazioni con la Consigliera di Parità della Regione Molise e con Consiglieri di parità di altri enti, in particolare con il Comune di Campobasso, alle quali hanno fatto seguito varie iniziative svolte insieme;
- prosecuzione 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.;
- prosecuzione nella Convenzione con la Consigliera di Parità Regione Molise;
- adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;
- partecipazione al Tavolo di coordinamento Interistituzionale per il contrasto alla violenza di genere presso la Giunta Regionale, ove si è proceduto a riassumere i provvedimenti di maggiore interesse in materia di contrasto alla violenza di genere sia a carattere nazionale che regionale;
- adesione alla Consulta Femminile (istituita con delibera di Consiglio comunale n. 16/2017): tale Consulta è un organismo consultivo e propositivo che si occupa della condizione femminile per l'effettiva attuazione dei principi di eguaglianza 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 "Intervento per la realizzazione e gestione di un Centro Antiviolenza e di una Casa Rifugio per l'assistenza a donne, sole o con figli minori, vittime di violenza";
- aggiornamento pagina web del CUG, implementata, di volta in volta, con le informazioni relative alle iniziative svolte e da svolgere;
- fattivi rapporti con Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, con il Nucleo di valutazione, con RSU, medico competente, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione d'Ateneo;
- *convenzione operativa per il supporto di personale specializzato nello spazio Nursery con il CUS MOLISE.*

Attività

Attività promosse e messe in atto dal CUG

- Sottoscrizione del Protocollo d'intesa con l'associazione culturale "Nati per leggere", finalizzato alla più ampia e reciproca collaborazione nel settore della letteratura per l'infanzia, e avvio dal 21 febbraio 2018, all'iniziativa "Ad alta voce. Mangia libri, cresci sano", diretta a promuovere la lettura sin dall'età prescolare, per una positiva influenza sullo sviluppo intellettuale, linguistico, emotivo e relazionale dei minori. Tali incontri alla lettura, rivolti ai bambini di età compresa fra 0-3 anni e ai loro genitori, si sono svolti ogni terzo mercoledì del mese, alle ore 17.30, presso i locali della Nursery di Ateneo, come indicato nelle locandine dell'evento (locandine Allegati n. 1 e 2).
- Realizzazione del cartellone di eventi, "Il Marzo delle donne", iniziative condivise negli intendi e nel programma con l'Amministrazione comunale di Campobasso, la Commissione per le Parità e le Pari opportunità della Regione Molise, la Consigliera di Parità regionale e con diversi enti privati, e svolte in accordo con la Consigliera di pari opportunità dell'Università degli Studi del Molise (locandina Allegato n. 3).
- Incontro-dibattito, dal titolo "Tutti insieme per il rispetto: noi ci siamo", in occasione della Giornata internazionale della donna, che ha inteso offrire un momento di riflessione e di crescita agli studenti universitari e delle Scuole superiori di secondo grado, chiamati insieme alle Istituzioni, le Associazioni, le varie categorie, a discutere delle problematiche che ostacolano il diritto di accesso al lavoro delle donne e delle diverse forme di discriminazione che ne limitano la dignità. Moderato dalla Presidente dell'Ordine dei giornalisti del Molise, con la partecipazione dell'attrice Giovanna Mezzogiorno, firmataria di "Dissenso Comune", manifesto sottoscritto dalle attrici e lavoratrici dello spettacolo, per una società più rispettosa dei diritti di eguaglianza tra donne e uomini (locandina Allegato n. 4).
- Convegno su "Il posto delle donne", sul tema del ruolo della donna nella complessa realtà sociale: l'incontro di studio, ha inteso offrire l'occasione per una riflessione ampia sulle difficoltà spesso incontrate dalle donne nel ricoprire posti di lavoro di prestigio o alla direzione di uffici amministrativi o unità logistiche di particolare rilievo, partendo dal racconto delle diverse esperienze a confronto di donne che, nella realtà territoriale molisana, ricoprono "posti" solitamente concepiti al "maschile" (Direttrice del Carcere, Direttrice della Banca d'Italia, Prefetto, Direttrice della Scuola di Polizia di Stato, Presidente di un Corso di studi universitario, Magistrato, Sindaco, Imprenditrice, ecc.) (locandina Allegato n. 5).
- Evento "Una conquista magistrale" con presentazione del libro "Il giudice delle donne" (Frassinelli, 2016) e la partecipazione dell'autrice Maria Rosaria Cutrufelli in collaborazione con il Museo della scuola e dell'educazione popolare. Trattasi di un

Mr. J. > B. > P.

romanzo nel quale si descrive il patriarcato degli inizi del Novecento – che imponeva al genere femminile l’eterno statuto dell’infanzia e l’identificazione nel ruolo materno sponsale – riportando alla luce un episodio storico dimenticato che, celebrando l’iniziativa di dieci donne richiedenti l’iscrizione nelle liste elettorali, fa da esordio al suffragio universale del 1946 (locandina Allegato n. 6).

- Seminario dal tema “*Ascoltiamo i genitori*”, svoltosi presso la sede universitaria di Termoli (locandina Allegato n. 7). L’incontro, realizzato in collaborazione con la dott.ssa Giuseppina Marolla, psicologa e psicoterapeuta, ha inteso portare l’attenzione sul “mondo dei bambini” e, in specie, sugli interessi, di carattere relazionale e pedagogico, dei minori. Tale incontro ha inteso guidare gli stessi genitori nel delicato percorso di crescita dei figli, indicando loro – alla luce dell’imminente ripresa delle attività dopo le ferie estive – come prendersi cura dei bambini conciliando responsabilità professionali con quelle familiari.
- Serie di iniziative promosse e/o compartecipate dal CUG Unimol, realizzate insieme alle diverse istituzioni locali (Amministrazione comunale di Campobasso, Polizia di Stato, Consigliera regionale di parità, Ordine degli Avvocati di Campobasso, Ordine degli Psicologi di Campobasso, Scuola Forense, Consultorio familiare, ecc.) e associazioni territoriali, nel periodo compreso tra l’11 e il 25 novembre 2018, unendo le diverse forze per promuovere la lotta contro ogni forma di violenza. Le diverse iniziative – confluite nella locandina “*Nessuna violenza. Nessun violento*” (Allegato n. 8) hanno avuto lo scopo di sensibilizzare il pubblico e incentivare la riflessione sul delicato tema del contrasto alla violenza di genere attraverso occasioni di confronto, incontri di studio, dibattiti, workshop, laboratori, rappresentazioni teatrali, gare sportive. In occasione della “Giornata internazionale per l’eliminazione delle violenze contro le donne”, domenica 25 novembre 2018, sono stati allestiti dei gazebo in centro città per fornire ogni informazione e, in serata, si è svolta una fiaccolata a ricordo delle donne vittime di violenza, inaugurando Parco XXV Novembre (CB).
- Settimana della “non-violenza” (dall’11 al 17 novembre 2018) promossa, su iniziativa del CUG, presso il CUS Molise, da parte delle diverse associazioni sportive con una serie di manifestazioni dirette a veicolare a ragazzi e bambini, con l’ausilio dello sport, il messaggio della lotta contro ogni forma di discriminazione e la promozione e il rispetto della pari dignità di ognuno.
- Lezione su “*La violenza segreta*”, il 14 novembre 2018, ore 10.00-12.00, nell’ambito dell’insegnamento di ‘Diritto di famiglia’ (Corsi di Laurea in Giurisprudenza e in Servizio sociale e politiche sociali; titolare di cattedra L. Tullio, Presidente CUG), da parte della Consigliera regionale di parità, con la partecipazione della Polizia di Stato. L’incontro, aperto a tutti, ha avuto lo scopo di sensibilizzare il più ampio numero di studenti e studentesse, incentrando la riflessione sui numerosi casi di violenze domestiche e assistite registrate nel Molise e sulla necessità di denunciare alle forze dell’ordine tali episodi, di cui si è vittima o a conoscenza, rompendo il muro di omertà.

- Realizzazione di un Corso di diritto antidiscriminatorio *“Adesso basta discriminazione”*, articolato in quattro incontri pomeridiani (locandina Allegato n. 9), organizzato dalla Consigliera regionale di parità con il patrocinio del CUG Unimol e della Consigliera di parità Unimol, del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, della Regione Molise, con la collaborazione dell’Ordine degli Avvocati e della Scuola Forense del Molise.
- Iniziativa diretta a celebrare il 70° anniversario della Costituzione della Repubblica italiana (1948-2018) dal titolo *“Buon compleanno Costituzione. Se chiami un diritto risponde un dovere”*, realizzata dal CUG il 6 dicembre 2018. L’evento ha visto la partecipazione del prof. Antonio Montinaro, docente di Linguistica italiana, e della prof.ssa Antonella Gliatta, docente di Diritto costituzionale, e la collaborazione del MuseUnimol e del Museo della Scuola e dell’Infanzia (locandina Allegato n. 10). Al riguardo, sono stati realizzati due incontri: uno al mattino, con alcune classi di una Scuola primaria, e uno nel pomeriggio, aperto a tutti i bambini dagli 8 agli 11 anni di età. In tali incontri si è esplicitata la nostra Costituzione italiana, illustrando, con linguaggio e immagini appropriate, nonché attraverso laboratori interattivi, l’importanza ed il valore della nostra Carta.

Attività di aggiornamento e di formazione dei componenti del CUG di Ateneo:

- La Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha inoltrato a tutti i CUG l’invito a partecipare a un interessante Corso di formazione dal titolo *“Il ruolo dei CUG nelle Università Italiane. Strumenti e criticità della recente normativa”*. L’evento, organizzato dalla stessa Conferenza Nazionale, si è svolto a Macerata nei giorni 29 e 30 novembre 2018; dello stesso è indicato il programma (Allegato n. 11). I componenti effettivi del CUG, Carmela Iannone, Julia Papa, Assunta Di Camillo e Maria Maddalena Salvia hanno partecipato attivamente alla Conferenza.
- I Componenti CUG hanno partecipato al corso di diritto antidiscriminatorio *“Adesso basta discriminazione”*, articolato in quattro incontri pomeridiani, organizzato dalla Consigliera regionale di parità con il patrocinio del CUG Unimol e della Consigliera di parità Unimol, del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, della Regione Molise, e la collaborazione dell’Ordine degli Avvocati e della Scuola Forense del Molise.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "Julia Papa" and several illegible signatures.]

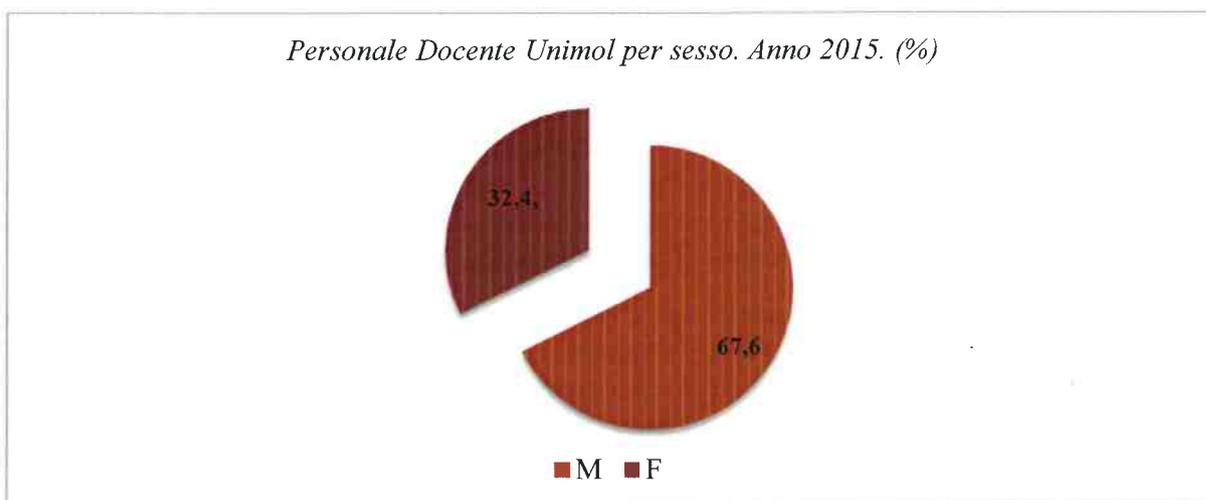
3. Contesto di Ateneo

Dati sul personale

Personale docente

L'analisi condotta sui dati relativi al personale docente Unimol, negli anni 2015, 2016, 2017 e 2018 è stata svolta disaggregando il dato in accordo a due variabili principali, ossia il sesso e il ruolo ricoperto (professori ordinari, professori associati e ricercatori a tempo indeterminato).

Nella fattispecie, si rileva che, alla data del 1 dicembre 2015, il personale docente dell'Università degli Studi del Molise risulta essere composto da 253 unità, di cui 171 maschi (67,6%) e 82 femmine (32,4 %).

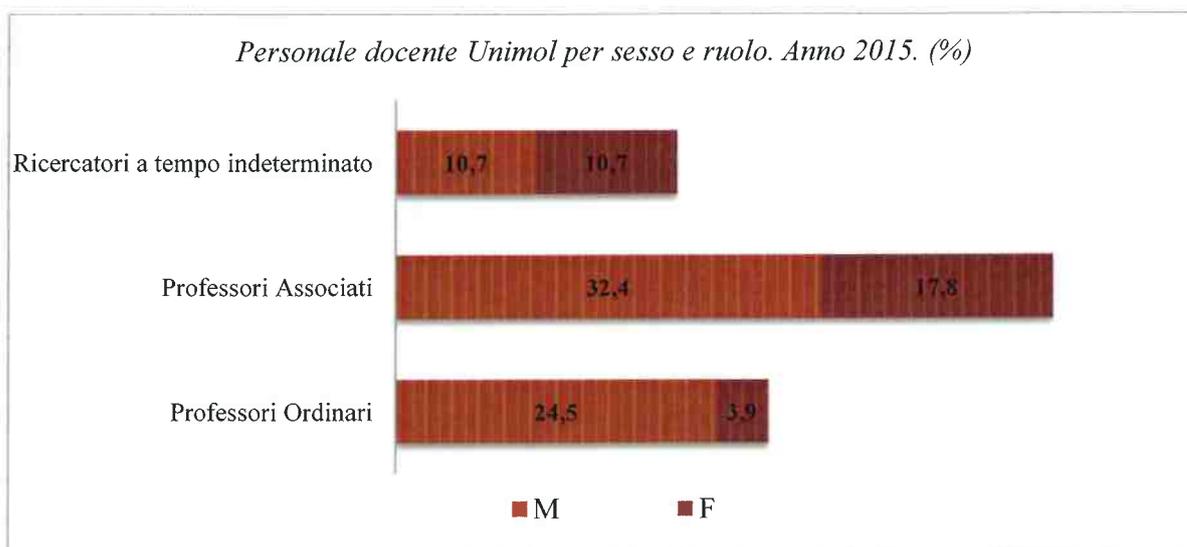


Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

I dati elaborati, dunque, rilevano che solo il 32,4% del personale docente è donna e appena il 3,5% del "personale docente donna" consegue le posizioni apicali della carriera accademica, ricoprendo il ruolo di professore ordinario.

Un bilanciamento tra i sessi si rileva nelle posizioni più basse (Ricercatore a tempo indeterminato) dell'organigramma accademico.

Il quadro quantitativo delineato conferma, così, un modello per l'avanzamento della carriera accademica delle donne basato sulla c.d. segregazione verticale.



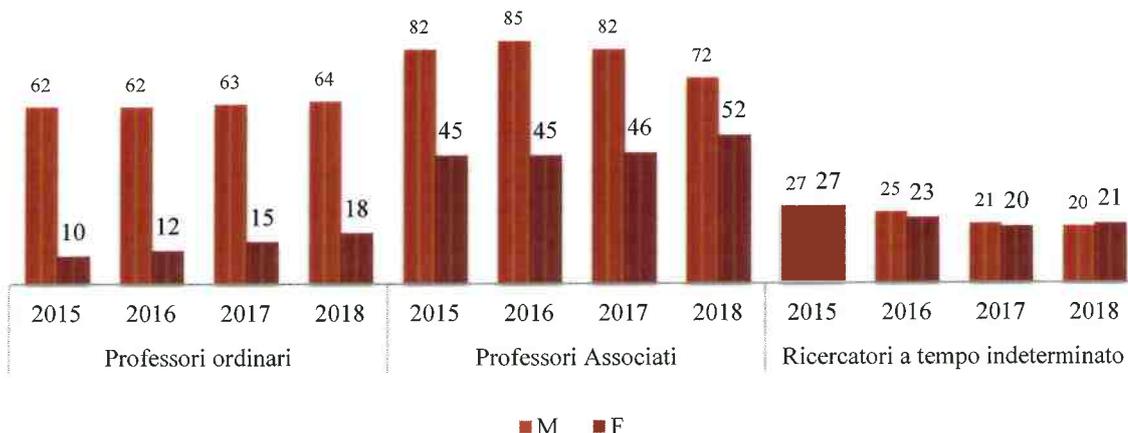
Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Questa tendenza è confermata anche dai dati degli anni successivi al 2015, ossia i dati dell'anno 2016, 2017 e quelli dell'anno 2018, nonostante in questi dati sia anche possibile evidenziare un segnale fortemente positivo, ossia il tasso di crescita dei "professori ordinari donne" aumenta ad un ritmo più sostenuto rispetto a quello dei colleghi maschi.

Infatti, i "professori ordinari donne", che nell'anno 2015 risultavano essere pari a 10 unità, nel 2016 pari a 12, e nel 2017 pari a 15 unità, riescono a raggiungere addirittura le 18 unità nel 2018, mentre ciò non accade per la componente maschile dei professori ordinari Unimol. Il valore del dato relativo al professore ordinario maschio, infatti, cresce di una sola unità nell'anno 2018 (64) e, analogamente, accade per l'anno 2017 (63).

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

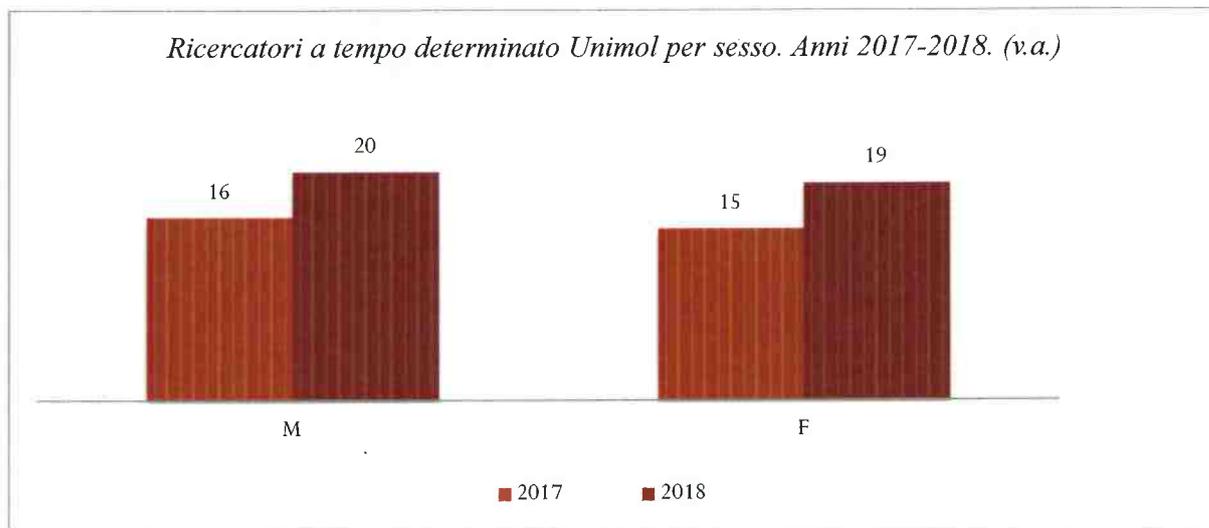
Personale docente Unimol per sesso e ruolo. Anni 2015-2018. (v.a.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Infine, negli anni, i dati relativi al numero di ricercatori a tempo determinato non rilevano distribuzioni asimmetriche tra maschi e femmine. Nell'arco temporale 2017-2018 le unità maschili e femminili della popolazione "ricercatori a tempo determinato" aumentano rispettivamente di quattro unità.

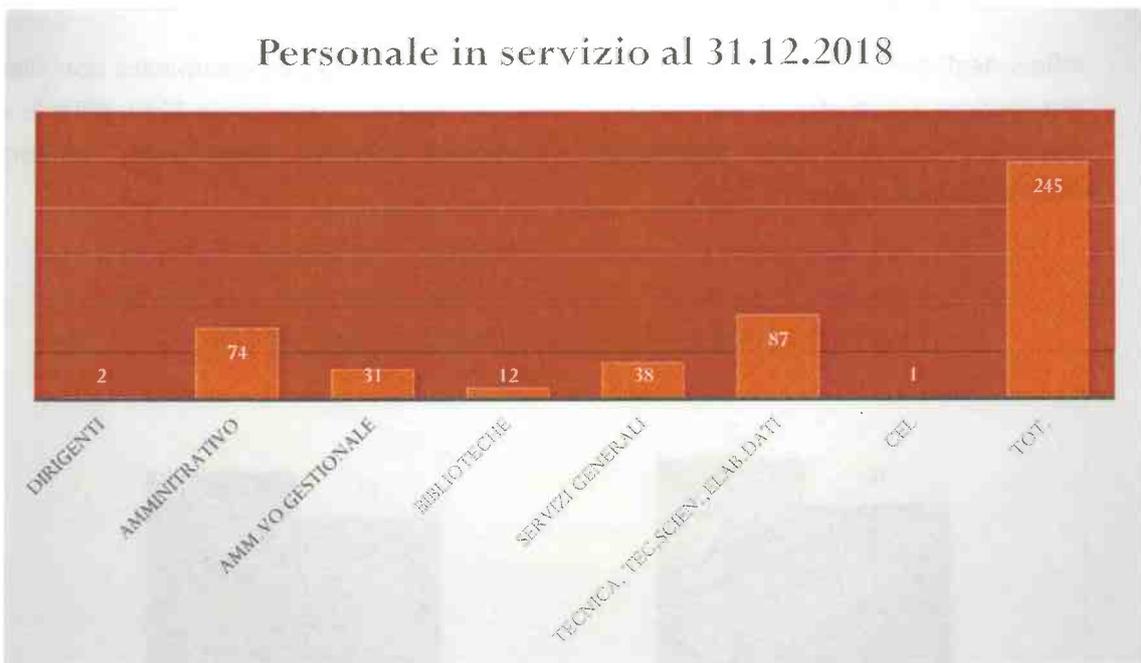
Ricercatori a tempo determinato Unimol per sesso. Anni 2017-2018. (v.a.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

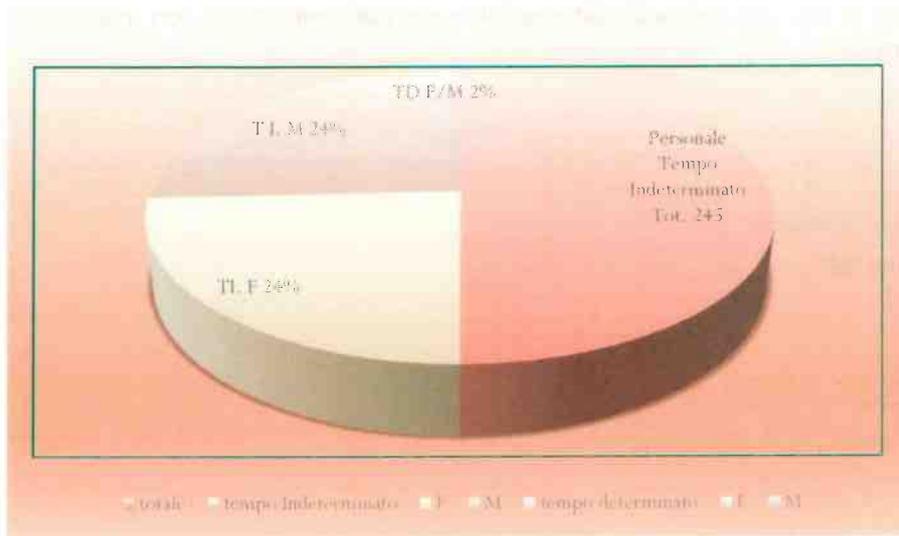
Personale Tecnico-amministrativo

AREA contrattuale	TEMPO INDET.		TEMPO DET.		TOTALE
	F	M	F	M	
Dirigenti	0	2			2
Amministrativa	52	20	2		74
Amministrativo-Gestionale	22	9			31
Biblioteche	8	4			12
dei Servizi Generali e Tecnici	13	25			38
Tecnica, tecn-scient. e elab.dati	23	56	6	2	87
CEL	1				1
	119	116	8	2	245
	235		10		245



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Personale TD. / Tind



Rapporto maschio/femmina



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Julia Per' and other illegible marks.

Formazione del personale tecnico amministrativo

Per la formazione si lasciano indicati i dati del 2015 per poi confrontarli con quelli del 2016, del 2017 e del 2018:

Anno 2015:

Formazione/aggiornamento del P.T.A.

Ore di formazione 365

Media ore 11,77

Uomini 44
Donne 38
Totali 82

Anno 2016:

	N.	TOTALE ORE	MEDIA ORE	TOTALE ORE PARTECIPANTI	MEDIA ORE PER PARTECIPANTE
CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruiti anche in modalità <i>on line</i>)	43	1191	28	730,5	4,71

PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	10	22	32
C	43	31	74
D	27	12	39
EP	5	3	8
DIRIGENTE		2	2
TOTALE	85	70	155

Il Confronto dei dati per la formazione è immediato e positivo. Nel 2016 si è avuto sia un aumento delle ore di formazione sia un aumento delle persone coinvolte. Si è addirittura

ribaltato il dato sulla presenza femminile alla formazione visto che hanno partecipato 85 persone di sesso femminile su un totale di 155 partecipanti.

ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2017	N.	TOTALE ORE	MEDIA ORE	TOTALE ORE PARTECIPANTI	MEDIA ORE PER PARTECIPANTE
CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruiti anche in modalità <i>on line</i>)	40	451	11,28	164	2,75

PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	17	21	38
C	43	31	74
D	29	12	41
EP	5	3	8
DIRIGENTE		3	3
Totale complessivo	94	70	164

ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2018	N°	TOTALE ORE*	MEDIA ORE	TOTALE PARTECIPANTI	MEDIA ORE PER PARTECIPANTE
CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruiti anche in modalità <i>on line</i>)	50	1947	38,94	646	3,01

PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE ORGANIZZATI NEL 2018 DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	16	18	34
C	55	47	102
D	39	24	63
EP	5	2	7
DIRIGENTE			0

CEL			
Totale complessivo	115	91	206

La seconda tabella potrebbe essere utile compararla con quella del personale in servizio:

**PERSONALE T.A. A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO AL 31.12.2018
DISTINTO PER SESSO E CATEGORIA**

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	20	30	50
C	60	58	118
D	41	25	66
EP	5	3	8
DIRIGENTE		2	2
CEL	1		1
Totale complessivo	127	118	245

Organi di Governo

Relativamente agli Organi di Governo

I ruoli di Rettore e di Prorettore sono ricoperti da uomini

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Senato Accademico	13	4	17
Consiglio di Amministrazione	9	2	11
Collegio dei Revisori dei Conti	2	1	3
Nucleo di Valutazione	4	1	5
Presidio della Qualità	4	1	5
Consiglio degli Studenti	14	6	20
Consiglio del personale tecnico-amministrativo	5	2	7

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Garante di Ateneo	1	/	1
Comitato Unico di Garanzia	1	9	10
Comitato Bioetico	9	2	11

Interventi e risoluzioni sul benessere lavorativo

- Sono state prese in esame le problematiche rappresentate da un dipendente dell'Ateneo ritenutosi discriminato sul luogo di lavoro: in due differenti riunioni il Comitato Unico di Garanzia ha proceduto ad analizzare, con la dovuta attenzione, la questione, verificando, dapprima, la presenza o meno di forme di discriminazione mediante l'acquisizione di elementi utili ad agevolare lo svolgimento dei compiti di verifica e, in seguito, adoperandosi fattivamente nel processo di integrazione del lavoratore.
- Si è recepito il Progetto Unimol-bike, progetto di sviluppo della mobilità ciclabile, da realizzare attraverso diverse iniziative (creazione di infrastrutture di ricarica/noleggio biciclette elettriche; attuazione di un gruppo di acquisto interno ad Unimol per dipendenti e studenti a prezzi vantaggiosi; creazione di un sistema di incentivi denominati "Bike to Unimol"- "Bike to work"), tutte volte alla promozione dell'uso della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano ed in particolare per gli spostamenti "casa-lavoro". Attraverso questa iniziativa sarebbe possibile, anche con l'apporto del CUG, promuovere una nuova cultura della mobilità, realizzando diverse attività dirette sia alla incentivazione di tale mezzo di locomozione, in grado di coniugare la salubrità dell'ambiente con il benessere lavorativo, sia alla diffusione di momenti d'incontro, formativi e di comunicazione.

4. Piano Azioni Positive (PAP)

Piano Azioni Positive

Monitoraggio Piano triennale di azioni positive 2016/2018

Nell'ambito degli obiettivi individuati dal piano triennale di azioni positive dell'Università degli Studi del Molise:

- al punto 1a **Iniziativa esterne ed interne di informazione/formazione sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità**, l'Ateneo ha risposto in pieno alla esigenza di promuovere ed inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca, attuando seminari e iniziative varie (elencati precedentemente) per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere al fine di formare il personale di Ateneo e di sensibilizzare gli utenti dell'Ateneo e la società molisana.
- al punto 1b **Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e di famiglia**, l'Ateneo ha realizzato il progetto di stabilizzazione e ampliamento dei servizi e degli spazi della Nursery di Ateneo "UniVerso Mamma" per la realizzazione di iniziative pilota a fronte di acclamate esigenze personali e/o familiari, e a realizzare servizi idonei favorenti la conciliazione dei tempi di vita privata con i tempi di lavoro coniugando l'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti. Le varie iniziative progettate e svolte all'interno della Nursery sono state specificate precedentemente.
- al punto 1c **Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti**, si è proceduto alla somministrazione di un questionario atto a promuovere un'indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori che hanno consentito al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo. I risultati dell'indagine, trasmessi dall'Amministrazione, saranno analizzati dal Comitato e confrontati con la raccolta di ulteriori dati con la finalità di garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.
- al punto 1e **Costituzione di una Banca Dati di Talenti Femminili**, si è proceduti alla organizzazione di corsi di orientamento universitario destinati agli studenti del 4° e 5° anno delle scuole superiori di secondo grado e di tirocinio per studenti universitari.

Il nuovo piano triennale delle azioni positive 2019/2021 vedrà l'attuarsi delle varie proposte portate avanti dal CUG in questi anni frutto di una attenta analisi e una buona progettualità attento alle esigenze e ai bisogni del personale anche in accordo con l'Amministrazione.

5. Conclusioni e prospettive

Conclusioni

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, a signature on the right, and a signature at the bottom right that reads "Julia Papi".

Punto di forza dell'Università è il portare avanti iniziative esterne ed interne di informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità anche grazie al lavoro promosso dal CUG di Ateneo.

Nell'ottica "*family friendly*" si è proceduto al rafforzamento dei servizi offerti dalla Nursery di Ateneo, finalizzata a migliorare la conciliazione vita-lavoro. Le varie Convenzioni/Protocolli d'intesa sottoscritti offrono un valido supporto per il conseguimento di tali obiettivi.

Si constata una inversione di tendenza rispetto al *gap*, negli anni passati, più fortemente bilanciato a favore della presenza delle donne; difetta, inoltre, un bilanciamento della presenza di genere nei ruoli apicali dell'Università.

Si è assistito ad un miglioramento dell'accessibilità delle donne dipendenti alla formazione interna. Richiesta è, infine, una maggiore attenzione al benessere lavorativo.

[Handwritten signatures in blue ink]

ad alta voce

MANGIA LIBRI
CRESCI SANO



COMITATO UNICO
DI GARANZIA
UNIMOL



NATI PER
LEGGERE
MOLISE



ORGANIZZANO UN CICLO DI LETTURE PER BAMBINI DI ETÀ COMPRESA FRA 0-3 ANNI E I LORO GENITORI

Il primo incontro è previsto **MERCOLEDÌ 21 FEBBRAIO 2018** alle ore 17.30

CONTATTI npl.molise@gmail.com

21 MARZO
18 APRILE
16 MAGGIO
20 GIUGNO

2018

NURSERY DI ATENEO

Il Edificio Polifunzionale

Via De Sanctis, Campobasso



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

ad alta voce

MANGIA LIBRI
CRESCI SANI



COMITATO UNICO
DI GARANZIA
UNIMOL



NATI PER
LEGGERE
MOLISE



ORGANIZZANO UN CICLO DI LETTURE PER BAMBINI DI ETÀ COMPRESA FRA 0-3 ANNI E I LORO GENITORI

Il primo incontro è previsto **MERCOLEDÌ 19 SETTEMBRE 2018** alle ore 17.30

CONTATTI npl.molise@gmail.com

17 OTTOBRE
21 NOVEMBRE
19 DICEMBRE

2018

NURSERY DI ATENEO

Il Edificio Polifunzionale

Via De Sanctis, Campobasso



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE



INIZIATIVE PER LE DONNE
E LE FAMIGLIE



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



Ministero delle Politiche
Regionali e dell'Autonomia



Ministero delle Politiche
Europee e Regionali



Ministero
della Sanità



Ministero
della Giustizia



Ministero
della Cultura



Ministero delle Politiche
Europee e Regionali



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA

TUTTI INSIEME PER IL RISPETTO

«NOI CI SIAMO»

INTRODUCE

LA **CONSIGLIERA DI PARITÀ** DELLA **REGIONE MOLISE**

COORDINA

LA **PRESIDENTE** DELL'**ORDINE DEI GIORNALISTI** DEL **MOLISE**

CON LA PARTECIPAZIONE DI

*Giovanna
Mezzogiorno*

8 MARZO 2018

ORE 10.00 - CAMPOBASSO - AULA MAGNA DI ATENEO - VIA FRANCESCO DE SANCTIS

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE
COMITATO UNICO DI GARANZIA UNIMOL

IL POSTO DELLE DONNE

ESPERIENZE A CONFRONTO

INDIRIZZI DI SALUTO

Gianmaria PALMIERI *Magistra Petere*
Claudio LUPI *Direttore del Dipartimento di Economia*

INTRODUCE E MODERA

Daniela GRIGNOLI *Quartiere di Economia*

INTERVENGONO

**DONNE E...
ISTITUZIONI**

Maria GUIDA FEDERICO *Politica di Campobasso*
Alessandra FARANDA CORDELLA *Settore Urban di Campobasso*
Rossana VENDITTI *Magistra, Procura della Repubblica del Tribunale di Campobasso*

SICUREZZA

Valeria MOFFA *Direttore Servizi Alti Agenti di Polizia di Campobasso*
Cristina D'ANGELO *Consobona Provinciale Vigil del fuoco di Campobasso*
Rosa LA GINESTRA *Sezione Civile di Lucera*

FORMAZIONE

Anna DI MONACO *Dirigente Scolastica Liceo Statale "U.M. Caracciolo" Campobasso*
Marialuisa FORTE *Dirigente Scolastica Istituto di Istruzione Superiore "Pierluigi Monteleone" Campobasso*
Ilaria ZILLI *Presidente del Corso di Laurea Magistrale in Imprenditorialità e Innovazione*

PROFESSIONI

Carolina DE VINCENZO *Presidente Ordine Provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri Campobasso*
Dealma FRONZI *Dirigente Banca d'Italia, Succursale di Campobasso*
Filomena ALOIA *Imprenditrice Libera e Impresa, Calabri Molise*

VOLONTARIATO

Aida TRENTALANCE *Presidente Ordine regionale dei volontari e politiche di genere, Azioni Molise*
Teresa D'ALESSIO *Presidente Filapa, Settore di Campobasso*
Maria Grazia LA SELVA *Presidente Libera Terra Molise, Campobasso*

POLITICA

Adele Emma DE CAPOA *Assessore Cultura e Pari Opportunità, Settore di Campobasso*
Alessandra SALVATORE *Assessore Politiche per i giovani e politiche giovanili, Comune di Campobasso*

ORGANI DI PARITÀ

Elisa NOVI CHAVARRIA *Dirigente Parità, Università degli Studi del Molise*
Giuseppina CENNAMO *Consigliera Parità, Regione Molise*
Maria Gabriella FACCONO *Commissione Regionale per la Parità e le Pari Opportunità, Settore Molise*
Leontina LANCIANO *Sezione del diritto della parità, Regione Molise*
Giuditta LEMBO *Consigliera Parità della Provincia di Campobasso*

CONCLUDE

Loredana TULLIO *Presidente Comitato Etico di Campobasso, Università degli Studi del Molise*

MARTEDÌ **27 MARZO 2018** ORE 10.00

AULA MODIGLIANI II EDIFICIO POLIFUNZIONALE, III PIANO - VIA DE SANCTIS, CAMPOBASSO

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA OUG_Unimol

SEGRETERIA SCIENTIFICA Daniela.Grignoli@unimol.it

© Università degli Studi del Molise

CONFINDIRIGENTI E CONSIGLIERI
 COMITATO UNICO DI GARANZIA REGIONALE MOLISE
 AUSER
 COMMISSIONE REGIONALE PER LA PARITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ DELLA REGIONE MOLISE
 AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI CAMPOBASSO
 UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE
 ACTIONAID
 GRUPPO SPORTIVO DEL CAMPOBASSO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione



Ce.S.I.S.

CUG
COMITATO UNICO
DI GARANZIA UNIMOL

INDOVINA CHI VIENE AL MUSEO? **CONVERSAZIONI CON L'AUTORE**

UNA CONQUISTA MAGISTRALE

L'IMPEGNO DELLE INSEGNANTI NELLA SOCIETÀ ITALIANA

SALUTI

Loredana TULLIO

Presidente del Comitato Unico di Garanzia, Università degli Studi del Molise

Rossella ANDREASSI

Responsabile Settore Museale e Culturale, Università degli Studi del Molise

INTRODUCE

Alberto BARAUSSE

Direttore del Museo della scuola e dell'educazione popolare, Università degli Studi del Molise

DIALOGANO

Maria Rosa CUTRUFELLI

Scrittrice

IL GIUDICE DELLE DONNE (Frassinelli 2016)

Michela D'ALESSIO

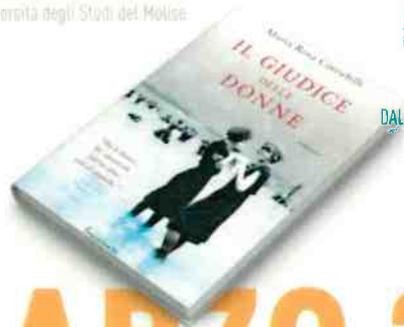
Università degli Studi della Basilicata

IL RUOLO SOCIALE E CULTURALE DELLE INSEGNANTI NELLA SOCIETÀ ITALIANA DEL PRIMO NOVECENTO

Roberta D'ONOFRIO

Giudice presso il Tribunale di Campobasso

IL PERCORSO DELLE DONNE:
DAL DIRITTO DI VOTO ALL'ACCESSO ALLA MAGISTRATURA



LUNEDÌ **26 MARZO 2018** ORE 16.00

Museo della scuola e dell'educazione popolare, Residenza Universitaria Vazzieri, Via Gazzani, Campobasso

INFO Ce.S.I.S. | 0874 484472-21 | ce.sis@unimol.it | museo@unimol.it



CONQUERRA DI PARISI
REGIONE MOLISE



COMMISSIONE PER LE PARI
OPPORTUNITÀ DELLA REGIONE MOLISE



COMUNE
DI CAMPOBASSO



OSSERVATORIO NAZIONALE LE POLITICHE DI INNOVAZIONE
MUSEO MOLISE



ACTIONAID MOLISE
SIS - CAMPOBASSO



TICA PRATO
SIS - CAMPOBASSO

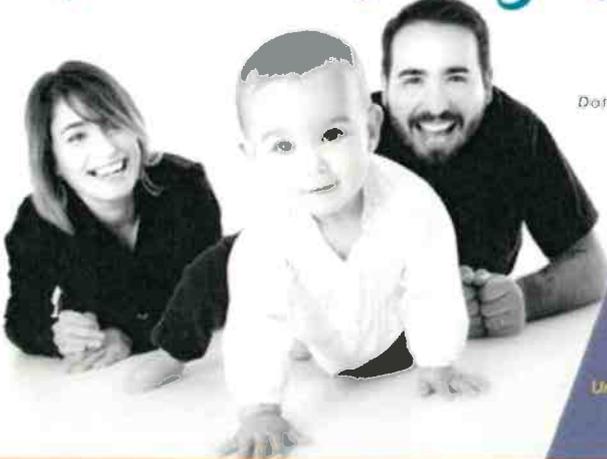
Education School
L'ARCA DI NOE



presenta il progetto

"Ascoltiamo i Genitori"

Asilo Nido
Sezione Primavera
Scuola dell'infanzia bilingue



III SEMINARIO
A cura della
Dott.ssa Giuseppina Marafioti
Psicologa - Psicoterapeuta
ad indirizzo psicoanalitico

8
settembre
h9.30 - 13.00

presso:
Università degli Studi del Molise
Via Duca degli Abruzzi, 57
Termoli

**Il Mondo Interna e Familiare del Bambino:
Aspetti Psicodinamici, Pedagogici e Relazionali**

PROGRAMMA
Prof. **Gianmaria Palmieri** Magnifico Rettore Università degli Studi del Molise
Prof. **Giuseppe Mucci** Direttore Dipartimento di Psicologia e Terapie Università degli Studi del Molise
Intervento organizzato dal CUG Unimol
Inn. **Martina Damata** (Coordinatrice didattica della Education School "L'Arca di Noe",
Asilo Nido e Scuola dell'Infanzia polivalente bilingue)
"Il mondo del nido e della scuola: dall'infanzia nella famiglia del bambino"
Dott.ssa **Brunella Trittonno** (Psicologa, Psicoterapeuta del Consultorio Familiare di Termoli)
"La gestazione e il parto come processo di socializzazione: l'esperienza con il bambino e il mondo"
Prof. **Fausto Agresta** (Psicologo, Psicoterapeuta, Psicanalista, ex Docente Univ. L'Aquila-Pescara)
"Il mondo interno e relazionale del bambino: i rituali, i sogni e i segreti"
Dott. **Alessio Bianconi** (Psicologo, Psicoterapeuta Analitico, Termoli)
"Dal gioco alla fabula: strumenti indispensabili per lavorare con i bambini?"







Info:
337.277696
328.4837361












NOVEMBRE 2018



NESSUNA VIOLENZA ESSUN VIOLENTO

DOMENICA 11 NOVEMBRE 2018

- Su e giù 2018, 45ª ed.: "L'Odessa del cuore", a cura del gruppo sportivo VIRTUS. Con la partecipazione dell'atleta Flaminio Oro Enrico Cipolloni, si corre anche contro la violenza. A cura della Polizia di Stato in collaborazione con la Rete anti-violenza - partenza ore 10,00

MERCOLEDÌ 14 NOVEMBRE 2018

- lezione della Consigliera Regionale di Partita dal titolo "la violenza segreta", tenuto nell'ambito del corso di Diritto di famiglia, CdL in Giurisprudenza e Servizio sociale e politiche sociali, presso il Dipartimento giuridico, aula 8. UNIMOL - ore 10,00

GIOVEDÌ 15 NOVEMBRE 2018

- "I principi di pari opportunità. Il Codice delle Pari Opportunità", corso di formazione a cura della Consigliera Regionale di Partita, Avv. Giuseppino Conzanno - Sala Ferrini, Biblioteca Unimol, ore 15,30

VENERDÌ 16 NOVEMBRE 2018

- incontro sui temi della violenza di genere con gli alunni dell'Istituto Comprensivo Montini, a cura di A.I.G.A.

SABATO 17 NOVEMBRE 2018

- 2° incontro del Corso di formazione "Violenza sulle donne, violenza di genere", a cura dell'OMCeO Campobasso - Sala Conferenze OMCeO, Via Mazzini 129

- processo simulato su violenza di genere "progetto diritti e legalità", a cura del "Servizio Appello" - Corte d'Appello di Campobasso, ore 9,30 e ss.

MARTEDÌ 20 NOVEMBRE 2018

- "Donne, Violenza senza confini, violenza sulle donne migranti", a cura della CGH, Molise, via Mosca 11, ore 10,30

MERCOLEDÌ 21 NOVEMBRE 2018

- workshop sui temi della violenza di genere e spettacolo teatrale delle "Furibonde", a cura dell'As di Campobasso, dell'Ordine degli Psicologi e della Coop. 8e For. Sala Alghavilla, via Mucchio, ore 16,00-19,30

GIOVEDÌ 22 NOVEMBRE 2018

- "49 anni della Legge 194. Così cambiano in Italia ed in Molise", a cura dell'Anzer, Osservatorio Pari Opportunità Molise - sede Anzer, Corso Bucci 18, ore 16,30

VENERDÌ 23 NOVEMBRE 2018

- "Le diverse forme di violenza" - corso di formazione a cura della Consigliera Regionale di Partita e Pari Opportunità, Sala Ferrini, Biblioteca Unimol, ore 15,30

SABATO 24 NOVEMBRE 2018

- processo simulato su violenza di genere "progetto diritti e legalità", a cura del "Servizio Appello", Corte d'Appello di Campobasso, ore 9,30 e ss.

DOMENICA 25 NOVEMBRE 2018

Giornata internazionale contro la violenza sulle donne

- in piazza contro la violenza e a tutela delle donne: stand informativi, animazione e dibattiti, a cura della Polizia di Stato, del e della Rete Anti-violenza - piazza Municipio, ore 11,00/13,30 ed ore 17,00/19,30

- fiaccolata da piazza Municipio, fino all'area verde antistante il vecchio Romagnoli, ore 19,30

- cerimonia di intitolazione di Parco XXV Novembre, a cura della Amministrazione Comunale di Campobasso e della Rete anti-violenza, ore 20,00

- inaugurazione della panchina rossa a cura di FIDAPA e AIGA, ore 20,30

LO SPORT CONTRO LA VIOLENZA

DOMENICA 11 NOVEMBRE 2018

- Partita Harriers Rugby Campobasso, Raggruppamento gara categoria Under 18 femminile Seven, ex Romagnoli, ore 12,00
- Partita del Campobasso CALCIO, Stadio Selva Piano, ore 14,30
- Incontro di scherma femminile, a cura dei COBAS, palestra Circolo Tennis, Via Duca D'Aosta 2, ore 18,00

DOMENICA 11/SABATO 17 NOVEMBRE 2018

- Settimana sportiva della non-violenza, a cura del CUS Molise, Unimol

SABATO 24 NOVEMBRE 2018

- Partita della Chimanda, Palestra Selva Piano, ore 16,00
- Partita della Magnolia basket, Palazzetto Mazzetti, ore 18,30

DOMENICA 25 NOVEMBRE 2018

- Partita del Mirabello CALCIO Femminile, Stadio comunale Mirabello Sanitico, ore 14,30
- Partita della Nuova Pallareddo, Palestra Villa De Capua, ore 16,00

COORDINAMENTO A CURA DELLA CONSULTA COMUNALE FEMMINILE DI CAMPOBASSO



2012 Pp, JF Albi





Adesso **BASTA!**

Discriminazione

CORSO DI DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

15 NOVEMBRE 2018 (giovedì) ore 15.30 - 18.30

PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITA' E NON DISCRIMINAZIONE: IL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Presentazione del Corso:

Avv. Giuseppina Cennamo
Consigliera di Parità Regionale del Molise
Avv. Mariateresa D'Amico
Consigliera Supplente di Parità Regionale del Molise

Saluti:

Prof. Gianmaria Palmieri
 Rettore dell'Università degli Studi del Molise
Dr. Donato Toma
Presidente Regione Molise
Dr. Aldo Patriciello
Deputato Parlamentare Europeo
Dr. Luigi Mazzuto
Assessore Politiche Sociali Regione Molise
Avv. Demetrio Rivellino
Presidente Consiglio Ordine Avvocati Campobasso
Avv. Giuseppe De Rubertis
Presidente Scuola Forense del Molise
Avv. Maria Domenica D'Alessandro
Direttore Scuola Forense del Molise
Prof.ssa Daniela Grignoli
Componente CUG Università degli Studi del Molise

Relatrice: **Prof.ssa Serenella Molendini**
Consigliera Nazionale di Parità Supplente

23 NOVEMBRE 2018 (venerdì) ore 15.30 - 18.30

I DIVERSI VOLTII DELLA VIOLENZA: MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO, STALKING E RISVOLTII SOCIALI ED ECONOMICI DELLA VIOLENZA.

Moderata: **Avv. Giuseppina Cennamo**
Consigliera di Parità Regionale del Molise

Relatori: **Dr.ssa Roberta D'Onofrio**
Giudice Tribunale di Campobasso
Avv. Angelo Fiadino
Foro di Campobasso
Dr. Nicola Malorni
Presidente Consiglio Ordine Psicologi del Molise

Il Corso è gratuito per i partecipanti ed è finanziato con i fondi regionali assegnati alla Consigliera di Parità

28 NOVEMBRE 2018 (mercoledì) ore 15.30 - 18.30

LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI: ASPETTI SOSTANZIALI. TUTELE PROCESSUALI NELLE CONTROVERSIE DISCRIMINATORIE: CONCILIAZIONE STRAGIUDIZIALE E GIUDIZIO.

Moderata: **Avv. Giuseppe De Rubertis**
Presidente Scuola Forense del Molise

Relatrice: **AVV. Emilia De Iasio**
Foro di Campobasso
Dr.ssa Laura Scarlatelli
Giudice del Lavoro Tribunale di Campobasso

6 DICEMBRE 2018 (giovedì) ore 15.30 - 18.30

IL MOBBING. PROFILI COSTITUZIONALI DELLA TUTELA DELLA MATERNITA', TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' SUI LUOGHI DI LAVORO.

Moderata: **Avv. Demetrio Rivellino**
Presidente Consiglio Ordine Avvocati di Campobasso

Relatori: **Dr. Daniele Colucci**
Giudice Tribunale di Larino
Prof.ssa Laura Ronchetti
Docente di Diritto Costituzionale Università degli Studi del Molise
Avv. Gianluca Pesca
Foro di Campobasso

Il corso si svolgerà presso: Sala E. Fermi - Biblioteca di Ateneo Unimol - Viale Manzoni - Campobasso

Per iscriversi: inviare entro il 12 novembre 2018 una richiesta all'indirizzo mail: scolaforensemolise@libero.it

La Consigliera Regionale di Parità, unitamente alla Scuola Forense del Molise, con il Patrocinio del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Campobasso e con il Patrocinio del CUG - Consigliera di Parità - dell'Università degli studi del Molise, organizza un corso formativo in materia di Diritto Antidiscriminatorio. La partecipazione al Corso è aperta agli Avvocati, agli Psicologi, agli Assistenti Sociali e a tutti coloro che per professione si occupano delle problematiche legate al mondo del lavoro ed alla tutela delle persone vulnerabili. È stato richiesto al Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Campobasso l'accreditamento del Corso con il riconoscimento di n. 12 crediti formativi. Il corso si svolgerà presso la sala E. Fermi della Biblioteca di Ateneo - Unimol.

Coordinatore del Corso
Avv. Maria Domenica D'Alessandro
Direttore della Scuola Forense del Molise



SE CHIAMO UN DIRITTO

RISPONDE UN DOVERE

SALUTI

Alberto BARAUSSE

Direttore del Museo della Scuola e dell'Educazione Popolare Unimol

Loredana TULLIO

Presidente del Comitato Unico di Garanzia Unimol

Rossella ANDREASSI

Responsabile del Settore Risorse del Patrimonio Museale e Culturale Unimol

**CONVERSAZIONE
E LABORATORIO PER RAGAZZI**

ETA' CONSIGLIATA: 8-11 ANNI

con

Antonella GLIATTA

Docente di Diritto costituzionale Unimol

Antonio MONTINARO

Docente di Linguistica Italiana Unimol

GIOVEDÌ **6 DICEMBRE 2018** ORE 16.00

MUSEO DELLA SCUOLA E DELL'EDUCAZIONE POPOLARE · RESIDENZA UNIVERSITARIA VAZZIERI · VIA GAZZANI, CAMPOBASSO

Antonella Gliatta e Antonio Montinaro incontreranno le scuole al mattino. PRENOTAZIONE OBBLIGATORIA: museo@unimol.it (indirizzo nominativo e età del ragazzo, recapito telefonico). Sarà inviata e-mail di conferma dell'avvenuta prenotazione. I posti saranno disponibili fino ad esaurimento. Telefono 0874 404 476 e 0874 404 433

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CORSO DI FORMAZIONE

CORSO BASE (quinta edizione)

IL RUOLO DEI CUG NELLE UNIVERSITÀ ITALIANE.

STRUMENTI E CRITICITÀ DELLA RECENTE NORMATIVA

Data: 29-30 novembre 2018

Sede: Università degli Studi di Macerata

29 Novembre ore 9:30-18:00 Auditorium Banca delle Marche, Via Ricci

30 Novembre ore 9:00-13:00 Aula A Dipartimento Spocri, Piazza V. Strambi

Calendario dei lavori

Giovedì 29 novembre

ore 9.45 *Accoglienza dei partecipanti*

ore 10.00 *Francesco Adornato (Rettore Università degli Studi di Macerata)*

Natascia Mattucci (Delegata Università degli Studi di Macerata)

Meri Marziali (Presidente CPO Regione Marche)

Ore 10.30 *Prima sessione*

Introduce e coordina: Patrizia Tomio- Università di Trento

Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Università

Joh Bpi

Rita Biancheri - Università di Pisa

Studi di genere e carriere femminili. Come promuovere la presenza delle donne nei ruoli apicali dell'Università?

Mirella Damiani - Università di Perugia

Il bilancio di genere nelle Università

Anna Maria Giammarioli - Istituto Superiore di Sanità

Salute e sicurezza: l'ottica delle differenze

Discussione

Ore 15.00 Seconda sessione

Linguaggio e stereotipi di genere tra barriere ideologiche e organizzative

Coordina: Ninfa Contigiani - Università degli Studi di Macerata

Francesca Dragotto - Università di Roma Tor Vergata

Genere e linguaggio

Renata Kodilja - Università di Udine

Stereotipi di genere. Valorizzare la diversità e promuovere il benessere organizzativo

Discussione

Ore 16.00 Presentazione del primo volume della Collana della Conferenza Nazionale "Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità a sostegno dei potenziali"

Ore 16.20 Lavori di gruppo

Gruppo 1 *Il bilancio di genere*

Tutor: **Alessia Tuselli** - Università di Trento

Gruppo 2 *Il piano di azioni positive e la normativa sulle pari opportunità*

Tutor: **Maria Grazia Ricci** - Università di Pisa

Gruppo 3 *Genere e linguaggio*

Tutor: **Elisabetta Onori e Ninfa Contigiani** - Università di Macerata

Ore 17.30 Plenaria

Coordina: Donatella Pagliacci - Università di Macerata

2012 Roma

Restituzione dei lavori di gruppo e discussione

Venerdì 30 novembre

Ore 9.00 Ripresa dei lavori

Pensando al benessere organizzativo

Coordina: Ines Corti Università di Macerata

Monica Gussoni, - Università Venezia Ca' Foscari

Dal telelavoro allo smartworking: strumenti per gestire il cambiamento. L'esperienza dell'Università Ca' Foscari Venezia.

Daniele Ferrari – Università di Siena

Discriminazioni, diritto e politiche pubbliche: verso un nuovo approccio intersezionale?

Chiara Lazzari – Università di Urbino

Le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro: mobbing e dintorni

Francesca Torelli - Consigliera di Fiducia in alcuni Atenei

Consigliere/i di Fiducia nelle Università: funzioni e rapporto con il CUG.

Discussione

Ore 11.10 *Presentazione del secondo volume della Collana della Conferenza Nazionale "La situazione italiana a un quarto di secolo dalla Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino. Il gap di genere tra ostacoli nel mondo del lavoro e stereotipi culturali".*

Ore 11.30 Sessione aperta

Coordinano: Tiziana Sagretti e Emanuela Saporito - Università di Macerata

Criticità e buone prassi nell'attività degli Organismi di Parità: esperienze dai CUG

Ore 13 Chiusura dei lavori



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Julio Papp" at the bottom right.



Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021

SOMMARIO:

1. Premessa
2. Normativa di riferimento
3. Le Azioni Positive
4. Analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise
5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise
- 5.1. Obiettivi e Risultati attesi
6. Monitoraggio e valutazione dei risultati
7. Conclusioni

1. Premessa

L'Università degli Studi del Molise promuove nel triennio 2019-2021 il presente Piano di Azioni Positive finalizzato alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che, come recita la Costituzione, art. 3, «limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Sulla base di questa consapevolezza e sulla scorta delle esperienze straniere, il legislatore (comunitario e nazionale) ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato, appunto, a rimuovere gli ostacoli di fatto che il mercato e l'organizzazione del lavoro, nonché la società in generale, frappongono al raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Il presente Piano è stato studiato ed elaborato anche al fine di continuare l'opera intrapresa negli scorsi trienni dal Comitato per le Pari Opportunità e poi dal Comitato Unico di Garanzia in ottemperanza ai riferimenti normativi che hanno reso il concetto di pari opportunità uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

L'Università degli Studi del Molise è consapevole del fatto che la promozione del principio di pari opportunità è fondamentale per la costruzione di un sano ambiente di lavoro, e costituisce la spia del rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia della istituzione interessata.



Pertanto, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive si vuole adottare misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Università degli Studi del Molise al fine di riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ateneo.

Ciò è tanto più rilevante se si considera l'Università degli Studi del Molise un esponente istituzionale di rilievo nell'ambito territoriale della Regione Molise e delle province limitrofe, in quanto sede deputata all'alta formazione e alla trasmissione della cultura professionale e di ricerca.

2. Normativa di riferimento

Il principio di pari opportunità è desumibile sin dall'inizio nel Trattato di Roma del 1957 nella nozione di parità della retribuzione a parità di lavoro, per arricchirsi, nei due successivi Trattati di Maastricht del 1992 e di Amsterdam del 1997, con l'introduzione dello strumento delle azioni positive (misure per eliminare gli effetti delle discriminazioni e delle ineguaglianze esistenti e promuovere la parità tra uomini e donne nei vari campi) e dei concetti di *mainstreaming* (considerazione delle esigenze delle donne nell'elaborazione, attuazione e valutazione di tutte le politiche comunitarie nel campo dell'economia, del sociale, della formazione) e di *empowerment* (accrescimento delle responsabilità e delle capacità decisionali delle donne a tutti i livelli). In tale modo, dal 1996 è stata definita una procedura di base, applicata sistematicamente ai Fondi Strutturali – importante strumento finanziario finalizzato alla coesione economica e sociale dei paesi dell'Unione europea – che ha attribuito alle pari opportunità una funzione sempre più strategica e vincolante.

Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità) emanato ai sensi dell'art. 6 della Legge delega 28 dicembre 2005, n. 246, art. 48, impone a ciascun soggetto della Pubblica

Amministrazione di adottare un Piano triennale delle Azioni Positive.

Ai sensi della normativa indicata, risulta chiaro che la finalità del suddetto Piano è, preliminarmente, quella di «assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di genere nel lavoro» individuando, in particolare, tra i possibili ambiti, su cui ogni realtà pubblica deve attivarsi, quello delle attività e delle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Codice delle pari opportunità definisce le azioni positive come «misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro».

Il Piano di Azioni Positive, sottoposto preventivamente al parere della Consigliera di Parità competente per territorio, deve essere obbligatoriamente presentato dalle PP.AA. così come prescritto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006, al fine di non incorrere nella sanzione espressamente prevista, per i soggetti inadempienti, dall'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 che consiste nel divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.



Le previsioni di cui al D.lgs. n. 198/06 e al D.lgs. 165/01 valorizzano il ruolo esemplare che la Pubblica Amministrazione è chiamata a svolgere nell'ordinamento anche nel garantire pari opportunità lavorative a uomini e donne. Dimostrano, inoltre, la consapevolezza del legislatore in merito alla forte sperequazione esistente nel pubblico impiego ove, nonostante la presenza di molte donne, si configurano gravi forme di segregazione sia orizzontale sia verticale (accesso a determinate mansioni o incarichi, progressioni di carriera, ecc.), così come rilevato anche dalla Direttiva del 23.5.2007 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto tra il Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministero per i diritti e le pari opportunità (c.d. Direttiva Nicolais – Pollastrini, dal nome dei Ministri pro tempore di riferimento) con l'intento di promuovere e realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione. La Direttiva indicata, sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni Pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva, inoltre, si pone l'obiettivo di far attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratori e lavoratrici, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Nella ricostruzione dei riferimenti normativi per la predisposizione del Piano triennale è opportuno tenere in considerazione anche ulteriori contenuti normativi che hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro. Nell'ottica dei recenti provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, si colloca anche l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP.AA., apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'art. 21, comma 4, della Legge 183/2010, modificando l'art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001, prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

Ancora, l'art. 7 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del Collegato Lavoro, prevedendo che le PP.AA. «garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo», delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che dovranno essere volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma dovranno essere finalizzate anche ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi. È facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento



Università degli Studi del Molise

imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

L'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183 prevede, inoltre, la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

Con l'istituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia), il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e dall'altro, a garantire, l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione. In tale previsione, il CUG contribuisce, dunque, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

L'Università degli Studi del Molise, dotandosi di un piano di azioni positive, che risponda alle necessità dei componenti della propria comunità, si conforma ai principi della normativa. Il piano di azioni positive deve prevedere che le pubbliche amministrazioni:

- adottino propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro
- garantiscano la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare
- adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità (ciò che peraltro era già previsto dall'art. 57 del Testo unico sul pubblico impiego del 2001).

Alcune specifiche nel documento provengono dalla direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle pubbliche amministrazioni, ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

La direttiva individua precisi strumenti: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere. Infine, l'art. 21 della legge n. 183/2010, ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle



Università degli Studi del Molise

Amministrazioni Pubbliche, prevedendo l'ampliamento del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie: soggettivamente, ovvero, verso ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio già affrontati nel diritto dell'Unione europea, cioè età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua; oggettivamente nei diversi ambiti circa il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni in carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro.

Il decreto del 2001, con le modifiche del 2010, prevede che «le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo», aprendo di fatto lo spazio alla costruzione di un piano di azioni positive, quindi all'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Come detta l'art. 57 della l. n. 183/2010 che attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è il CUG che opera in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento ed è chiamato a predisporre i piani di azioni positive.

Quindi Università degli Studi del Molise, con lo Statuto, emanato con D.R. n. 790 del 20 settembre 2016, agli artt. 13 e 48, interviene istituendo il CUG (con il D.R. n. 302 del 17 aprile 2013), attribuendogli le seguenti funzioni e compiti.

Funzioni:

- a) assicurare nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rinforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, non sminuendo l'attenzione e una tutela da ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, ma intendendo adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione europea;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato: dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dalla lotta a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione nel contrastare le discriminazioni e nel favorire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Compiti:

- a) formulare piani ed azioni positive, previste dalla vigente normativa, atti a consentire l'effettiva parità per tutte le componenti operanti nell'Ateneo, indipendentemente da



- appartenenza a sesso, razza, religione, nazionalità e altre condizioni che potrebbero dare origine a discriminazioni;
- b) controllare che non vengano a determinarsi situazioni che possano ledere i diritti di pari opportunità;
 - c) valutare fatti segnalati o di conoscenza circa azioni di discriminazione professionale diretta ed indiretta;
 - d) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi, in collaborazione anche con altri enti costituiti per analoghe finalità, necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici.

Le Funzioni e i Compiti vengono recepiti dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise, emanato con D.R. n. 25 del 12 gennaio 2015, in particolare dall'art. 9.

3. Le Azioni Positive

L'art. 7 del decreto legislativo n. 196/2000 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno del contesto lavorativo di riferimento. Le azioni positive, da disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, comma 1, cost.), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, cost.), mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini. Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, comma 2, cost.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198) prevede all'art. 48 che tutte le Pubbliche Amministrazioni predispongano il Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) e lo rendano visibile e noto a tutto il personale dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico, di durata triennale, progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per:

1. riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente;
2. rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, introducendo meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;



Università degli Studi del Molise

3. attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, a colmare le disparità, tenuto conto della diversità e della specificità, di eventuali gap e di diversità di condizioni professionali fra le persone, al fine di una resa efficiente della individuale performance;
4. coordinare la vita professionale e privata favorendo una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, costruendo buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'ente che come un vincolo.

La vera sfida, infatti, non è solo quello di “aumentare” il numero delle donne nei processi, ma di modificare questi ultimi e dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo.

Il Piano elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere.

Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera.

4. Analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente. Infatti, in seguito a tale analisi, è possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Pertanto, si è proceduto ad analizzare la composizione del personale tutto dell'Università degli Studi del Molise al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere utilizzando i dati disponibili aggiornati e relativi al personale docente e tecnico amministrativo dislocato nelle diverse sedi dell'Università.

A) PERSONALE DOCENTE

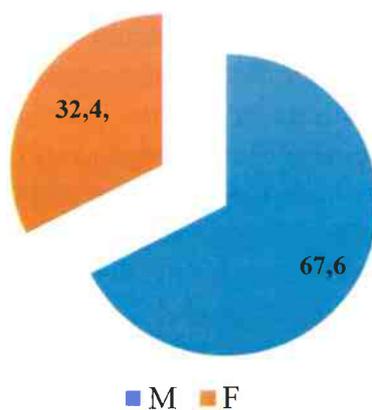
L'analisi condotta sui dati relativi al personale docente Unimol, negli anni 2015, 2016, 2017 e 2018 è stata svolta disaggregando il dato in accordo a due variabili principali, ossia il sesso e il ruolo ricoperto (professori ordinari, professori associati e ricercatori a tempo indeterminato).



Università degli Studi del Molise

Nella fattispecie, si rileva che, alla data del 1 dicembre 2015, il personale docente dell'Università degli Studi del Molise risulta essere composto da 253 unità, di cui 171 maschi (67,6%) e 82 femmine (32,4 %).

Personale Docente Unimol per sesso. Anno 2015. (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol

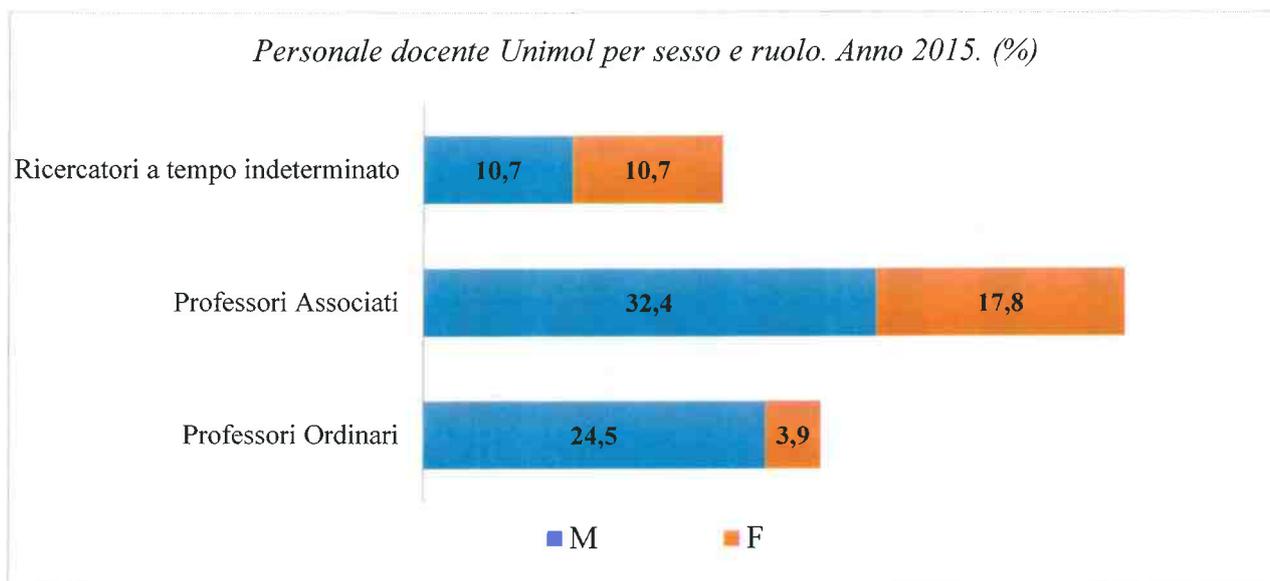
I dati elaborati, dunque, rilevano che solo il 32,4% del personale docente è donna e appena il 3,5% del “personale docente donna” consegue le posizioni apicali della carriera accademica, ricoprendo il ruolo di professore ordinario.

Un bilanciamento tra i sessi si rileva nelle posizioni più basse (Ricercatore a tempo indeterminato) dell'organigramma accademico.

Il quadro quantitativo delineato conferma, così, un modello per l'avanzamento della carriera accademica delle donne basato sulla c.d. segregazione verticale.



Università degli Studi del Molise



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Questa tendenza è confermata anche dai dati degli anni successivi al 2015, ossia i dati dell'anno 2016, 2017 e quelli dell'anno 2018, nonostante in questi dati sia anche possibile evidenziare un segnale fortemente positivo, ossia il tasso di crescita dei "professori ordinari donne" aumenta ad un ritmo più sostenuto rispetto a quello dei colleghi maschi.

Infatti, i "professori ordinari donne", che nell'anno 2015 risultavano essere pari a 10 unità, nel 2016 pari a 12, e nel 2017 pari a 15 unità, riescono a raggiungere addirittura le 18 unità nel 2018, mentre ciò non accade per la componente maschile dei professori ordinari Unimol. Il valore del dato relativo al professore ordinario maschio, infatti, cresce di una sola unità nell'anno 2018 (64) e, analogamente, accade per l'anno 2017 (63).

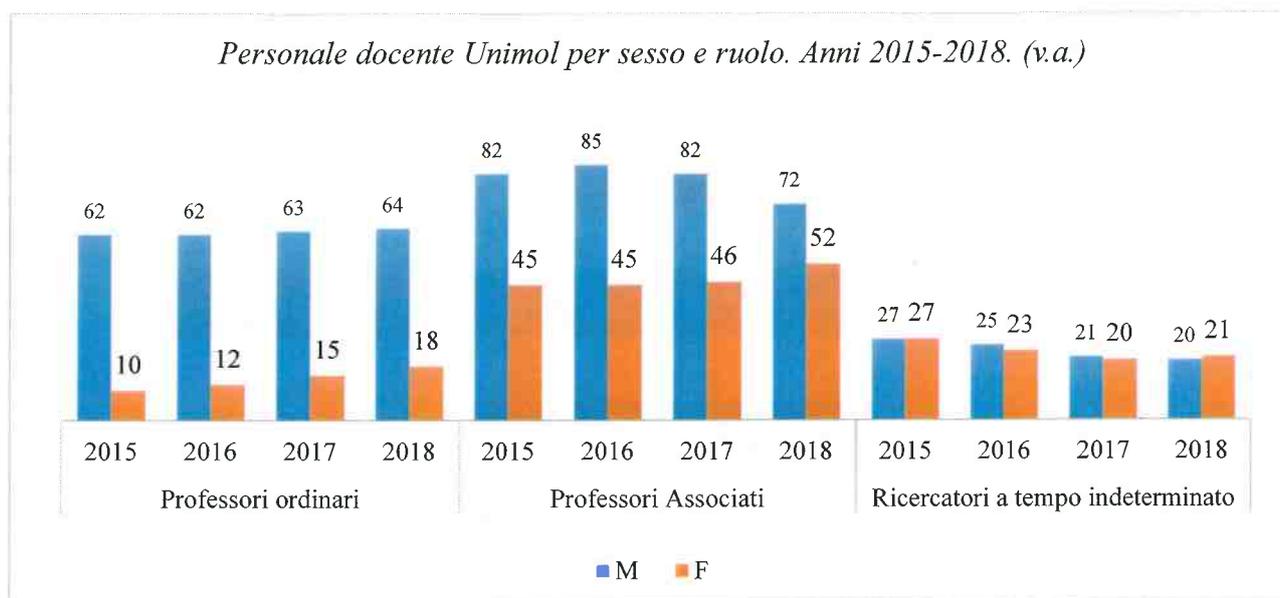
[Handwritten signatures and marks]

Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021

[Handwritten signatures and marks]

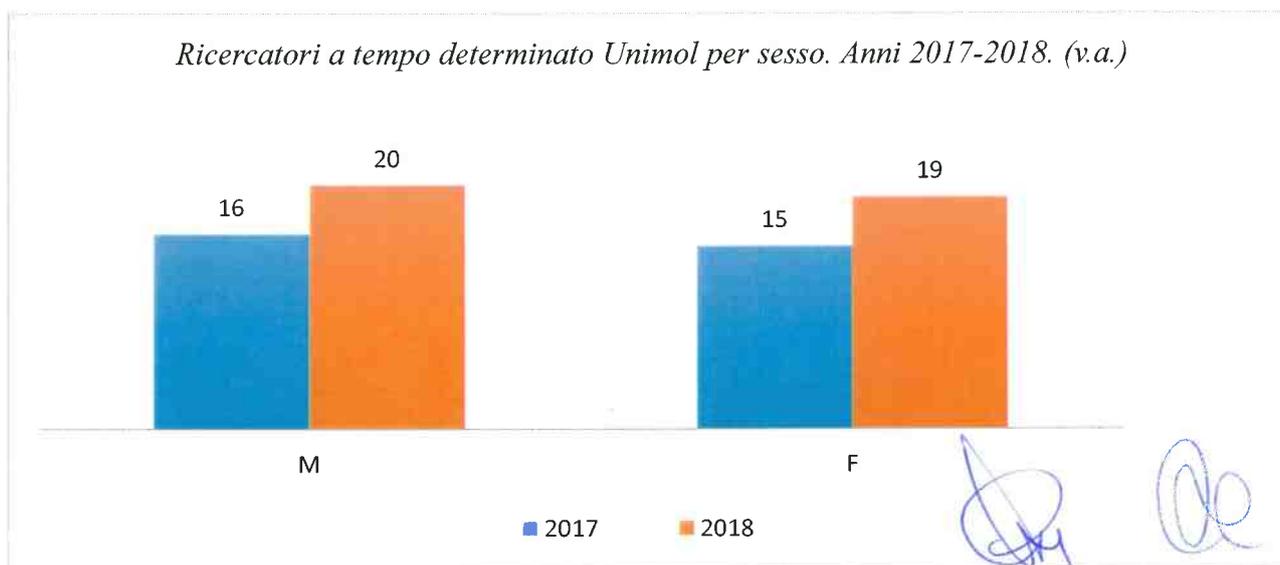


Università degli Studi del Molise



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Infine, negli anni, i dati relativi al numero di ricercatori a tempo determinato non rilevano distribuzioni asimmetriche tra maschi e femmine. Nell'arco temporale 2017-2018 le unità maschili e femminili della popolazione "ricercatori a tempo determinato" aumentano rispettivamente di quattro unità.



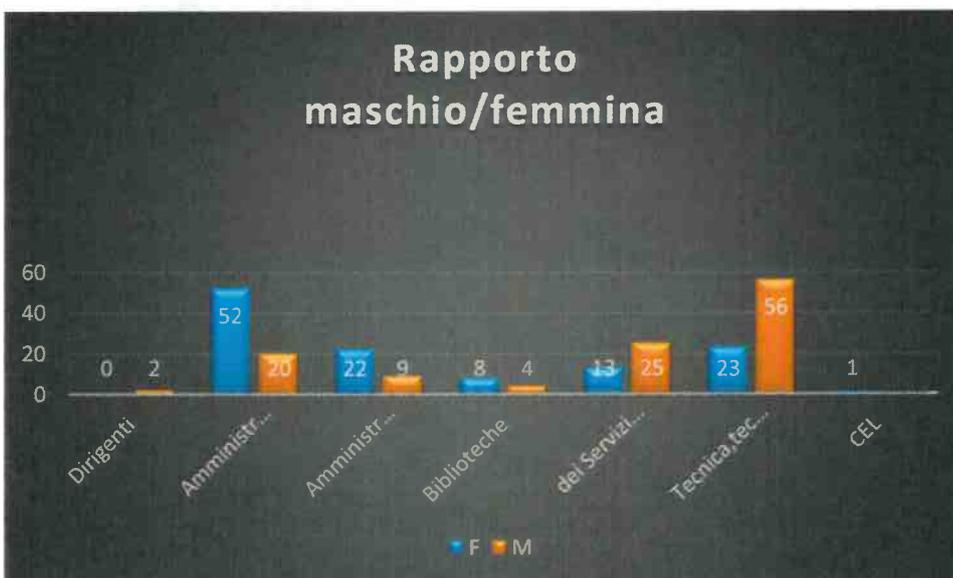
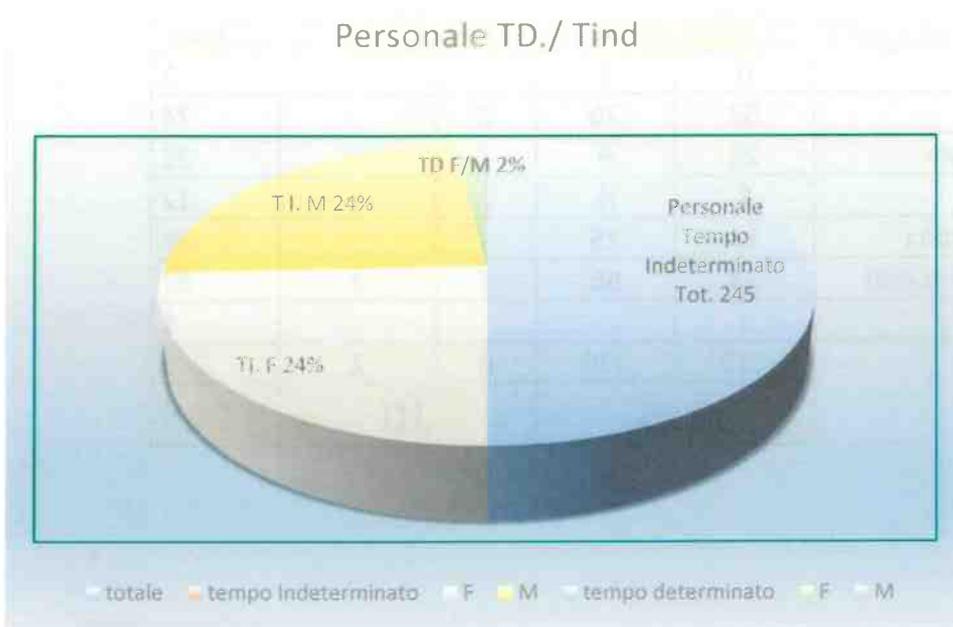
Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.



B) PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

AREA contrattuale	TEMPO INDET.		TEMPO DET.		TOTALE
	F	M	F	M	
Dirigenti	0	2			2
Amministrativa	52	20	2		74
Amministrativo-Gestionale	22	9			31
Biblioteche	8	4			12
dei Servizi Generali e Tecnici	13	25			38
Tecnica, tecn-scient. e elab.dat	23	56	6	2	87
CEL	1				1
	119	116	8	2	245
	235		10		245





J-L/2 Bapu



Università degli Studi del Molise

FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per la formazione si lasciano indicati i dati del 2015 per poi confrontarli con quelli del 2016, del 2017 e del 2018:

Anno 2015:

Formazione/aggiornamento del P.T.A.

Ore di formazione 365

Media ore 11,77

Uomini 44
Donne 38
TOTALI 82

Anno 2016:

	N.	TOTALE ORE	MEDIA ORE	TOTALE ORE PARTECIPANTI	MEDIA ORE PER PARTECIPANTE
CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruits anche in modalità <i>on line</i>)	43	1191	28	730,5	4,71

PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	10	22	32
C	43	31	74
D	27	12	39
EP	5	3	8
DIRIGENTE		2	2
TOTALE	85	70	155

Il Confronto dei dati per la formazione è immediato e positivo. Nel 2016 si è avuto sia un aumento delle ore di formazione sia un aumento delle persone coinvolte. Si è addirittura ribaltato il dato sulla presenza femminile alla formazione visto che hanno partecipato 85 persone di sesso femminile su un totale di 155 partecipanti.



Università degli Studi del Molise

ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2017	N.	TOTALE ORE	MEDIA ORE	TOTALE ORE PARTECIPANT I	MEDIA ORE PER PARTECIPAN TE
CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruits anche in modalità <i>on line</i>)	40	451	11,28	164	2,75

PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO
E CATEGORIA

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	17	21	38
C	43	31	74
D	29	12	41
EP	5	3	8
DIRIGENTE		3	3
TOTALE COMPLESSIVO	94	70	164

ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2018	N°	TOTALE ORE*	MEDIA ORE	TOTALE PARTECIPANTI	MEDIA ORE PER PARTECIPANTE
CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruits anche in modalità <i>on line</i>)	50	1947	38,94	646	3,01

PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE ORGANIZZATI NEL 2018
DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	16	18	34
C	55	47	102
D	39	24	63
EP	5	2	7
DIRIGENTE			0
CEL			
TOTALE COMPLESSIVO	115	91	206



Università degli Studi del Molise

La seconda tabella potrebbe essere utile compararla con quella del personale in servizio:
PERSONALE T.A. A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO AL
31.12.2018 DISTINTO PER SESSO E CATEGORIA

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	20	30	50
C	60	58	118
D	41	25	66
EP	5	3	8
DIRIGENTE		2	2
CEL	1		1
Totale complessivo	127	118	245

C) ORGANI DI GOVERNO

I ruoli di Rettore e di Prorettore sono ricoperti da uomini.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Senato Accademico	13	4	17
Consiglio di Amministrazione	9	2	11
Collegio dei Revisori dei Conti	2	1	3
Nucleo di Valutazione	4	1	5
Presidio della Qualità	4	1	5
Consiglio degli Studenti	14	6	20
Consiglio del personale tecnico-amministrativo	5	2	7
Garante di Ateneo	1	/	1
Comitato Unico di Garanzia	1	9	10
Comitato Bioetico	9	2	11



5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise 2019/2021

Aderendo alle indicazioni della normativa europea e nazionale, il CUG dell'Università degli Studi del Molise ha predisposto il presente Piano triennale di Azioni Positive volto ad eliminare gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, i cui interventi sono elaborati e programmati sulla base delle linee-guida della Raccomandazione del Consiglio europeo del 13/12/84 e successive azioni positive e processi decisionali: informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;

- rispetto della dignità della donna e della persona disabile sui luoghi di presenza e di lavoro;
- studio e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne e delle persone disabili;
- adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
- incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne, in particolare nei posti di responsabilità;
- integrazione delle condizioni dell'organizzazione con il tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
- individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali anche promuovendo all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, una maggiore presenza femminile.

L'Università degli Studi del Molise ha redatto il presente Piano sulla base delle proprie specifiche esigenze, tenendo conto del numero dei dipendenti e della tipologia di rapporti di lavoro in essere.

Il Piano delle Azioni Positive individua i seguenti ambiti di intervento:

1. formazione, aggiornamento e studi di genere;
2. conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
3. salute, benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro.

5.1 Obiettivi e Risultati attesi

All'interno degli ambiti di intervento l'Università degli Studi del Molise ha individuato i seguenti obiettivi in tema di diffusione delle parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.



1a: Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità

Destinatari: tutti gli *stakeholders* operanti sul territorio molisano.

Obiettivi: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi al fine di contrastare stereotipi e pregiudizi. Pertanto si rende necessario inserire alcune tematiche prima fra tutte le pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca. L'attenzione sarà focalizzata sull'individuazione e sulla programmazione di azioni formative ed informative atte a fornire a tutti gli *stakeholders* che interagiscono a vario titolo con l'Università degli Studi del Molise. Gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivano dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane. Ben si potrebbe, in tal modo, migliorare anche la conoscenza degli strumenti legislativi e delle politiche di benessere adottabili da parte dell'Ateneo per rafforzare il benessere lavorativo, attraverso l'organizzazione di giornate formative e di *workshop* sul benessere lavorativo dedicate ai diritti, alle tutele per il benessere dell'ambiente di lavoro e la mediazione dei conflitti.

Le metodologie e gli interventi di cui sopra sono descritti come segue:

Progetto n. 1 – Seminari studio e corsi di formazione

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

Progetto n. 2 – Commissione per bilancio sociale e bilancio di genere

Progetto di base per la nomina da parte del CUG di una commissione per lo studio di fattibilità della redazione del Bilancio sociale e del Bilancio di Genere.

Progetto n. 3 – Parcheggio rosa

Progetto volto alla realizzazione di un *parking rosa* presso ogni sede dell'Ateneo per area destinata alla sosta delle auto utilizzate dalle donne in gravidanza e dalle neomamme.

1b. Interventi volti a migliorare il benessere lavorativo e ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare

Destinatari: personale tecnico-amministrativo e docente

Obiettivi: il benessere organizzativo ovvero l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro dev'essere promosso



mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative, attraverso azioni di motivazione al lavoro, di coinvolgimento verso progetti comuni. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione. Infatti, con il termine di *salute organizzativa* ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico nello stimolare positivamente la convivenza sociale. L'Università, predisporrà un piano di interventi che promuova un'indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori di "benessere" che consentano al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.

Progetto n. 4 – Valutazione ed implementazione del benessere lavorativo

Un quarto progetto legato al benessere lavorativo ben potrebbe essere attuato mediante diverse azioni:

a) azione diretta a vagliare il benessere organizzativo attraverso la predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti Unimol. Sulla base dei risultati che emergeranno dall'indagine effettuata, sarà più agevole per l'Ateneo impegnarsi a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.

b) azione rivolta a favorire una implementazione dei servizi di ascolto: migliorare il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro attraverso l'ampliamento di un servizio di consulenza psicologica disposto a favore non soltanto degli studenti, per i quali è già previsto il servizio di *counseling* psicologico (v. contattocounseling@unimol.it), ma anche dei dipendenti Unimol.

c) azione rivolta al miglioramento del benessere lavorativo attraverso incontri di formazione e informazione sulla *Medicina di genere*, in collaborazione con altre Istituzioni ed enti sia a livello locale che nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere, circa l'influenza del sesso (accezione biologica) e del genere (accezione sociale) sulla fisiologia, fisiopatologia e clinica di tutte le malattie. Partecipazione a percorsi informativi e formativi in materia di rischi socio-psico-ambientali, prevedendo l'eventuale coinvolgimento degli uffici competenti, del personale docente, del CERMI e del CUS. Auspicabile, ove possibile, la realizzazione di progetti volti a migliorare il benessere e la salute dei dipendenti Unimol mediante il coinvolgimento diretto sia del Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio" sia delle strutture convenzionate con l'Ateneo molisano.

Progetto 5: Proposte di family policies ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie

Elaborazione di social *family policies ad hoc* sulle base delle istanze e miglioramento della conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare.



1c. Interventi volti a favorire la qualità dell'ambiente di lavoro e l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, personale docente, studenti.

Obiettivi: al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative si intendono proporre due progetti, come di seguito illustrati, diretti ad avvalorare il benessere sui luoghi di lavoro.

Progetto n. 6: *Bike to Unimol-Bike to work* (v. Allegato n. 1)

Destinatari: Studenti, personale tecnico-amministrativo, docenti

Obiettivi: Realizzazione di un progetto di sviluppo della mobilità ciclabile attraverso diverse iniziative volte alla promozione della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano ed in particolare per gli spostamenti "casa-lavoro": creazione di infrastrutture di ricarica/noleggio biciclette elettriche; attuazione di un gruppo di acquisto interno ad Unimol per dipendenti e studenti a prezzi vantaggiosi; creazione di un sistema di incentivi denominati *Bike to Unimol-Bike to work*. Ciò contribuirebbe a migliorare la salute ed il benessere del personale Unimol oltre a contribuire alla salubrità ambientale e alla riduzione dell'inquinamento.

Attraverso questa iniziativa sarebbe possibile promuovere la diffusione di una nuova cultura della mobilità, realizzando diverse attività dirette sia alla incentivazione di tale mezzo di locomozione, in grado di coniugare la salubrità dell'ambiente con il benessere lavorativo, sia alla diffusione di momenti d'incontro, formativi e di comunicazione.

Per gli aspetti economici, sarà sicuramente obiettivo del progetto la ricerca di bandi di finanziamento, sia a livello regionale sia a livello europeo, per lo sviluppo della mobilità sostenibile, promuovendo partenariati con gli enti locali e internazionali, finalizzati ad uno sviluppo organico della mobilità cittadina.

Progetto n. 7 – *Mens sana in corpore (et cibo moli-) sano*

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, docente e studenti.

Obiettivi: realizzazione di un *farmer market Unimol Km 0* rivolto a sostenere non soltanto la salvaguardia dell'ambiente, del territorio, delle tradizioni, ma in specie – e soprattutto – la tutela della salute, della sicurezza alimentare, dell'accesso al cibo a un giusto prezzo, implementando l'aggregazione sociale e del lavoro.

Il fenomeno della globalizzazione ha profondamente modificato le abitudini alimentari, le modalità di produzione e di distribuzione del cibo; per arginare gli effetti collaterali della produzione di massa, si intendono incentivare forme di vendita diretta, volte a promuovere le produzioni locali, abbattendo così le distanze tra i *campi* e le *tavole*. Il cibo "a Km 0" propugna l'affascinante idea di avvicinare il produttore al consumatore finale, consentendo a quest'ultimo di degustare prodotti sani, freschi e di qualità, a prezzi convenienti. Ciò, con un ulteriore riflesso proficuo per l'ambiente, grazie alla riduzione delle emissioni di CO₂, dovute al taglio dei trasporti alimentari. L'incentivo della filiera



corta si traduce in un incentivo della sicurezza alimentare, che passa senz'altro attraverso una conoscenza più ravvicinata dei produttori, con maggiori possibilità di verifica della trasparenza nei vari anelli della filiera stessa.

Si intende così promuovere un *farmer market* nel quale, dipendenti e studenti, possano acquistare, in taluni giorni della settimana, prodotti ortofrutticoli del Molise a chilometro zero, nel rispetto della loro stagionalità quale garanzia di freschezza e genuinità.

L'iniziativa dovrà essere accompagnata dall'organizzazione di incontri finalizzati alla conoscenza di una corretta e sana alimentazione.

6. Monitoraggio e valutazione dei risultati

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno attuate nel periodo di validità del medesimo.

L'Università degli Studi del Molise, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle strutture amministrative interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della Pubblica Amministrazione e dell'Università in particolare.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Il Piano è pubblicato sul sito *web* dell'Università degli Studi del Molise in maniera visibile ed accessibile a tutti i dipendenti.

7. Conclusioni

L'Università degli Studi del Molise ha provveduto in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con il presente Piano, a programmare le azioni positive sulla base dell'analisi della situazione di contesto quale elemento imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese, verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere all'interno del contesto lavorativo dell'Università degli Studi del Molise la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Il Piano delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise relativo al triennio 2019/2021 rappresenta l'opportunità per l'Ateneo di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi



Università degli Studi del Molise

individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Jules Papp

MR

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Proposta Progetto UNIMOL-BIKE

Premessa

L'UNIMOL agisce in un contesto urbano in cui la mobilità cittadina è sostanzialmente indirizzata verso il solo utilizzo delle automobili: sostanzialmente non esiste una diversificazione degli spostamenti secondo modalità differenti, trasporto pubblico, pedonalizzazioni, bike e car sharing e auto privata. Una maggiore diversificazione degli spostamenti da e per le sedi universitarie, migliorerebbe la fruizione dei servizi universitari e diminuirebbe gli investimenti relativi alle infrastrutture automobilistiche (parcheggi, strade di accesso e danni causati dagli spostamenti degli autoveicoli). Ulteriori effetti positivi si realizzerebbero in merito alla diminuzione del traffico di prossimità e alla conseguente diminuzione dell'inquinamento da emissioni e ad una maggiore qualità degli spazi. In questo contesto L'UNIMOL, intende realizzare un progetto di sviluppo della mobilità ciclabile attraverso diverse iniziative volte alla promozione della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano ed in particolare per gli spostamenti CASA-LAVORO.

Obiettivi generali

- ✓ ridurre le emissioni di gas serra, i consumi energetici e le emissioni atmosferiche attribuibili al settore dei trasporti, nonché di inquinanti locali legati al "traffico di prossimità";
- ✓ prevenire e contenere l'inquinamento acustico;
- ✓ migliorare la mobilità in entrata e in uscita delle sedi universitarie.
- ✓ diminuire gli investimenti relativi a posti auto e infrastrutture correlate alla mobilità automobilistica

Obiettivi specifici

- ✓ realizzazione di infrastrutture di ricarica e di noleggio per biciclette elettriche;
- ✓ realizzazione di un gruppo di acquisto interno ad UNIMOL, per biciclette elettriche;
- ✓ stabilire strumenti regolatori e disposizioni tecnico-normative specifiche per la fruizione del servizio;
- ✓ aumentare l'uso della bicicletta da e per le sedi universitarie mediante un sistema di incentivi denominati "Bike To UNIMOL" (andare a lavoro in bicicletta - *bike to work*).
- ✓ incentivare l'uso della bicicletta tra la popolazione universitaria (Studenti, docenti, PTA) attraverso momenti d'incontro e formativi che mirino ad uno sviluppo della coscienza individuale sui vantaggi dell'uso della bicicletta.

✓ Attività di comunicazione e informazione relative al progetto UNIMOL-BIKE;

Infrastruttura di ricarica

L'infrastruttura di ricarica per biciclette elettriche potrà essere di due tipologie così indicate:

- Stazione di sola Ricarica con software monitoraggio
- Stazione di ricarica e noleggio con software monitoraggio

La scelta sarà determinata da un'analisi più specifica delle esigenze progettuali. Tutte le strutture dovranno prevedere l'implementazione futura con sistemi di bike sharing. Le infrastrutture di ricarica/noleggio dovranno essere dislocate nelle varie sedi universitarie, in prossimità di aree di interscambio modale e facilmente fruibili.

Gruppo Acquisto Biciclette Elettriche

Uno dei primi obiettivi del progetto UNIMOL-BIKE, è quello di realizzare un gruppo di acquisto di biciclette elettriche da proporre all'intera popolazione universitaria, al fine di realizzare un prezzo di acquisto migliore. Le biciclette, oggetto del gruppo di acquisto, saranno di 3 tipologie e con caratteristiche tecniche minime di funzionalità:

- **Modello UOMO**
- **Modello DONNA**
- **Bici pieghevole**

Caratteristiche tecniche minime:

Motore e potenza 250 Watt		Ruote 28/26
Velocità massima 25 Km/h		Telaio Alluminio idroformato
Batteria LI-ION 36v -10/13AH – 468WH		Forcella ammortizzata 130mm
Peso batteria 3,5 kg		Attacco manubrio Alluminio
Tempo di carica 5-6 ore		Sella SELLE ROYAL
Carica minima 30-40 gg.		Cannotto Alluminio
Autonomia 70 km circa in funzione del carico e delle condizioni della strada		Guarnitura Acciaio
Peso 25 kg		Freni V-brake / disco meccanici
Portata 90 kg	max	Cambio 7 velocità
		Movimento centrale A cartuccia
		Display Indicatore di carica sul manubrio con computer variazione 5 velocità e funzione easy walk 0-6 Km/h (pulsante light)
		Luce ant. e post. A Led

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Previsione di spesa

- 1 Stazione di sola ricarica 4 postazioni euro 8870,00 iva esclusa
1 Stazione di sola ricarica 6 postazioni euro 12.820,00 iva esclusa
1 Stazione di ricarica/noleggio versione local 4 postazioni euro 10.300,00 iva esclusa
1 Stazione di ricarica/noleggio versione local 6 postazioni euro 14.330,00 iva esclusa
1 Copertura in acciaio per stazioni euro 9.200,00 iva esclusa

Descrizione Bicilette	Prezzo iva inclusa
E-BIKE marca ARMONY mod. FIRENZE	
da 1 a 5 pezzi	886,57 euro
da 6 a 10 pezzi	854,85 euro
da 11 in poi	834,24 euro
E-BIKE marca ARMONY mod. ROMA ADVANCE	
da 1 a 5 pezzi	1203,77 euro
da 6 a 10 pezzi	1164,12 euro
da 11 in poi	1126,06 euro
E-BIKE marca ARMONY mod. PORTOCERVO (pieghevole)	
da 1 a 5 pezzi	1170,47 euro
da 6 a 10 pezzi	1140,33 euro
da 11 in poi	1110,20 euro

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Jul 2 Bp 2

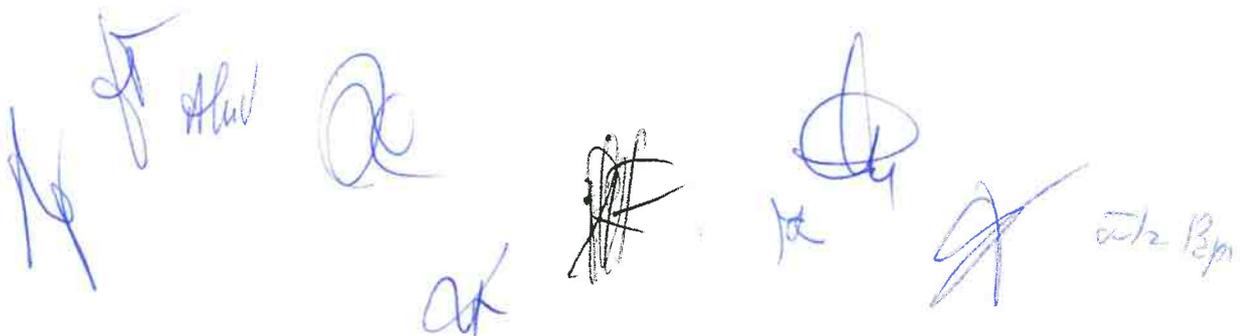
Sviluppi futuri

Per la buona riuscita di un progetto relativo allo sviluppo della mobilità ciclabile, è necessario che gli spazi urbani siano dotati di infrastrutture sicure per gli spostamenti in bicicletta. Il contesto urbano della nostra città non è favorevole ma in virtù di cambiamenti culturali e sociali in atto, la speranza è che anche la nostra città in un prossimo futuro possa dotarsi di piste ciclabili e servizi legati alla mobilità in bicicletta.

Il progetto UNIMOL-BIKE intende rappresentare un primo passo all'introduzione di modelli alternativi di spostamenti casa-lavoro, introducendo nell'ambito accademico molisano una nuova cultura della mobilità che andrà nel tempo alimentata e migliorata attraverso attività di incentivazione e comunicazione.

Per gli aspetti economici, sarà sicuramente un obiettivo del progetto la ricerca di bandi di finanziamento sia a livello regionale che europeo per lo sviluppo della mobilità sostenibile, promuovendo partenariati con gli enti locali e internazionali, finalizzati ad uno sviluppo organico della mobilità cittadina.

Il coinvolgimento di tutti gli stakeholder accademici (**Studenti, docenti, PTA**), si renderà indispensabile per il proseguo del progetto, sia nelle fasi progettuali utilizzando risorse professionali interne, sia nelle fasi di attuazione di iniziative interne alla comunità universitaria.



A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, stylized marks.

"Non lo chiamare amore"
Una coralità di voci sulla violenza di genere

29 Marzo 2019 ore 15.00 Sala della Costituzione della Provincia - Campobasso-

PROGRAMMA

Incontro organizzato dalla Scuola Superiore della Magistratura, Formazione Decentrata presso la Corte di Appello di Campobasso, ADMI (Associazione Donne Magistrato), CPO Corte di Appello di Campobasso, Consigliera di Parità presso la Regione Molise, Aiaf, CamMiNo, Osservatorio sul Diritto di Famiglia.

Con il patrocinio del CUG Uni.Mol, CPO Consiglio Ordine Avvocati, Scuola Forense del Molise, Consulta Femminile del Comune di Campobasso e dell'Ordine degli Psicologi del Molise

Saluti :

Margiolina Mastronardi, Presidente del Comitato Pari Opportunità presso la Corte di Appello di Campobasso

Loredana Tullio, Presidente CUG UniMol

Introduce e conclude: Roberta D'Onofrio, formatore decentrato della Scuola Superiore della Magistratura

PRIMA TAVOLA ROTONDA: profili generali

- Valeria Montaruli, Presidente Tribunale per i Minori di Potenza " *Violenza domestica e capacità genitoriale* "
- Vincenzo Di Giacomo, Presidente del Tribunale di Isernia, " *I protocolli contro la violenza di genere* "
- Mariateresa Pagano, Presidente Aiaf Lazio " *La violenza domestica e la frequentazione dei figli minori* "
- Marianna Meo, Pubblico Ministero presso il Tribunale di Larino " *Lo statuto rocedimentale e processuale della vittima vulnerabile* "
- Anna Di Loreto, Avvocato responsabile dell'area penale di CamMino, " *il difensore della persona offesa nei procedimenti per violenza di genere* ".
- Anna Lorenzetti, Docente di Analisi di genere e diritto antidiscriminatorio presso l'Università degli studi di Bergamo " *La giustizia ripartiva a favore delle vittime vulnerabili nel procedimento, nel processo e nella fase di espiazione della pena* "

Coordina : Carla Marina Lendaro, Presidente ADMI.

Intermezzo- Mena Vasellino recita: " *Non lo chiamare amore* "

SECONDA TAVOLA ROTONDA: profili operativi

- Raffaele Iasi, Dirigente Polizia di Stato " *l'acquisizione della notizia di reato* "
- Oria Gargano, Presidente Nazionale Be Free " *Il centro antiviolenza pubblico e la sua operatività* "
- Filomena Fusco, Avvocato presso il centro antiviolenza Be Free di CB " *La cooperazione tra i vari soggetti territoriali ed il Centro Anti Violenza* "
- Nicola Malorni, Presidente dell'Ordine degli Psicologi del Molise " *La violenza assistita* "
- Raffaella Vitale, Vice Procuratore Onorario presso il Tribunale di Roma " *Tecniche investigative e dibattimentali contro la violenza economica* "
- Rossana Venditti, Sostituto Procuratore presso il Tribunale per i Minorenni " *La risposta dell'ordinamento alla violenza di genere* "

Coordina : Isabella Ginefra, Procuratore di Larino

L'evento è accreditato dall'Ordine degli avvocati di Campobasso per il riconoscimento di quattro crediti formativi.

