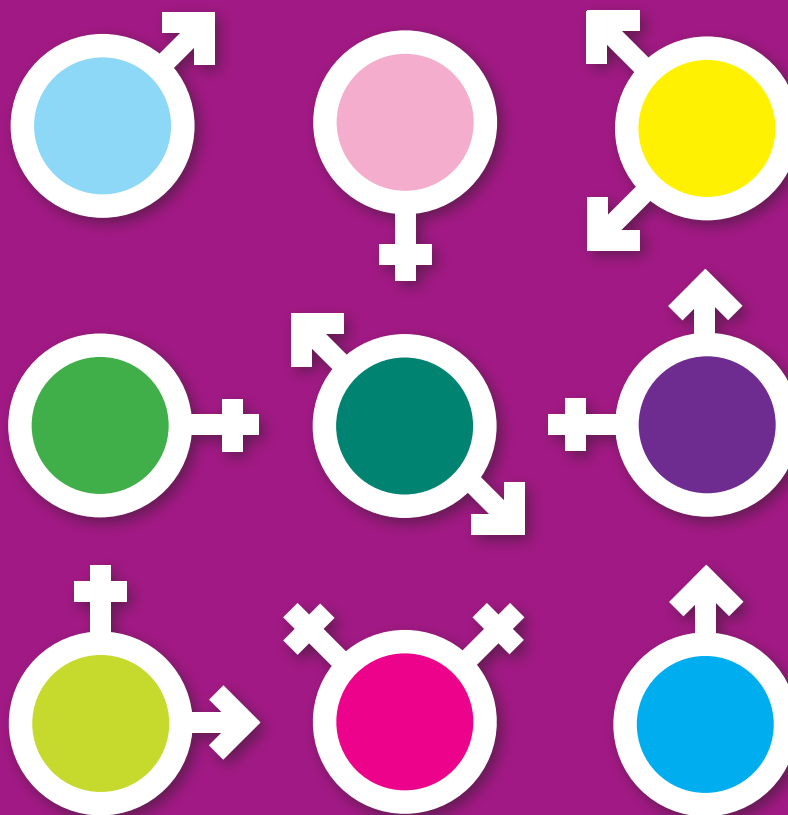




UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

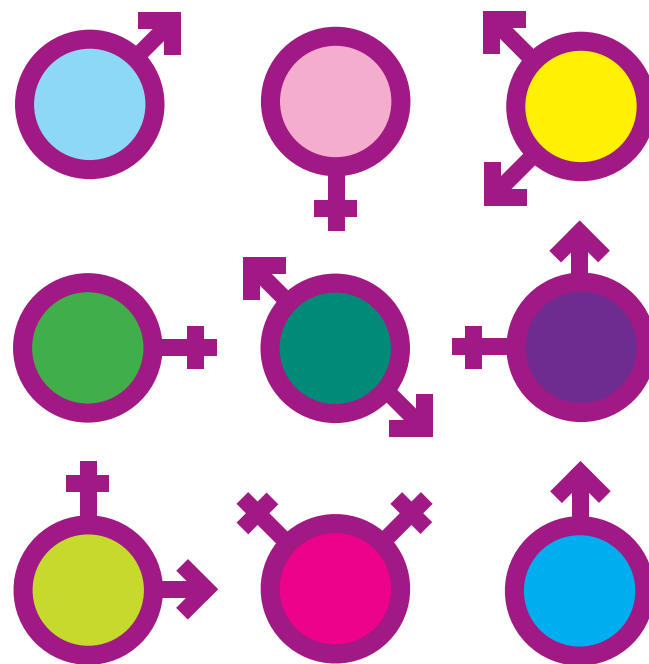
BILANCIO DI GENERE 2021





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

BILANCIO DI GENERE 2021



INDICE

Presentazione del Rettore	7
Presentazione del Direttore Generale	8
Introduzione della Presidente del CUG	9

SEZIONE I – COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'UNIMOL

A. Componente studentesca

1. L'analisi di genere della popolazione studentesca	11
2. Il numero degli iscritti	13
3. La segregazione	18
4. La mobilità per area geografica di provenienza	25
5. La <i>performance</i>	30
6. L'occupazione <i>post lauream</i>	36
7. Dottorande/i	42

B. Personale docente

8. L'analisi di genere del corpo docente	47
9. Il personale docente nei Dipartimenti	53

C. Personale tecnico amministrativo

10. Composizione ed età	65
11. La forbice delle carriere	68
12. L'analisi dei titoli di studio	70
13. Tipologia di contratto, regime d'impiego e anzianità di servizio	72
14. Le assenze	82
15. Il <i>turnover</i>	84
16. Le indennità	86



D. Organi di Ateneo e posizioni apicali

17. I principali organi di Ateneo	89
18. Le posizioni di vertice nella didattica e nella ricerca	98

SEZIONE II – AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

19. Le azioni positive realizzate nel 2021	103
20. Una lettura degli investimenti economico-finanziari effettuati a favore delle politiche sulla parità di genere	106

APPENDICE

A) Lista delle abbreviazioni e degli acronimi	119
B) Tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali	122
C) Elenco delle figure e delle tabelle	125
D) Componenti e ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere	128



Presentazione

La promozione dell'eguaglianza di genere e la realizzazione di un ambiente universitario inclusivo, improntato al benessere e al rispetto dei diritti fondamentali della persona, sono alcune delle principali sfide che il nostro Ateneo ha espressamente previsto nel *Documento di programmazione strategica 2021-2023*.

In questa direzione sono state messe in pratica, anche grazie all'operatività del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), tutta una serie di azioni di intervento e di formazione, volte a favorire e diffondere, nella misura più ampia possibile, una cultura della parità, effettiva e non solo nominale, creando consapevolezza sull'operare degli stereotipi di genere e discriminazioni che, in maniera silente, hanno agito, fino ad ora, a discapito principalmente delle donne.

Il Bilancio di Genere 2021 offre un'analisi quantitativo-qualitativa di tutte le componenti universitarie, in cui è possibile cogliere un lento ma costante incremento percentuale diretto a segnare una maggiore partecipazione femminile nei ruoli della docenza e una riduzione del *gap* esistente in taluni Corsi di Studio più segregati. Un'analisi di contesto che agevola l'individuazione di misure rivolte a colmare i divari, tuttora esistenti in alcuni ambiti.

Di preminente importanza è, a tal fine, l'elaborazione del nuovo Statuto di Ateneo, avvenuta nell'arco del 2021, nel quale si è ulteriormente rafforzato, tra le finalità istituzionali, l'impegno di assicurare 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, di discriminazione diretta e indiretta (art. 2, comma 8). Il nuovo Statuto sottolinea il ruolo prioritario della valorizzazione delle differenze di genere e della promozione delle pari opportunità, sia attraverso azioni positive e iniziative a carattere scientifico, formativo e culturale, utile a realizzare le condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato (art. 15, commi 1 e 2), riconoscendo, in un atto di rilevanza fondamentale per la vita universitaria, l'impegno di dotarsi del *Gender Equality Plan* (Piano di Eguaglianza di Genere) e di adottare annualmente il Bilancio di Genere.

Nella consapevolezza che la comunità universitaria rappresenta un importante ambito della vita dell'individuo ove la parità di genere deve essere maggiormente considerata e perseguita come valore prioritario, si conferma ulteriormente l'impegno istituzionale di garantirne l'attuazione, non soltanto nel momento dell'accesso allo studio o al lavoro, accademico o amministrativo, ma anche nelle opportunità di carriera e di conciliazione dei tempi di vita personale e di lavoro, per assicurare il pieno rispetto dei diritti della persona nel contesto universitario e sociale.

prof. Luca Brunese
Rettore dell'Università degli Studi del Molise

Presentazione

Continua, con la nuova edizione per l'anno 2021, che qui presentiamo, la pubblicazione del Bilancio di Genere del nostro Ateneo che rappresenta un tassello fondamentale nel percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile della Comunità accademica.

La comparazione dei dati della dimensione di genere nei diversi ambiti del nostro contesto interno ed esterno e la relativa dinamica nel tempo consentono ancora meglio di sviluppare, promuovere ed adeguare iniziative organizzative, proficue ed efficienti, finalizzate a valorizzare e promuovere la parità effettiva ed eliminare le diseguaglianze di genere.

L'Università degli Studi del Molise già da tempo ha adottato iniziative concrete di grande rilevanza sulle tematiche di genere e delle pari opportunità, puntando a rafforzare la cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione. Sono significativi gli interventi posti in essere dall'Amministrazione al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale e a promuovere il benessere organizzativo. Tra tutte la regolamentazione del lavoro agile, particolarmente attento alle esigenze della genitorialità, soprattutto in relazione ai figli in età scolare.

L'Amministrazione continua, anche sulla base delle rilevazioni e dei preziosi suggerimenti emersi nel Bilancio di Genere, a perseguire una politica di genere attiva nel rispetto delle pari opportunità e del benessere dell'intera Comunità accademica, attraverso azioni strettamente connesse al contesto interno di riferimento, sulla base dei dati relativi al personale docente e tecnico amministrativo distribuito per genere, nella convinzione che rilevare le aree di criticità e favorire un benessere organizzativo e lavorativo anche mediante l'attuazione di politiche sociali e familiari ad hoc sia essenziale per la diffusione e l'attuazione della cultura e del rispetto degli equilibri di genere.

Anche per questo motivo, ringrazio ancora tutti coloro che hanno lavorato con passione e determinazione alla realizzazione di questo Bilancio, ed in particolare la prof.ssa Loredana Tullio, Coordinatrice del Gruppo permanente per la redazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo, ed i suoi componenti nelle persone di Vincenzo Lucchese, Daniela Grignoli, Maria Cipollina, Giuseppe Amorosa, Angelina Antonecchia, Mariacristina Cefaratti, Luciano Del Cioppo, Maria Teresa De Blasis, Maria Rita Di Rubbo, Carmela Iannone, Gianfranco Mazzei, Silvia Reale, Maria Scocca.

*dott. Valerio Barbieri
Direttore Generale*

Introduzione

Il Bilancio di Genere è un documento che descrive il dato complessivo di tutte le componenti presenti nella comunità universitaria, considerando la diversa partecipazione di donne e uomini, e ne analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni finanziari da una prospettiva di genere. Tale valutazione, dunque, risulta imprescindibile, in primo luogo, per mettere in luce gli ambiti di disequilibrio, al fine di informare e realizzare azioni programmatiche dirette a rimuovere gli ostacoli che si interpongono alla realizzazione delle pari opportunità nell'ambito della formazione universitaria e del lavoro e, in secondo luogo, per consentire il costante monitoraggio degli effetti prodotti dalle politiche e dalle misure adottate dall'Ateneo in tale direzione.

Anche quest'anno, nella stesura di tale documento, avvenuta tra i mesi di gennaio ed aprile del 2021, sono stati presi in esame gli indicatori di contesto suggeriti dalle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* formulate dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere. Le fonti dei dati quantitativi derivano dalle varie Banche dati consultate, sia di Ateneo che nazionali (Miur, Cineca, Almalaurea ecc.); le informazioni qualitative, invece, provengono dai documenti istituzionali (Statuto, Regolamenti, Piano di Azioni Positive, relazione attività del CUG, delibere o verbali ecc.) e dal portale *web* di Ateneo.

Per comodità espositiva il documento si presenta suddiviso in due Sezioni.

– Nella prima Sezione sono esposti i dati collegati alle differenti componenti presenti all'interno dell'Ateneo.

Prioritario rilievo è stato rivolto all'analisi di genere della popolazione studentesca, idealmente tracciata nelle diverse tappe del percorso formativo: dall'immatricolazione alla laurea, fino all'ingresso nel mondo del lavoro. Di essa sono stati descritti i principali aspetti della carriera universitaria: la mobilità per area geografica di provenienza, la durata del Corso di Studio, i tassi di abbandono, le percentuali di laureate/laureati ed i relativi voti conseguiti con l'acquisizione del titolo finale. Non si è tralasciato di considerare, infine, i percorsi *post*-laurea: Dottorato di ricerca e Scuole di Specializzazione. (Tale sottosezione è a cura della prof.ssa Daniela Grignoli, redatta sulla base dei dati forniti dalla Segreteria Studenti e dall'Ufficio Programmazione Didattica; in specie, dal dott. Giuseppe Amorosa, dalla dott.ssa Mariacristina Cefaratti e dal dott. Luciano Del Cioppo).

Con riguardo al personale docente, sempre prendendo in riferimento la composizione per genere, sono stati vagliati: i ruoli accademici, la distribuzione nei Dipartimenti di afferenza e nei diversi settori scientifico-disciplinari, le progressioni di carriera, la partecipazione a progetti nazionali o internazionali sottoposti a valutazione competitiva. (Tale sottosezione è a cura della prof.ssa Maria Cipollina, redatta sulla base dei dati forniti dall'Area servizi dipartimentali, dall'Ufficio Progettazione e Sviluppo Ricerca Scientifica e dall'Ufficio del personale docente; in specie, dalle dott.sse Maria Teresa De Blasis, Maria Rita Di Rubbo e Silvia Reale).

Altra componente sottoposta ad analisi è rappresentata dal personale tecnico amministrativo; la stessa è stata esaminata alla luce della distribuzione per categoria contrattuale, area, progressione, formazione, presentando sempre le differenze sulla

base dell'appartenenza al genere. (Tale sottosezione, coordinata dal dott. Vincenzo Lucchese, è a cura della dott.ssa Maria Scocca, redatta sulla base dei dati forniti da Gianfranco Mazzei).

Attenzione è stata, infine, rivolta all'analisi disaggregata per genere delle risorse umane presenti negli Organi di governo e di indirizzo dei quali è riportata la partecipazione maschile e femminile alla vita gestionale dell'Ateneo. (Tale sottosezione è stata redatta sulla base dei dati raccolti dalla dott.ssa Maria Scocca).

– Nella seconda Sezione sono presentate le principali attività, rientranti nel Piano di Azioni Positive 2019-2021, svolte nell'anno, anche grazie all'operatività del CUG, per la promozione delle pari opportunità, illustrando, in maniera sintetica, le iniziative di maggior rilievo e la costruzione di percorsi sinergici e trasversali per diffondere pensiero critico, inclusione sociale, promozione delle diversità nella lotta contro ogni forma di discriminazione (questa parte è a cura della dott.ssa Carmela Iannone). Infine, ma non ultimo, un richiamo agli investimenti economico-finanziari effettuati a favore delle politiche sulla parità di genere (a cura del dott. Vincenzo Lucchese e della dott.ssa Angela Antonecchia).

Il Bilancio di Genere si conclude con un'Appendice che accoglie: la lista delle abbreviazioni e degli acronimi utilizzati, le tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali, l'elenco delle figure e delle tabelle presenti nel documento e, infine, le diverse componenti che hanno partecipato all'elaborazione del Bilancio di Genere.

Nel congedarmi desidero ringraziare il Rettore, prof. Luca Brunese, per l'instancabile impegno profuso nella promozione delle parità e pari opportunità nel nostro Ateneo, e il Direttore Generale, dott. Valerio Barbieri, per aver supportato nel miglior modo la realizzazione di questa iniziativa, venendo incontro ad ogni esigenza.

Un ringraziamento va, inoltre, al Gruppo di Coordinamento per il lavoro svolto, eccellente e non semplice, che ha reso possibile il raggiungimento di questo risultato; al CUG per le azioni messe in campo e al personale degli Uffici dell'Ateneo per la collaborazione e la disponibilità nel fornire le informazioni richieste; al Centro Progettazione Grafica & Stampa di Ateneo per la composizione; all'Ufficio relazioni e comunicazioni istituzionali per l'ausilio nella disseminazione dei risultati.

prof.ssa Loredana Tullio
Consigliera per le Pari opportunità e le questioni di genere
Presidente del Comitato Unico di Garanzia

«L’Università promuove la valorizzazione delle differenze di genere e le pari opportunità anche attraverso azioni positive e ogni altra iniziativa, a carattere scientifico, formativo e culturale, utile a realizzare condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato.

A tal fine l’Università si dota di un “Gender Equality Plan” (Piano di Parità di Genere) e adotta annualmente il Bilancio di Genere».

[Art. 15, commi 1 e 2, Statuto di Ateneo]

SEZIONE I – COMPOSIZIONE DI GENERE DELL’UNIMOL

A. Componente studentesca

1. L’analisi di genere della popolazione studentesca

La sottosezione della componente studentesca analizza, in un’ottica di genere, le studentesse e gli studenti iscritti presso l’Ateneo molisano¹, attraverso alcuni indicatori chiave (*Linee Guida* per l’elaborazione del Bilancio di Genere, CRUI), al fine di monitorare e rendicontare se e in quali aree di studio vi è una maggiore concentrazione di studentesse o di studenti e, di conseguenza, programmare azioni dirette a sradicare la c.d. segregazione² di genere.

In questa stessa sottosezione, in aggiunta, si riportano anche alcuni dati sulle iscrizioni ai Corsi di Dottorato e alle Scuole di Specializzazione sempre disaggregati per genere.

¹ I dati sono riferiti al periodo 31 agosto 2020 - 30 luglio 2021.

² GRUPPO CRUI PER IL BILANCIO DI GENERE (a cura di), *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, cit., p. 23, definiscono “corso segregato” un corso «in cui la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60%».

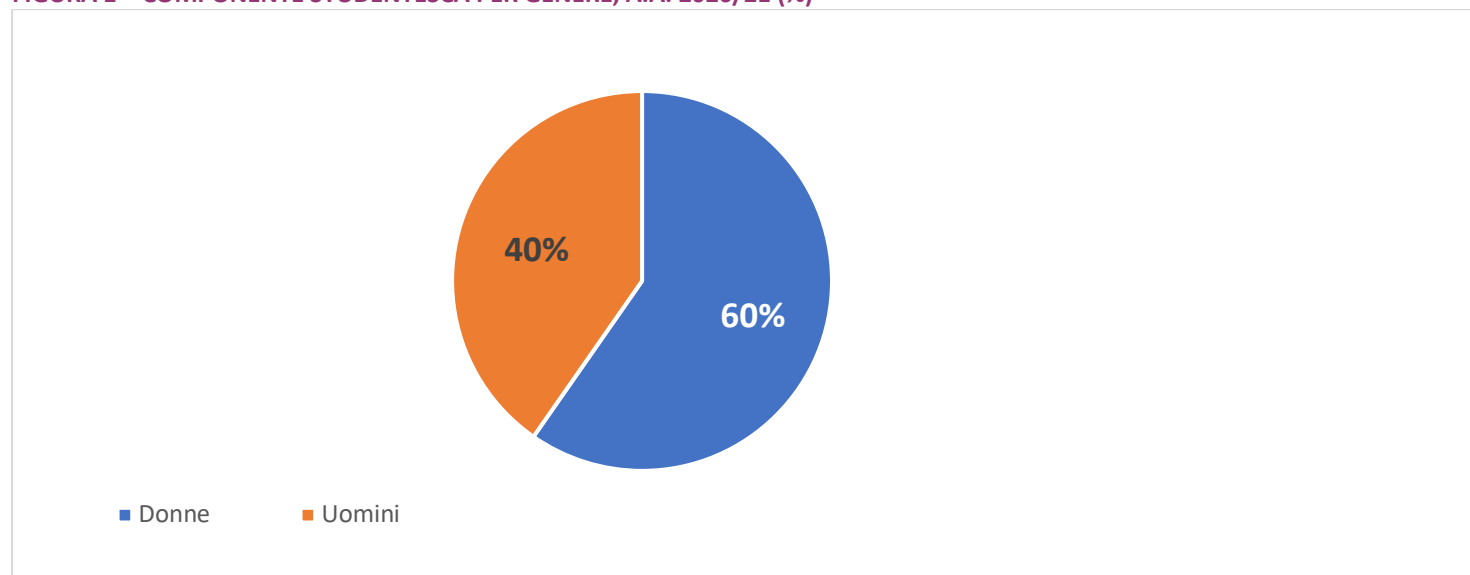


2. Il numero degli iscritti

Nell'a.a. 2020/21, gli iscritti e le iscritte presso l'Ateneo del Molise risultano essere complessivamente pari a 6.733, ossia 15 unità in più rispetto all'anno passato (6.718). Di questi 4.019 risultano essere donna (60%, ossia il 5% in più rispetto all'a.a. 2019/20) e 2.714 uomini (40%, ossia il 5% in meno rispetto all'a.a. 2019/20).

Tale differenza di genere è confermata anche dall'analisi dei dati in termini di rapporto di femminilità³, una presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti, essendo presenti 148 studentesse ogni 100 studenti.

FIGURA 1 – COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE, A.A. 2020/21 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

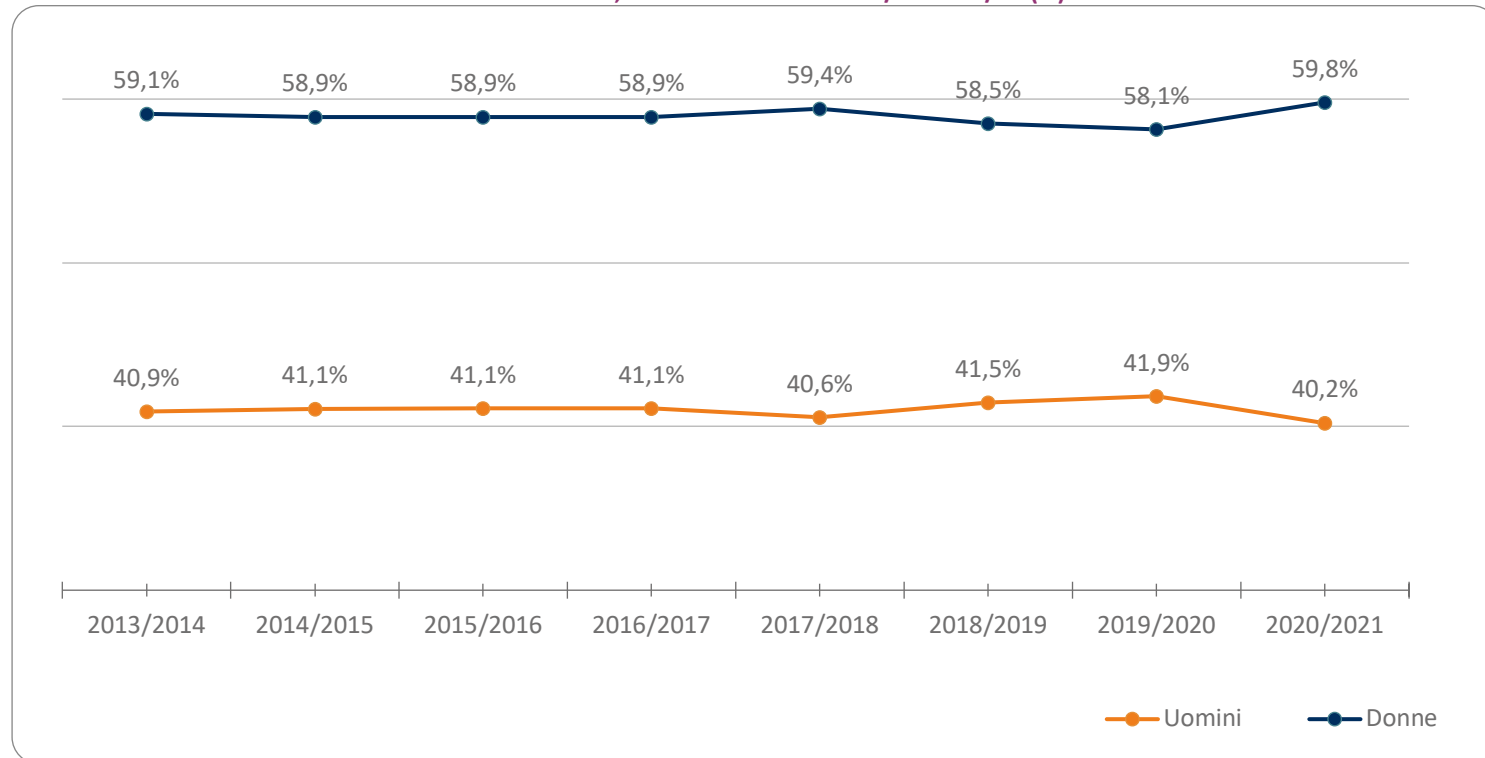
Di qui, l'Università degli Studi del Molise risulta prevalentemente caratterizzata per la presenza delle studentesse rispetto a quella degli studenti.

La maggioranza della componente studentesca femminile è un dato in linea con quello nazionale dove le iscritte, con 911.083 unità, rappresentano il 55% sulla totalità degli iscritti (MUR, 2020).

³ L'indice di femminilità è dato dal rapporto femmine/maschi moltiplicato per 100; esso riferisce sulla presenza di una certa quantità di femmine ogni 100 maschi.

L'Università degli Studi del Molise conferma, negli anni, il *gap* di genere per la componente studentesca iscritta ai Corsi dell'Ateneo (FIG. 2).

FIGURA 2 – SERIE STORICA DEGLI ISCRITTI PER GENERE, CONFRONTO A.A. 2013/14-2020/21 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

In aggiunta, è possibile affermare che la popolazione studentesca Unimol è abbastanza stabile nel tempo, essendo diminuita, nell'arco temporale considerato (2013/14-2020/21), di solo 572 unità.

Tale *gap* di genere è percepibile anche nei dati riferiti agli iscritti durante l'ultimo triennio (TAB. 1).

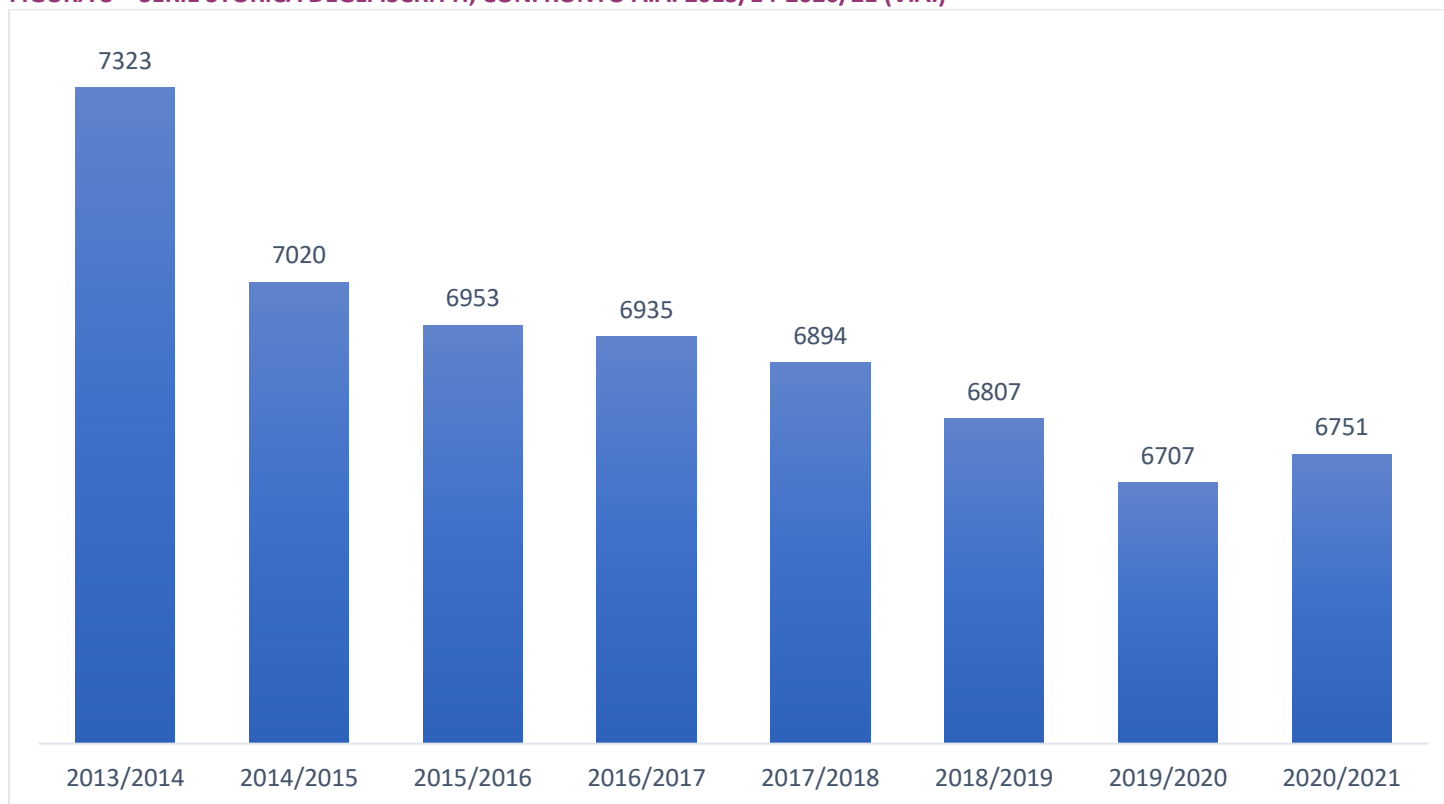
TABELLA 1 – ISCRITTI PER GENERE, CONFRONTO A.A. 2018/19-2020/21 (%)

Genere iscritti	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Uomini	41,5	41,9	40,2
Donne	58,5	58,1	59,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.



FIGURA 3 – SERIE STORICA DEGLI ISCRITTI, CONFRONTO A.A. 2013/14-2020/21 (V.A.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Di tutti gli studenti Unimol il 57% è iscritto ai Corsi di Laurea triennale, il 15% alle Lauree specialistiche/magistrali e, infine, il 28% alle Lauree a ciclo unico. Inoltre, i dati Unimol nel triennio 2018-2021 (a.a.: 2018/19; 2019/20 e 2020/21) rilevano che la percentuale delle studentesse prevale nei percorsi di formazione triennali, magistrali e a ciclo unico.

Si rileva, infatti, che più del 50% degli iscritti alle Lauree triennali è donna e analoga situazione si verifica per le Lauree specialistiche, mentre per le Lauree a ciclo unico la quota di donne supera il 70% in tutti e tre gli anni accademici presi in esame (TAB. 2).

TABELLA 2 – ISCRITTI PER GENERE E PER LIVELLO DI CDL, CONFRONTO A.A. 2018/19-2020/21 (%)

Isritti per livello di CdL e anno accademico		Uomini	Donne	Totale
LT	2018/19	47,0	53,0	100,0
	2019/20	48,0	52,0	100,0
	2020/21	47,4	52,6	100,0
LS/M	2018/19	44,0	56,0	100,0
	2019/20	46,0	54,0	100,0
	2020/21	42,5	57,5	100,0
LCU	2018/19	30,0	70,0	100,0
	2019/20	28,0	72,0	100,0
	2020/21	26,1	73,9	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

3. La segregazione⁴

Nel momento in cui si analizza la disaggregazione per genere negli specifici Dipartimenti e percorsi di studio⁵ si conferma ancora una volta la tradizionale presenza di studentesse nelle aree “a vocazione femminile”, come l’Istruzione o quella umanistica ed artistica, nonché quella sanitaria e dell’assistenza, e, di contro, la presenza prevalentemente maschile nelle “aree a vocazione maschile” come quella tecnologica. Questa disuguaglianza di genere per area di studio riconducibile come detto, alla “segregazione orizzontale”⁶ emerge chiaramente dalla rappresentazione grafica riportata nella successiva figura (FIG. 4).

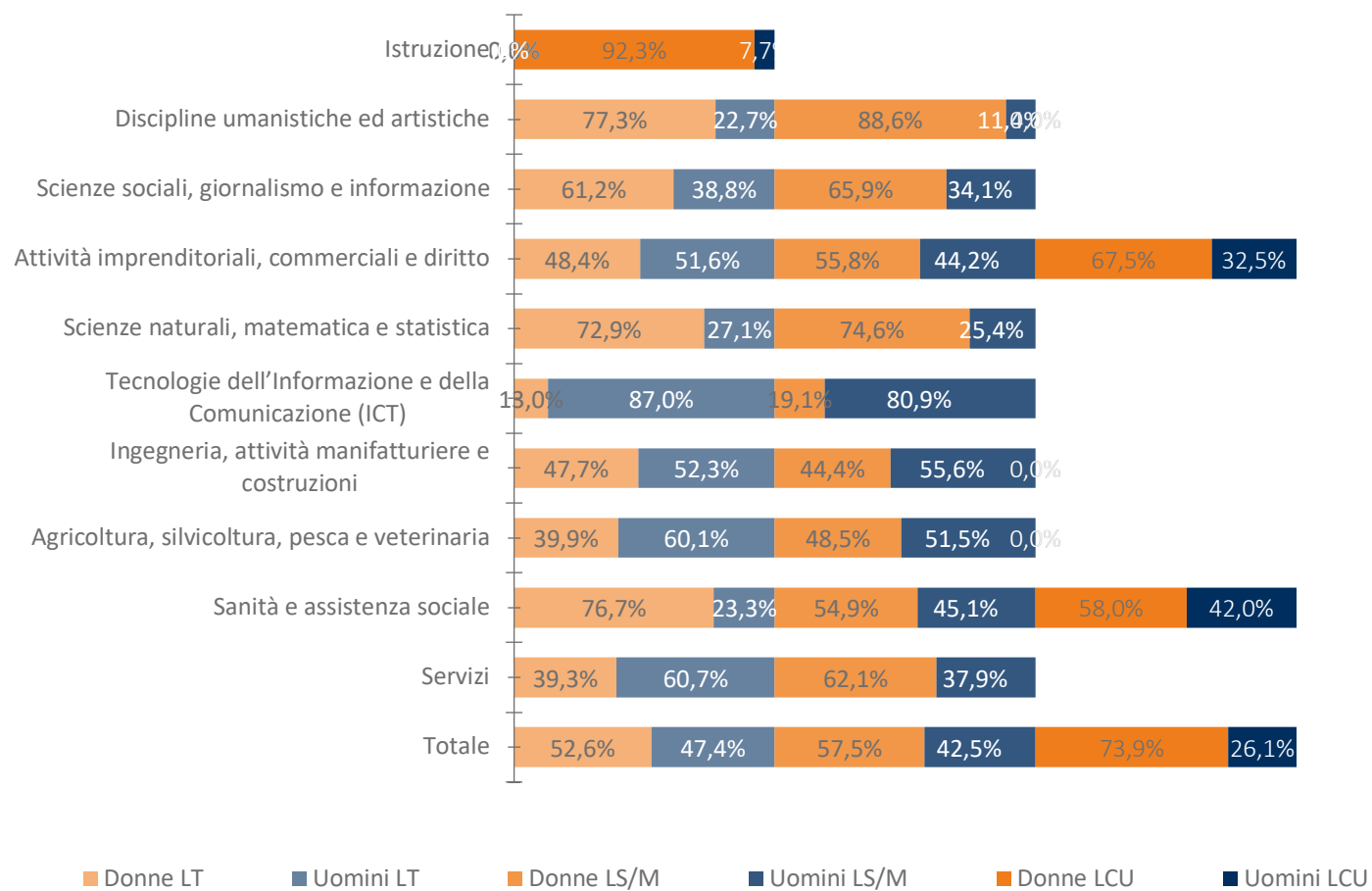


⁴ Con l’espressione segregazione orizzontale all’interno della componente studentesca ci si riferisce alla concentrazione di un genere in un determinato ambito di studi. Mentre con l’espressione segregazione verticale si indica la difficoltà di accesso e di avanzamento negli studi di entrambi i generi, misurando l’eventuale presenza di *gender gap*.

⁵ Il sistema internazionale di classificazione dei Corsi di Studio e dei relativi titoli è uno standard creato dall’Unesco (ISCED- *International Standard Classification of Education*). Per ulteriori informazioni v. <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced> e <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf> (ultima consultazione 12 maggio 2021).

⁶ In senso più ampio, con tale espressione si intende la diversa concentrazione di donne e di uomini nei diversi settori e occupazioni che si registra a livello nazionale, sovranazionale ed europeo.

FIGURA 4 – ISCRITTI PER CICLO, GENERE E AREA DI STUDIO, A.A. 2020/21 (%)



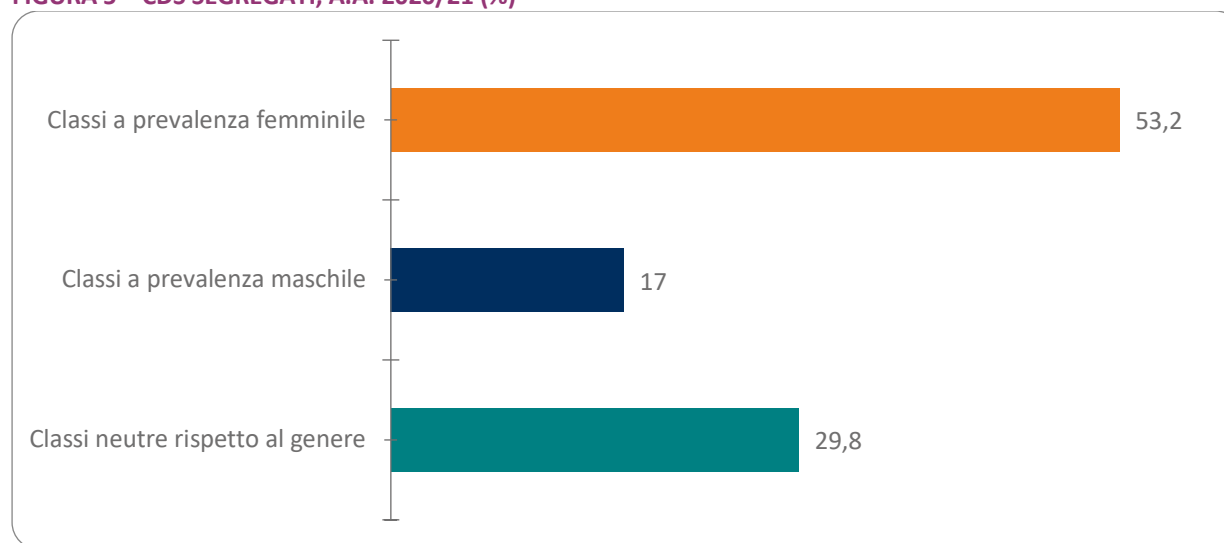
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.



È possibile, dunque, affermare che, nell'Ateneo molisano, il fenomeno della "segregazione orizzontale" (che, come già precisato in nota, indica la concentrazione di un genere in determinati campi di studio) emerge ed è presente. Infatti, le aree afferenti all'istruzione, al sociale, all'ambito sanitario e umanistico vedono una forte presenza femminile, mentre quelle scientifiche e tecnologiche sono in prevalenza⁷ maschile.

In particolare, nell'a.a. 2020/21, afferiscono ai singoli Dipartimenti 47 Corsi di Studio, di cui 25 sono a prevalenza ($\geq 60\%$) femminile, ossia presentano il fenomeno della segregazione orizzontale femminile, 8 si presentano a prevalenza maschile e, infine, 14 Classi sono neutre rispetto al genere, ossia nessun genere raggiunge il 60%.

FIGURA 5 – CDS SEGREGATI, A.A. 2020/21 (%)



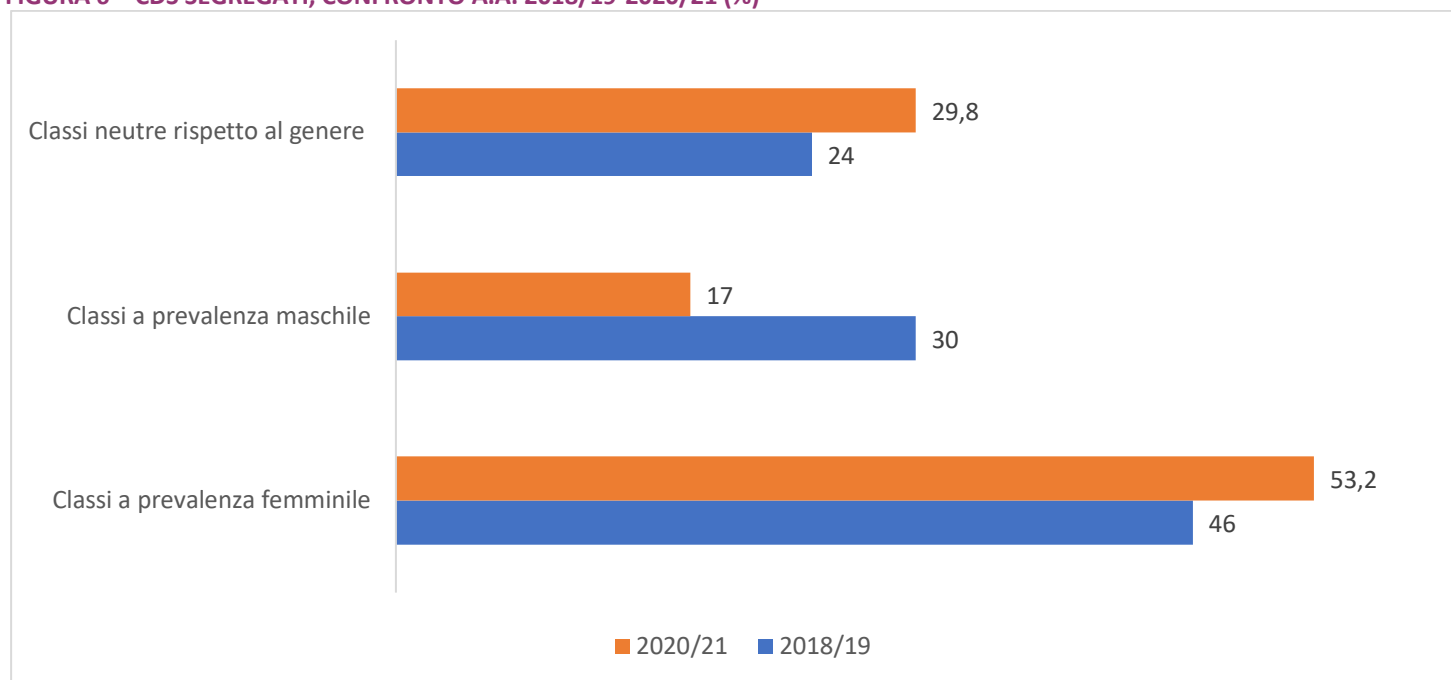
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

In sintesi, i Corsi a prevalenza femminile sono poco più della metà di quelli presenti in Ateneo, mentre quelli a prevalenza maschile sono appena il 17% ed, infine, i Corsi "neutri" sono ben più di un quarto (circa il 30%) della totalità dei Corsi di Studio

⁷ La prevalenza è calcolata se la quota femminile o maschile supera il 60%.

Unimol, mentre, nell'a.a. 2018/19⁸, la percentuale delle “Classi a prevalenza femminile” raggiungeva il 46%, quella a prevalenza maschile il 30% e, infine, quella delle Classi neutre rispetto al genere ben il 24%.

FIGURA 6 – CDS SEGREGATI, CONFRONTO A.A. 2018/19-2020/21 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Ciò detto, i dati osservati fino ad ora portano a considerare come gli stereotipi culturali ancora oggi orientino le giovani generazioni nella scelta del proprio percorso formativo che, il più delle volte, risulta per questo motivo in accordo ai percorsi tradizionali rispetto al genere.

⁸ Tali dati risultano disponibili dal “Primo Bilancio di Ateneo”. Nella fattispecie, nell’a.a. 2018/19, 15 Corsi di Studio, su 33, presentavano il fenomeno della segregazione orizzontale femminile, ossia erano a prevalenza femminile, 10 Corsi erano a prevalenza maschile ($\geq 60\%$) e, infine, 8 Corsi presentavano classi neutre rispetto al genere, ossia nessuno dei generi raggiungeva il 60%.

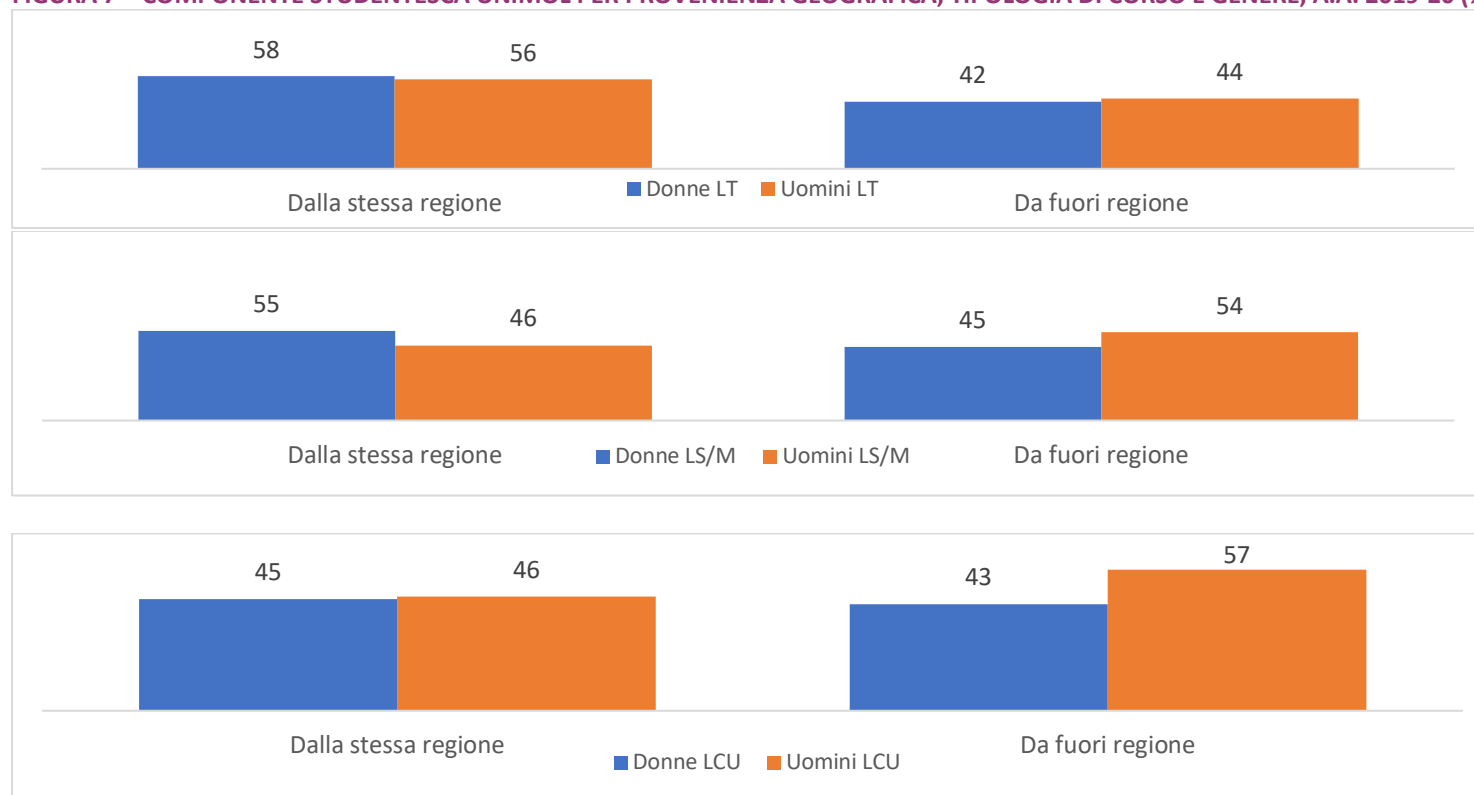




4. La mobilità per area geografica di provenienza

Considerando la provenienza della popolazione studentesca, non si registra alcun significativo divario di genere in base alla loro provenienza, ossia dalla Regione Molise o da altre Regioni, nell'accesso alle Lauree triennali, mentre tale *gap* si osserva nell'accesso alle Lauree specialistiche/magistrali e a ciclo unico.

FIGURA 7 – COMPONENTE STUDENTESCA UNIMOL PER PROVENIENZA GEOGRAFICA, TIPOLOGIA DI CORSO E GENERE, A.A. 2019-20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Inoltre, si rileva che nell'a.a. 2017/18 la componente studentesca è maggiormente rappresentata da donne: il 32% proviene dalla stessa regione in cui è ubicata l'Università; il 27% da fuori regione.

Gli uomini, invece, sono per il 22% provenienti dalla stessa regione e per il 19% da fuori regione. Una situazione simile si riscontra per le altre annualità considerate (TAB. 3).

TABELLA 3 – STUDENTI UNIMOL PER GENERE, PROVENIENZA GEOGRAFICA E CICLO DI STUDI. CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 (V.A.)

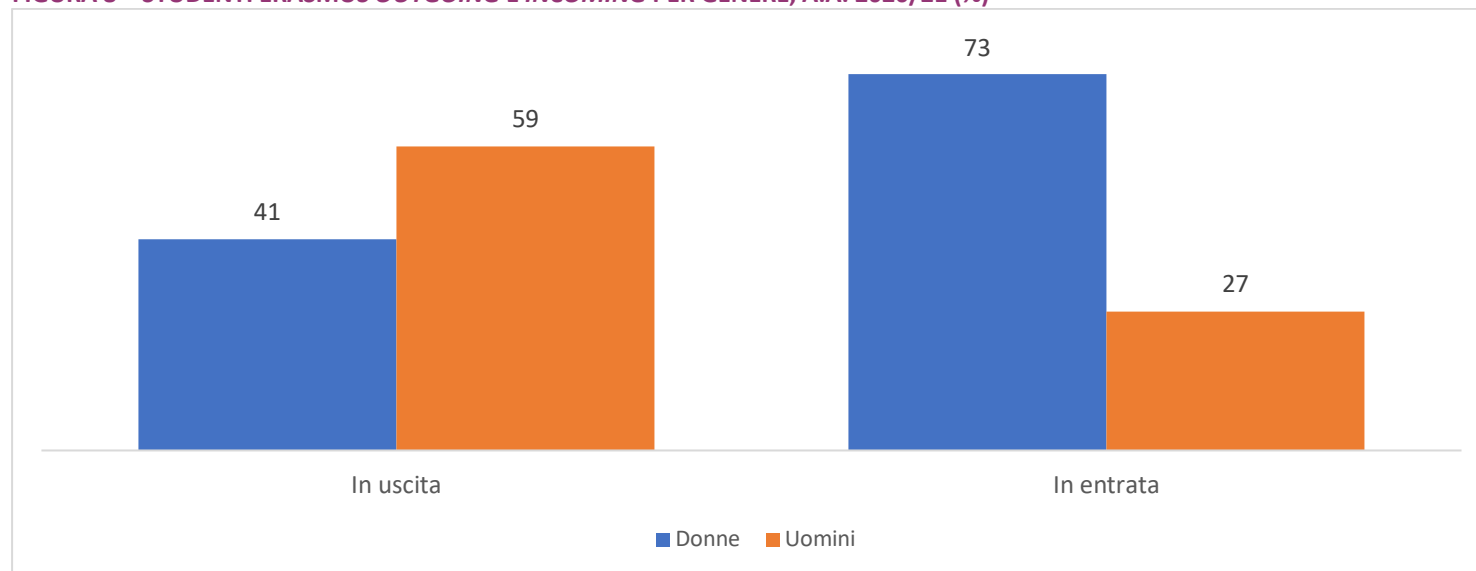
A.A.	PROVENIENZA	LT		LS/M		LCU		V.O.	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2017/18	<i>Dalla stessa regione</i>	993	1196	238	319	244	688	7	11
	<i>Da fuori regione</i>	815	938	169	201	335	722	0	0
2018/19	<i>Dalla stessa regione</i>	1046	1166	222	316	240	685	1	15
	<i>Da fuori regione</i>	804	888	184	209	326	700	0	12
2019/20	<i>Dalla stessa regione</i>	1042	1115	224	320	216	664	1	15
	<i>Da fuori regione</i>	787	875	235	221	316	703	0	0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.



Nei programmi di mobilità internazionale – per l’anno accademico considerato (a.a. 2020/21) – colgono maggiormente l’opportunità di scambio internazionale le studentesse in entrata (73%) e gli studenti in uscita (59%).

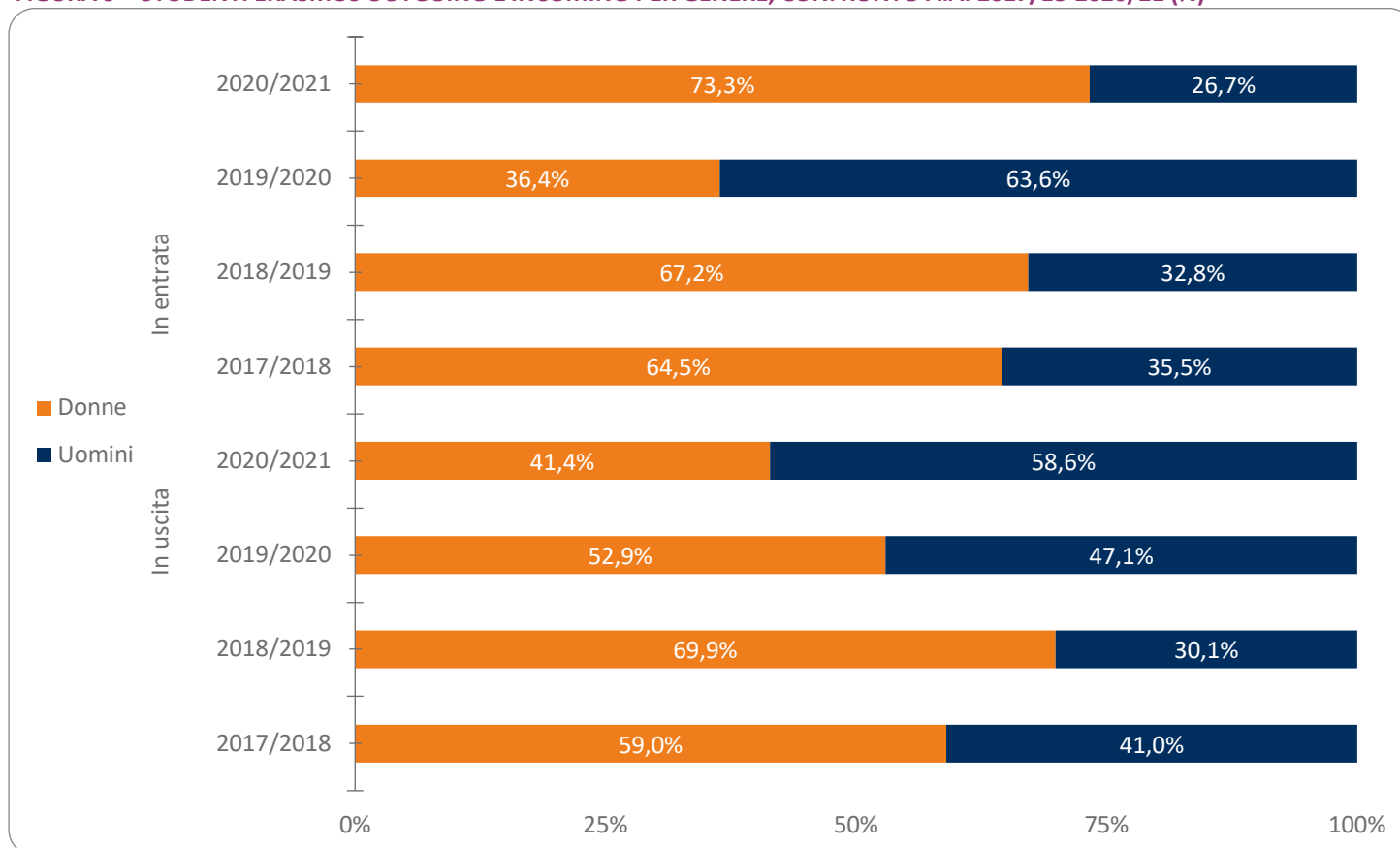
FIGURA 8 – STUDENTI ERASMUS *OUTGOING* E *INCOMING* PER GENERE, A.A. 2020/21 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Relazioni Internazionali, Unimol.

Nei programmi di mobilità internazionale, sia in entrata che in uscita, nel periodo accademico considerato 2017/18-2020/21, risultano coinvolte maggiormente le donne e tale prevalenza è più accentuata in entrata, tranne che nell’a.a. 2019/20. Le studentesse in uscita risultano raggiungere ben il 70% della popolazione Erasmus *outgoing*. Dato quest’ultimo che si contrae negli anni fino ad arrivare al 41, 4% nell’a.a. 2020-2021.

FIGURA 9 – STUDENTI ERASMUS OUTGOING E INCOMING PER GENERE, CONFRONTO A.A. 2017/18-2020/21 (%)



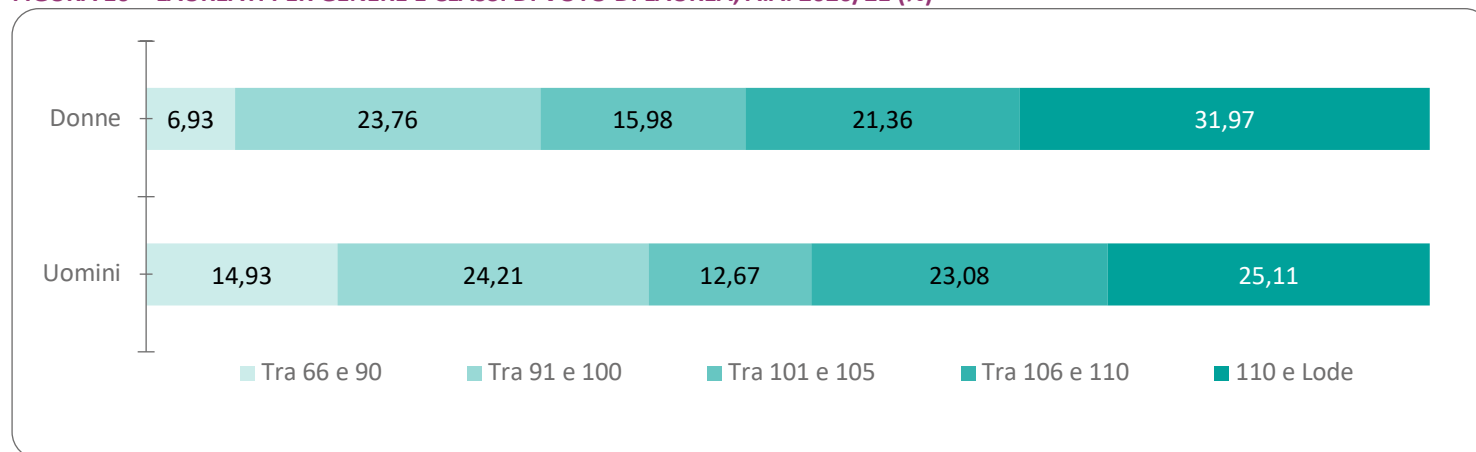
Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Relazioni Internazionali, Unimol.

5 . La performance

L'analisi sul "voto di laurea" indica come un numero maggiore di studentesse (31,97%) si laurei con una votazione piena, 110 e lode, mentre i loro colleghi uomini prevalgono quando la votazione conseguita è compresa tra 66 e 90 su 110. In particolare, la figura che segue (FIG. 10) mostra la distribuzione della popolazione laureata disaggregata per genere e classi di voto conseguito, mentre la tabella successiva (TAB. 4) mostra la comparazione con il triennio precedente.



FIGURA 10 – LAUREATI PER GENERE E CLASSI DI VOTO DI LAUREA, A.A. 2020/21 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

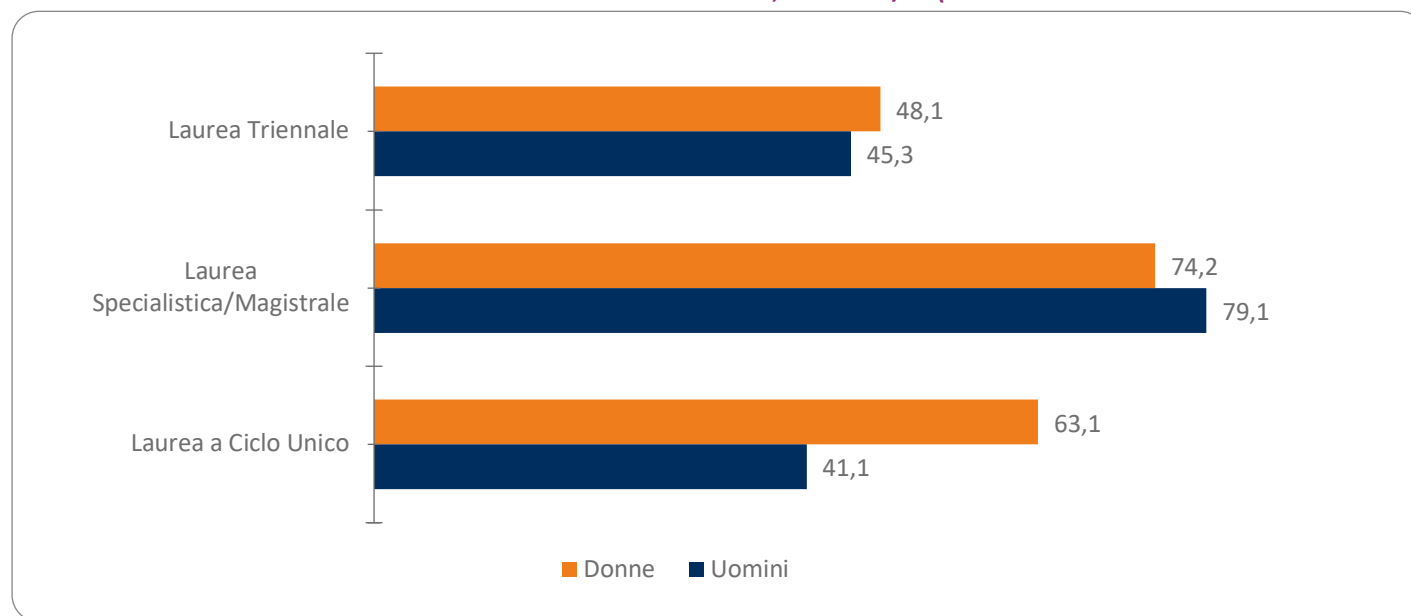
TABELLA 4 – LAUREATI PER GENERE E CLASSI DI VOTO DI LAUREA. CONFRONTO A.A. 2018/19-2020/21 (%)

A.A.	GENERE	Tra 66 e 90	Tra 91 e 100	Tra 101 e 105	Tra 106 e 110	110 e lode	Totale
2018/19	<i>Uomini</i>	16,0	30,0	17,0	19,0	18,0	100,0
	<i>Donne</i>	10,0	22,0	18,0	23,0	27,0	100,0
2019/20	<i>Uomini</i>	18,0	26,0	15,0	19,0	22,0	100,0
	<i>Donne</i>	7,0	25,0	15,0	23,0	30,0	100,0
2020/21	<i>Uomini</i>	14,93	24,21	12,67	23,08	25,11	100,0
	<i>Donne</i>	6,93	23,76	15,98	21,36	31,97	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

In questo quadro, le donne molto spesso, considerando i tempi previsti dal percorso formativo prescelto, si laureano anche “in corso”, mentre i “fuori corso” sono soprattutto i loro analoghi colleghi uomini. In particolare, nell’a.a. 2020/21 (FIG. 11) la quota di studenti laureati “in corso” è stata più alta per le donne rispetto agli uomini sia nei Corsi di Laurea triennale (48,1% contro 45,3%) che a ciclo unico (63,1% contro 41,1%), mentre per i Corsi di Laurea specialistici/magistrali i maschi laureati “in corso” hanno prevalso sulle laureate (79,1% contro 74,2%), in controtendenza rispetto all’a.a. 2018/2019.

FIGURA 11 – LAUREATI “IN CORSO” PER TIPOLOGIA DI CDS E GENERE, A.A. 2020/21 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Anagrafe Nazionale Studenti.

Nel periodo considerato 2018-2019 e 2020-21 le donne, si laureano più “in corso”, rispetto ai loro analoghi colleghi maschi a meno dei laureati magistrali nell’anno 2020-2021, come mostra la Figura 12, in cui la quota di studenti laureati “in corso” è stata più alta.

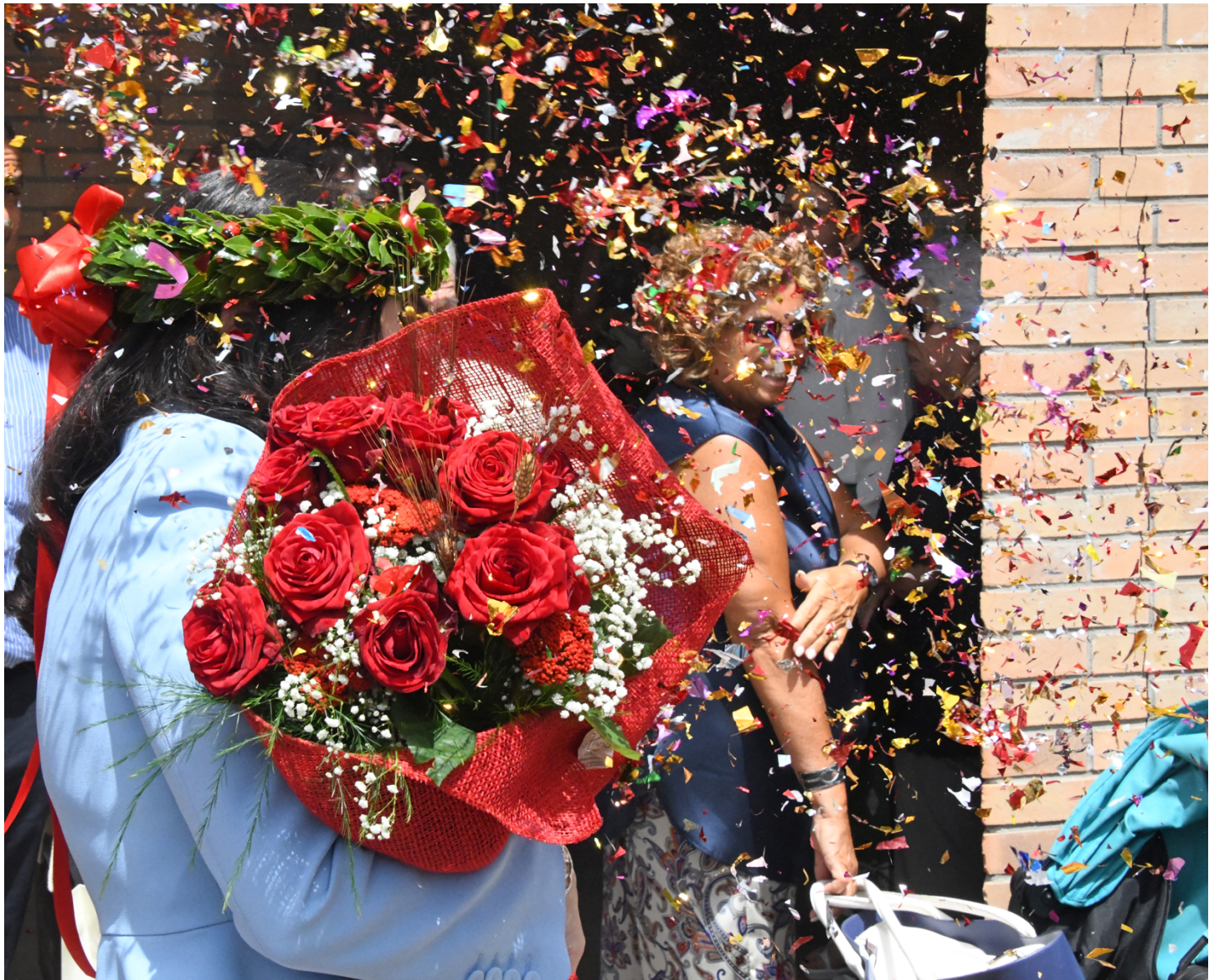
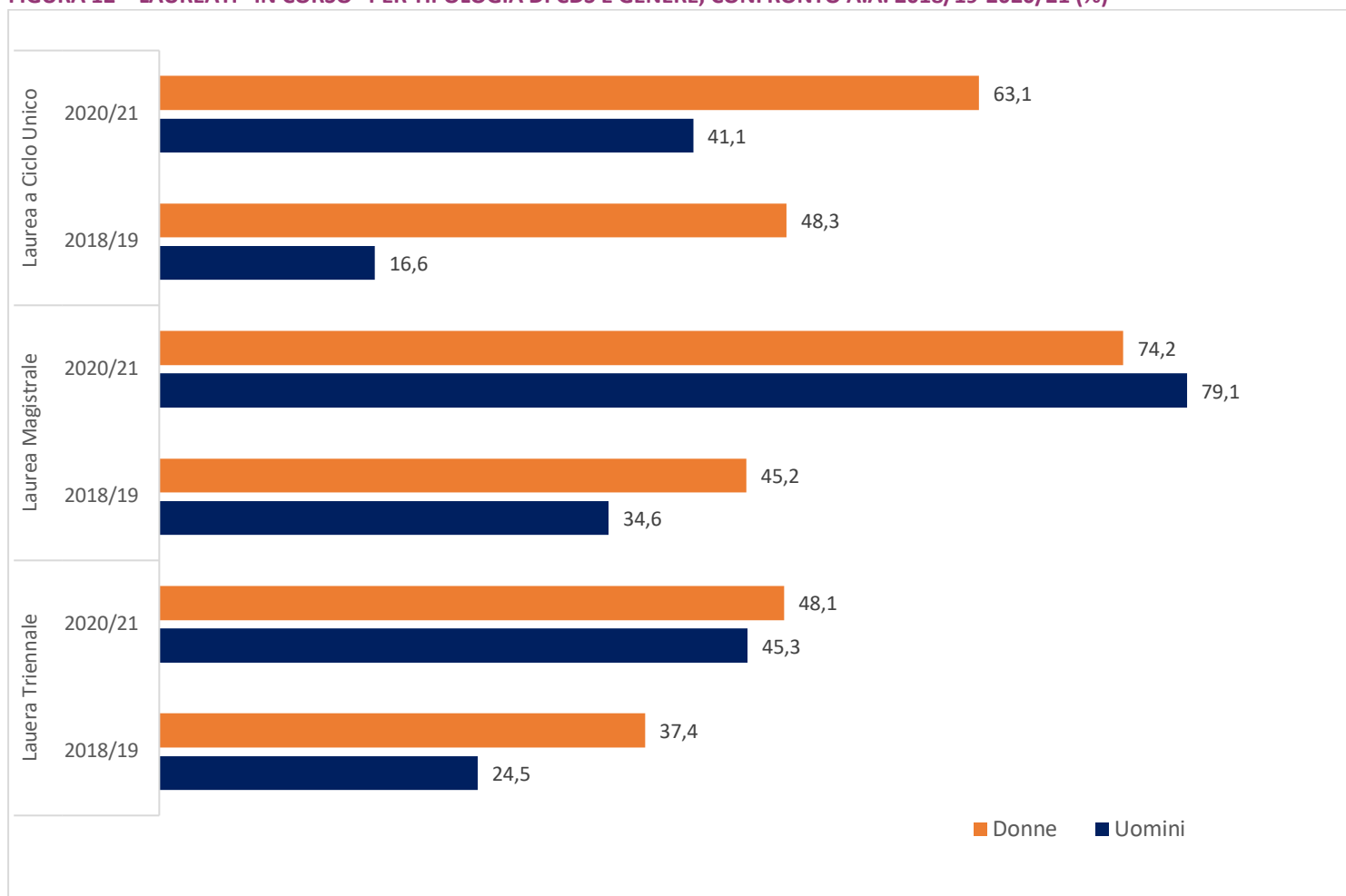


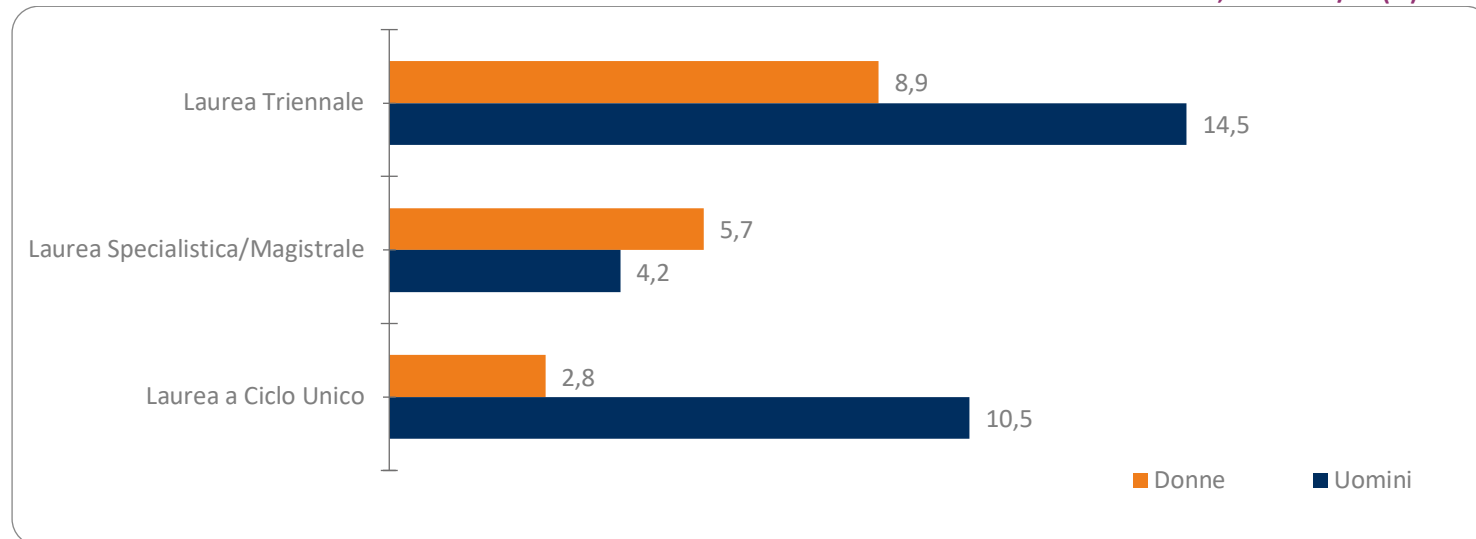
FIGURA 12 – LAUREATI “IN CORSO” PER TIPOLOGIA DI CDS E GENERE, CONFRONTO A.A. 2018/19-2020/21 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Anagrafe Nazionale Studenti.

Nell'anno accademico successivo al primo, le studentesse tendono ad abbandonare⁹ di meno il percorso universitario scelto al primo anno rispetto ai loro colleghi maschi sia per la laurea triennale (8,9% contro 14,5%) che a ciclo unico 2,8% contro 10,5%). Mentre il tasso di abbandono degli studi al primo anno per la laurea specialistica magistrale è superiore per le studentesse (5,7%) rispetto agli studenti (4,2%).

FIGURA 13 – STUDENTI CHE ABBANDONANO GLI STUDI AL PRIMO ANNO PER TIPOLOGIA DI CORSO E GENERE, A.A. 2020/21 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Anagrafe Nazionale Studenti.

In generale, gli abbandoni sono in lieve calo nelle coorti più recenti, tanto che la percentuale di/delle studenti/studentesse che prosegue nel secondo anno nella stessa Classe di Laurea aumenta negli anni, passando dal 78% del 2015 all'80% del 2019.

⁹ La percentuale di abbandono viene calcolata considerando gli studenti e le studentesse iscritti/e regolarmente al primo anno dell'anno accademico e che risultano iscritti/e nello stesso Corso di Studio nell'anno successivo sugli iscritti regolari al primo anno nello stesso anno accademico.

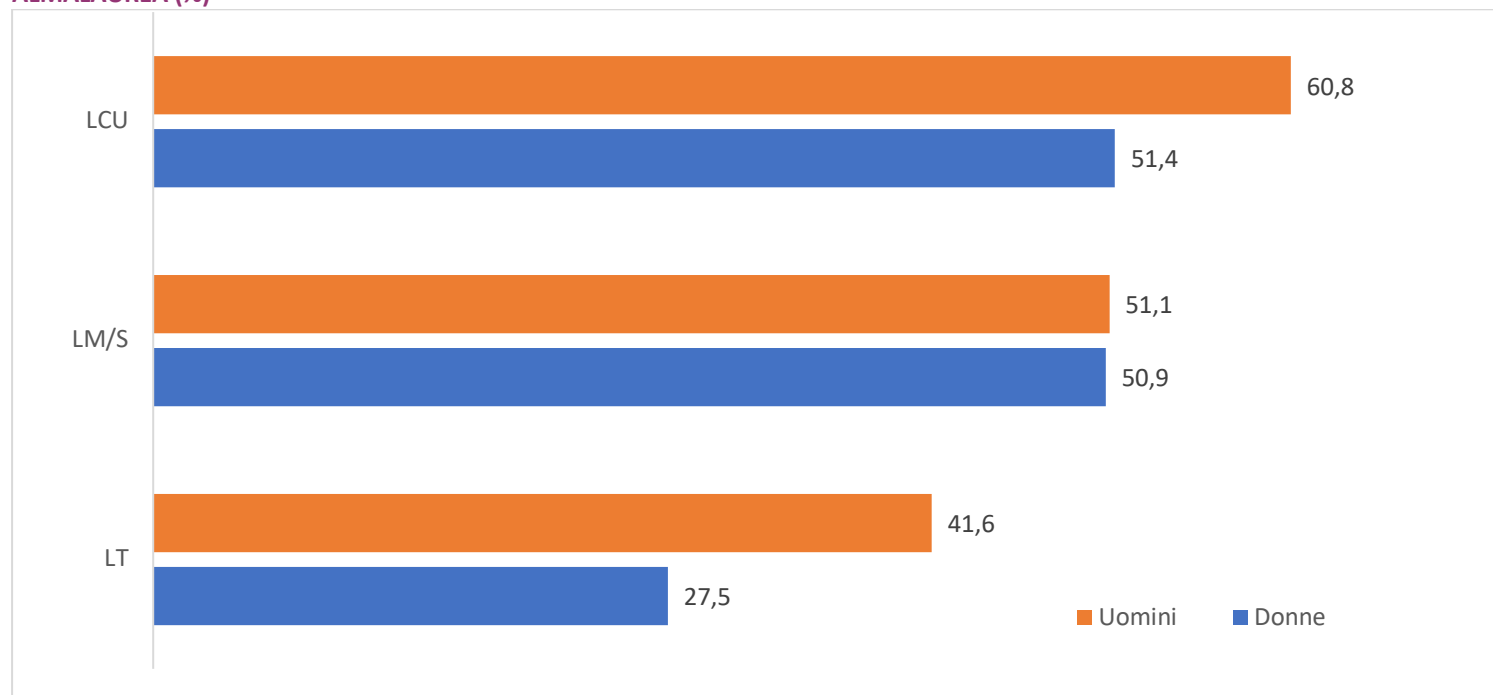
6. L'occupazione post lauream

Dai dati AlmaLaurea (2020), relativi all'indagine *condizione occupazionale* (ad uno e cinque anni dalla laurea, per genere e Classe di Laurea) si evince che i laureati, rispetto alle loro colleghe, hanno una maggiore occupabilità.



In particolare, ad un anno dal conseguimento di una laurea triennale, ben il 41,6% degli uomini dichiara di lavorare, di contro solo il 27,5% delle donne e questo *gap* di occupabilità è confermato anche quando gli studenti/esse conseguono gli altri titoli, ossia laurea magistrale/specialistica e a ciclo unico, nono-stante la differenza sia minima per i laureati magistrali e specialistici (FIG. 14).

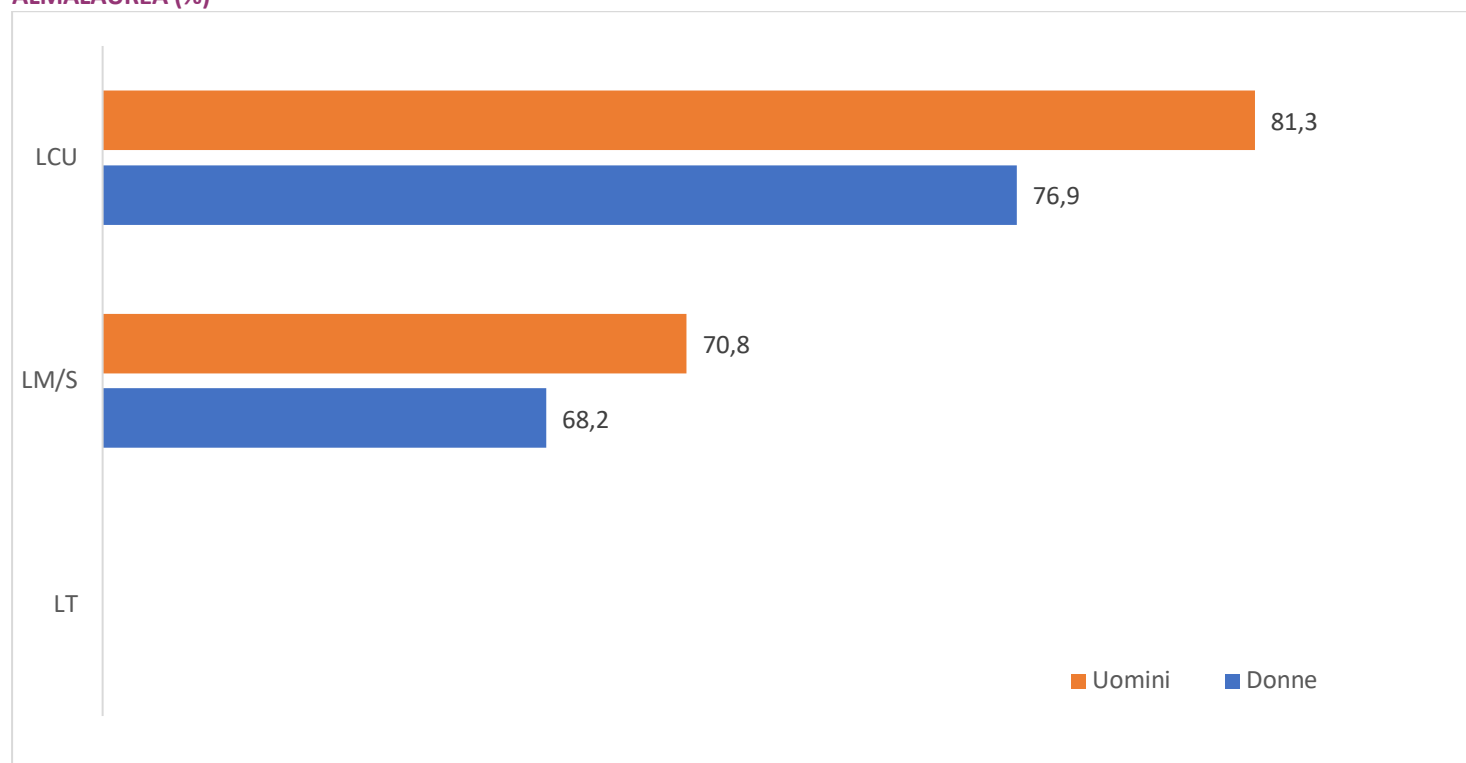
FIGURA 14 – OCCUPABILITÀ DEI LAUREATI PER GENERE E LIVELLO DI CLASSE DI LAUREA AD UN ANNO DALLA LAUREA. INDAGINE ALMALAUREA (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati.

A cinque anni dalla laurea, il divario occupazionale tra uomini e donne è significativo sia per le lauree magistrali, con più uomini che dichiarano di essere occupati (70,8%) rispetto alle donne (68,2%), che per le lauree a ciclo unico (81,3% di laureati dichiara di lavorare di contro il 76,9% delle laureate) (FIG. 15).

FIGURA 15 – OCCUPABILITÀ DEI LAUREATI PER GENERE E LIVELLO DI CLASSE DI LAUREA A CINQUE ANNI DALLA LAUREA. INDAGINE ALMALAUREA (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati.

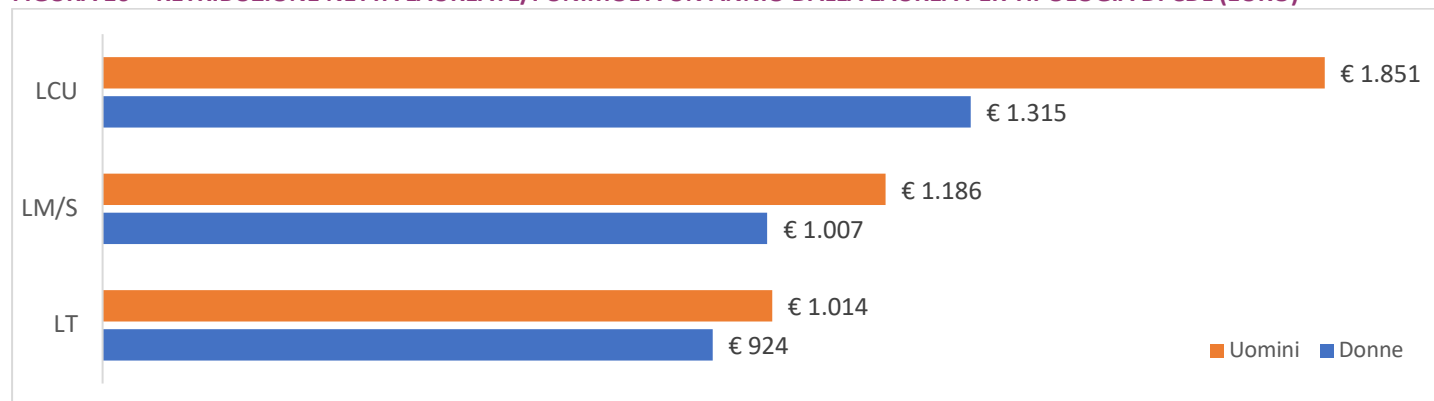
Dall'indagine svolta da Almalaurea sui giovani laureati è possibile analizzare la retribuzione media dei laureati. Il divario, o differenziale, retributivo di genere – ossia la differenza tra i compensi orari lordi di uomini e donne – è ben evidente tra gli uomini e le donne laureate presso l'Ateneo molisano.

In particolare, come è ben rappresentato dalla figura che segue (FIG. 16), a un anno dalla laurea le donne guadagnano meno rispetto agli uomini, fino ad arrivare ad una differenza di ben 536 euro in meno rispetto ai loro colleghi laureati a ciclo unico.





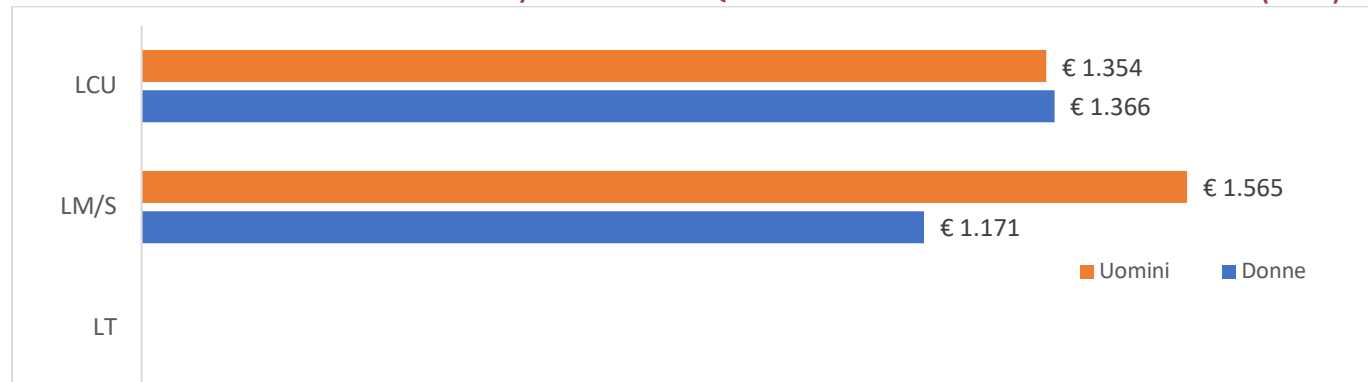
FIGURA 16 – RETRIBUZIONE NETTA LAUREATE/I UNIMOL A UN ANNO DALLA LAUREA PER TIPOLOGIA DI CDL (EURO)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati.

A cinque anni dalla laurea, la disparità di retribuzione non migliora per le laureate magistrali/specialistiche, mentre si colma per le laureate a ciclo unico che percepiscono una retribuzione media simile a quella dei loro colleghi maschi.

FIGURA 17 – RETRIBUZIONE NETTA LAUREATE/I UNIMOL A CINQUE ANNI DALLA LAUREA PER TIPOLOGIA DI CDL (EURO)

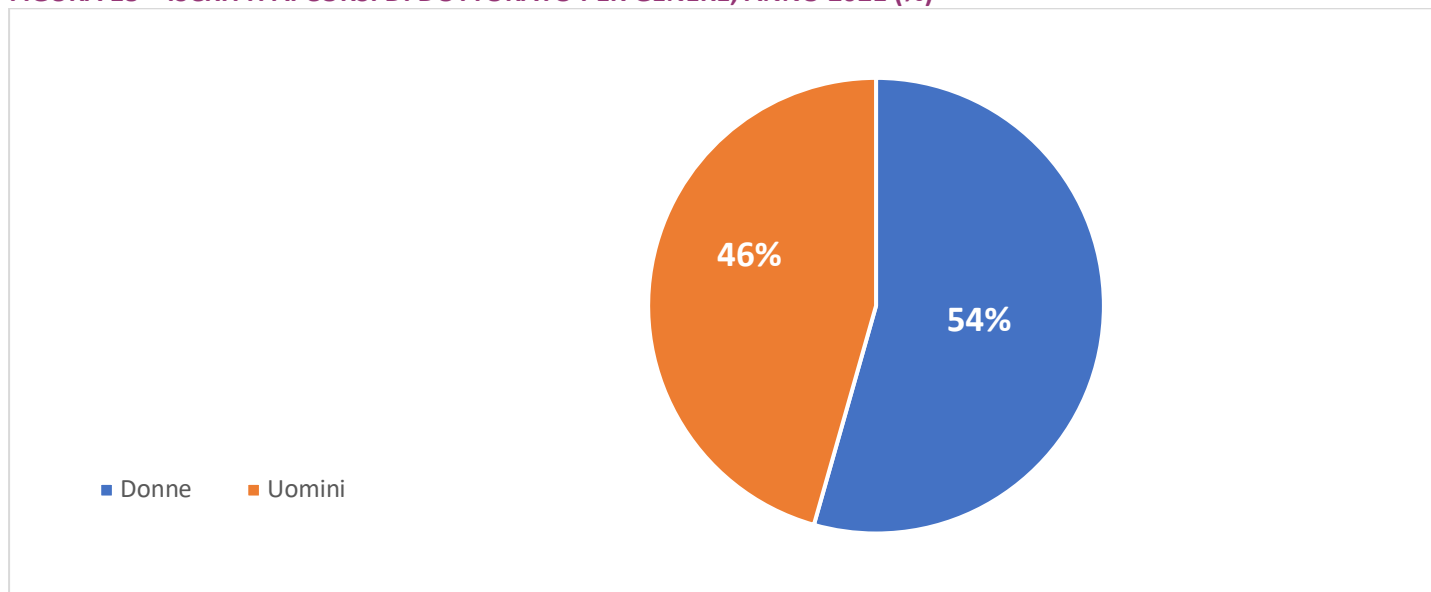


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Almalaurea.

7. Dottorande/i

Il numero assoluto di iscritti/e ai Corsi di Dottorato indica come le donne siano più presenti (68 dottorande di contro 57 dottorandi) (FIG. 18).

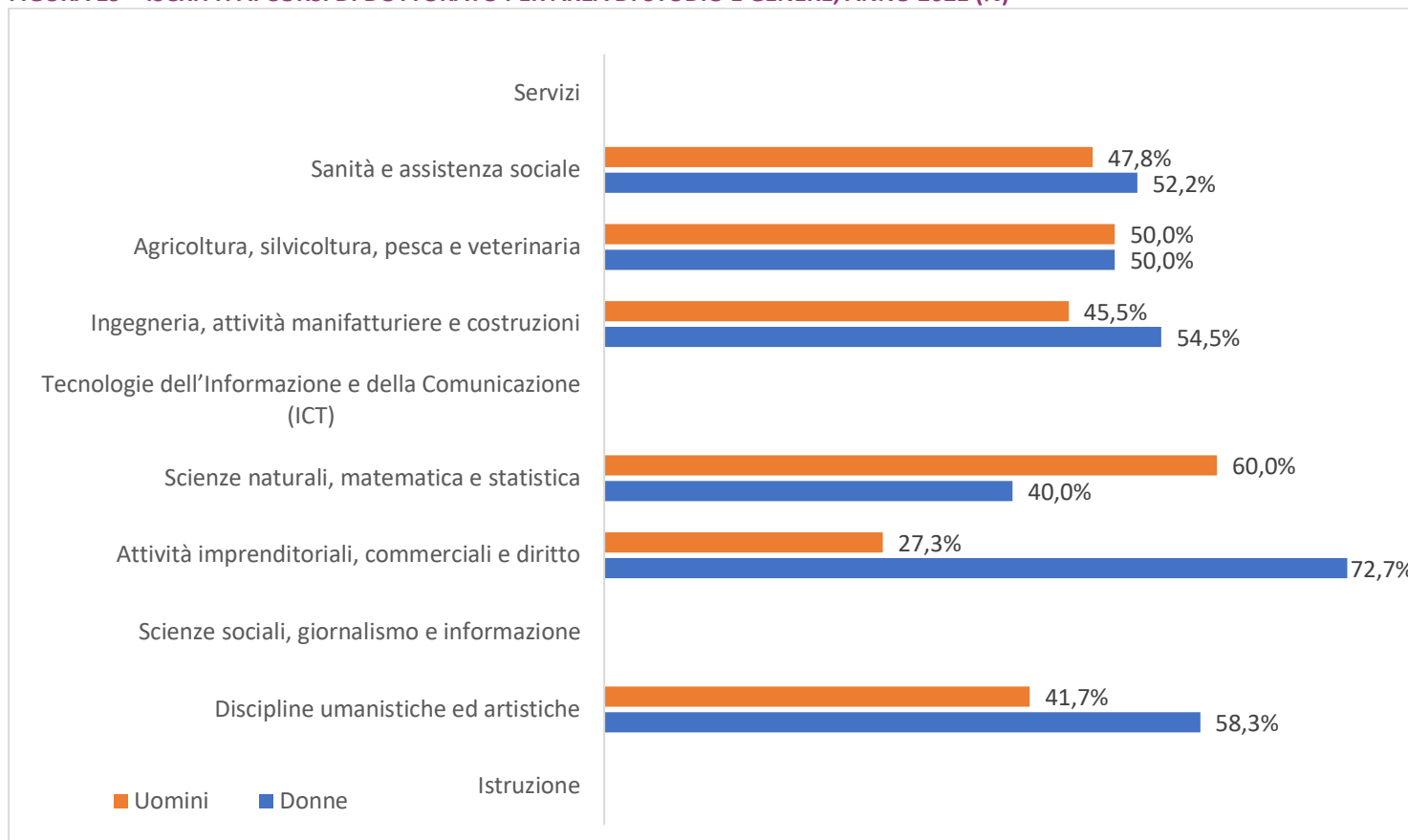
FIGURA 18 – ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO PER GENERE, ANNO 2021 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur.

Gli/le iscritti/e ai Corsi di Dottorato per area di studio permettono, inoltre, di osservare come l'area "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto" sia significativamente frequentata dal genere femminile, mentre le altre aree di studio abbiano una composizione di genere abbastanza paritaria tra maschi e femmine.

FIGURA 19 – ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO PER AREA DI STUDIO E GENERE, ANNO 2021 (%)

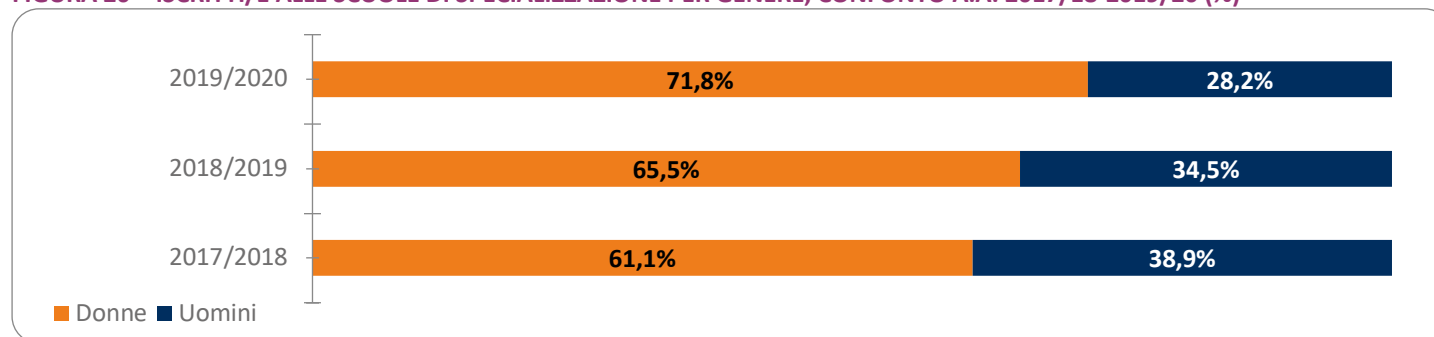


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur.



Per quanto riguarda gli/le iscritti/e alle Scuole di Specializzazione *post-lauream*, la figura che segue (FIG. 20) riporta come negli ultimi tre anni (a.a. 2017/18-2019/20) le donne sono sempre più presenti.

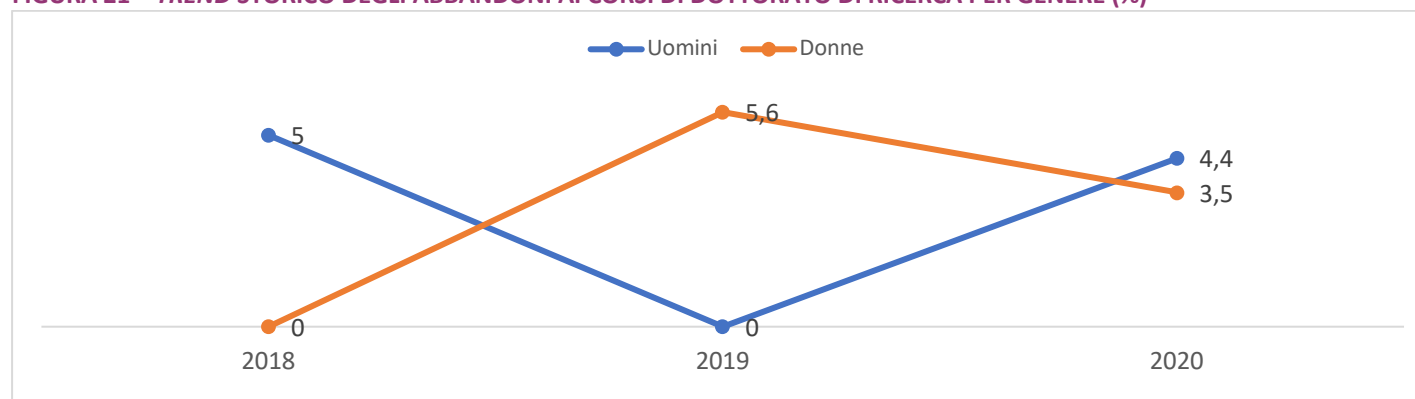
FIGURA 20 – ISCRITTI/E ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE PER GENERE, CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur.

Infine, per quanto riguarda il tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato, per area di studio e genere, si evince che nell'ultimo anno, le donne abbandonano di meno degli uomini.

FIGURA 21 – TREND STORICO DEGLI ABBANDONI AI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol



B. Personale docente

8. L'analisi di genere del corpo docente

Al 31 dicembre 2022 il personale docente Unimol e addetto alla ricerca è pari a 325, di cui 118 donne e 207 uomini, rispettivamente il 36% e il 64% del totale (TAB. 5).

Il personale docente e ricercatore è composto da 22 professoresse e 69 professori di I Fascia; 49 professoresse e 77 professori di II Fascia; 13 ricercatrici e 17 ricercatori a tempo indeterminato (RU), 18 ricercatrici e 24 ricercatori a tempo determinato (RTD). Quest'ultimi si distinguono in ricercatori di tipo A (RTDA)¹⁰, di cui 11 donne e 11 uomini, e in ricercatori di tipo B (RTDB)¹¹, di cui 7 donne e 13 uomini. Su un totale di 36 assegnisti di ricerca, solo 11 sono donne.

Su questi dati l'incidenza femminile complessiva, ovvero il numero di donne sul totale del personale addetto alla ricerca è del 36%. Tale percentuale risulta essere pari all'incidenza femminile calcolata nel 2020.

TABELLA 5 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA: DISTRIBUZIONE PER RUOLO E GENERE (V.A.)

Ruolo	Donne	Uomini	TOTALE
Professori Ordinari (PO)	22	69	91
Professori Associati (PA)	49	77	126
Ricercatori universitari a tempo indeterminato (RU)	13	17	30
Ricercatori a tempo determinato tipo B (RTDB)	7	13	20
Ricercatori a tempo determinato tipo A (RTDA)	11	11	22
Assegnisti di ricerca (AR)	16	20	36
TOTALE	118	207	325
<i>Incidenza di genere</i>	36%	64%	

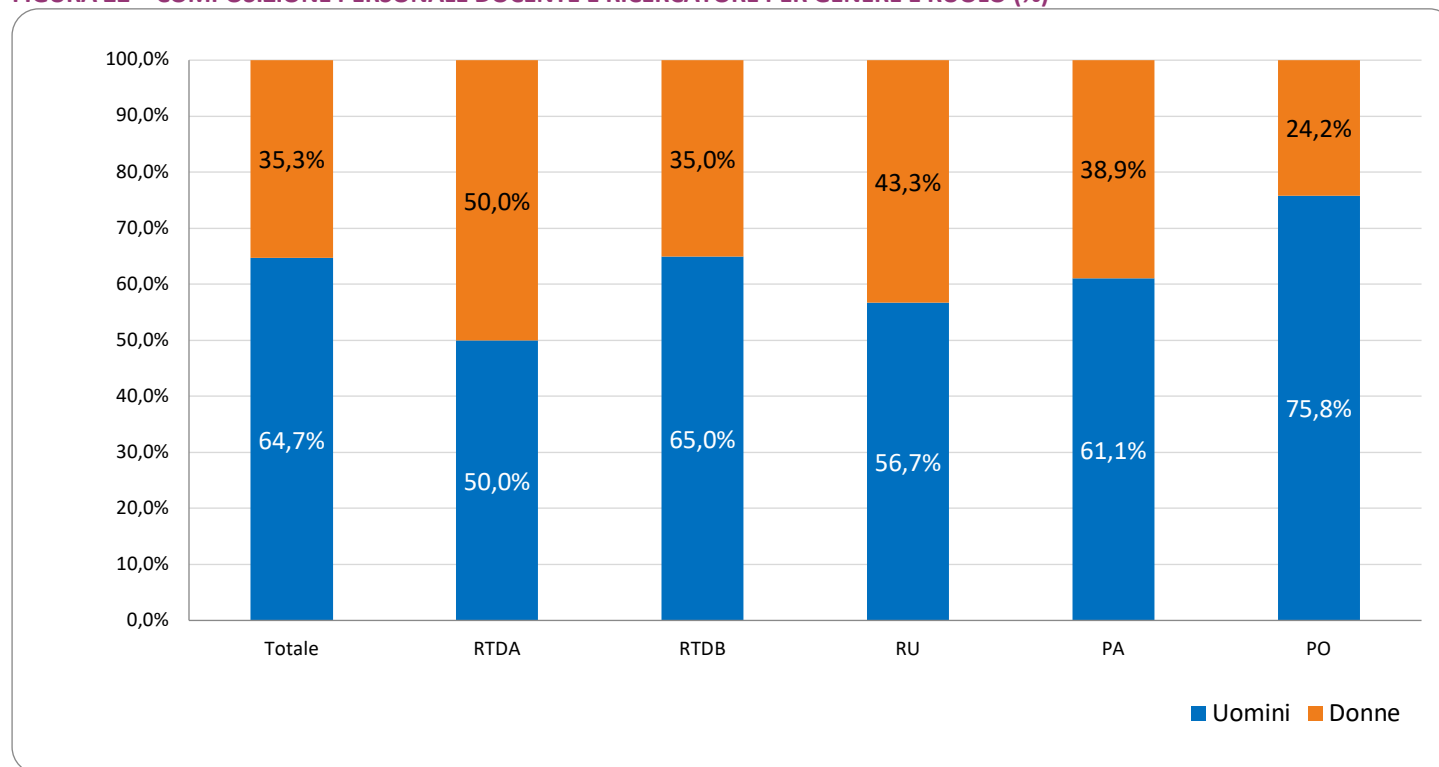
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

¹⁰ Ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), L. 30 dicembre 2010, n. 240. Si tratta di contratti della durata di 3 anni, rinnovabile per ulteriori due 2 anni.

¹¹ Ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), L. n. 240 del 2010. Si tratta di contratti triennali non rinnovabili al termine dei quali è possibile accedere direttamente al ruolo di Professore di II Fascia, se in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, e a séguito di valutazione positiva dell'Ateneo.

Un'analisi più dettagliata, distinguendo per ruoli, mostra che la presenza femminile in Unimol è più elevata per le ricercatrici a tempo determinato di tipo A, essendo pari al 50%, mentre è minima e pari al 24,2% per le docenti di I Fascia (FIG. 22).

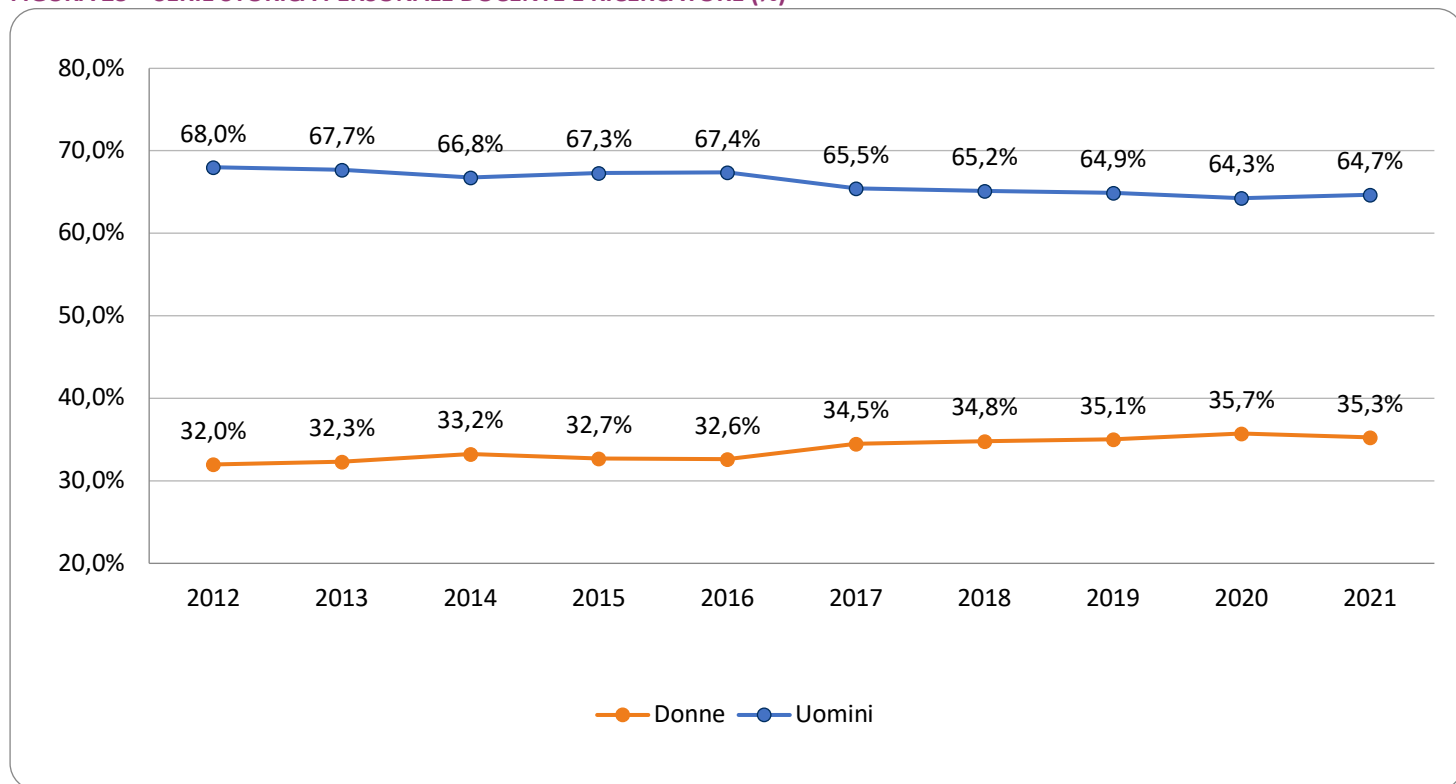
FIGURA 22 – COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Negli ultimi anni la presenza femminile nel corpo docente e ricercatore Unimol è aumentata, passando dal 32% nel 2012 al 35,3% nel 2021 (FIG. 23).

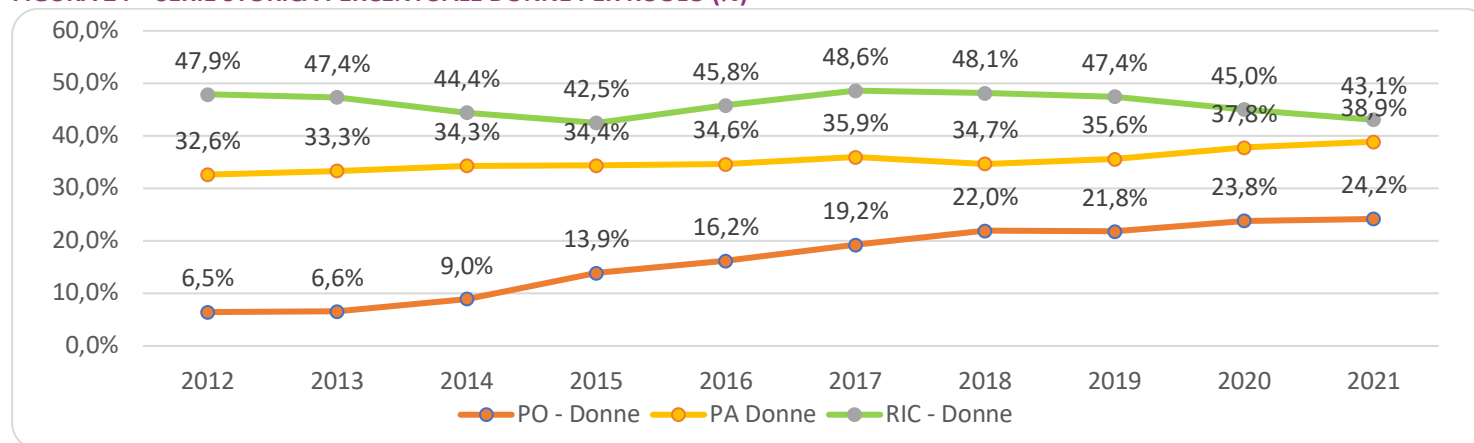
FIGURA 23 – SERIE STORICA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol e Miur.

Si riporta, di séguito, l'evoluzione nel tempo della componente femminile del personale docente per ruolo (FIG. 24). Come si evince la quota delle ricercatrici è diminuita ed è passata dal 47,9% nel 2012 al 45% nel 2020 e al 43% nel 2021, mentre la quota di professoresse associate è aumentata nel tempo, sebbene con lievi oscillazioni tra i diversi anni (periodo 2012-2021), fino a rappresentare circa il 39% del totale delle donne docenti presenti in Ateneo nel 2021. La quota di professoresse ordinarie ha subito più grandi oscillazioni ed è aumentata passando dal 6,5% nel 2012 al 24,2% nel 2021.

FIGURA 24 – SERIE STORICA PERCENTUALE DONNE PER RUOLO (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol e Miur.

L'età media dei docenti degli atenei statali è pari a 52 anni: si va dai 58 anni dei professori ordinari, ai 52 anni dei professori associati fino ai 46 anni dei ricercatori (Focus "Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano – a.a. 2020/2021", MIUR settembre 2021).

Nel 2021, l'età media del personale docente dell'Unimol è di 53,7 anni (il più giovane ha 30 anni e il più anziano ne ha 69), con le donne che risultano in media lievemente più giovani (52,4 anni) degli uomini (54,4 anni).

Si riporta, di seguito, l'età media per ruoli (TAB. 6).

TABELLA 6 – ETÀ MEDIA PER RUOLO E GENERE (V.A.)

Ruolo	Donne	Uomini
Professori Ordinari (PO)	58.41 (47-67)*	57.96 (41-69)*
Professori Associati (PA)	52.96 (40-64)*	55.21 (37-69)*
Ricercatori universitari a tempo indeterminato (RU)	56.31 (46-66)*	56.94 (42-65)*
Ricercatori a tempo determinato (RTDB e RTDA)	40.8 (33-52)*	40.54 (30-58)*

* I valori in parentesi fanno riferimento, rispettivamente, all'età minima e massima.

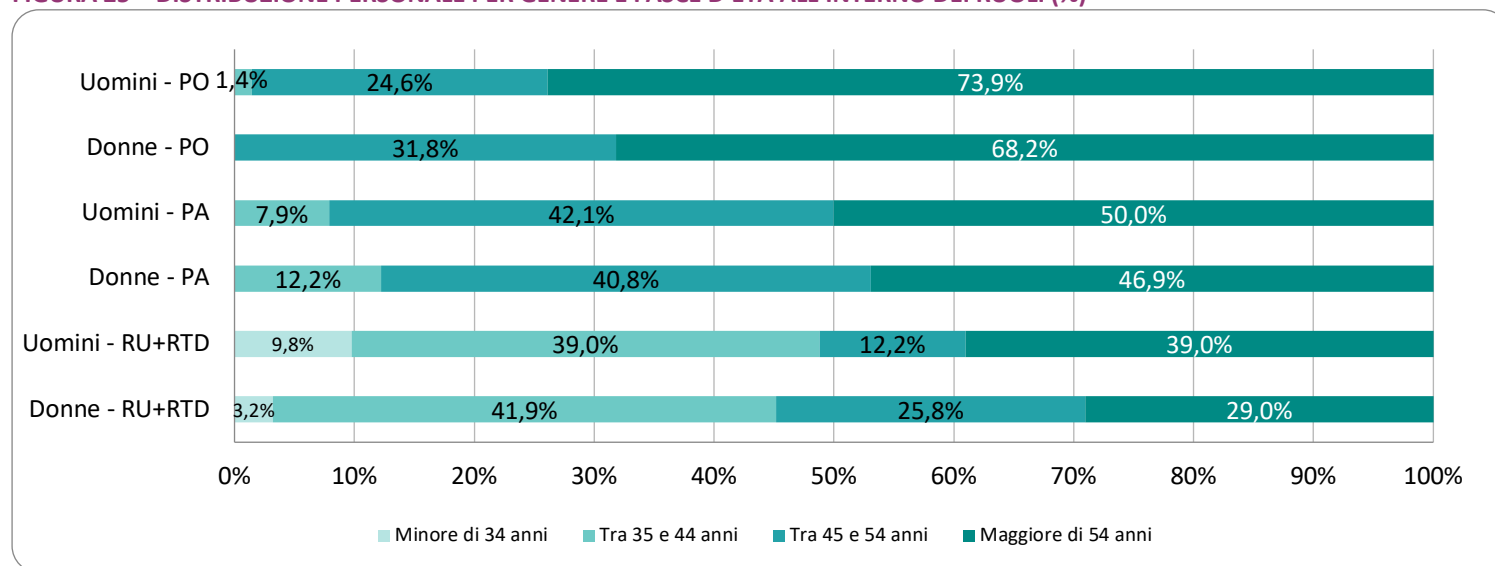
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Si descrive, di séguito, la distribuzione dei docenti, ricercatori e ricercatrici per fasce di età all'interno dei ruoli, riportandone la percentuale (FIG. 25). Con riferimento all'età anagrafica, si nota che le donne e gli uomini si distribuiscono con percentuali pressappoco simili all'interno dei ruoli.

La figura evidenzia una prevalenza di uomini nella fascia di età più giovane (meno di 34 anni) tra ricercatrici e ricercatori (9,8% contro 3,2 % di donne) e in quella più anziana (maggiore di 54 anni) con una percentuale del 39% dei ricercatori contro il 29% delle ricercatrici. Passando al ruolo di II Fascia, i professori associati si distribuiscono per il 7,9% nella classe 35-44 anni, per il 42% nella classe 45-54 anni e per il 50% oltre i 54 anni, mentre le professoresse associate si distribuiscono per l'12,2% nella classe 35-44 anni, e per il 40,8% nelle classi 45-54 anni e 46,9 nella classe di oltre i 54 anni.

Nel ruolo di docente di I Fascia si evidenziano significative differenze. I docenti ordinari più giovani sono uomini (1,4% ha un'età compresa tra 35 e 44 anni) mentre le professoresse ordinarie hanno un'età maggiore di 45 anni e si distribuiscono per il 31,8% nella fascia d'età compresa tra 45 e 54 anni e per il 68,2% nella fascia d'età maggiore di 54 anni. D'altra parte la percentuale più elevata (73,9%) di professori ordinari ha un'età maggiore di 54 anni, mentre il 24,6% degli ordinari ha un'età compresa tra i 45 e 54 anni.

FIGURA 25 – DISTRIBUZIONE PERSONALE PER GENERE E FASCE D'ETÀ ALL'INTERNO DEI RUOLI (%)

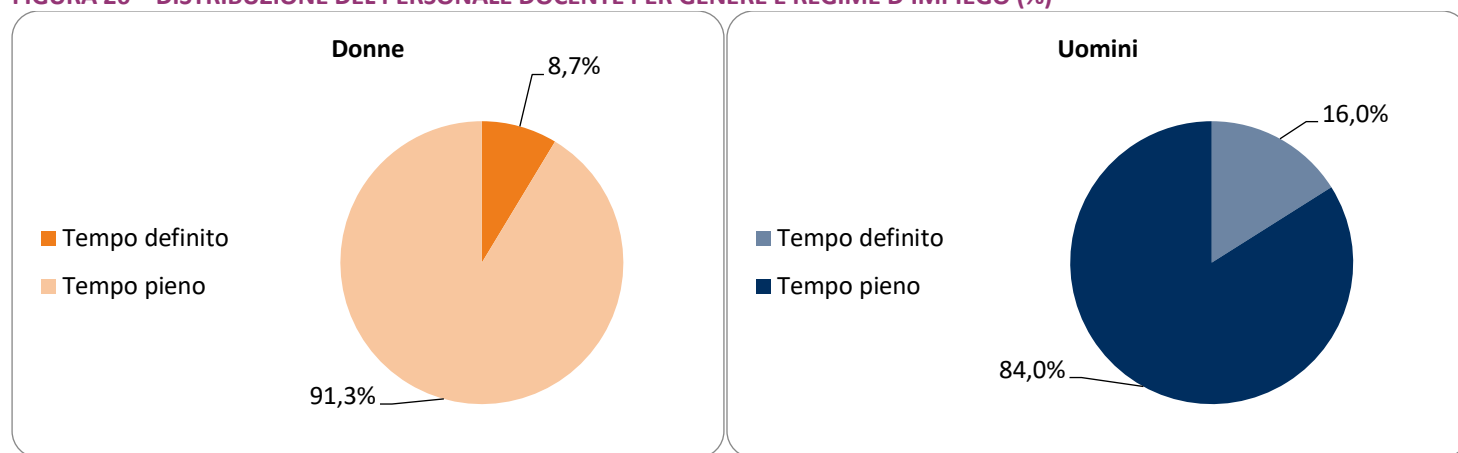


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Si mostra la distribuzione del personale docente per genere e regime d'impiego (FIG. 26).

Il 91,3% delle donne è impiegata a tempo pieno, mentre la percentuale di uomini impiegato con lo stesso regime è nettamente più bassa e è pari all'84%. Occorre evidenziare che coloro che decidono di esercitare una seconda attività professionale autonoma, ovvero ricoprire incarichi esterni inconciliabili con quelli accademici, possono optare per il tempo definito; nell'Ateneo molisano il 16% degli uomini ha optato per tale regime contro una percentuale pari a circa il 9% delle donne.

FIGURA 26 – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E REGIME D'IMPIEGO (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Si fa presente che nel corso del 2021 tre professori, di genere maschile, hanno usufruito dell'anno sabbatico.

9. Il personale docente nei Dipartimenti

Il personale docente dell'Unimol afferisce a sei Dipartimenti, ovvero: Agricoltura, Ambiente e Alimenti, Bioscienze e Territorio, Economia, Giuridico, Medicina e Scienze della Salute, Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione.

Tra i 6 Dipartimenti, il più numeroso risulta essere il Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute che conta, al 31 dicembre 2020, 55 docenti afferenti (39 uomini e 16 donne), mentre il meno numeroso risulta essere il Dipartimento di Economia con 44 docenti afferenti (23 uomini e 21 donne).

Si riporta la distribuzione per genere dei docenti nei vari Dipartimenti e il rapporto di femminilità (R) (TAB. 7), definito nel seguente modo:

$$R = \frac{\text{Numero di donne}}{\text{Numero di uomini}}$$

Un rapporto R pari a 1 indica una parità numerica tra donne e uomini, un rapporto R maggiore di 1 indica una maggiore presenza femminile e, viceversa, un rapporto R inferiore a 1 indica una maggiore presenza maschile.

All'interno dei Dipartimenti, si osserva che il rapporto di femminilità è favorevole alle donne solo nel Dipartimento Economia, sebbene l'indicatore sia lievemente diminuito nel 2021 rispetto al 2020. Una più evidente presenza maschile è nel Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute e nel Dipartimento Giuridico.

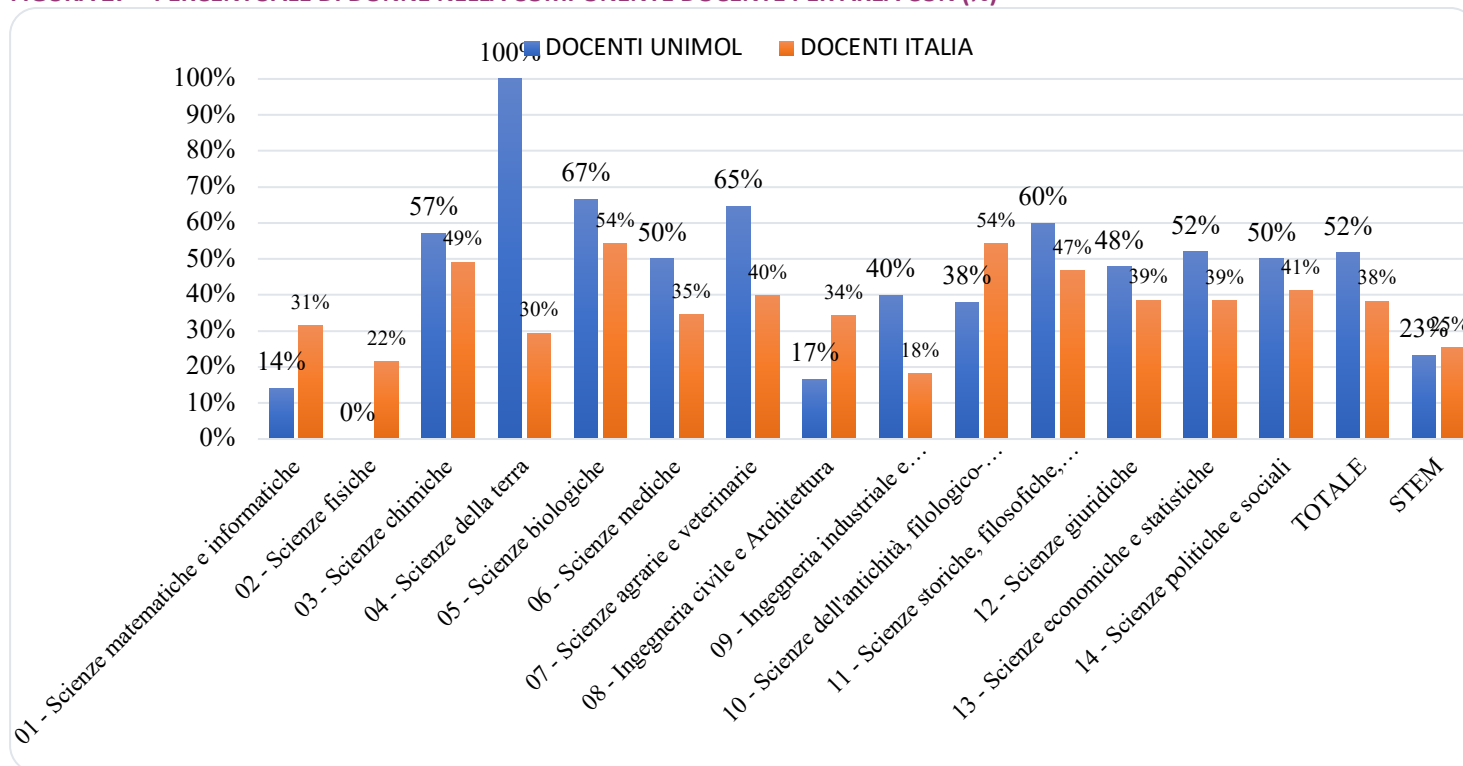
TABELLA 7 – RAPPORTI DI FEMMINILITÀ NEL 2020 E 2021

DIPARTIMENTI	Rapporto femminilità	
	2020	2021
ECONOMIA	0.91	0.88
SCIENZE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLA FORMAZIONE	0.64	0.64
BIOSCIENZE E TERRITORIO	0.56	0.58
AGRICOLTURA, AMBIENTE E ALIMENTI	0.55	0.55
GIURIDICO	0.41	0.39
MEDICINA E SCIENZE DELLA SALUTE	0.41	0.38

Per un'analisi più dettagliata si rappresentano, rispettivamente, la percentuale di donne nella componente docente Unimol per Area CUN e un confronto con il dato a livello nazionale, e il numero assoluto e percentuale di uomini e donne per area a fine dicembre del 2021 (FIG. 27 e FIG. 28).

La composizione del personale docente non è omogenea per Area CUN. I settori in cui si evidenzia un'elevata presenza femminile, superiore rispetto a quella nazionale, sono l'area 4 (Scienze della terra), l'area 5 (Scienze biologiche), l'area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione); l'area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e l'area 13 (Scienze economiche e statistiche).

FIGURA 27 – PERCENTUALE DI DONNE NELLA COMPONENTE DOCENTE PER AREA CUN (%)

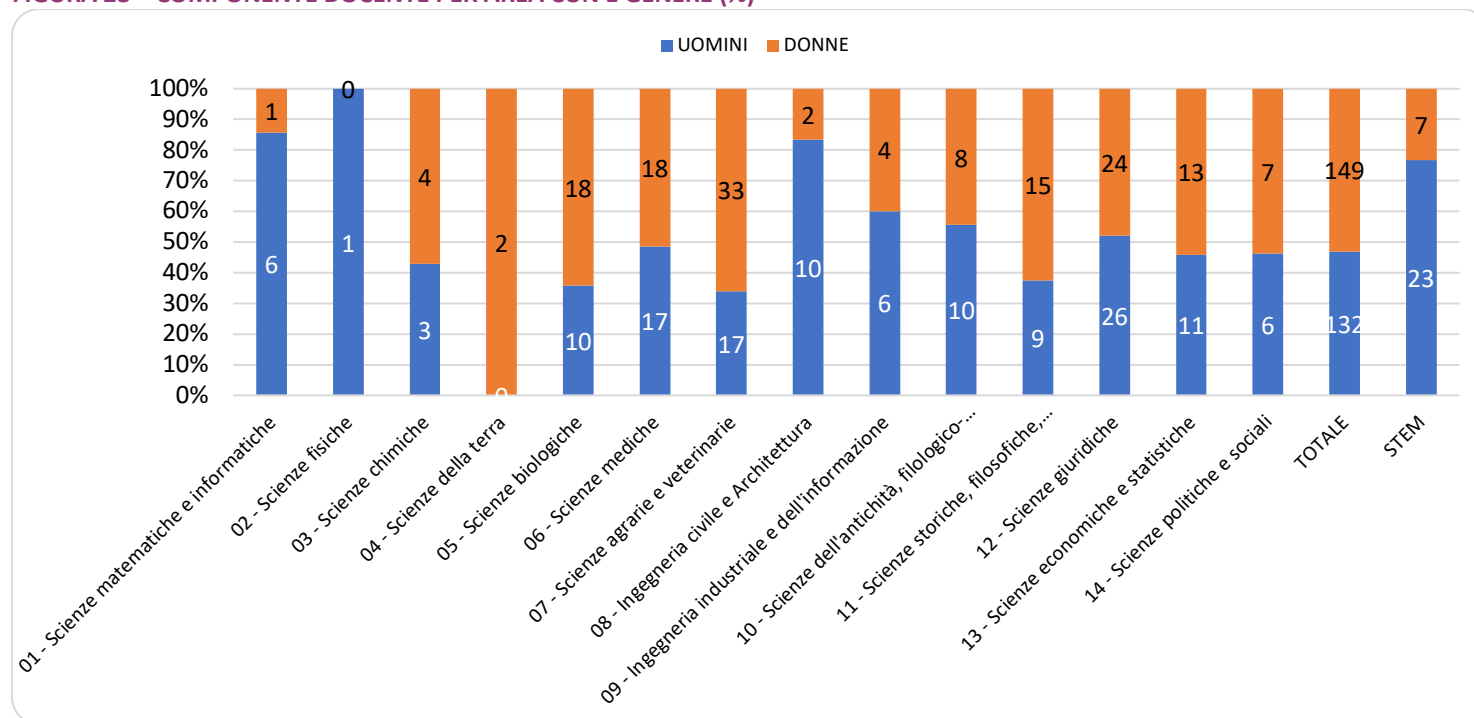


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

È interessante osservare in Unimol una presenza sbilanciata a favore degli uomini tra le materie umanistiche, ossia nell'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) in cui ci sono 10 uomini e 8 donne, mentre a livello nazionale in quest'area si evidenzia una maggiore presenza femminile (FIG. 27 e 28).

Nei settori STEM, invece, si riscontra in Unimol una maggior presenza maschile. In questi settori solo il 17% è donna (5 donne contro 25 uomini), una percentuale al di sotto del valore nazionale pari al 25%.

FIGURA 28 – COMPONENTE DOCENTE PER AREA CUN E GENERE (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per esplorare l'evoluzione temporale della presenza delle donne nei singoli ambiti disciplinari, la seguente tabella (TAB. 8) mostra il rapporto di femminilità in ciascun ruolo e Area CUN, e un confronto tra i due periodi 2020 e 2021. Si utilizza un codice di colori per agevolare l'ispezione visiva dei dati sul rapporto di femminilità per ruolo e area. Le gradazioni di blu fanno riferimento a una maggiore presenza maschile, ossia per un rapporto R compreso tra 0 e 1 si passa, rispettivamente, dal blu scuro al blu chiaro; mentre le gradazioni di arancione fanno riferimento a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$) e il colore aumenta di intensità per rapporti R più elevati. La parità numerica tra donne e uomini ($R=1$) è indicata in bianco.



TABELLA 8 – RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER RUOLO E PER AREA CUN NEL 2020 E 2021

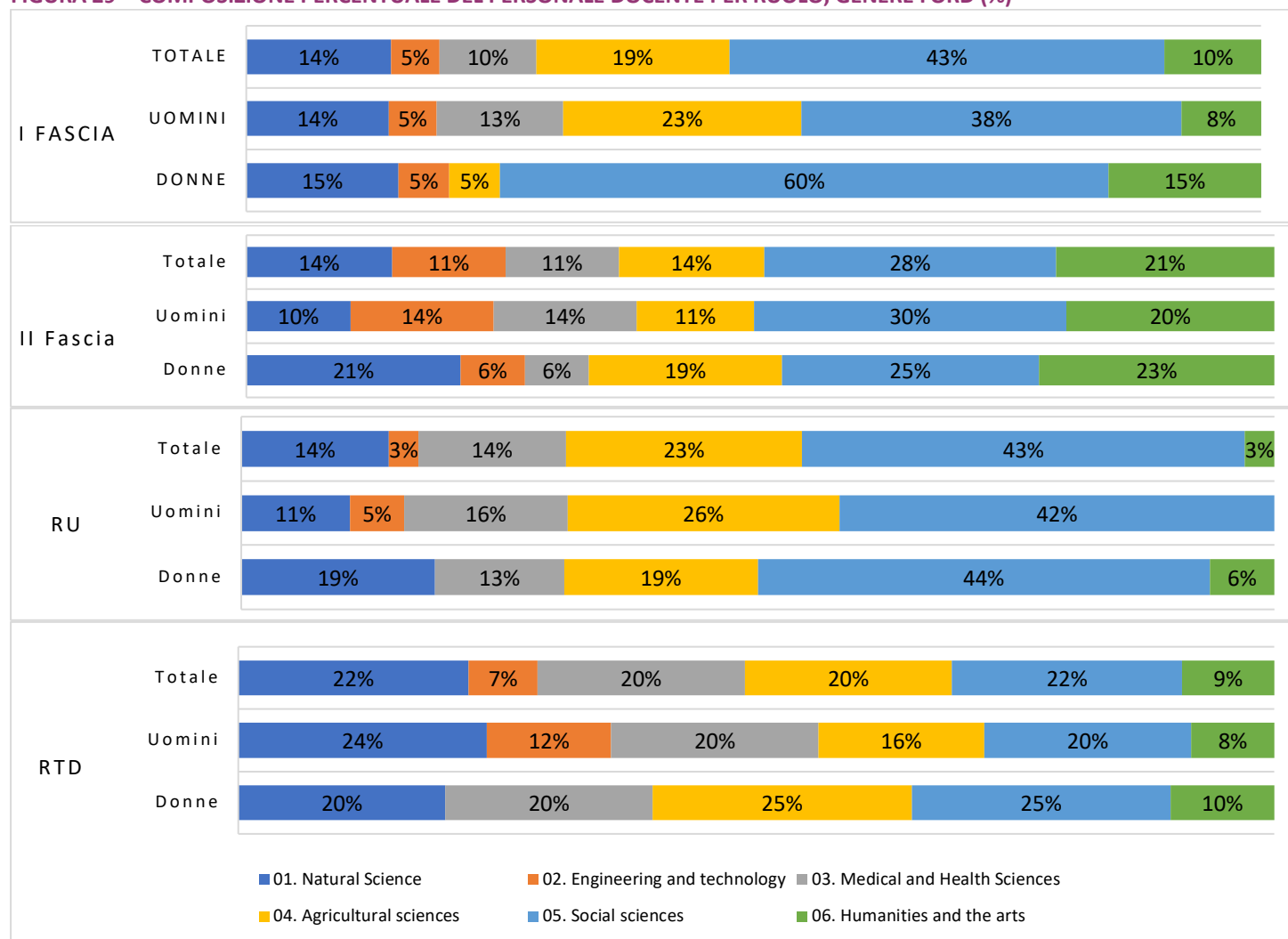
LEGENDA								
RAPPORTO DONNE- UOMINI				Valore compreso tra				
meno di 1 donna ogni 8 uomini				0	0.125			
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini				0.125	0.25			
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini				0.25	0.5			
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo				0.5	1			
1 donna ogni uomo				1	1			
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini				1.00	1.5			
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo				1.5	2			
più di 2 donne ogni uomo				>2				
	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
01 – Scienze matematiche e informatiche	0.00	0.00	0.00	0.00	0.20	0.25	0.00	0.00
02 – Scienze fisiche	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
03 – Scienze chimiche	0.00	-	0.00	0.00	1.00	0.50	0.50	0.50
04 – Scienze della terra	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-	0.00	0.00
05 – Scienze biologiche	3.00	1.00	3.00	3.00	3.50	2.33	0.33	0.40
06 – Scienze mediche	0.67	0.60	0.67	0.33	0.27	0.40	0.00	0.00
07 – Scienze agrarie e veterinarie	0.60	1.00	0.60	0.60	1.00	1.25	0.07	0.06
08 – Ingegneria civile e Architettura	0.00	0.00	0.00	0.00	0.11	0.11	1.00	1.00
09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	0.00	0.00
10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	-	2.00	-	-	0.40	0.22	0.50	1.00
11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	-	2.00	-	0.00	0.88	1.14	0.50	0.40
12 – Scienze giuridiche	0.25	0.33	0.25	0.25	0.31	0.42	0.50	0.41
13 – Scienze economiche e statistiche	1.33	1.00	1.33	1.50	1.00	1.00	1.50	1.00
14 – Scienze politiche e sociali	1.00	-	1.00	1.00	0.67	0.25	0.25	0.50

* Indica la presenza 1 donna e nessun uomo.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Focalizzando su una categoria più aggregata rispetto le categorie CUN e facendo, dunque, riferimento ai settori di Ricerca e Sviluppo (FoRD - *Field of Research and Development*) – che consentono confronti su scala internazionale – si può confermare l'analisi fatta sinora.

FIGURA 29 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE FORD (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

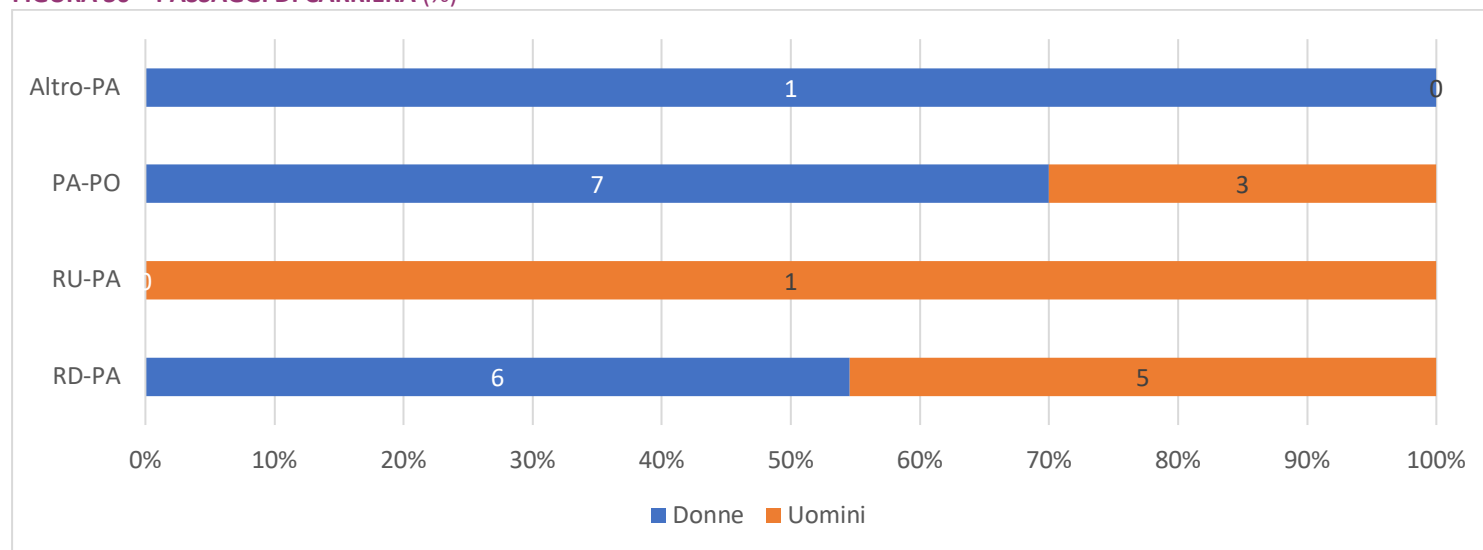
La figura (FIG. 29) mostra la composizione, in termini percentuali, del personale docente distinto per ruolo, genere e FoRD (Field of Research and Development). Nel 2021 la maggior parte del personale addetto alla ricerca in Unimol ha lavorato nell'area delle Scienze Sociali, che occupava 97 addetti di cui 35 donne. Il settore meno popolare era quello dell'Ingegneria e Tecnologia che occupava 22 addetti, di cui 4 donne. Osservando come le donne e gli uomini nelle posizioni di II Fascia sono distribuiti nei FoRD, si può notare che la maggior parte delle professoresse associate è impegnata nella ricerca in scienze sociali, umanitarie, naturali ed agrarie, mentre i professori associati si occupano maggiormente, oltre ai settori delle scienze sociali ed umanistiche, delle scienze mediche e all'ingegneria e tecnologia.

Tutti i settori di Ricerca e Sviluppo, eccetto il settore dell'ingegneria e della Tecnologia, si avvalgono del lavoro di ricercatrici, sebbene la loro numerosità è inferiore rispetto ai ricercatori. I settori in cui i ricercatori sono maggiormente coinvolti sono le Scienze Sociali, Agrarie e Scienze Naturali.

Si evidenziano, inoltre, le percentuali di uomini e donne che hanno avuto un passaggio di carriera nel 2021 (FIG. 30).

Il passaggio dal ruolo di ricercatore a quello di associato è avvenuto maggiormente per le donne, mentre il passaggio di ruolo di professore associato a quello ordinario ha coinvolto una percentuale maggiore di uomini.

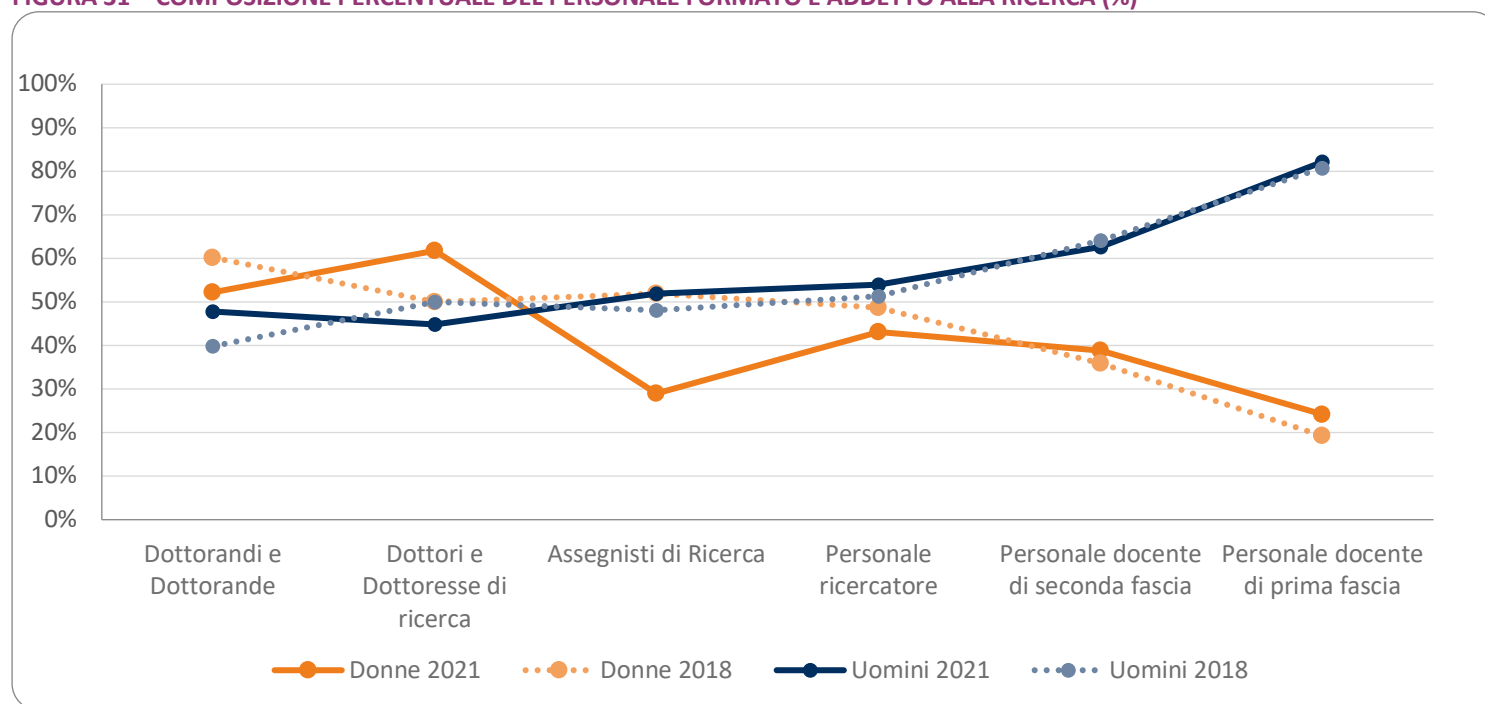
FIGURA 30 – PASSAGGI DI CARRIERA (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

A livello di Ateneo, la successiva figura (FIG. 31) mostra il diagramma a forbice, in cui vengono riportate le percentuali di donne e di uomini relative alla formazione post-laurea (dottoranti, dottorati) e al personale addetto alla ricerca (assegnisti, ricercatori e professori) nei due periodi 2018 e 2021. Si evidenzia che nonostante l'alta partecipazione femminile nelle fasi di formazione post universitaria, il numero di donne diminuisca drasticamente nell'accesso all'accademia, ovvero le difficoltà da loro incontrate nel raggiungere posizioni stabili nell'Università. Il confronto di forbici relative ai due anni differenti (2018 e 2021) non rileva significativi miglioramenti, eccetto nella parte di formazione post-laurea, dove le dottoresse di ricerca hanno ulteriormente incrementato la propria presenza rispetto a quella maschile, in generale, si osserva comunque che nell'arco del triennio si è avuta un lieve ampliamento della forbice nelle posizioni degli assegnisti e ricercatori ed una lieve restrizione nelle posizioni di professori.

FIGURA 31 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE FORMATO E ADDETTO ALLA RICERCA (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Nonostante la crescente incidenza femminile, l'analisi fatta finora evidenzia i ben noti fenomeni di segregazione verticale e del c.d. "soffitto di cristallo", che caratterizzano le carriere accademiche a livello nazionale e internazionale. La segregazione verticale è il fenomeno per cui le donne sono presenti prevalentemente nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta, mentre il "soffitto di cristallo" si riferisce alle barriere invisibili esistenti per le donne nel raggiungere il livello più elevato della carriera¹².

Per un'analisi della disparità tra i generi nell'Ateneo si calcola il *Glass Ceiling Index* (GCI) sempre con riferimento al 2021. Tale indice mette in relazione la percentuale di donne in tutti i ruoli, con la percentuale di donne nel ruolo più elevato, ovvero le Docenti di I Fascia. Tale indice, pertanto, ottenuto dal seguente rapporto:

$$GCI = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I Fascia}}{\text{Totale docenti di I Fascia}}}$$

Un valore dell'indice maggiore di uno indica che la percentuale di donne nella posizione di I Fascia è inferiore alla medesima percentuale che si ottiene considerando tutti i ruoli dell'Ateneo, suggerendo la presenza di un *glass ceiling effect*, ossia della difficoltà delle donne a raggiungere il ruolo più elevato della carriera accademica.

L'indice di *Glass Ceiling* fornisce, dunque, una misura sintetica del grado di segregazione verticale che risulta evidente nell'Università del Molise che negli anni 2017, 2020 e 2021 presentava un indice maggiore di 1 (TAB. 9).

L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere si manifesta ancora, ma è in atto una riduzione, testimoniata dal fatto che il valore è passato da 1,80 nel 2017 a 1,50 nel 2020, e lievemente diminuito nel 2021 con un valore pari a 1,46.

TABELLA 9 – GLASS CEILING INDEX (GCI)

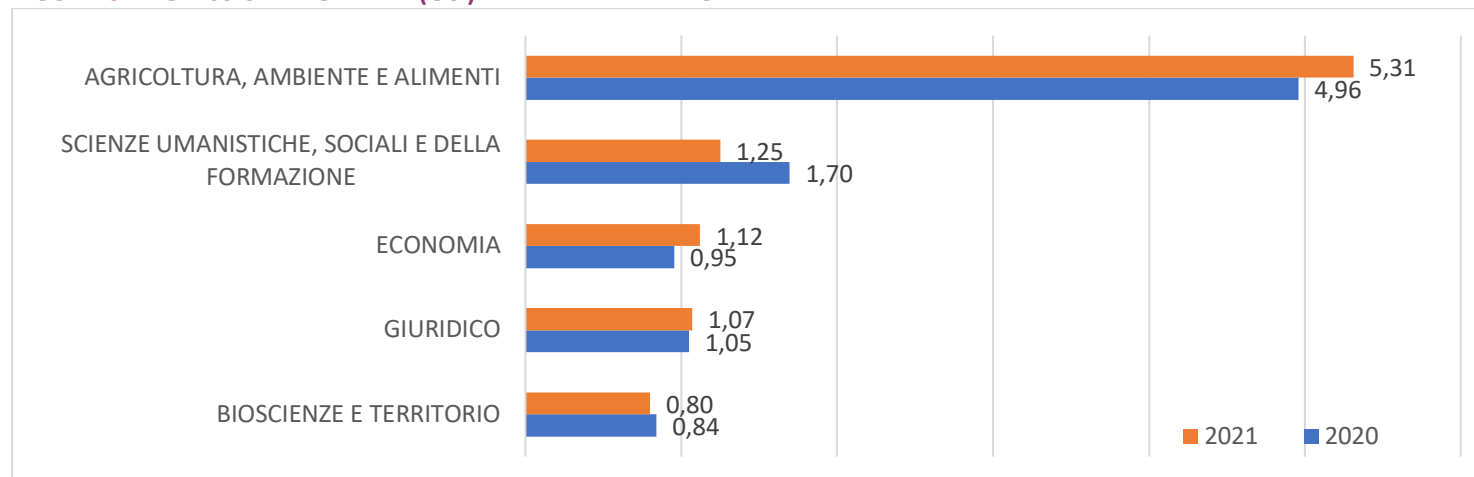
Anno	2017	2020	2021
GCI	1,80	1,50	1,46

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Da un'analisi per Dipartimento (FIG. 32) si evince che la disuguaglianza di genere nei ruoli più alti della carriera universitaria è molto forte nei Dipartimenti di Agricoltura, Ambiente e Alimenti e in quelli di Medicina e Scienze della Salute per il quale l'GCI non viene calcolato poiché negli anni 2020 e 2021 non erano presenti donne nella posizione di I Fascia.

¹² EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels.

FIGURA 32 – GLASS CEILING INDEX (GCI) PER DIPARTIMENTO



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Anche i Dipartimenti di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione e quello Giuridico mostrano segnali della presenza di *Glass Ceiling Effect*, essendo il loro GCI per le donne superiore a 1. Mentre, nei Dipartimenti di Economia e Bioscienze e Territorio si riscontra un'assenza di *Glass Ceiling Effect*, tuttavia bisogna notare che la percentuale delle donne rispetto agli uomini nella posizione di professore ordinario rimane molto bassa in questi Dipartimenti.

Per completare l'indagine sulla presenza femminile nell'Ateneo e nei ruoli di grado più elevato si analizza il numero delle commissioni e il genere dei membri costituite nel 2021 per il reclutamento del personale docente e ricercatore (TAB. 10). Si nota che in tutte le commissioni prevale la presenza di membri uomini, anche in qualità di Presidenti.

TABELLA 10 – COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (V.A.)

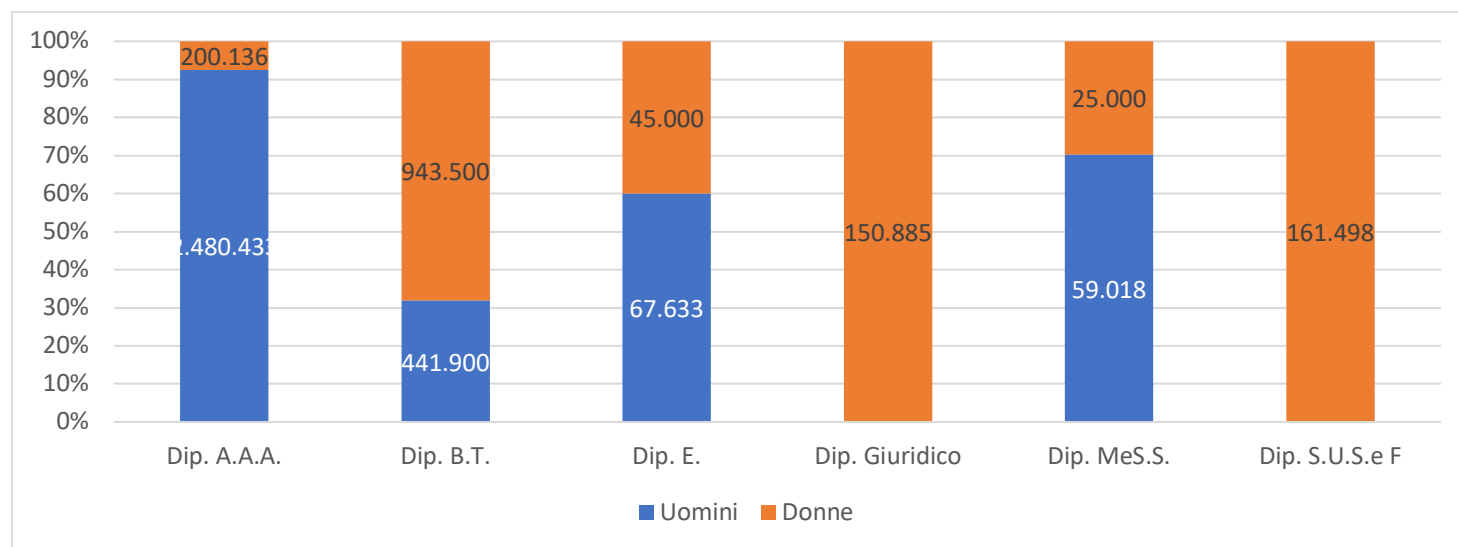
TIPO DI COMMISSIONE	Numero commissioni	Componenti		Presidente	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Reclutamento PO	7	7	21	1	6
Reclutamento PA	15	13	45	4	11
Reclutamento RTD	49	29	78	10	16

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per quel che concerne l'attività di ricerca, il 33% dei fondi per attività di ricerca è attribuito a coordinatrici donne (FIG. 33). Emergono forti differenze per Dipartimento, la totalità dei fondi di ricerca nel Dipartimento giuridico e in quello di Scienze

umanistiche è assegnata a coordinatrici donne, mentre negli altri dipartimenti la maggior parte dei progetti di ricerca coinvolge professori di genere maschile in qualità di *Principal Investigator*, ad eccezione del dipartimento di Bioscienze e Territorio in cui il 68% dei fondi risulta a vantaggio femminile.

FIGURA 33 – COMPOSIZIONE PROGETTI DI RICERCA PER DIPARTIMENTO E GENERE (% E VALORE IN EURO)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.



C. Personale tecnico amministrativo

10. Composizione ed età

Nella presente sezione vengono raccolte le principali evidenze relative al personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi del Molise al fine di offrire una fotografia integrata con riferimento a composizione, carriera, età, formazione e, in generale, a tutte le ulteriori informazioni richieste dalle Linee Guida nazionali per la redazione del Bilancio di Genere, per una disamina della variazione del genere nel triennio 2019/2021.

Per la costruzione del set di indicatori del personale tecnico amministrativo è stata utilizzata la banca dati interna dell'Amministrazione di Ateneo in linea con il flusso di informazioni che annualmente viene comunicato, attraverso il Conto Annuale, alla Ragioneria Generale dello Stato per la rilevazione della consistenza e del monitoraggio della spesa del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, al 31 dicembre di ciascun anno (2019, 2020, 2021).

Dall'analisi delle tabelle che seguono, si può constatare come la consistenza numerica complessiva di personale tecnico amministrativo nel triennio di riferimento presenta una consistenza numerica in diminuzione nell'anno 2021. Se, infatti, la popolazione totale del PTA risulta sostanzialmente in equilibrio nel biennio 2019/2020 (231 per il 2019 e 232 per il 2020), la tabella riferita al 2021 riporta un valore complessivo numerico inferiore di 5 unità di personale rispetto al 2019 e di 6 unità rispetto al 2020.

Entrando più nel dettaglio delle consistenze numeriche distinte per genere, la curva che rappresenta la variazione del genere femminile nel triennio 2019/2021 mostra un andamento prima ascendente e poi discendente. Infatti, le 119 unità di personale del 2019 si incrementano di 5 unità nel 2020 (per complessive 124 unità) per poi assestarsi a 122 unità nel 2021. Il decremento del 2021 interessa prevalentemente l'Area Servizi Generali (meno 2 unità di PTA donne), mentre un progressivo aumento di personale caratterizza l'Area gestionale Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione le cui 25 unità del 2019 diventano 29 nel 2020 e 30 nel 2021.

L'analisi dei dati riferiti al genere maschile, invece, denota un decremento costante nel corso del triennio con la complessiva diminuzione di 8 unità di personale di cui 4 nel 2019 ed ulteriori 4 nel 2021. Andando ad analizzare i singoli dati numerici, l'area di impiego maggiormente interessata dalle riduzioni di personale è l'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati la cui consistenza è passata da 55 unità del 2019 a 48 unità del 2021.

Il fenomeno della segregazione orizzontale conferma l'andamento già registrato nella precedente edizione del Bilancio di Genere: alcune aree sono a prevalenza maschile (Servizi generali e tecnici" e "Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati"), mentre il genere femminile si concentra prevalentemente nell'ambito amministrativo-gestionale ed in quello bibliotecario.

Nel triennio considerato, la posizione amministrativa apicale è stata ricoperta da un dirigente, la II fascia dirigenziale è parimente maschile, mentre la categoria EP (elevata professionalità) è a prevalenza femminile (5 donne e 4 uomini).

TABELLA 11 – COMPOSIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER GENERE ED AREA D'IMPIEGO, ANNI 2019-2021 (V.A.)

Personale PTA per genere e area d'impiego 2019	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	0	2	2
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	74	27	101
03-Biblioteche	7	4	11
04-Servizi generali e tecnici	12	24	36
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	0	0	0
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	25	55	80
07-Area non individuata	1	0	1
Totale	119	112	231

Personale PTA per genere e area d'impiego 2020	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	0	2	2
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	75	27	102
03-Biblioteche	7	3	10
04-Servizi generali e tecnici	12	23	35
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	0	0	0
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	29	53	82
07-Area non individuata	1	0	1
Totale	124	108	232

Personale PTA per genere e area d'impiego 2021	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	0	2	2
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	74	28	102
03-Biblioteche	7	3	10
04-Servizi generali e tecnici	10	23	33
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	0	0	0
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	30	48	78
07-Area non individuata	1	0	1
Totale	122	104	226

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Con specifico riferimento al fattore età, la ricostruzione della serie storica evidenzia come nel corso del 2021 la consistenza di genere in relazione alle fasce d'età, come suggerite dalle Linee Guida della CRUI, rileva una dinamicità dei dati che restituisce un parziale ribaltamento della fotografia emersa nella Prima Edizione del Bilancio di genere 2020.

Infatti, se nel 2019 e nel 2020 la consistenza numerica maggiore si concentrava nella fascia d'età compresa tra i 45/54 anni con prevalenza del genere maschile su quello femminile, nel 2021 la consistenza numerica maggiore si registra nella fascia d'età over 54 anni che risulta a prevalenza femminile.

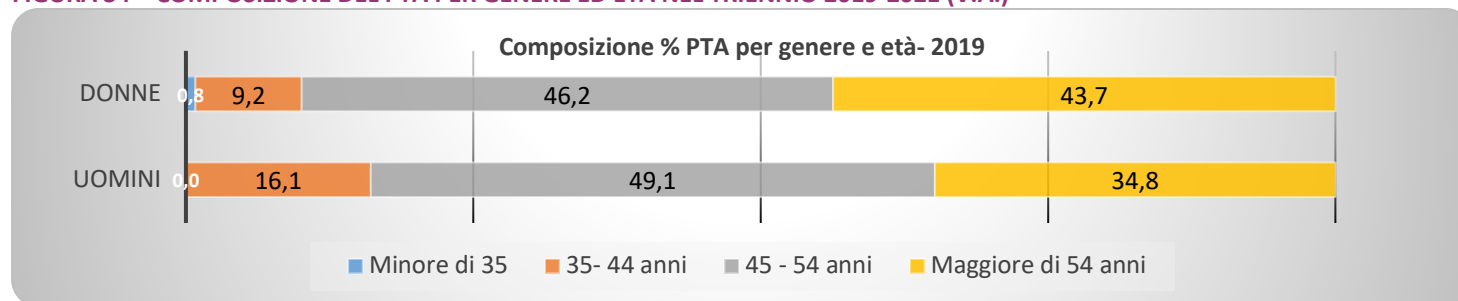
Gli anni 2019 e 2020 rilevano una moderata percentuale di PTA compresa tra i 35/44 anni che risulta essere a maggioranza maschile, mentre registrano esiti differenti per le ulteriori due fasce d'età considerate. Per gli anni 2019 e 2020, infatti, gli uomini risultano essere in numero maggiore nella fascia di età 45/54 anni e in numero inferiore nella fascia d'età over 54 anni, che è invece a prevalenza femminile.

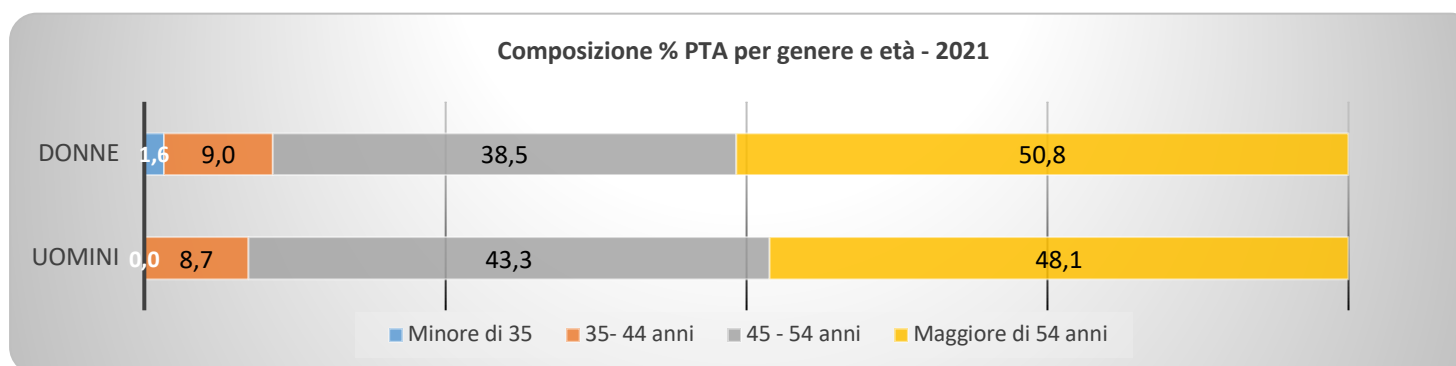
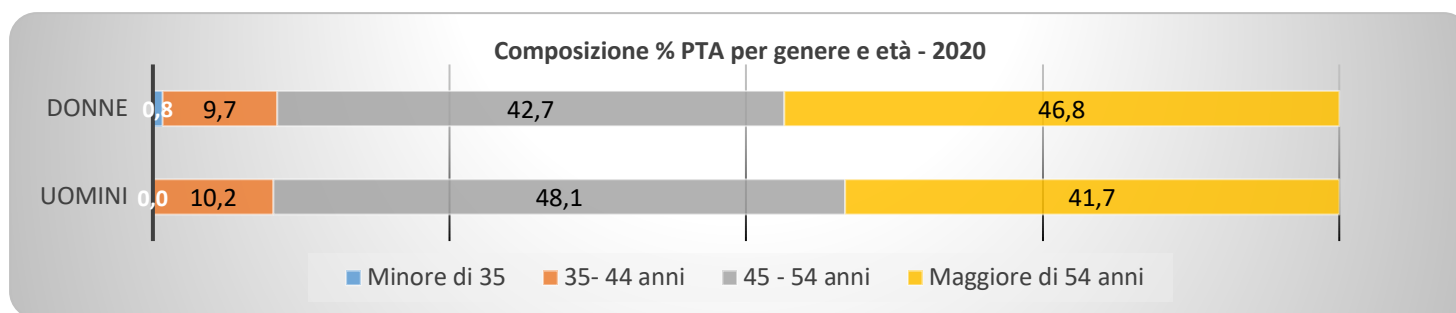
Per il 2021, invece, la percentuale maggiore si concentra nella fascia d'età over 54 anni a prevalenza femminile che risulta incrementata in termini di consistenza assoluta con conseguente compressione della fascia inferiore d'età 45/54 anni, prevalente invece negli anni precedenti.

Con riferimento alla fascia d'età compresa tra 35/44 anni, la distribuzione di genere del 2021 è essenzialmente omogenea con valori del 9% per le donne e del 8,7% per gli uomini. La medesima fascia d'età del biennio precedente era, invece, a prevalenza maschile.

Da ultimo, dalla tabella del 2021 emerge con chiarezza che il gruppo meno numeroso è quello costituito dagli under 35 a totale composizione femminile essendo la percentuale maschile pari a zero.

FIGURA 34 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE ED ETÀ NEL TRIENNIO 2019-2021 (V.A.)





Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

11. La forbice delle carriere

Il grafico riferito alla forbice della carriera presenta una distribuzione verticale asimmetrica, confermando la fotografia riferita al precedente triennio 2018/2020.

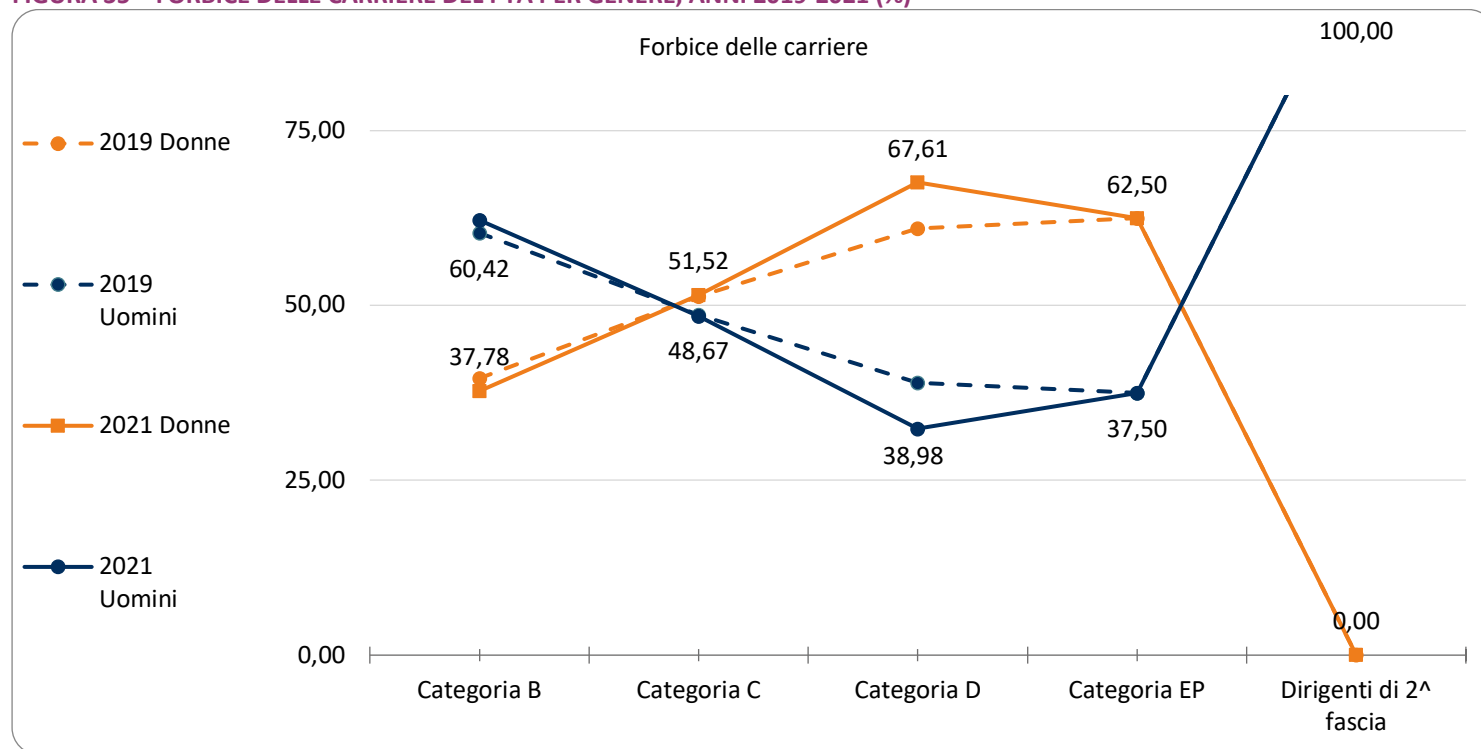
La presenza femminile, nel corso del 2021, si concentra nella categoria intermedia D (67,61%) ed in quella delle Elevate Professionalità (62,50). In queste categorie la componente maschile del personale tecnico amministrativo si assesta su percentuali decisamente più basse (Cat. D 39,986% e EP 37,50%).

Il *gender gap* tende notevolmente a ridursi nella categoria professionale C ove le percentuali riferite ai due generi sono molto vicine, seppur con una prevalenza del genere femminile (F 52,52% e M 48,67%).

La forbice delle carriere, invece, si accentua sensibilmente alle due estremità della piramide professionale caratterizzate da una accentuata prevalenza maschile nella categoria professionale B (M 60,42% e F 37,78%) che diventa totale nella fascia dirigenziale ove la presenza femminile è pari a zero (M 100% e F 0%).

La forbice delle carriere descritta, riferita all'anno 2021, presenta un andamento che conferma quello dell'anno 2019, seppur con marginali scostamenti percentuali nelle categorie professionali, ed in particolare nella categoria D.

FIGURA 35 – FORBICE DELLE CARRIERE DEL PTA PER GENERE, ANNI 2019-2021 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

12. L'analisi dei titoli di studio

Le tabelle che seguono riportano la distribuzione del titolo di studio fra il personale in servizio al 31 dicembre di ciascuna annualità di riferimento (2019/2021), distinto per genere.

I dati relativi al 2021 restituiscono una fotografia da cui emerge una inversione del dato numerico rispetto alle annualità 2019 e 2020.

Per il 2019 e 2020, l'analisi dei dati denota una forbice tra i due generi che evidenzia come le dipendenti in possesso del diploma di laurea risultano percentualmente superiori rispetto ai dipendenti. La superiorità numerica del genere femminile in possesso di laurea si conferma per il biennio considerato con un *gap* assestato sul valore percentuale medio di 8,85%.

Per quanto riguarda il possesso del titolo di studio della scuola secondaria di II grado (Diploma), la percentuale di dipendenti è numericamente superiore al genere femminile con un *gap* standard che si assesta sul valore medio del 17.70% nel corso del biennio.

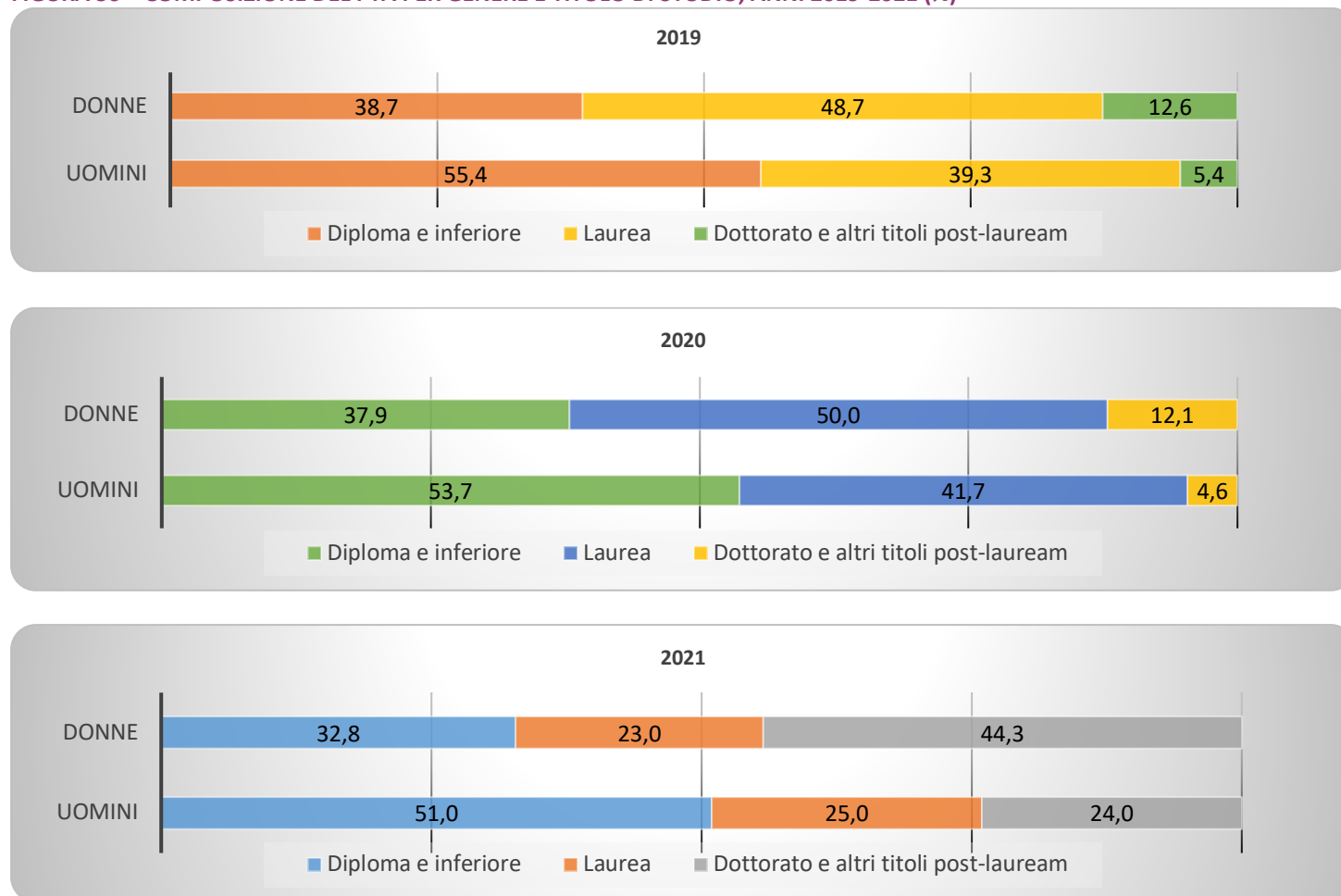
In riferimento al possesso di Dottorato o di titoli post-lauream (Master, Diploma di Specializzazione ecc.) la differenza di genere nella formazione del personale incide in maniera considerevole. Le tabelle, infatti, restituiscono la fotografia di una popolazione PTA in cui la percentuale delle donne in possesso di tali titoli aumenta in maniera esponenziale arrivando ad essere molto più del doppio di quella maschile sia nel 2019 che 2020.

I dati del 2021 denotano un miglioramento della curva della scolarizzazione sia per il genere femminile che per il genere maschile. Da un lato si può rilevare sia come rimangono pressoché confermate (seppur con una leggera flessione) le percentuali dei dipendenti e delle dipendenti in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado, sia come risulta confermata la prevalenza del genere maschile rispetto a quello femminile.

Dall'altro, si può notare una considerevole riduzione della fascia di personale di genere maschile e femminile in possesso del Diploma di Laurea a cui corrisponde una importante espansione delle percentuali di entrambi i generi in possesso di titoli di formazione superiore. Si è passati da una percentuale media riferita al genere femminile del 12,35 % nel biennio 2019/2020 alla percentuale del 44,3% nel 2021 e da una percentuale media maschile del 5% nel biennio 2019/2020 alla percentuale del 24% nel 2021.

Risulta confermata anche per il 2021 la superiorità del tasso di scolarizzazione del genere femminile rispetto al quello maschile con un *gap* percentuale del 20,30% per quanto riguarda il possesso di titoli *post-lauream* a vantaggio della componente femminile del PTA.

FIGURA 36 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E TITOLO DI STUDIO, ANNI 2019-2021 (%)



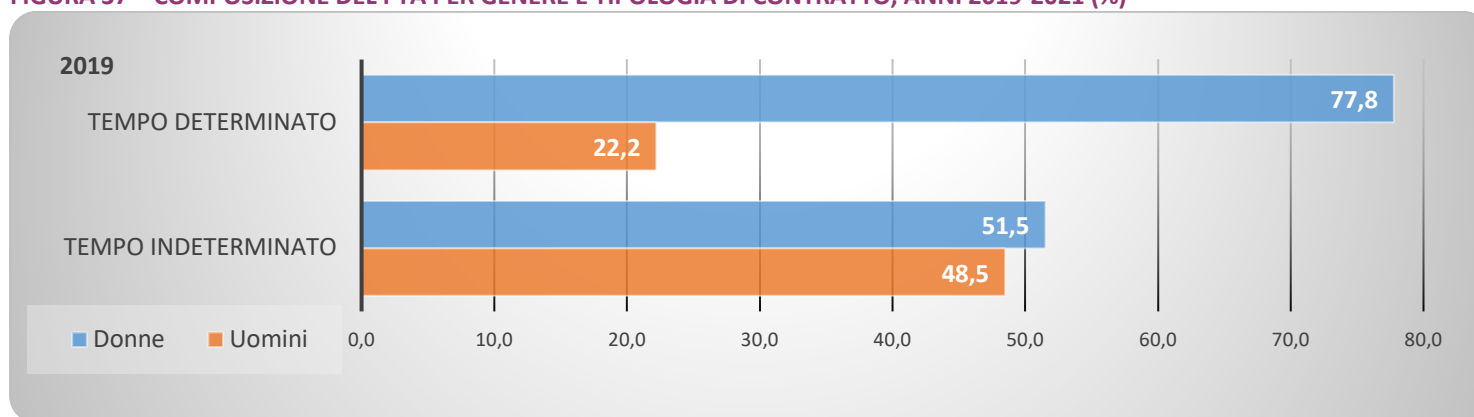
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

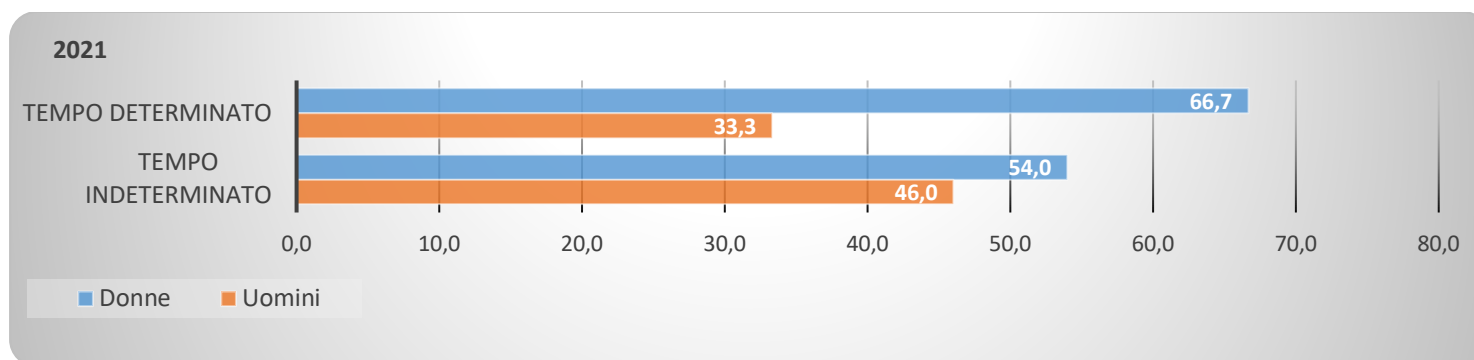
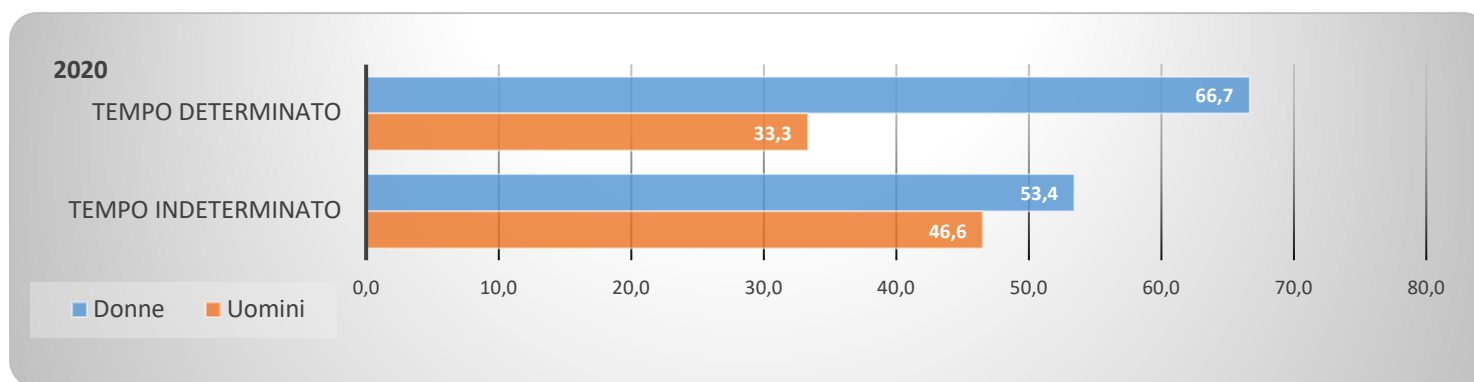
13. Tipologia di contratto, regime d'impiego e anzianità di servizio

Rispetto alla situazione contrattuale, le percentuali di donne e di uomini che hanno un contratto a tempo indeterminato si discostano di pochi punti percentuali nel triennio di riferimento con una leggera prevalenza del genere femminile. Al riguardo, il genere femminile presenta una curva ascendente costante nel triennio (51,5% del 2019, 53,4 % del 2020 e 54% del 2021 con un incremento medio del valore percentuale del 2,5%), mentre il genere maschile presenta una curva con lieve flessione dal 2019 al 2020 (meno 1,19%) che tende, successivamente, ad assestarsi nel 2021 sulla percentuale del 46%.

Differente è invece la fotografia della distribuzione di genere tra il personale assunto a tempo determinato. Si può, infatti, osservare come per l'intero triennio è prevalente la superiorità percentuale del genere femminile rispetto a quello maschile (F77,8% e M22,2% per il 2019; F66,7% e M 33,3% per il 2020; F54% e 46M% per il 2021). Tuttavia, se nel precedente biennio il divario percentuale presenta un valore rilevante (+ 55,6% nel 2019 e + 33,40% nel 2020 per il genere femminile), nel 2021 la presenza di dipendenti donne a tempo determinato, pur confermando un valore percentuale superiore rispetto al genere maschile, si è riequilibrata rispetto al genere maschile riducendo all'8% il *gap* donna/uomo.

FIGURA 37 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO, ANNI 2019-2021 (%)





Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

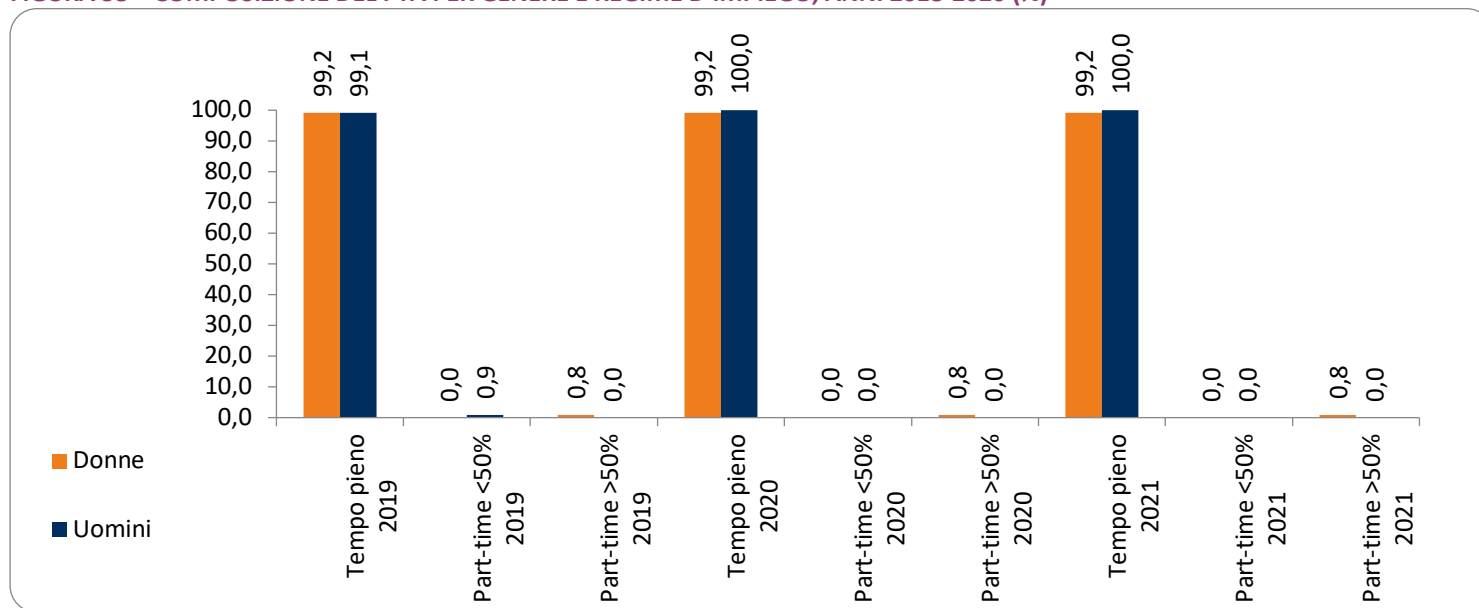
Per quanto riguarda il regime di impiego, si è analizzata la distribuzione dell'organico amministrativo fra tempo pieno e *part-time* superiore o inferiore al 50%, sia per le donne che per gli uomini.

La figura che segue è esplicativa della scelta del personale, nell'arco del triennio 2019-2021, a favore del regime di impiego a tempo pieno, residuando una ridottissima percentuale di personale che ha utilizzato il regime di impiego a tempo ridotto. L'incidenza percentuale dell'opzione per il tempo pieno è di poco inferiore al 100% sia per i maschi che per le femmine.

La distribuzione secondo il regime di impegno può anche essere utilizzata come indicatore delle opportunità offerte dall'Amministrazione per l'equilibrio tra vita privata/responsabilità di cura e vita lavorativa.



FIGURA 38 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E REGIME D'IMPIEGO, ANNI 2018-2020 (%)



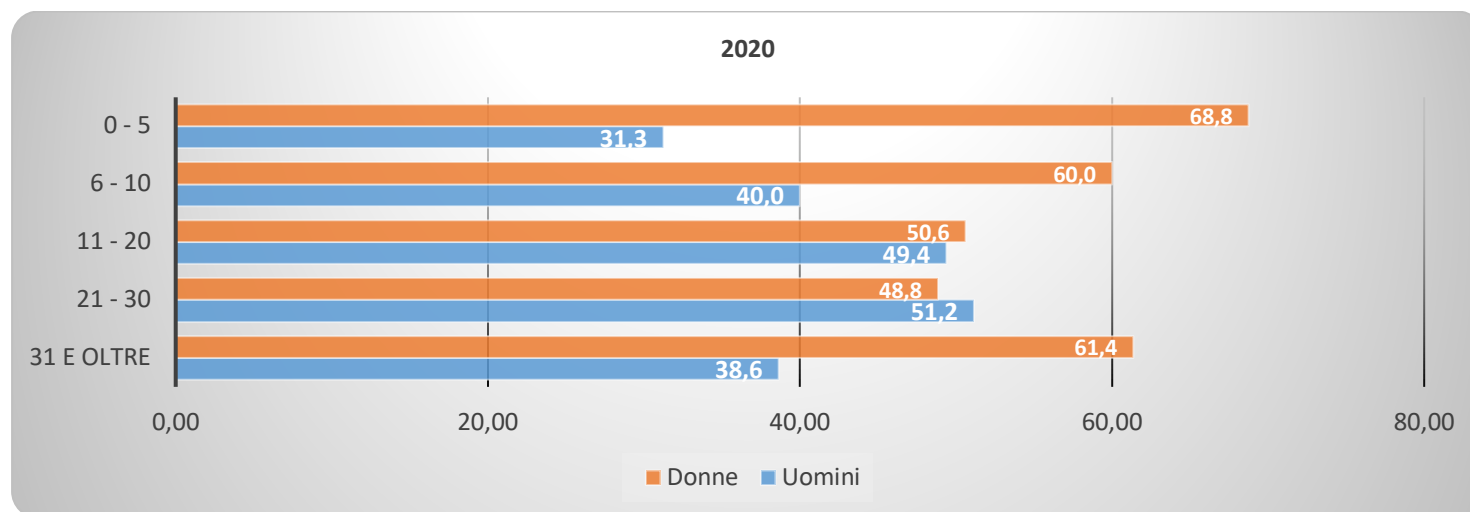
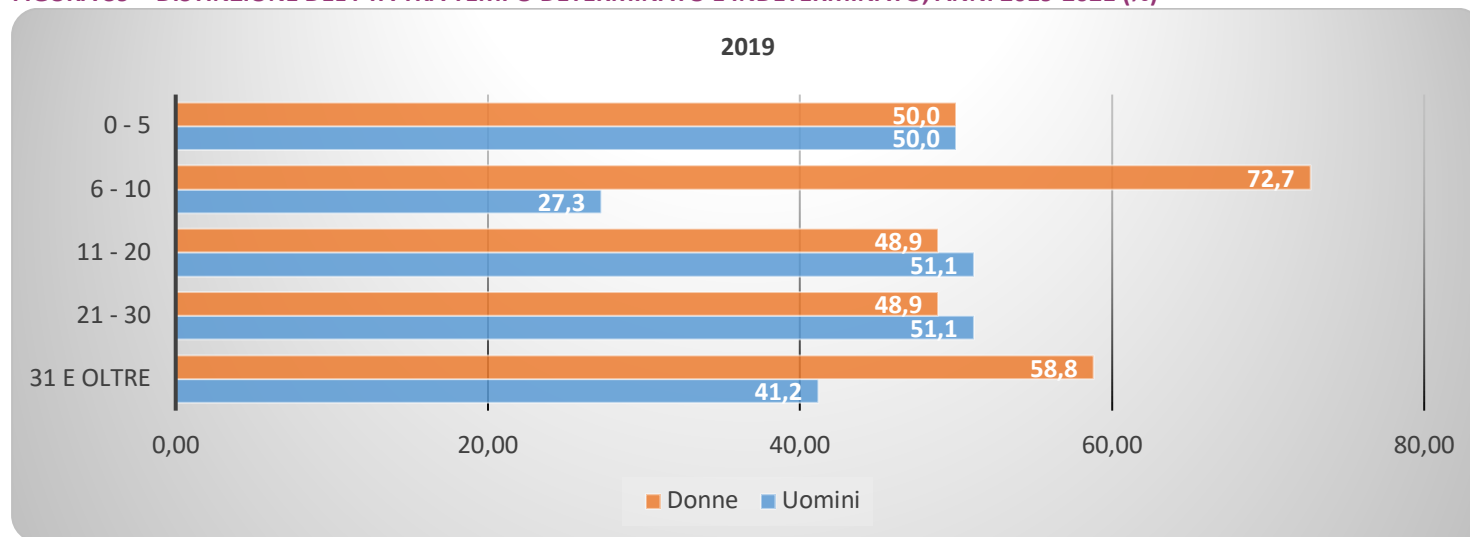
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

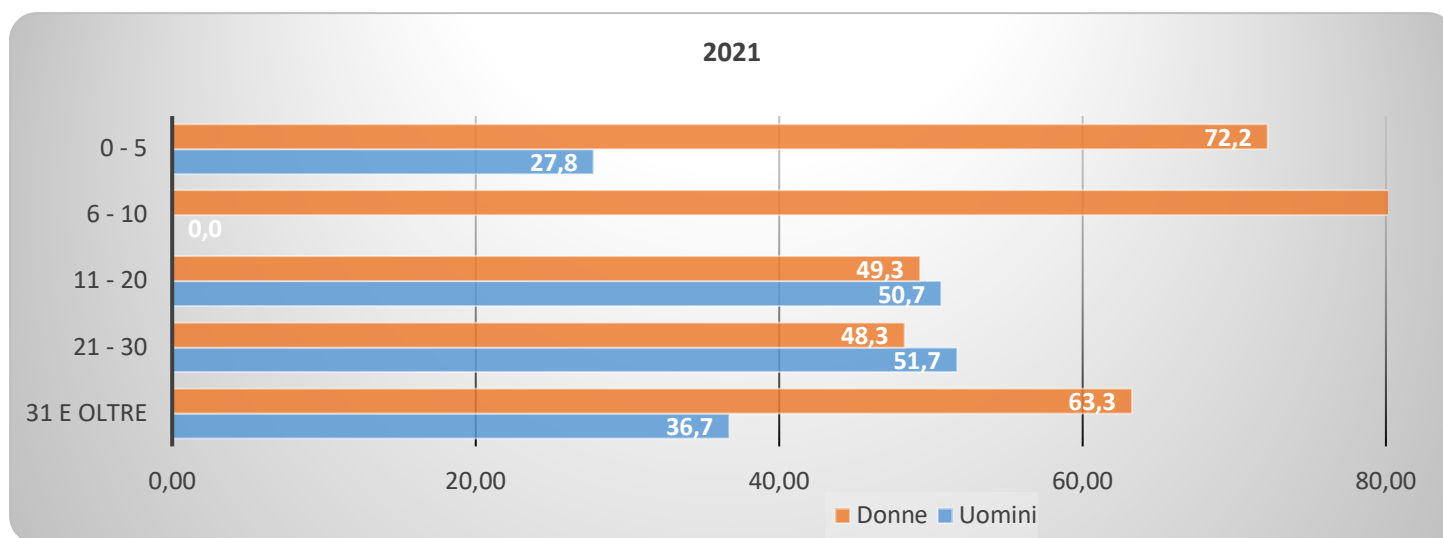
Per quanto riguarda i dati sull'anzianità di servizio del 2021 (per la quale sono state considerate cinque fasce di anzianità) si può notare nel corso del triennio considerato che la componente femminile del PTA è prevalente in alcune fasce di anzianità di servizio, e precisamente nelle fasce 6-10 e nella fascia di anzianità di servizio superiore a 31 anni.

In corrispondenza della fascia di servizio compresa fra 5 e 10 anni del 2021 la componente maschile è pari a zero.

In relazione alla fascia di anzianità 0-5 anni si evidenzia un perfetto equilibrio nel 2019 (50% sia per F che per M) che si tramuta in una consistente prevalenza del genere femminile sia nel 2020 (68,8% F *versus* 31,3%M) che nel 2021 (72,2% F *versus* 27,8%M). Alla luce delle risultanze, si può desumere che il reclutamento del personale tecnico amministrativo dell'ultimo biennio ha riguardato prevalentemente il genere femminile. La distribuzione dei generi in corrispondenza delle fasce intermedie di anzianità di servizio, e precisamente 11-20 anni e 21-30 anni, è sostanzialmente in equilibrio per l'intero triennio con una prevalenza del genere maschile percentualmente inferiore al 3%.

FIGURA 39 – DISTINZIONE DEL PTA TRA TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO, ANNI 2019-2021 (%)





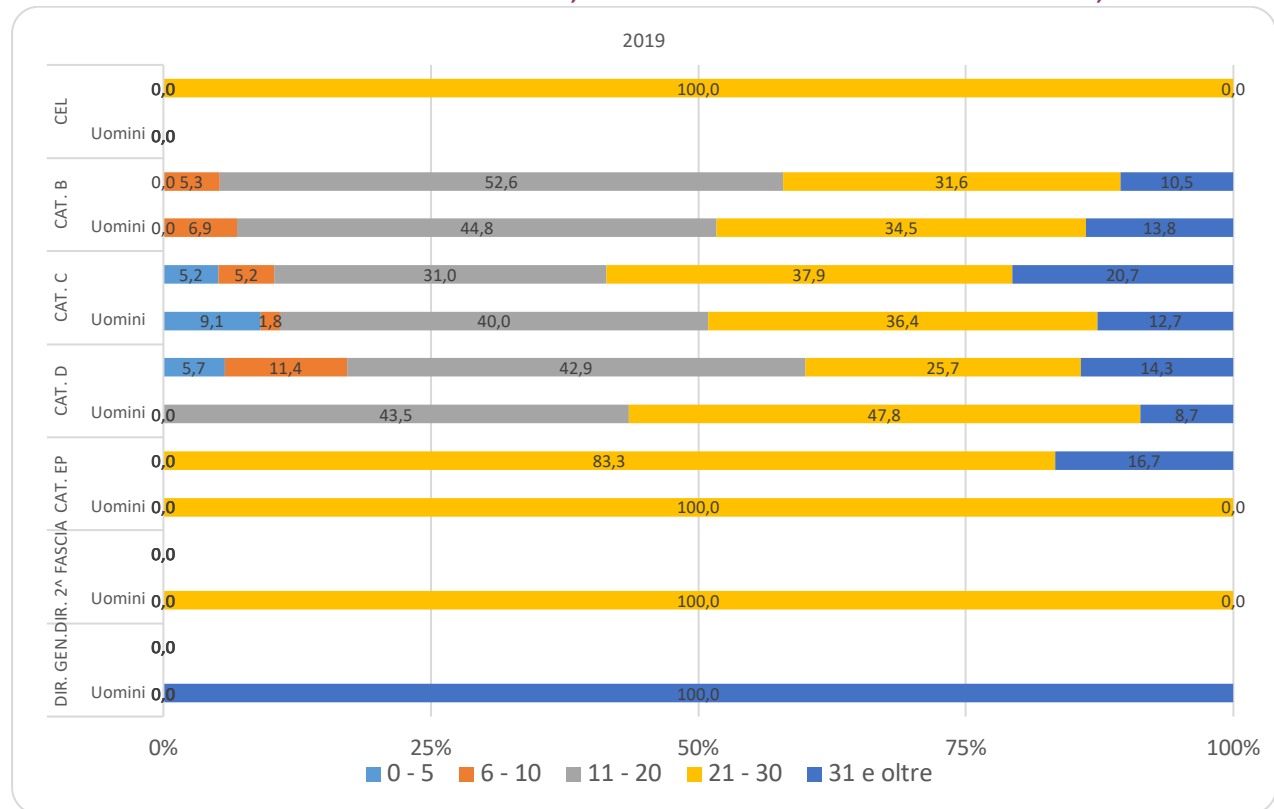
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

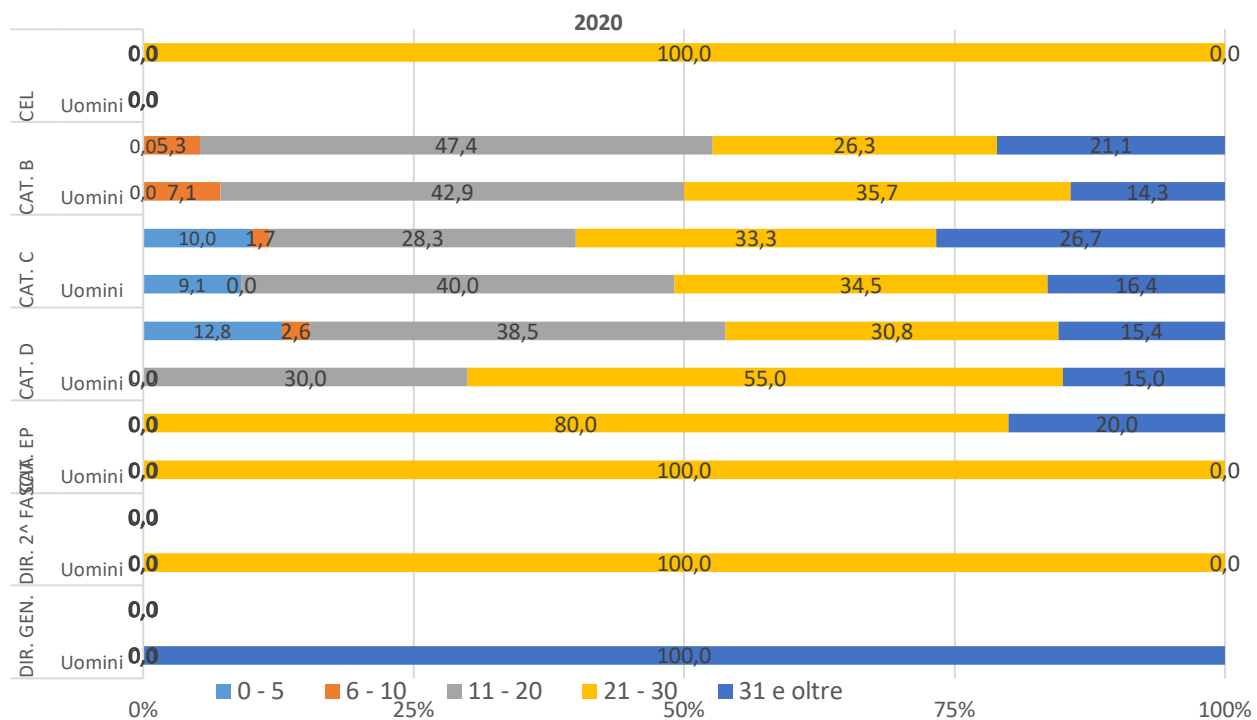
Nel proseguire con l'analisi della distribuzione di genere in rapporto sia all'anzianità di servizio che alla categoria professionale di appartenenza, emerge come la componente delle figure apicali (Dirigenza e Direttore generale) è completamente maschile con un'anzianità di servizio compresa nella fascia 21-30 anni per la Dirigenza e in quella superiore a 31 anni per il Direttore generale. Al contrario, la componente con anzianità di servizio superiore a 21 anni è al 100% femminile per il CEL.

In corrispondenza delle altre categorie professionali (B, C, D, ed EP) la distribuzione del genere è tendenzialmente equamente distribuita nelle fasce di anzianità ad eccezione della cat. EP dove la componente femminile presenta nell'arco del triennio una percentuale di anzianità di servizio (16,7% per il 2019, 20% per il 2020 e 40% per il 2021) maggiore rispetto a quella maschile. È da rilevare come, a differenza del 2019 e 2020, nel 2021 si sia azzerata la percentuale di personale sia di genere femminile che di genere maschile con un'anzianità compresa fra 6 e di 10 anni di servizio per tutte le categorie professionali ad eccezione di una piccola percentuale (2%) in corrispondenza della Categoria C, di genere femminile.

Il personale "più giovane" in termini di servizio è collocato nella cat. C per il 2019 (a prevalenza maschile), nella cat. D per il 2020 e nella cat. C per il 2021 (a prevalenza femminile).

FIGURA 40 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE, CATEGORIA E FASCE DI ANZIANITÀ AZIENDALE, ANNI 2019-2021 (%)







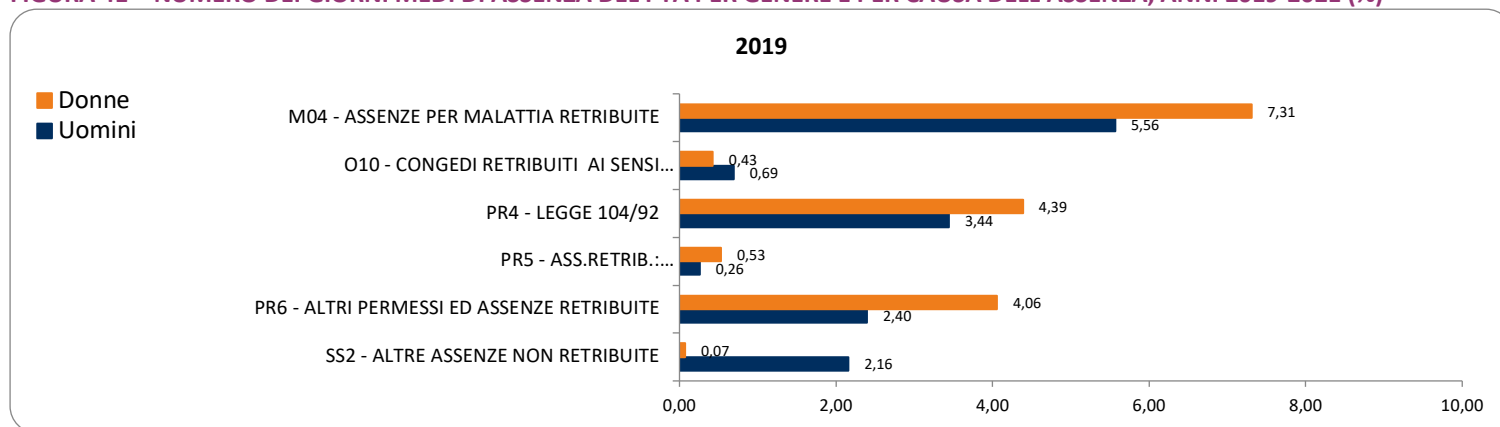
14. Le assenze

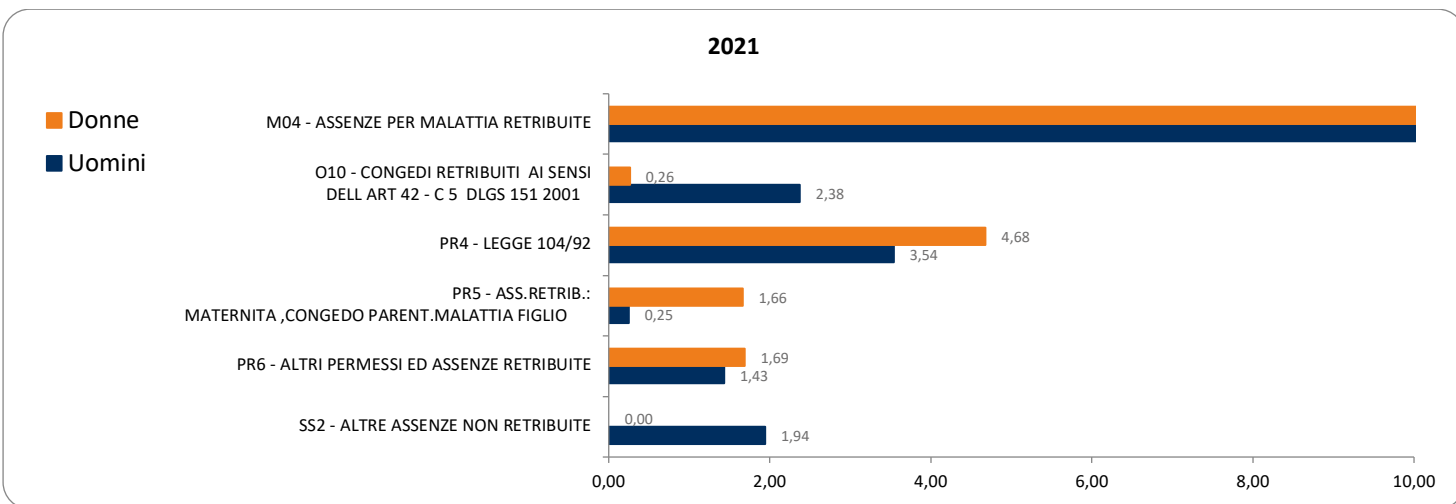
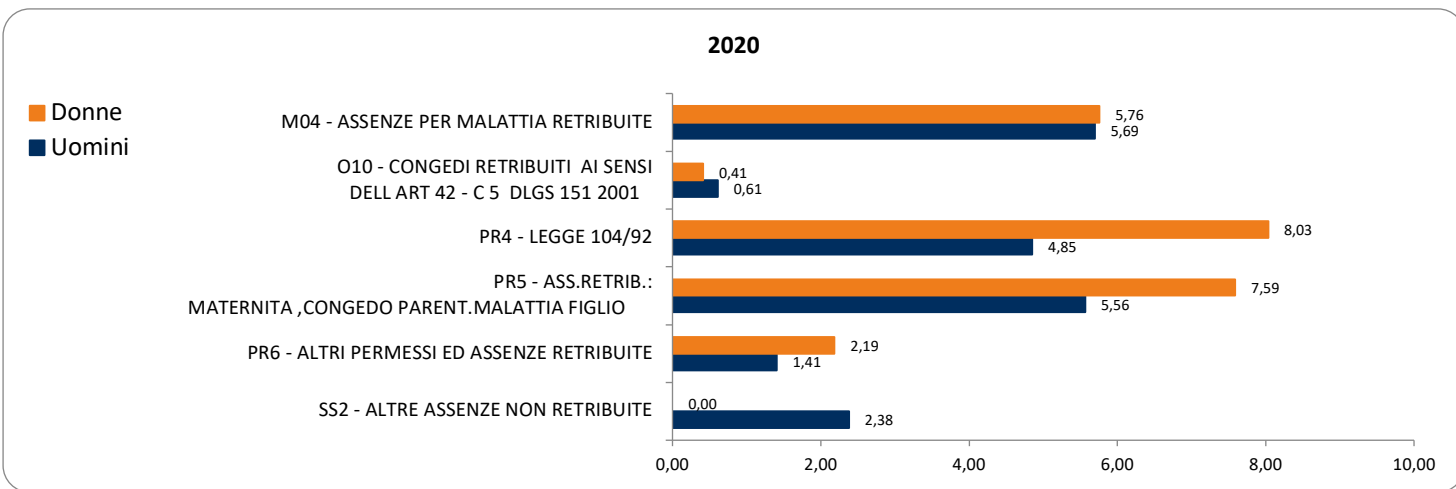
Indicazioni importanti sulla divisione del lavoro fra generi e sul suo impatto sull'impiego del personale possono essere dedotte dall'indicatore relativo al numero di giorni medi di assenza per genere e da quello relativo alle motivazioni. Sono stati considerati, nel corso del triennio, i diversi tipi di congedo previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL) per le Università: congedi parentali, congedi e permessi per la Legge 104/1992 (per assistenza a familiari con disabilità grave, per genitori con figli/e affetti da disabilità grave), i congedi per motivi familiari, quelli per malattia, assenze per altri motivi retribuite e non retribuite.

I grafici dimostrano che nel corso del triennio nell'Ateneo le donne hanno usufruito, in media, di un numero di giorni di assenza maggiore rispetto agli uomini per tutte le tipologie di congedi, tranne che per il congedo "altre assenze non retribuite" le cui percentuali sono a prevalenza di genere maschile.

In ogni caso, fatta eccezione per questo ultimo dato, si può senz'altro presupporre che la percentuale superiore di donne che usufruisce di congedi e permessi consegue ad una ripartizione del "lavoro extra-ufficio" asimmetrico, con prevalente prerogativa femminile e con conseguente impatto sulla carriera lavorativa e sull'organizzazione della vita personale/familiare. Un breve cenno alle assenze per malattia del 2021 che risultano aumentate in maniera esponenziale sia per il genere maschile che per il genere femminile. Il consistente incremento delle percentuali pressoché identiche (F 33,07% e M 32,28%) è sicuramente da collegare alla diffusione epidemiologica COVID 19 particolarmente estesa nel 2021 che non ha esentato il personale tecnico amministrativo delle Università dagli sconvolgimenti e stravolgimenti che hanno globalmente interessato la società, l'istruzione e il mondo produttivo.

FIGURA 41 – NUMERO DEI GIORNI MEDI DI ASSENZA DEL PTA PER GENERE E PER CAUSA DELL'ASSENZA, ANNI 2019-2021 (%)





Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

15. // turnover

L'indice di turnover calcolato in termini percentuali e disaggregati per genere fra le variazioni di organico di Ateneo per categoria (aumento/diminuzione per effetto di assunzioni/cessazioni) riporta un valore negativo in tutte le annualità di riferimento, stante a significare che le cessazioni sono state superiori alle assunzioni, con la conseguente diminuzione dell'organico complessivo del PTA dell'Università degli Studi del Molise.

L'unica eccezione positiva è relativa al turnover del 2020 per il genere femminile che riporta un valore positivo corrispondente a 4,03%.

Le variazioni negative più significative hanno riguardato la popolazione maschile della Cat. C (-5,45%) dell'anno 2019, della Cat. D dell'anno 2020 (-15%) e della Cat. C dell'anno 2021 (-8,33%).

La popolazione dipendente femminile è ugualmente diminuita nel 2019 e nel 2021 (-5,26% nella Cat. B del 2019 e per il 2021 - 1,96 nella Cat. C e - 11,76% nella cat. B) tuttavia i valori negativi sono bilanciati dai valori positivi del 2020. Infatti, relativamente a questa annualità, l'indice di turnover registra valori positivi per il personale femminile pari + 3,33 per la Cat. C e + 7,69 per la Cat. D, a segnalare una movimentazione in aumento nell'organico dell'Università del Molise.

TABELLA 12 – INDICI DI *TURNOVER* COMPLESSIVI DEL PTA PER GENERE, ANNI 2019-2021 (%)

2019		
CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00%	0,00%
CATEGORIA B	-3,45%	-5,26%
CATEGORIA C	-5,45%	0,00%
CATEGORIA D	0,00%	2,86%
CATEGORIA EP	0,00%	0,00%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	0,00%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00%	0,00%
Totale	-3,57%	0,00%

2020		
CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00%	0,00%
CATEGORIA B	-3,57%	0,00%
CATEGORIA C	0,00%	3,33%
CATEGORIA D	-15,00%	7,69%
CATEGORIA EP	0,00%	0,00%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	0,00%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00%	0,00%
Totale	-3,70%	4,03%

2021		
CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00%	0,00%
CATEGORIA B	0,00%	-11,76%
CATEGORIA C	-8,33%	-1,96%
CATEGORIA D	0,00%	2,08%
CATEGORIA EP	0,00%	0,00%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	0,00%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00%	0,00%
Totale	-3,85%	-1,64%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

16. Le indennità

Infine, per completare l'analisi relativa al personale tecnico amministrativo, lo sguardo alle indennità di responsabilità mette in evidenza un accentuato squilibrio nelle responsabilità di Settore con l'attribuzione di un maggior numero di incarichi al personale femminile che si attesta su un valore sostanzialmente costante nel corso del triennio. Anche gli incarichi di responsabilità ai dipendenti sono sostanzialmente stabili nel triennio, seppure in una misura percentuale pari a circa la metà degli incarichi conferiti alle dipendenti.

Conseguenza di questo sbilanciamento verso la componente femminile del PTA è anche la presenza di un differenziale retributivo tra uomini e donne il cui valore percentuale mette in luce una percentuale maggiore a favore delle donne sia per 2019, sia per il 2020 e sia per il 2021. Per il personale non dirigenziale di categoria EP, a prevalenza femminile per l'intero triennio, la retribuzione risulta di pari valore per entrambi i generi.

TABELLA 13 – PTA E INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER GENERE, ANNI 2019-2021 (V.A. e %)

Indennità di responsabilità	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Coordinamento/Settore/Servizio	43	25	43	23	44	24
Ufficio/Unità						
Totale complessivo	43	25	43	23	44	24
Indennità di responsabilità	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	DONNE
Settore/Servizio	63,2%	36,8%	65,2%	34,8%	64,7	35,3
Totale complessivo	63,2%	36,8%	65,2%	34,8%	64,7	35,3

TABELLA 14 – PTA E INDENNITÀ DI POSIZIONE (CATEGORIA EP) PER GENERE, ANNI 2019-2021 (V.A. e %)

Indennità di posizione (Cat. EP)	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000						
da € 4001 a € 5000						
da € 5001 a € 6000						

oltre € 6000	5	3	5	3	5	3
Totale complessivo	5	3	5	3	5	3

Indennità di posizione (Cat. EP)	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 4001 a € 5000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
oltre € 6000	62,5%	37,5%	62,5%	37,5%	62,5%	37,5%
Totale complessivo	62,5%	37,5%	62,5%	37,5%	62,5%	37,5%



D. Organi di Ateneo e posizioni apicali

17. I principali organi di Ateneo

Al 31 dicembre 2021 i membri in carica presenti nei diversi Organi dell'Ateneo sono in prevalenza appartenenti alla componente maschile (TAB. 15 e FIG. 42). Gli uomini rappresentano, infatti, il 67% del totale dei componenti degli Organi; tale prevalenza appare in 16 dei 19 Organi presi in esame, compresi quelli composti da un'unica persona. Le cariche dei cinque Organi monocratici sono ricoperte da uomini: Rettore, Prorettore Vicario, Direttore Generale, Direttore Vicario e Garante di Ateneo.

La componente femminile rappresenta il 33% del totale dei componenti degli Organi. Si sottolinea come, rispetto all'anno 2020, la presenza delle donne sia incrementata di due unità nel Senato Accademico (10 uomini e 7 donne rispetto ai 12 uomini e alle 5 donne); la stessa resta, invece, invariata nel Consiglio di Amministrazione (7 uomini e 3 donne).

Nella composizione del Nucleo di Valutazione, organo tecnico istituzionale interno all'Ateneo con funzioni di verifica e di valutazione, nonché funzioni propositive e consultive nei confronti degli Organi di governo, emerge la netta prevalenza del genere maschile (5 componenti su 5). Di contro, si rileva un perfetto equilibrio (2 donne e 2 uomini) in merito alla nomina in carica dei/delle Prorettori/Prorettrici con delega.

Gli unici due Organi nei quali non si registra una prevalenza maschile sono il Collegio di Garanzia per il trattamento e la protezione dei dati (3 donne e 2 uomini) e il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel quale le donne sono in netta maggioranza (90%).

TABELLA 15 – COMPONENTI DEGLI ORGANI IN CARICA PER GENERE (V.A.)

	Donne	Uomini
1. Rettore/Rettrice	-	1
2. Prorettore/Prorettrice Vicario/a	-	1
3. Direttore/Direttrice Generale	-	1
4. Direttore/Direttrice Vicario/a	-	1
5. Prorettori/Prorettrici con delega	2	2
6. Delegati/Delegate del Rettore	3	12
7. Consiglieri/Consigliere del Rettore	1	4
8. Senato Accademico	7	10
<i>Presidente (Magnifico Rettore/Rettrice)</i>	-	1

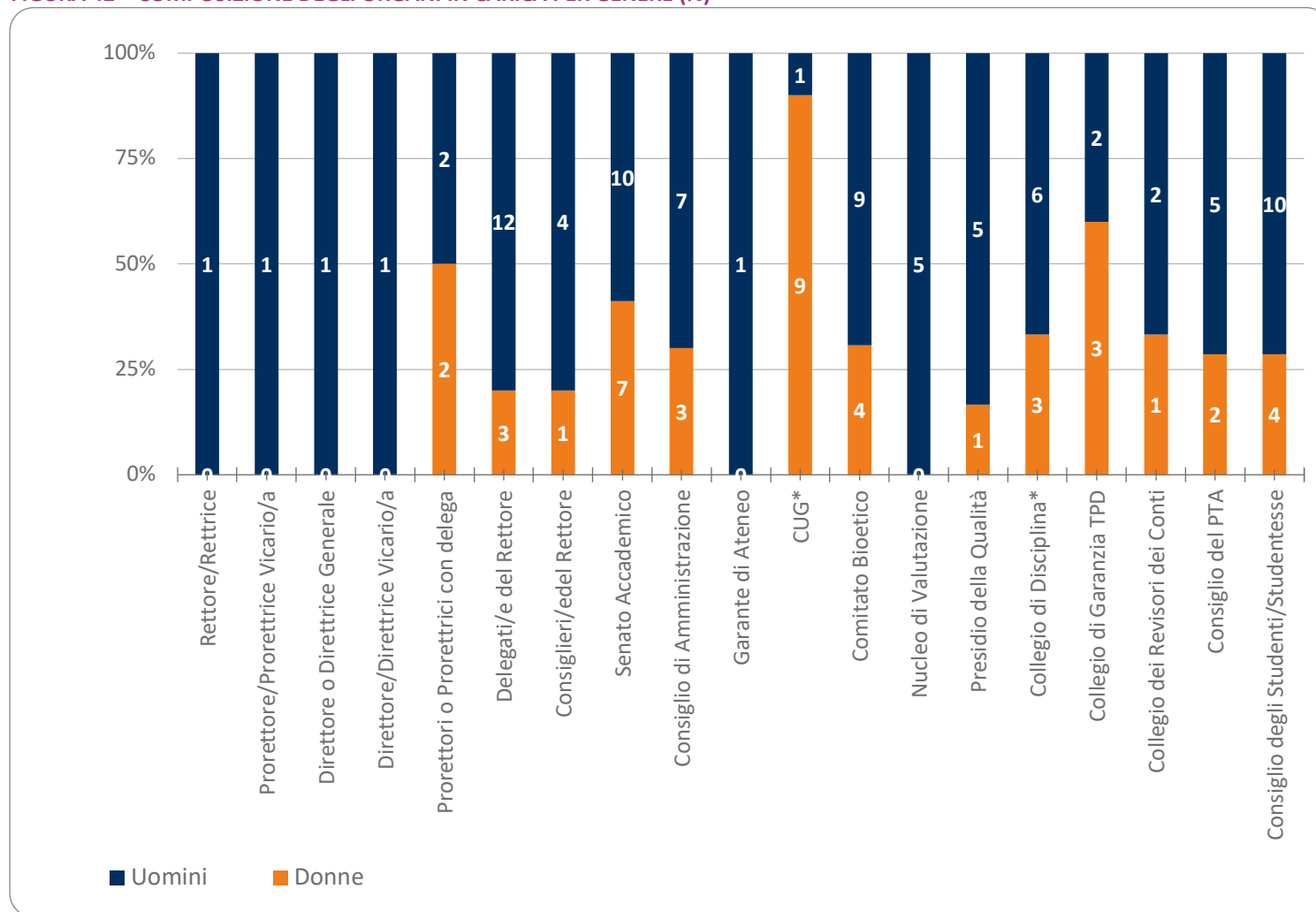
<i>Prorettore/Prorettrice Vicario/a</i>	-	1
<i>Direttore Generale</i>	-	1
<i>Direttori di Dipartimento</i>	3	3
<i>Rappresentanti dei Professori e dei Ricercatori</i>	2	1
<i>Rappresentanti del personale tecnico-amministrativo</i>	2	-
<i>Rappresentanti degli Studenti/Studentesse</i>	-	2
<i>Presidente del Presidio di Qualità</i>	-	1
9. Consiglio di Amministrazione	3	7
<i>Presidente (Magnifico Rettore/Rettrice)</i>	-	1
<i>Componenti interni designati dal/dalla Rettore/Rettrice</i>	1	3
<i>Componenti esterni designati dal/dalla Rettore/Rettrice</i>	-	2
<i>Componente designato dal SA</i>	-	1
<i>Rappresentante del personale tecnico-amministrativo</i>	1	-
<i>Rappresentante degli Studenti/Studentesse</i>	1	-
10. Garante di Ateneo	-	1
11. CUG*	9	1
12. Comitato Bioetico**	4	9
13. Nucleo di Valutazione	-	5
14. Presidio della Qualità	1	5
15. Collegio di Disciplina*	3	6
16. Collegio di Garanzia TPD	3	2
17. Collegio dei Revisori dei Conti	1	2
18. Consiglio del PTA	2	5
19. Consiglio degli Studenti/Studentesse	4	10
TOTALE	41	85

* Sono presi in esame soltanto i membri effettivi.

** Nuova composizione per il triennio 2021-2024 (D.R. 10.06.2021, n. 605; D.R. 29.07.2021, n. 787; D.R. 30.09.2021, n. 1019).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 42 – COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI IN CARICA PER GENERE (%)



* Sono presi in esame soltanto i membri effettivi.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.



Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati della presenza di genere riferiti ai due principali organi di programmazione e gestione dell'Ateneo: il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione.

In particolare, per il Senato Accademico (TAB. 16) sono presi in esame i seguenti trienni:

- 2012-2015 (a decorrere dal 1 maggio 2012): la sostituzione delle varie componenti (Rettore dal 1 novembre 2013; rappresentanti dei docenti di I e di II Fascia) non incide sugli equilibri di genere;
 - 2015-2018 (a decorrere dal 1 maggio 2015): la sostituzione del rappresentante dei docenti di II Fascia non comporta variazioni nella composizione di genere; diversamente per la rappresentanza studentesca (uno studente è sostituito con una studentessa);
 - 2018-2021 (a decorrere dal 1 maggio 2018): la sostituzione del Rettore (in carica fino al 28 febbraio 2019) con la presenza iniziale del Decano facente funzioni di Rettore (fino al 23 maggio 2019) e poi del nuovo Rettore (dal 24 maggio 2019) non incide sulle quote di genere; tanto vale anche con riguardo alla sostituzione del Prorettore vicario (dal 24 maggio 2019) e del Presidente del Presidio di Qualità (dal 1 maggio 2018); diversamente accade per i Direttori di Dipartimento (da febbraio 2020 aumenta di un'unità la presenza femminile alla guida di tale organo).
 - 2021-2024 (a decorrere dal 1 maggio 2021): la sostituzione dei Direttori di Dipartimento (avvenuta il 1 maggio 2021, nei Dipartimenti di Agricoltura, Ambiente e Alimenti e Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio") comporta l'incremento di una unità del genere femminile; lo stesso avviene con riguardo alla sostituzione del rappresentante dei docenti di II Fascia (avvenuta il 1 maggio 2021). La sostituzione delle due rappresentanti del PTA non incide, invece, sugli equilibri di genere.
- Si osserva un graduale incremento nel tempo della presenza femminile in Senato Accademico: nel 2012 nessun ruolo è ivi ricoperto da una donna; nel 2018 sono presenti 3 donne; nel 2021 il numero della componente femminile presente in Senato Accademico è pari a 7 unità (TAB. 17).

TABELLA 16 – COMPOSIZIONE DEL SENATO ACCADEMICO PER GENERE DAL 2012 AL 2021 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini	TOTALE
2012-2015	0	17	17
2015-2018	2	15*	17
2018-2021	4	13**	17
2021-2024	7	10***	17

TABELLA 17 – VARIAZIONE COMPOSIZIONE DEL SENATO ACCADEMICO PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2015, 2018, 2021 (V.A.)

	Donne	Uomini
al 31.12.2015	0	17
al 31.12.2018	3	14
al 31.12.2021	7	10

* Valore iniziale: nel triennio uno studente rappresentante viene sostituito con una studentessa rappresentante (dal 6 giugno 2016: 14 uomini e 3 donne).

** Valore iniziale: nel triennio un Direttore è sostituito con una Direttrice (dal 23 febbraio 2020: 12 uomini e 5 donne).

*** Valore al 31.12.2021: il 1 maggio 2021 si assiste alla nomina di una Direttrice e una rappresentante dei docenti di II Fascia.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per il Consiglio di Amministrazione sono presi in esame i seguenti quadrienni:

– 2012-2016 (a decorrere dal 1 maggio 2012): diverse sono le componenti che si sostituiscono nel periodo considerato. In particolare, l'avvicendamento dei componenti interni designati dal Rettore (docenti) non pregiudica l'equilibrio di genere. Diversamente avviene per la sostituzione dei componenti esterni, sempre di nomina rettorale (a un uomo subentra in carica una donna);

– 2016-2020 (a decorrere dal 1 maggio 2016): in tale quadriennio la sostituzione del Rettore (in carica fino al 28 febbraio 2019) con la presenza iniziale del Decano facente funzioni di Rettore (fino al 23 maggio 2019) e poi del nuovo Rettore (dal 24 maggio 2019) non comporta modifiche sulle quote di genere. Tale modifica riguarda, invece, la componente interna designata dal Rettore (un professore in sostituzione di una professoressa);

– 2020-2024 (a decorrere dall'11 giugno 2020): la sostituzione della rappresentanza PTA e studentesca incide sulla differenza di genere, incrementando di due unità il numero delle donne.

Si fa presente che a decorrere dal 2016 il numero dei componenti del CdA passa da 9 unità a 10, in quanto si introduce la presenza di una rappresentanza del PTA (modifica attuata nell'ottobre del 2016, a séguito all'entrata in vigore del nuovo Statuto di Ateneo, D.R. 20 settembre 2016, n. 790, prot. n. 18642, in G.U. 8 ottobre 2016, n. 236).

TABELLA 18 – COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE. ANNI 2012-2021 (V.A.)

Quadriennio	Donne	Uomini	TOTALE
2012-2016	2	7*	9
2016-2020	3	7**	10
2020-2024	1	9***	10

TABELLA 19 – VARIAZIONE COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2016 E 2021 (V.A.)

	Donne	Uomini
al 31.12.2016	1	9
al 31.12.2021	3	7

* Valore iniziale: nel quadriennio si assiste alla sostituzione di una componente esterna con un componente esterno di nomina rettorale (dal 12 dicembre 2014: 9 uomini e 1 donna).

** Valore iniziale: nel quadriennio si assiste alla sostituzione di una componente interna con un componente interno designato dal Rettore (dal 23 maggio 2018 all'11 giugno 2020: 8 uomini e 2 donne).

*** Valore iniziale: nel corso del 2020 un rappresentante PTA è sostituito con una rappresentante PTA; uno studente rappresentante è sostituito da una studentessa rappresentante (dal 5 novembre 2020: 7 uomini e 3 donne).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

L'analisi si estende anche agli Organi di controllo e garanzia.

La figura del Garante di Ateneo è individuata in una donna fino al 2015; a partire da tale data, questo ruolo è ricoperto da un uomo.

TABELLA 20 – GENERE DEL GARANTE DI ATENEO DAL 2012 AL 2021 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini
2012-2015	1	0
2015-2018	0	1
2018-2021	0	1

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Sin dalla sua istituzione nel 2013, il CUG appare quale organo dalla composizione prevalentemente femminile.

Con riguardo alla componente effettiva, nei due quadrienni presi in esame, 9 membri su 10 sono donne. Con riguardo alla componente supplente, invece, è possibile notare (TAB. 21), con il passare del tempo, una variazione diretta a garantire un più equo bilanciamento: da 9 su 10 componenti donne si passa, a fine 2021, a un perfetto equilibrio (5 uomini e 5 donne).

TABELLA 21 – COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DAL 2013 AL 2021 (V.A.)

	2013-2017		2017-2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Componenti effettivi</i>				
Presidente	1	0	1	0
Rappresentanti di Ateneo	3	1	4	0
Rappresentanti sindacali	5	0	4	1
<i>Componenti supplenti</i>				
Rappresentanti di Ateneo	4	1	3	2
Rappresentanti sindacali	5	0	3	2*

* valore iniziale: nel corso di tale quadriennio, con riguardo ai membri supplenti, si assiste alla sostituzione di una rappresentante sindacale con un rappresentante sindacale (dal 15 ottobre 2020: 3 rappresentanti sindacali uomini e 2 donne).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Il Nucleo di Valutazione ha una prevalente componente maschile (TAB. 22). Nonostante l'inizio del triennio 2012/15 e 2018/21 conteggi una presenza femminile, la stessa viene sostituita con una figura maschile, sì che al termine dei tre trienni tale organo si mostra composto da soli uomini (TAB. 23).

TABELLA 22 – COMPOSIZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DAL 2012 AL 2021 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini
2012-2015	1	4*
2015-2018	0	5
2018-2021	1	4**

* valore iniziale: nel triennio una componente è sostituita con un componente (dal 1 maggio 2014: 5 uomini e 0 donne).

** valore iniziale: nel triennio una componente è sostituita con un componente (dal 19 luglio 2019: 5 uomini e 0 donne).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

TABELLA 23 – VARIAZIONE COMPOSIZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2015, 2018 E 2021 (V.A.)

	Donne	Uomini
al 31.12.2015	0	5
al 31.12.2018	0	5
al 31.12.2021	0	5

Per il Presidio di Qualità (TAB. 24) sono presi in esame i seguenti trienni:

– 2015-2018 (a decorrere dal 30 novembre 2015): tale triennio vede la presenza di soli uomini; muta la figura del Presidente ma il numero delle persone dello stesso genere rimane identica. Verso la fine del triennio, invece, si assiste alla presenza di una sola donna in tale Organo;

– 2018-2021 (a decorrere dal 30 novembre 2018): la sostituzione del rappresentante dei docenti di II Fascia non incide sulle quote di genere.

Si fa presente che a partire dal 2019 il numero dei componenti tale Organo passa da 5 a 6.

TABELLA 24 – COMPOSIZIONE DEL PRESIDIO DI QUALITÀ DAL 2015 AL 2021 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini
2015-2018	0	5*
2018-2021	1	5

* valore iniziale: nel triennio un professore è sostituito con una professoressa (dal 4 maggio 2018: 4 uomini e 1 donna).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

La composizione del Consiglio del personale tecnico amministrativo, riportata qui di seguito (TAB. 25), evidenzia un leggero incremento della presenza femminile a decorrere dal 2 ottobre 2017 (inizio del triennio 2017-2020). Tale rapporto di genere è rimasto costante anche nel 2021.

TABELLA 25 – COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DEL PTA DAL 2012 AL 2021 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini
2012-2015	1	6
2017-2020	2	5
2020-2023	2	5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

La composizione del Consiglio degli studenti/studentesse, riportata qui di seguito (TAB. 26), mostra una prevalenza della presenza maschile in tutti i bienni presi in esame dal 2012 al 2021. I numeri riportati includono anche le sostituzioni avvenute nel corso del biennio. Appare opportuno sottolineare che la carica di Presidenza all'interno di tale Consiglio è ricoperta da una donna nei primi tre bienni (2012-2014, 2014-2016, 2016-2018).

TABELLA 26 – COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DEGLI STUDENTI DAL 2012 AL 2021 (V.A.)

Biennio	Donne	Uomini
2012-2014	6	11
2014-2016	7	13
2016-2018	6	16
2018-2020*	6	15
2020-2022**	4	10

* Biennio 2018-2020: dal 1 maggio 2018 al 30 aprile 2020 (mandato prorogato per emergenza Covid-19 al 31 ottobre 2020).

** Biennio 2020-2022: dal 5 novembre 2020 al 4 novembre 2022.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

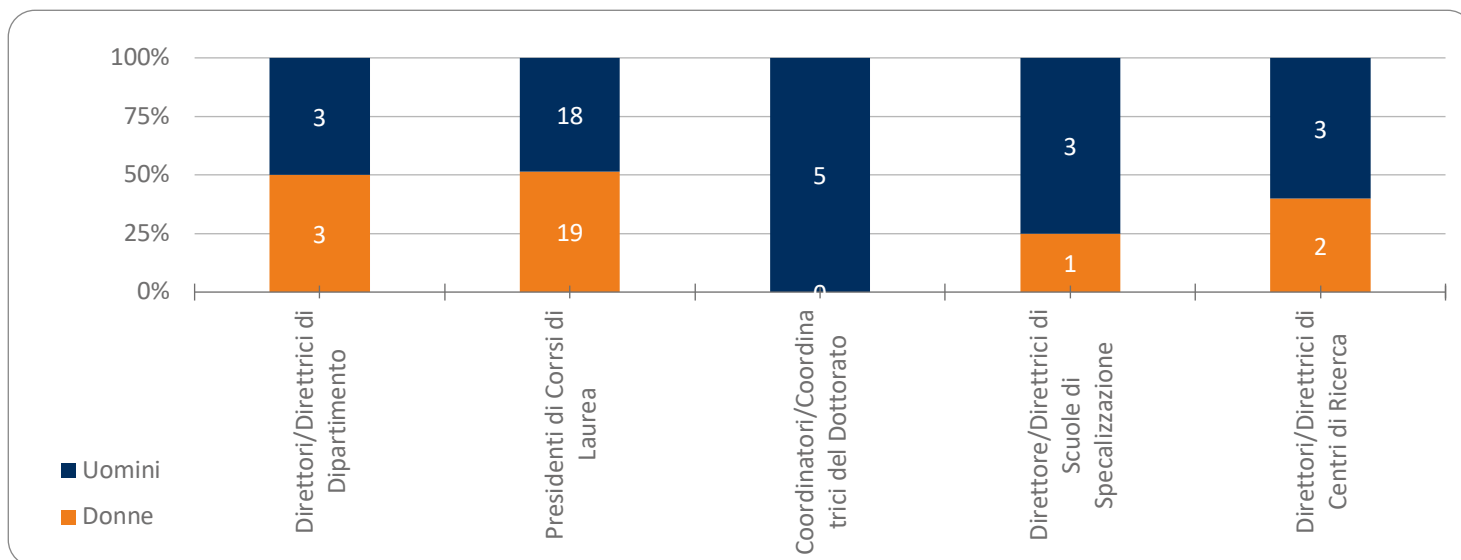
18. Le posizioni di vertice nella didattica e nella ricerca

Con riguardo alle posizioni di vertice ricoperte a fine 2021 nelle strutture dedicate alla ricerca è possibile notare un perfetto equilibrio esistente: 3 Dipartimenti dell'Ateneo sono diretti da una donna (DAAA, DBT e DE) e 3 da un uomo (DG, DMSS e DSUSEF).

Si assiste, inoltre, ad una prevalenza del genere femminile alla guida dei Corsi di Laurea: sono 19 le Presidenti donne (pari al 51%) contro 18 Presidenti uomini (pari al 49%). Si segnala, rispetto al 2020, l'incremento di una unità del numero dei Presidenti (da un totale di 36 si passa a 37) per l'aggiunta del Corso di Laurea in Fisioterapia.

Sussiste, invece, un quasi equilibrio (2 donne e 3 uomini) con riguardo alla carica di Direttore/Direttrice dei 5 Centri di ricerca presi in esame (Unimol Management, ARIA, CERERE, BIOCULT, GOVERNANCE). La rappresentanza femminile è assente totalmente nel ruolo di coordinamento dei 5 Corsi di Dottorato (Biologia e scienze applicate, Ecologia e territorio, Innovazione e gestione delle risorse pubbliche, Tecnologie e biotecnologie agrarie, Medicina traslazionale e clinica) (FIG. 43).

FIGURA 43 – VERTICI DEI DIPARTIMENTI, DEI CDS, DEI CORSI DI DOTTORATO, DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE, DEI CENTRI DI RICERCA, PER GENERE (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

I seguenti periodi presi in esame mostrano come la direzione dei Dipartimenti sia stata ricoperta con una netta prevalenza da uomini (TAB. 29). Soltanto nell'ultimo triennio (in tale BdG preso in considerazione fino al dicembre 2021) sono presenti, come già precedentemente indicato, tre Direttrici, rispettivamente presso il Dipartimento di Agricoltura, Ambiente e Alimenti, il Dipartimento Bioscienze e Territorio ed il Dipartimento di Economia.

TABELLA 27 – COMPOSIZIONE DELLA DIREZIONE DEI DIPARTIMENTI DAL 2012 AL 2021 (V.A.)

Dipartimento	Trienni (o periodi) presi in esame					Donne	Uomini	al 31.12.2021
DAAA	2012-2015	2015-2018	2018-2021	2021-2024		1	3	F
DBT	2012-2015	2013-2016	2016-2017	2017-2020	2020-2023	1	4	F
DE	2012-2015	2015-2018	2018-2021			1	2	F
DG	2012-2015	2013-2016	2016-2019	2019-2022		0	4	M
DMSS	2012-2015	2015-2018	2019-2021	2021-2024		0	4	M
DSUSEF	2012-2015	2014-2017	2017-2020	2020-2023		0	4	M

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per quanto concerne, invece, la Presidenza dei Corsi, sono presi in esame le/i Presidenti dei vari Corsi (CdL, CdLM e CdSA) succeduti nei vari trienni di riferimento, raggruppati in base al Dipartimento (TAB. 28).

Tali trienni variano nei diversi Corsi e i dati includono anche i subentri avvenuti nel periodo di riferimento.

TABELLA 28 – COMPOSIZIONE DELLA PRESIDENZA DEI CONSIGLI DI CORSO DAL 2012 AL 2021 (V.A.)

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12.2021
DAAA	CdLM Scienze e tecnologie agrarie e forestali e ambientali*	2012-2021	0	3	M
	CdSA in Scienze e tecnologie agrarie	2012-2021	0	3	M
	CdSA in Scienze e tecnologie alimentari	2012-2021	0	3	M
	CdL in Scienze e culture del cibo**	2020-2021	1	0	F

*Dal 2 agosto 2018 Interdipartimento: DAAA e DBT.

** Interdipartimento: DAAA, DBT e DMSS.

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12.2021
DBT	CdSA in Informatica	2013-2021	1	2	F
	CdL in Ingegneria edile	2012-2015	1	0	/
	CdLM in Ingegneria civile	2012-2021	1	3	F
	CdSA in Scienze biologiche e in biologia	2012-2021	2	4	F
	CdSA in Scienze turistiche e beni culturali	2012-2021	1	4	M

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12. 2021
DE	CdL in Economia aziendale	2012-2021	2	2	M
	CdL in Scienze della politica e dell'amministrazione*	2012-2021	2	2	F
	CdSA in Servizio sociale	2012-2021	1	3	F
	CdLM in Scienze politiche e delle istituzioni europee*	2012-2021	1	3	F
	CdLM in Management, imprenditorialità e innovazione	2012-2021	3	0	F

*Interdipartimento: DE e DG.

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12.2021
DG	CdL in Giurisprudenza	2012-2021	1	3	M

Dipartimento di	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12. 2021
DMSS	CdSA in Infermieristica e in Scienze infermieristiche e ostetriche	2012-2021	0	4	M
	CdL in Dietistica*	2012-2021	0	3	M
	CdLM in Medicina e Chirurgia	2012-2021	0	4	M
	CdSA in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro e Scienze delle Professioni sanitarie della prevenzione	2012-2021	1	3	F
	CdSA in Scienze motorie e sportive e in Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate	2012-2021	0	4	M
	CdL in Ingegneria medica	2018-2021	0	1	M
	CdL in Fisioterapia	dal 2021	0	1	M

*Corso a esaurimento.

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12.2021
DSUSEF	CdLM in Archeologia, beni culturali e turismo	2012-2016	0	2	/
	CdL in Lettere e beni culturali	2012-2021	3	2	F
	CdLM in Scienze della comunicazione, impresa e pubblicità	2012-2017	2	1	/
	CdL in Scienze della comunicazione	2012-2021	1	3	F
	CdLM in Letteratura e storia dell'arte	2014-2021	0	4	M
	CdLM in Scienze della formazione primaria	2012-2021	0	3	M

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.



«L'Università si impegna ad assicurare 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, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. A garanzia dell'effettività delle tutele riconosciute è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»

[Art. 2, comma 8, Statuto di Ateneo]

SEZIONE II – AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

19. Le azioni positive realizzate nel 2021

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nel corso dell'anno 2021 ha promosso le seguenti azioni: analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere); azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – *mobbing* – nell'amministrazione pubblica di appartenenza; diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento.

Nel corso dell'ultimo anno sono state condotte azioni di verifica in questi ambiti: sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*; sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Collaborazioni del CUG con altre Università e altri enti: prosecuzione della Convenzione Quadro sull'intreccio tra Genere, Religioni e Religiosità tra università degli studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi del Molise e altre Università; adesione

alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane; convenzione operativa per il supporto di personale specializzato nello spazio Nursery con il Centro Universitario Sportivo (CUS MOLISE); collaborazioni con la Consigliera Parità Regione Molise, il Garante diritti della persona e i referenti per le parità di altri enti, spec. Comune di Campobasso e di Isernia; prosecuzione del protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere tra Regione Molise, uffici territoriali del Governo, forze dell'ordine ecc.; partecipazione al Tavolo di coordinamento Interistituzionale per il contrasto alla violenza di genere presso la Giunta Regionale; collaborazioni con la Cooperativa *Be Free*.

È stato svolto una puntuale verifica sullo stato di attuazione del Piano triennale di Azioni Positive con *focus* sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità.

Il CUG ha monitorato l'assenza di forme di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera.

Iniziative del CUG – anno 2021

Si è concluso il Progetto *Stick With Your Earth. Rise to the «Plastic Free Challenge»*: confermato l'impegno dell'Ateneo a percorsi educativi in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Dopo la distribuzione gratuita delle borracce al personale docente e tecnico-amministrativo e agli studenti immatricolati nell'a.a. 2019/20, in occasione della Giornata Mondiale dell'Ambiente 2021, sono stati allestiti presso le sedi universitarie n. 7 erogatori di acqua di rete microfiltrata.

Il CUG ha programmato (nel «Progetto n. 6: *Bike to Unimol-Bike to work*» del Piano di Azioni Positive) e, in parte, attuato l'iniziativa «UNIMOL-BIKE» diretta a realizzare lo sviluppo della mobilità sostenibile attraverso diverse azioni, tutte volte alla promozione dell'uso della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano e da casa a lavoro.

In collaborazione con il Centro Universitario Sportivo del Molise il CUG ha aperto le iscrizioni al CampUS estivo prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti Unimol (con facilitazioni sul tesseramento e con una percentuale di sconto maggiore per numero di figli), nel rispetto di tutti i protocolli e delle Linee Guida ministeriali atte al contenimento del contagio da COVID-19.

Il CUG ha promosso il «Bilancio di Genere» in Ateneo. Tale lavoro, svolto dal Gruppo di Coordinamento, è stato realizzato sulla base dei contenuti e delle modalità operative indicate dalla CRUI nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani. In esso vengono riportate le analisi di contesto e le opportune valutazioni sulle diverse componenti universitarie, nonché una sintesi delle varie azioni positive portate avanti negli anni CUG.

L'8 marzo 2021 si è svolto il seminario dal titolo Empowerment delle donne. Una lettura interdisciplinare al quale il CUG ha partecipato attivamente. L'iniziativa è stata dedicata a un tema centrale nella piattaforma delle Nazioni Unite che non ha mai smesso di sollevare interrogativi e istanze di protezione, affrontando ulteriori sfide nell'era della pandemia.

All'interno dell'iniziativa anche la presentazione della mostra WOMAHR (Women Art Human Rights for Peace).

Si è svolta da remoto l'iniziativa: Il cammino delle donne. L'incontro, nel quale sono stati messi in luce – attraverso la poesia, la musica, il teatro – i traguardi raggiunti in ambito politico, sociale, civile dalle donne, è stato svolto dalla Regione Molise, dal Comune di Campobasso, dalla Consigliera di parità con la collaborazione del CUG e di varie associazioni presenti sul territorio.

Si è dato seguito alla richiesta pervenuta dalla CRUI di raccolta di dati sulla relazione tra carriera universitaria e genitorialità sviluppata in collaborazione con la Commissione di genere della Società Italiana di Economia. Attraverso il questionario si è inteso avviare uno studio sul rapporto tra carriera lavorativa e sfera familiare e genitoriale, in quanto elemento utile per il Bilancio di Genere e per il *Gender Equality Plan*.

Il CUG ha preso parte a un incontro sulla strutturazione del nuovo Codice etico di Ateneo; in tale occasione, è stata sottolineata l'importanza di coinvolgere maggiormente la componente studentesca ed il personale tecnico-amministrativo su percorsi formativi in materia di pari opportunità e questioni di genere. Pertanto, è stato promosso un "Corso sulle pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche".

Il giorno 22 novembre 2021, si è svolta la "Giornata dell'albero". L'iniziativa, realizzata sulla base della collaborazione tra Legambiente e Università degli Studi del Molise, ha visto la partecipazione del CUG e di varie associazioni studentesche, portando avanti il Progetto "Youth4Planet. Giovani volontari per salvare il pianeta".

Il CUG ha sottolineato l'importanza della stesura del *Gender Equality Plan* (GEP) di Ateneo, piano che va coordinato con il Piano di Azioni Positive e con il Piano Strategico di Ateneo 2021/2023.

Il CUG ha presentato la proposta di attivazione della "Carriera ALIAS" agli Organi di Ateneo competenti.

Il 25 novembre 2021, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, si è svolta, presso l'Aula Magna di Ateneo, un incontro dal titolo "Mai più da sole", organizzato dall'Università in collaborazione con la Regione Molise e l'ASREM.

Il CUG ha lavorato nell'anno 2021 al rinnovo del Piano di Azioni Positive per febbraio 2022 per gli anni 2022/24 formulando delle proposte sulle tematiche da sviluppare, indicando nuove idee progettuali.

Il CUG è sempre stato attivo e vigile nel seguire i cambiamenti organizzativi adottati dall'Ateneo, inclusa l'esperienza dello *smart working* (ampiamente sostenuta dal Comitato in tempi imprevedibili), monitorando l'impatto che tale situazione emergenziale ha avuto sulle condizioni di vita e di lavoro. Il CUG ha, inoltre, anche in questo difficile momento svolto un ruolo di monitoraggio e di verifica.

È stata approvata l'attivazione di un corso interdisciplinare e interdipartimentale per le pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche rivolto alle studentesse e agli studenti dei Corsi di Laurea (triennale, magistrale o a ciclo unico) e del Dottorato

di ricerca dell'Ateneo, al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo ed ai componenti del CUG. Il corso previsto nell'ambito del Piano delle Azioni Positive 2021-2024 ha lo scopo di promuovere la cultura delle pari opportunità, del rispetto e dell'inclusione oltre che favorire il benessere di chi lavora, contro ogni forma di discriminazione è coordinato dalla prof.ssa Loredana Tullio e dal prof. Stefano Fiore, in relazione alle rispettive competenze nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia e della Commissione Etica di Ateneo.

20. Una lettura degli investimenti economico-finanziari effettuati a favore delle politiche sulla parità di genere

Codice voce COGE	Saldo al 31/12/2021	Saldo al 31/12/2020	Riclassificazione
CG.04.040.04.01.01 - Assegni fissi al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato	16.091.647,47	15.831.061,64	1
CG.04.040.04.01.02 - Contributi obbligatori su assegni fissi al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato	4.668.988,23	4.588.256,36	1
CG.04.040.04.01.08 - Altre competenze al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato	115.042,27	122.221,96	1
CG.04.040.04.01.09 - Contributi obbligatori su altre competenze al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato	2.180,00	1.629,39	1
CG.04.040.04.01.11 - Arretrati al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato	351.356,41	71.798,15	1
CG.04.040.04.01.12 - Contributi obbligatori su arretrati al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato	86.566,98	12.813,17	1
CG.04.040.04.01.15 - Indennità al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato equiparato SSN	549.976,48	309.544,34	1
CG.04.040.04.01.16 - Contributi obbligatori su indennità al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato equiparato SSN	109.594,59	76.331,14	1
CG.04.040.04.01.19 - Retribuzioni a ricercatori a tempo determinato	1.645.017,60	1.454.558,63	1
CG.04.040.04.01.20 - Contributi obbligatori su retribuzioni per ricercatori a tempo determinato	515.520,42	455.821,66	1
CG.04.040.04.01.21 - Contributi per indennità TFR su retribuzioni per ricercatori a tempo determinato	0,00	0,00	1
CG.04.040.04.01.26 - Altre competenze a ricercatori a tempo determinato	6.847,92	4.233,00	1
CG.04.040.04.01.29 - Arretrati a ricercatori a tempo determinato	32.900,30	0,00	1

CG.04.040.04.01.30 - Contributi obbligatori su arretrati a ricercatori a tempo determinato	7.961,87	0,00	1
CG.04.040.04.01.33 - Indennità al personale docente e ricercatore a tempo determinato equiparato SSN	19.507,61	50.246,76	1
CG.04.040.04.01.34 - Contributi obbligatori su indennità al personale docente e ricercatore a tempo determinato equiparato SSN	4.680,63	12.030,35	1
CG.04.040.07.01.01.01 - Missioni personale docente e ricercatore (attività istituzionale)	89.215,24	70.260,66	1
CG.04.040.07.01.01.02 - Missioni personale docente e ricercatore (attività commerciale)	5.551,72	6.723,19	1
CG.04.040.04.02.01.01 - Assegni di ricerca (attività istituzionale)	626.778,22	568.798,42	1
CG.04.040.04.02.01.02 - Assegni di ricerca (attività commerciale)	65.743,70	54.300,60	1
CG.04.040.04.02.02.01 - Contributi INPS per assegni di ricerca (attività istituzionale)	136.698,72	125.256,86	1
CG.04.040.04.02.02.02 - Contributi INPS per assegni di ricerca (attività commerciale)	15.833,67	14.221,54	1
CG.04.040.04.03.01 - Docenti a contratto	431.368,46	333.024,33	1
CG.04.040.04.03.02 - Contributi obbligatori sul personale docente a contratto	85.538,78	73.900,75	1
CG.04.040.04.04.01 - Assegni fissi collaboratori ed esperti linguistici di madre lingua a tempo indeterminato	55.709,05	21.533,15	1
CG.04.040.04.04.02 - Contributi obbligatori collaboratori ed esperti linguistici di madre lingua a tempo indeterminato	13.965,54	5.398,87	1
CG.04.040.04.04.10 - TFR collaboratori ed esperti linguistici di madre lingua a tempo indeterminato	95,80	77,37	1
CG.04.040.04.05.01 - Compensi al personale interno ed esterno dedicato alla didattica	195.668,70	168.549,53	1
CG.04.040.04.05.02 - Contributi obbligatori su compensi al personale interno ed esterno dedicato alla didattica	21.462,56	22.508,67	1
CG.04.040.04.05.04.01 - Compensi al personale esterno dedicato alla ricerca (attività istituzionale)	23.994,56	0,00	1
CG.04.040.04.05.04.02 - Compensi al personale esterno dedicato alla ricerca (attività commerciale)	0,00	275,00	1

CG.04.040.04.05.04.04 - Compensi al personale interno dedicato alla ricerca (attività commerciale)	8.322,55	20.511,50	1
CG.04.040.04.05.07 - Accantonamento compensi aggiuntivi al personale	23.200,00	19.750,00	1
CG.04.040.07.01.02.01 - Missioni altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica (attività istituzionale)	69.953,99	68.658,25	1
CG.04.040.07.01.02.02 - Missioni altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica (attività commerciale)	2.051,77	3.333,60	1
CG.04.041.01.01.01 - Assegni fissi al direttore generale	111.720,05	111.720,05	1
CG.04.041.01.01.02 - Contributi obbligatori su assegni fissi al direttore generale	27.587,95	27.587,95	1
CG.04.041.01.01.03 - Contributi per indennità fine servizio su assegni fissi al direttore generale	8.755,24	8.755,24	1
CG.04.041.01.01.05 - Altre competenze al direttore generale	45.600,00	22.800,00	1
CG.04.041.01.01.06 - Contributi obbligatori su altre competenze al direttore generale	11.035,20	5.517,60	1
CG.04.041.01.02.01 - Assegni fissi ai dirigenti a tempo indeterminato	58.142,76	58.142,76	1
CG.04.041.01.02.02 - Contributi obbligatori su assegni fissi ai dirigenti a tempo indeterminato	27.403,48	27.403,48	1
CG.04.041.01.02.05 - Arretrati a dirigenti a tempo indeterminato	3.480,65	0,00	1
CG.04.041.01.02.06 - Contributi obbligatori su arretrati a dirigenti a tempo indeterminato	842,32	0,00	1
CG.04.041.01.03.01 - Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	6.158.098,47	6.117.263,52	1
CG.04.041.01.03.02 - Contributi obbligatori su assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	1.718.721,28	1.709.984,05	1
CG.04.041.01.03.03 - Contributi per indennità fine servizio e TFR su assegni fissi al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato	171.910,92	161.986,12	1
CG.04.041.01.03.05 - Arretrati al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	244.682,69	0,00	1
CG.04.041.01.03.06 - Contributi obbligatori su arretrati al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	59.213,21	0,00	1

CG.04.041.01.04.01 - Retribuzioni al personale tecnico amministrativo a tempo determinato	170.612,73	142.275,19	1
CG.04.041.01.04.02 - Contributi obbligatori su retribuzioni al personale tecnico amministrativo a tempo determinato	43.641,43	37.333,12	1
CG.04.041.01.04.03 - Contributi per indennità TFR su retribuzioni al personale tecnico amministrativo a tempo determinato	12.930,53	11.048,04	1
CG.04.041.01.04.05 - Arretrati al personale tecnico amministrativo a tempo determinato	7.579,24	0,00	1
CG.04.041.01.04.06 - Contributi obbligatori su arretrati al personale tecnico amministrativo a tempo determinato	1.834,18	0,00	1
CG.04.041.01.05.01.01 - Indennità di posizione/risultato personale dirigente a tempo indeterminato	61.250,13	47.409,69	1
CG.04.041.01.05.02.01 - Indennità di posizione/risultato personale EP a tempo indeterminato	97.931,43	97.992,96	1
CG.04.041.01.05.03.01 - Indennità di responsabilità	105.899,95	110.313,72	1
CG.04.041.01.05.03.02 - Performance organizzativa ed individuale	212.745,75	306.952,96	1
CG.04.041.01.05.03.05 - Accessorio personale comandato	940,45	9.637,52	1
CG.04.041.01.05.04.01 - Lavoro straordinario personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	24.369,02	23.454,21	1
CG.04.041.01.05.04.02 - Lavoro straordinario personale tecnico amministrativo a tempo determinato	0,00	7,27	1
CG.04.041.01.05.05.01 - Contributi obbligatori su trattamento accessorio a personale dirigente a tempo indeterminato	6.698,78	3.349,39	1
CG.04.041.01.05.05.05 - Contributi obbligatori su trattamento accessorio personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	105.729,69	129.555,35	1
CG.04.041.01.05.05.07 - Contributi obbligatori su trattamento accessorio personale tecnico amministrativo a tempo determinato	327,16	878,05	1
CG.04.041.01.05.05.09 - Contributi obbligatori su accessorio personale comandato	227,59	2.332,29	1
CG.04.041.01.06.02.01 - Collaborazioni coordinate continuative amministrative	9.282,30	0,00	1
CG.04.041.01.06.02.02 - Contributi obbligatori per collaborazioni coordinate continuative amministrative	2.184,66	0,00	1

CG.04.041.06.02.01 - Formazione del personale non docente	6.850,25	11.244,51	1
CG.04.041.06.02.02 - Contributi obbligatori per formazione del personale non docente	0,00	145,20	1
CG.04.041.06.02.04 - Buoni pasto	108.364,11	99.420,99	1
CG.04.041.06.02.05.01 - Missioni del personale tecnico-amministrativo (attività istituzionale)	3.797,62	1.568,20	1
CG.04.041.06.02.05.02 - Missioni del personale tecnico-amministrativo (attività commerciale)	0,00	1.445,11	1
CG.04.041.06.02.07 - Accertamenti sanitari resi necessari dall'attività lavorativa	166.205,59	5.333,30	1
CG.04.041.06.02.10 - Altri oneri per il personale	0,00	1.830,00	1
CG.04.040.01.01.01 - Borse di studio per dottorato di ricerca	1.669.150,26	1.682.725,00	1
CG.04.040.01.01.02 - Contributi INPS su borse per dottorato di ricerca	374.069,40	237.624,98	1
CG.04.040.01.01.03 - Formazione all'estero di dottorandi, assegnisti e borsisti	1.471,40	30.526,18	1
CG.04.040.01.01.04 - Finanziamento borse di dottorato di ricerca (a terzi)	2.086,03	112.857,96	1
CG.04.040.01.02.02 - Borse di studio per scuole di specializzazione mediche	576.045,58	311.035,35	1
CG.04.040.01.02.04 - Contributi INPS su borse per scuole di specializzazione mediche	92.169,44	45.211,04	1
CG.04.040.01.03.01 - Programmi di mobilità e scambi culturali	140.672,43	205.851,18	1
CG.04.040.01.03.04 - Programmi di mobilità - Spese di organizzazione	0,00	3.545,07	1
CG.04.040.01.04.04 - Iniziative ed attività culturali gestite dagli studenti	230,00	5.201,08	1
CG.04.040.01.04.05 - Iniziative sportive studenti	46.242,68	91.107,98	0
CG.04.040.01.04.06 - Tutorato	49.675,50	51.245,49	1

CG.04.040.01.04.07 - Contributi obbligatori su tutorato	0,00	371,51	1
CG.04.040.01.04.10 - Viaggi di istruzione	7.647,01	3.797,00	1
CG.04.040.01.04.11 - Materiale didattico	851,85	138,71	0
CG.04.040.01.04.13 - Altri interventi a favore degli studenti	155.164,93	230.337,12	1
CG.04.040.01.04.15.01 - Borse di studio (attività istituzionale)	472.407,78	272.128,37	1
CG.04.040.01.04.15.02 - Borse di studio (attività commerciale)	43.000,00	56.193,52	1
CG.04.040.02.01.01 - Rimborsi tasse e contributi agli studenti	52.738,98	35.335,79	0
CG.04.040.07.02.01 - Informazione e divulgazione delle attività didattiche	3.500,00	0,00	0
CG.04.040.07.02.02 - Orientamento studenti	131.944,10	124.775,78	0
CG.04.040.07.02.03 - Gadget promozionali	8.758,08	1.024,80	0
CG.04.040.06.01 - Trasferimento quota partner progetti di ricerca e di didattica	107.227,48	95.648,00	0
CG.04.040.05.01.01 - Materiale di consumo per laboratori (attività istituzionale)	197.354,93	120.542,83	0
CG.04.040.05.01.02 - Materiale di consumo per laboratori (attività commerciale)	24.674,42	13.733,31	0
CG.04.041.03.01.01 - Libri, giornali, riviste, ebook e banche dati - cartacee e digitali (attività istituzionale)	188.593,07	10.937,90	0
CG.04.041.04.01.01 - Pubblicità obbligatoria	9.652,11	837,14	0
CG.04.041.04.01.02 - Pubblicità discrezionale e pubbliche relazioni	0,00	27.573,99	0
CG.04.041.04.01.03 - Servizi di ospitalità	10.111,43	3.987,99	0

CG.04.041.04.01.04.01 - Spese postali (attività istituzionale)	5.213,68	4.575,30	0
CG.04.041.04.01.04.02 - Spese postali (attività commerciale)	227,79	47,80	0
CG.04.041.04.01.05 - Assicurazioni	124.744,79	127.396,79	0
CG.04.041.04.01.06 - Acquisto di servizi per spese di rappresentanza	0,00	120,00	0
CG.04.041.04.01.07 - Spese notarili, legali e patrocinio	5.329,44	36.225,80	0
CG.04.041.04.01.08 - Smaltimento rifiuti di laboratorio	14.986,10	11.254,50	0
CG.04.041.04.01.09.01 - Prestazioni d'opera (attività istituzionale)	1.112,00	3.665,00	0
CG.04.041.04.01.10 - Spese per le pubblicazioni dell'Ateneo (atti amministrativi)	20.697,53	31.240,96	0
CG.04.041.04.01.11.01 - Studi, consulenze e indagini (attività istituzionale)	11.592,08	2.561,76	0
CG.04.041.04.01.11.02 - Studi, consulenze e indagini (attività commerciale)	5.000,00	0,00	0
CG.04.041.04.01.12.01 - Altre spese per servizi (attività istituzionale)	266.967,15	179.343,00	0
CG.04.041.04.01.12.02 - Altre spese per servizi (attività commerciale)	8.232,59	7.208,64	0
CG.04.041.04.01.13 - Servizi per la gestione e la conservazione documentale	0,00	8.404,62	0
CG.04.041.04.02.01 - Utenze e canoni per telefonia fissa	62.468,00	60.340,52	0
CG.04.041.04.02.02 - Utenze e canoni per telefonia mobile	411,60	19.686,36	0
CG.04.041.04.02.03 - Utenze e canoni per reti di trasmissione	28.838,79	29.114,07	0
CG.04.041.04.02.04 - Utenze e canoni per energia elettrica	478.639,31	500.062,41	0

CG.04.041.04.02.05 - Utenze e canoni per acqua	62.772,16	18.715,07	0
CG.04.041.04.02.06 - Riscaldamento e condizionamento	390.366,74	400.855,61	0
CG.04.041.04.03.01 - Pulizia	531.182,04	555.125,28	0
CG.04.041.04.03.02 - Manutenzione ordinaria e riparazioni di immobili	92.109,84	90.232,74	0
CG.04.041.04.03.03.01 - Manutenzione ordinaria e riparazioni di impianti (attività istituzionale)	156.296,22	119.335,46	0
CG.04.041.04.03.04.01 - Manutenzione ordinaria e riparazioni di apparecchiature (attività istituzionale)	27.948,88	87.651,26	0
CG.04.041.04.03.04.02 - Manutenzione ordinaria e riparazioni di apparecchiature (attività commerciale)	2.768,51	257,47	0
CG.04.041.04.03.05 - Manutenzione ordinaria e riparazioni di autoveicoli	3.502,17	4.719,08	0
CG.04.041.04.03.07.01 - Altre spese di manutenzione ordinaria e riparazioni (attività istituzionale)	1.561,60	0,00	0
CG.04.041.04.03.08 - Servizi di vigilanza	79.309,64	47.699,64	0
CG.04.041.04.03.09.01 - Servizi di trasporto e facchinaggio (attività istituzionale)	6.180,94	23.184,80	0
CG.04.041.04.03.09.02 - Servizi di trasporto e facchinaggio (attività commerciale)	0,00	150,00	0
CG.04.041.06.03.01.01 - Consulenze tecniche e amministrative (attività istituzionale)	39.434,09	14.976,00	0
CG.04.041.02.01.01.01 - Cancelleria e altro materiale di consumo (attività istituzionale)	101.764,93	143.253,66	0
CG.04.041.02.01.01.02 - Cancelleria e altro materiale di consumo (attività commerciale)	1.133,15	1.204,41	0
CG.04.041.02.01.02.01 - Acquisto beni strumentali < euro 500,00 (attività istituzionale)	8.325,68	26.237,69	0
CG.04.041.02.01.03 - Guardaroba ed accessori	177,59	917,48	0

CG.04.041.02.01.04.01 - Carburanti e lubrificanti per autoveicoli (attività istituzionale)	4.571,29	2.372,35	0
CG.04.041.05.01.02.01 - Noleggi e spese accessorie (attività istituzionale)	167.538,16	146.638,56	0
CG.04.041.05.01.02.02 - Noleggi e spese accessorie (attività commerciale)	0,00	50,00	0
CG.04.041.05.01.03.01 - Licenze e canoni per software (attività istituzionale)	778.275,08	756.577,22	0
CG.04.041.05.01.03.02 - Licenze e canoni per software (attività commerciale)	291,55	0,00	0
CG.04.040.07.03.01 - Spese per l'organizzazione di convegni, mostre e altre manifestazioni	47.457,08	12.590,10	0
CG.04.040.07.03.02 - Spese per pubblicazioni atti di convegni, mostre e altre manifestazioni	87.420,72	128.177,10	0
CG.04.040.07.03.03 - Compensi e rimborso spese di convegni, mostre e altre manifestazioni	15.848,81	0,00	0
CG.04.041.06.01.01 - Missioni e rimborsi spese trasferta organi istituzionali	1.163,53	2.088,58	1
CG.04.041.06.01.02 - Gettoni/indennità ai membri degli organi istituzionali	392.880,50	220.378,00	1
CG.04.041.06.01.03 - Contributi obbligatori su gettoni/indennità ai membri degli organi istituzionali	83.118,40	43.770,86	1
CG.04.041.06.01.05 - Quote associative e di adesione	176.617,39	176.364,46	0
CG.04.041.06.01.06 - Compensi e missioni per commissioni	180.066,95	76.870,80	1
CG.04.041.06.01.07 - Contributi obbligatori su compensi commissioni	30.916,78	11.599,78	1
CG.04.041.06.01.09 - Altre spese per attività istituzionali	18.676,59	7.758,95	0
CG.04.043.01.01.02 - Ammortamento diritti di brevetto e diritti di utilizzazione delle opere di ingegno	252.546,72	254.395,05	0
CG.04.043.01.02.01 - Ammortamento fabbricati	3.217,57	1.427,12	0

CG.04.043.01.02.02 - Ammortamento impianti e macchinari	25.041,94	345.361,82	0
CG.04.043.01.02.03 - Ammortamento attrezzature informatiche	215.563,86	137.487,34	0
CG.04.043.01.02.06 - Ammortamento altri impianti attrezzature e macchinari	67.016,07	69.556,16	0
CG.04.043.01.02.07 - Ammortamento attrezzature scientifiche	106.068,79	178.696,02	0
CG.04.043.01.02.08 - Ammortamento materiale bibliografico	99.769,50	115.179,77	0
CG.04.043.01.02.09 - Ammortamento mobili e arredi	33.261,67	8.326,53	0
CG.04.043.01.02.10 - Ammortamento macchine d'ufficio	168,69	159,15	0
CG.04.043.01.02.13 - Ammortamento impianti sportivi	1.979,49	1.979,49	0
CG.04.043.01.02.14 - Ammortamento residenze universitarie	7.338,38	7.338,38	0
CG.04.043.01.02.16 - Ammortamento altri immobili	0,00	0,00	0
CG.04.043.02.01 - Accantonamento a Fondo Svalutazione Crediti	264.194,77	447.285,21	0
CG.04.044.01.01 - Accantonamento a fondo rischi società partecipate	122.733,94	0,00	0
CG.04.044.01.03 - Accantonamento a fondo TFR lettori	5.234,10	1.947,08	0
CG.04.044.01.07 - Accantonamento per rischi su progetti di ricerca	171.724,67	399.514,71	0
CG.04.045.01.03 - Accantonamento quota 10% in favore del dipartimento	16.578,60	10.975,45	0
CG.04.046.01.01.01 - Imposte sul patrimonio	2.379,00	2.379,00	0
CG.04.046.01.01.02 - Imposte sul registro	1.580,00	1.300,00	0

CG.04.046.01.01.03 - Tassa di rimozione rifiuti solidi urbani	124.151,00	11.791,00	0
CG.04.046.01.01.04.01 - Valori bollati (attività istituzionale)	188.473,94	106.370,54	0
CG.04.046.01.02.01 - IVA indetraibile da prorata	1.208,62	566,63	0
CG.04.046.01.02.02 - Altri tributi	1.716,18	766,71	0
CG.04.046.02.01 - Restituzioni e rimborsi	151.704,33	246.891,64	0
CG.04.046.03.04.01 - Perdite su crediti (attività istituzionale)	481,40	0,00	0
CG.04.046.03.04.02 - Perdite su crediti (attività commerciale)	0,00	0,00	0
CG.04.046.03.06 - Versamenti obbligatori al Bilancio dello Stato	136.426,24	136.426,24	0
CG.07.070.01.01 - Interessi attivi	-0,89	-0,95	0
CG.08.080.01.02 - Spese e commissioni bancarie e postali	73.777,20	3.972,88	0
CG.08.080.02.01 - Perdite su cambi	0,00	-1.330,59	0
CG.04.046.03.02.01 - Sopravvenienza Passiva su Nota Credito	86,00	4.500,00	0
CG.04.046.03.03 - Minusvalenze da alienazioni	1.640,87	0,00	0
CG.04.040.01.04.14 - IRAP su altri interventi a favore degli studenti	391,70	470,04	1
CG.04.040.01.04.16.01 - IRAP su borse di studio (attività istituzionale)	3.270,28	2.742,52	1
CG.04.040.04.01.04 - IRAP su assegni fissi al personale docente e ricercatori a tempo indeterminato	1.360.342,70	1.331.400,21	1
CG.04.040.04.01.10 - IRAP su altre competenze al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato	9.456,44	10.080,55	1

CG.04.040.04.01.14 - IRAP su arretrati al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato	29.700,30	5.368,93	1
CG.04.040.04.01.18 - IRAP su indennità al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato equiparato SSN	46.456,43	24.679,43	1
CG.04.040.04.01.22 - IRAP su retribuzioni ricercatori a tempo determinato	136.221,96	119.795,28	1
CG.04.040.04.01.28 - IRAP su altre competenze a ricercatori a tempo determinato	582,08	359,80	1
CG.04.040.04.01.32 - IRAP su arretrati a ricercatori a tempo determinato	676,76	0,00	1
CG.04.040.04.01.36 - IRAP su indennità al personale docente e ricercatore a tempo determinato equiparato SSN	1.658,17	4.270,99	1
CG.04.040.04.03.03 - IRAP per docenti a contratto	33.934,58	27.606,76	1
CG.04.040.04.04.03 - IRAP collaboratori ed esperti linguistici di madre lingua a tempo indeterminato	4.735,27	1.830,30	1
CG.04.040.04.05.03 - IRAP su compensi al personale interno ed esterno dedicato alla didattica	10.460,15	9.395,23	1
CG.04.040.04.05.06.01 - IRAP su compensi al personale esterno dedicato alla ricerca (attività istituzionale)	391,70	0,00	1
CG.04.040.04.05.06.04 - IRAP su compensi al personale interno dedicato alla ricerca (attività commerciale)	707,41	1.743,45	1
CG.04.041.01.01.04 - IRAP su assegni fissi al direttore generale	9.689,94	9.689,94	1
CG.04.041.01.01.07 - IRAP su altre competenze al direttore generale	3.876,00	1.938,00	1
CG.04.041.01.02.04 - IRAP su assegni fissi ai dirigenti a tempo indeterminato	7.795,58	7.795,58	1
CG.04.041.01.02.08 - IRAP su arretrati a dirigenti a tempo indeterminato	71,60	0,00	1
CG.04.041.01.03.04 - IRAP su assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	492.537,34	492.088,84	1
CG.04.041.01.03.08 - IRAP su arretrati al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	20.798,03	0,00	1

CG.04.041.01.04.04 - Irap su retribuzioni al personale tecnico amministrativo a tempo determinato	14.152,23	12.291,38	1
CG.04.041.01.04.08 - IRAP su arretrati al personale tecnico amministrativo a tempo determinato	644,24	0,00	1
CG.04.041.01.05.05.02 - IRAP su trattamento accessorio a personale dirigente a tempo indeterminato	2.352,88	1.176,44	1
CG.04.041.01.05.05.06 - IRAP su trattamento accessorio personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	37.335,65	44.695,70	1
CG.04.041.01.05.05.08 - IRAP su trattamento accessorio personale tecnico amministrativo a tempo determinato	103,97	289,21	1
CG.04.041.01.05.05.10 - Irap su accessorio personale comandato	1.249,57	819,20	1
CG.04.041.01.06.02.03 - IRAP per collaborazioni coordinate continuative amministrative	789,01	0,00	1
CG.04.041.06.01.04 - IRAP su gettoni/indennità ai membri degli organi istituzionali	33.731,27	18.664,88	1
CG.04.041.06.01.08 - IRAP su compensi commissioni	11.879,83	4.736,35	1
CG.04.041.06.02.03 - IRAP per formazione del personale non docente	0,00	51,00	1
CG.04.041.06.03.03.01 - IRAP su consulenze tecniche e amministrative (attività istituzionale)	212,50	0,00	1
CG.11.110.01.01 - Ires su attività commerciale	41.358,96	126.046,61	0
	49.158.742,55	46.530.900,69	
codice 1 - costi sensibili al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne	42.423.680,11	39.599.655,56	
codice 0 - costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, cioè non connessi al genere	6.735.062,44	6.931.245,13	
	49.158.742,55	46.530.900,69	

APPENDICE

A) Lista delle abbreviazioni e degli acronimi

ACRONIMI E ABBREVIAZIONI	
A.A.	Anno/i Accademico/i
ARIA	Centro di ricerca per le Aree interne e gli Appennini
Art.	Articolo
BdG	Bilancio di Genere
BIOCULT c.d./c.dd.	Centro di ricerca "Risorse Bio-Culturali e Sviluppo Locale" cosiddetto/a / cosiddetti/e
CdA	Consiglio di Amministrazione
CdL	Corso di Laurea
CdLM	Corso di Laurea Magistrale
CdSA	Corsi di Studio Aggregati
CE.e.R.M.I.	Centro di Ricerca e Formazione in Medicina dell’Invecchiamento
CERERE	Centro Interateneo di Eccellenza per la Ricerca e l’Innovazione su Pasta e Cereali Trasformati
CINECA	Consorzio Interuniversitario Italiano
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
CONFISAL	Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CSA	Coordinamento Sindacale Autonomo
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
CUS	Centro Universitario Sportivo
D.D.	Determina Dirigenziale
D.l.	Decreto legge
D.lgs.	Decreto legislativo
D.P.C.M.	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
D.R.	Decreto Rettorale

DAAA	Dipartimento di Agricoltura, Ambiente e Alimenti
DBT	Dipartimento di Bioscienze e Territorio
DE	Dipartimento di Economia
DG	Dipartimento Giuridico
Dir.M.	Direttiva Ministeriale
DMSS	Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute “V. Tiberio”
DSUSEF	Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione
F	Femmina
FGU	Federazione Gilda Unams
FIG.	Figura
FLC CGL	Federazione Lavoratori della Conoscenza – Confederazione Generale del Lavoro
G.U.	Gazzetta Ufficiale
GOVERNANCE	Centro di ricerca interdisciplinare su Governance e Public Policies
L.	Legge
LCU	Laurea a ciclo unico
LS/M	Laurea specialistica/magistrale
LT	Laurea triennale
M	Maschio
MUR	Ministero dell’Università e della Ricerca
N.	Numero
OIV	Organismi Indipendenti di Valutazione
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
P.	Pagina
PA	Professore/Professoressa Associato/a
PAP	Piano di Azioni Positive
PO	Professore/Professoressa Ordinario/a
Prot.	Protocollo
PTA	Personale tecnico amministrativo
RTDA	Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo A o <i>junior</i>
RTDB	Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo B o <i>senior</i>
RU	Ricercatore/Ricercatrice a tempo indeterminato
SA	Senato Accademico

SNALS	Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori della Scuola
SSD	Settore Scientifico Disciplinare
STEM	Discipline Scientifiche, Tecnologiche, Ingegneristiche e Matematiche
TAB.	Tabella
TPD	Trattamento e protezione dei dati
UE	Unione Europea
UIL RUA	Unione Italiana del Lavoro - Università, Ricerca ed Alta Formazione artistica e musicale
Unimol	Università degli Studi del Molise
V.A.	Valore assoluto

B) Tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali

TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA SSD, AREE CUN E CLASSIFICAZIONE ISCED FIELDS OF EDUCATION AND TRAINING*		
SSD	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE ISCED (1 st level – Broad Field)**
INF/01	Area 01 – Scienze matematiche e informatiche	6 – <i>Information and Communication Technologies</i>
MAT/01 – MAT/09		5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
FIS/01 – FIS/08	Area 02 – Scienze fisiche	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
CHIM/01 – CHIM/12	Area 03 – Scienze chimiche	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
GEO/01 – GEO/12	Area 04 – Scienze della Terra	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
BIO/01 – BIO/19	Area 05 – Scienze biologiche	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
MED/01 – MED/50	Area 06 – Scienze mediche	9 – <i>Health and welfare</i>
AGR/01 – AGR/20	Area 07 – Scienze agrarie e veterinarie	8 – <i>Agriculture, forestry, fisheries and veterinary</i>
VET/01 – VET/10		8 – <i>Agriculture, forestry, fisheries and veterinary</i>
ICAR/01 – ICAR/22	Area 08 – Ingegneria civile ed architettura	7 – <i>Engineering, manufacturing and construction</i>
ING-IND/01 – ING-IND/35	Area 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	7 – <i>Engineering, manufacturing and construction</i>
ING-INF/01 – ING-INF/07		7 – <i>Engineering, manufacturing and construction</i>
L-ANT/01 – L-ANT/10	Area 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2 – <i>Arts and humanities</i>
L-ART/01 – L-ART/08		2 – <i>Arts and humanities</i>
L-FIL-LET/01 – L-FIL-LET/15		2 – <i>Arts and humanities</i>
L-LIN/01 – L-LIN/21		2 – <i>Arts and humanities</i>
L-OR/01 – L-OR/23		2 – <i>Arts and humanities</i>

M-DEA/01 – M-DEA/01		3 – <i>Social sciences, journalism and information</i>
M-EDF/01 – M-EDF/02		9 – <i>Health and welfare</i>
M-FIL/01 – M-FIL/08		2 – <i>Arts and humanities</i>
M-GGR/01 – M-GGR/02	Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3 – <i>Social sciences, journalism and information</i>
M-PED/01 – M-PED/04		1 – <i>Education</i>
M-PSI/01 – M-PSI/08		3 – <i>Social sciences, journalism and information</i>
M-STO/01 – M-STO/09		2 – <i>Arts and humanities</i>
IUS/01 – IUS/21		4 – <i>Business, administration and law</i>
SECS-P/01 – SECS-P/04 e SECS-P/06 – SECS-P/13	Area 12 – Scienze giuridiche	4 – <i>Business, administration and law</i>
SECS-P/05	Area 13 – Scienze economiche e statistiche	4 – <i>Business, administration and law</i>
SECS-S/01 – SECS-S/06		5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
SPS/01 – SPS/14		5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
	Area 14 – Scienze politiche e sociali	3 – <i>Social sciences, journalism and information</i>

* UNESCO, *ISCED Fields of Education and Training 2013* (ISCED-F 2013) – *Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011*, Montreal, 2014.

** Sono considerate STEM le discipline riconducibili alle categorie ISCED 5, 6 e 7.

TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA RUOLI DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA E CLASSIFICAZIONE DEL RAPPORTO "SHE FIGURES"*

Grado	Classificazione nazionale
A	Professore/essa Ordinario/a
B	Professore/essa Associato/a
C	Ricercatore/trice universitario/a
D	Assegnista di ricerca

* EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures* 2018, European Commission, Brussels.

TABELLA DI CORRISPONDENZA DI STUDENTI/ESSE E DOTTORANDI/E DI RICERCA E LIVELLO NELLA CLASSIFICAZIONE INTERNAZIONALE STANDARD DELL'ISTRUZIONE (ISCED 2011)*

Classificazione ISCED 2011 (livelli 6-8)	Classificazione nazionale
ISCED 6	Studente/essa – laurea triennale
ISCED 7	Studente/essa – laurea magistrale o magistrale a ciclo unico
ISCED 8	Dottorando/a

* <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>.

TABELLA DI CORRISPONDENZA DELLE QUALIFICHE DEL PERSONALE TA NEL CONTRATTO COLLETTIVO DEL COMPARTO UNIVERSITÀ E LA CLASSIFICAZIONE UTILIZZATA PER LE STATISTICHE ISCED97*

Classificazione ISCED97 (livelli 5 e 6)	Classificazione nel contratto collettivo nazionale comparto Università
Maintenance and Operations Personnel	Categoria B
School Level Administrative Personnel – Level I**	Categoria C
School Level Administrative Personnel – Level II**	Categoria D
School Level Administrative Personnel – Level III**	Categoria EP
School Level Management	Dirigente

* UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), International Standard Classification of Education ISCED 1997, Montreal, Canada.

** I livelli I, II, III, non presenti nella classificazione ISCED, sono stati aggiunti per distinguere le diverse categorie.

C) Elenco delle figure e delle tabelle

		pagina
Figura 1	Componente studentesca per genere, a.a. 2020/21 (%)	13
Figura 2	Serie storica degli iscritti per genere, confronto a.a. 2013/14-2020/21 (%)	14
Figura 3	Serie storica degli iscritti, confronto a.a. 2013/14-2020/21 (v.a.)	16
Figura 4	Iscritti per ciclo, genere e area di studio, a.a. 2020/21 (%)	19
Figura 5	CdS segregati, a.a. 2020/21 (%)	21
Figura 6	CdS segregati, confronto a.a. 2018/19 - 2020/21 (%)	22
Figura 7	Componente studentesca per provenienza geografica, tipologia di Corso e genere, a.a. 2019/20 (%)	25
Figura 8	Studenti Erasmus <i>outgoing</i> e <i>incoming</i> per genere, a.a. 2020/21 (%)	28
Figura 9	Studenti Erasmus <i>outgoing</i> e <i>incoming</i> per genere, a.a. 2017/18-2020/21 (%)	29
Figura 10	Laureati per genere e classi di voto di laurea, a.a. 2020/21(%)	31
Figura 11	Laureati "in corso" per tipologia di CdS e genere, a.a. 2020/21 (%)	32
Figura 12	Laureati "in corso" per tipologia di CdS e genere, confronto a.a. 2018/19-2020/21 (%)	34
Figura 13	Studenti che abbandonano gli studi al primo per tipologia di Corso e genere, a.a. 2020/21 (%)	35
Figura 14	Occupabilità dei laureati per genere e livello di classe di laurea ad un anno dalla laurea. Indagine Almalaurea (%)	37
Figura 15	Occupabilità dei laureati per genere e livello di classe di laurea a cinque anni dalla laurea. Indagine Almalaurea (%)	38
Figura 16	Retribuzione netta laureate/i Unimol ad un anno dalla laurea per tipologia di CdL (euro)	41
Figura 17	Retribuzione netta laureate/i Unimol a cinque anni dalla laurea per tipologia di CdL (euro)	41
Figura 18	Iscritti ai Corsi di Dottorato per genere, anno 2021 (%)	42
Figura 19	Iscritti ai Corsi di Dottorato per area di studio e genere, anno 2021 (%)	43
Figura 20	Iscritti alle Scuole di Specializzazione per genere e aree di studio, confronto a.a. 2016/17-2019/20 (%)	45
Figura 21	<i>Trend</i> storico degli abbandoni ai Corsi di Dottorato di ricerca per genere (%)	45
Figura 22	Composizione personale docente e ricercatore per genere e ruolo (%)	48
Figura 23	Serie storica personale docente e ricercatore (%)	49
Figura 24	Serie storica percentuale donne per ruolo (%)	50
Figura 25	Distribuzione personale per genere e fasce d'età all'interno dei ruoli (%)	51
Figura 26	Distribuzione del personale docente per genere e regime d'impiego (%)	52
Figura 27	Percentuale di donne nella componente docente per area CUN (%)	54
Figura 28	Componente docente per area CUN e genere (%)	55
Figura 29	Composizione percentuale del personale docente per ruolo, genere FoRD (%)	58
Figura 30	Passaggi di carriera (%)	59

Figura 31	Composizione percentuale del personale formato e addetto alla ricerca (%)	60
Figura 32	<i>Glass Ceiling Index</i> (GCI) per Dipartimento	62
Figura 33	Composizione progetti di ricerca per Dipartimento e genere (% e valore in euro)	63
Figura 34	Composizione del PTA per genere ed età, nel triennio 2019-2021 (v.a.)	67-68
Figura 35	Forbice delle carriere del PTA per genere, anni 2018-2020 (%)	69
Figura 36	Composizione del PTA per genere e titolo di studio, anni 2019-2021 (%)	71
Figura 37	Composizione del PTA per genere e tipologia di contratto, anni 2019-2021 (%)	72-73
Figura 38	Composizione del PTA per genere e regime d'impiego, anni 2018-2020 (%)	75
Figura 39	Distinzione del PTA tra tempo determinato e indeterminato, anni 2019-2021 (%)	76-77
Figura 40	Composizione del PTA per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale, anni 2019-2021 (%)	78-80
Figura 41	Numero dei giorni medi di assenza del PTA per genere e per causa dell'assenza, anni 2019-2021 (%)	82-83
Figura 42	Composizione degli organi in carica per genere (%)	91
Figura 43	Vertici dei Dipartimenti, dei CdS, dei Corsi di Dottorato, delle Scuole di Specializzazione, dei Centri di Ricerca, per genere (%)	98

Tabella 1	Iscritti per genere, confronto a.a. 2018/19-2020/21 (%)	15
Tabella 2	Iscritti per genere e per livello di cdl, confronto a.a. 2018/19-2020/21 (%)	17
Tabella 3	Studenti per genere, provenienza geografica e ciclo di studi. Confronto a.a. 2017/18-2019/20 (v.a.)	26
Tabella 4	Laureati per genere e classi di voto di laurea. Confronto a.a. 2018/19-2020/21 (%)	31
Tabella 5	Personale addetto alla ricerca: distribuzione per ruolo e genere (v.a.)	47
Tabella 6	Età media per ruolo e genere (v.a.)	50
Tabella 7	Rapporti di femminilità nel 2020 e 2021	53
Tabella 8	Rapporto di femminilità per ruolo e per area CUN nel 2020 e 2021	57
Tabella 9	<i>Glass Ceiling Index</i> (GCI)	61
Tabella 10	Composizione delle Commissioni per il reclutamento del personale docente e ricercatore (v.a.)	62
Tabella 11	Composizione del PTA per genere e area d'impiego, anni 2019-2021 (v.a.)	66
Tabella 12	Indici di <i>turnover</i> complessivi del PTA per genere, anni 2019-2021 (%)	84-85
Tabella 13	PTA e indennità di responsabilità per genere, anni 2019-2021 (v.a. e %)	86
Tabella 14	PTA e indennità di posizione (categoria EP) per genere, anni 2019-2021 (v.a. e %)	86-87
Tabella 15	Componenti degli Organi in carica per genere (V.A.)	89
Tabella 16	Composizione del Senato Accademico per genere dal 2012 al 2020 (v.a.)	93
Tabella 17	Variazione composizione del Senato Accademico per genere al 31 dicembre 2015, 2018 e 2021 (v.a.)	93
Tabella 18	Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere dal 2012 al 2021 (v.a.)	94
Tabella 19	Variazione composizione del Consiglio di Amministrazione per genere al 31 dicembre 2016 e 2021 (v.a.)	94

Tabella 20	Genere del Garante di Ateneo dal 2012 al 2021 (v.a.)	95
Tabella 21	Composizione del Comitato Unico di Garanzia dal 2013 al 2021 (v.a.)	95
Tabella 22	Composizione del Nucleo di Valutazione dal 2012 al 2021 (v.a.)	96
Tabella 23	Variazione composizione del Nucleo di Valutazione per genere al 31 dicembre 2015, 2018 e 2021 (v.a.)	96
Tabella 24	Composizione del Presidio di Qualità dal 2015 al 2021 (v.a.)	96
Tabella 25	Composizione del Consiglio del PTA dal 2012 al 2021 (v.a.)	97
Tabella 26	Composizione del Consiglio degli Studenti dal 2012 al 2021 (v.a.)	97
Tabella 27	Composizione della Direzione dei Dipartimenti dal 2012 al 2021 (v.a.)	99
Tabella 28	Composizione della Presidenza dei Consigli di Corso dal 2012 al 2021 (v.a.)	99-101

D) Componenti e ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere

COMPONENTI		RUOLO RICOPERTO
Organo promotore	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Promotore
Comitato scientifico e redazionale	Maria Cipollina – Docente di Politica economica Maria Rita Di Rubbo – Componente effettivo CUG Daniela Grignoli – Docente di Sociologia generale e Componente effettivo CUG Carmela Iannone – Responsabile di Settore di supporto al CUG e componente effettivo CUG Vincenzo Lucchese – Direttore delle Divisioni Programmazione e sviluppo e Risorse e servizi Maria Scocca – Responsabile Ufficio Relazioni con il Pubblico Loredana Tullio – Docente di diritto privato e Presidente del CUG	Gruppo di coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati
Comitato operativo	Angela Antonecchia – Responsabile Area finanza e controllo Maria Teresa De Blasis – Responsabile Area servizi dipartimentali Silvia Reale – Responsabile Ufficio progettazione e sviluppo ricerca scientifica	Gruppo di coordinamento per l'elaborazione dati
	Giuseppe Amorosa – Responsabile Ufficio Programmazione Didattica Mariacristina Cefaratti – Responsabile Segreteria Studenti Luciano Del Cioppo – Ufficio Programmazione Didattica	Gruppo di coordinamento per l'elaborazione statistica dei dati relativi alla componente studentesca
	Gianfranco Mazzei	Supporto all'elaborazione dei dati del PTA
	Paolo Emilio Greco	Progettazione grafica
	Giorgio Calabrese	Foto
	Giovanni Carugno	Relazioni e comunicazioni istituzionali

Il documento è stato presentato al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione in data 27 e 28 aprile 2022; precedentemente condiviso con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro.

Università degli Studi del Molise.
Finito di stampare nel mese di settembre 2022.