



UNIVERSITÀ
DI FOGGIA



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Università di Foggia

**IL BIANCO DI GENERE DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA
LA COMUNITA' ACCADEMICA SECONDO
PROSPETTIVE E ANALISI DI GENERE**

**III Edizione del Bilancio di Genere di Ateneo
Anno 2021**

IL GRUPPO DI LAVORO

Prof.ssa Madia D'Onghia	Presidente CUG
Prof. Corrado Crocetta	Area statistica
Prof.ssa Fiammetta Fanizza	Area sociale
Prof.ssa Barbara De Serio	Azioni positive e Ricerca
Prof.ssa Valentina Pasquarella	
Dott.ssa Cristina Di Letizia	Analisi di dati e reportistica
Dott. Stefano Iorio	

Con Decreto Rettorale, prot. n. 46655 – VII/4 del 11/10/2021, DR 1358/2021, è stato costituito il seguente gruppo di lavoro che ha provveduto a porre in essere le attività volte alla redazione della **III edizione del Bilancio di Genere di Ateneo, anno 2021**.

La CRUI, il 19 settembre 2019, ha emanato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, quali indicazioni a supporto degli atenei per la redazione del predetto bilancio e nelle quali, inoltre, viene indicato, come requisito per lo sviluppo del documento in questione, la costituzione di un Gruppo di Coordinamento che, come primo passo, definisca il cronoprogramma, la raccolta dei dati e delle informazioni e identifichi le fasi del processo. Da qui la necessità di nominare un gruppo di lavoro che si occupi di effettuare l'analisi di contesto nonché della redazione e dello svolgimento di tutte le attività ad esso connesse secondo il modello proposto dalla CRUI.

INDICE

IL GRUPPO DI LAVORO	3
NORMATIVA E I DOCUMENTI	5
ANALISI DI CONTESTO	9
GLI ORGANISMI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	30
LE AZIONI POSITIVE REALIZZATE NEL TRIENNIO 2019-2021	33
APPENDICE	42



1
NORMATIVA E I DOCUMENTI

La redazione di un Bilancio di genere presuppone anche la ricostruzione, sia pure sinteticamente, della cornice normativa ad esso sottesa e, più in generale, in tema di pari opportunità nelle Pubbliche amministrazioni e, dunque, nell'Università, riconducibile a strumenti diversi (leggi, circolari e altre fonti). Occorre partire dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche del 27 maggio 2007" (cd. Pollastrini-Nicolais), emanata dal Dipartimento della funzione pubblica, avente l'obiettivo, fra gli altri, di aumentare la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali e di «promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di un'amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte ad entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini nel territorio di riferimento».

Importante anche la previsione, da parte del Codice delle pari opportunità (l. 11 aprile 2006, n. 198), dell'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere Piani di Azioni Positive (PAP) triennali al fine di assicurare «la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne» (art. 48). In base a questa indicazione, le amministrazioni devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - secondo linee di azione a favore della parità di genere. Il PAP è, dunque, un documento programmatico che aiuta l'amministrazione ad auto-valutarsi - tramite la lettura dell'organizzazione in prospettiva di genere - e a diffondere la cultura delle pari opportunità grazie alla realizzazione di iniziative specifiche al contesto di riferimento. Il PAP è, infatti, destinato principalmente ai vertici delle amministrazioni e, in particolare, ai responsabili del personale che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro, secondo le linee di azione fissate. In caso di mancata attuazione del piano, la sanzione prevista è l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito all'art. 6, co. 6, del d.lgs. n. 165/2001.

Il legislatore ha anche accompagnato l'adozione delle norme in materia di parità (già a partire dagli anni '90) con la previsione di organismi *ad hoc*, sia a livello centrale sia a livello di singola amministrazione. A livello decentrato, l'art. 21, l. 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato al lavoro), novellando l'art. 57, d.lgs. n. 165/2001, ha previsto la costituzione (presso le Pubbliche

Amministrazioni di cui all'art. 2, d.lgs. n. 165/2001), del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità (CPO) e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, il tutto espressamente «senza nuovi oneri per la finanza pubblica». Il CUG deve essere formato da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione (dirigenti e non), assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi. Ha poteri propositivi, consultivi e di verifica ed entro il 30 marzo di ogni anno deve redigere e trasmettere una relazione dettagliata, riferita all'anno precedente, ai vertici politici e amministrativi dell'ente di appartenenza. La mancata costituzione del CUG comporta la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. Le linee guida per il funzionamento del nuovo Comitato sono state tracciate da una direttiva ministeriale a firma congiunta dei ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 aprile 2011. In tali Linee guida, il Bilancio di genere è chiamato in causa laddove sono indicati i compiti "propositivi" del CUG.

Un cenno va fatto anche al più recente sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'amministrazione (introdotto dalla cd. Riforma Brunetta) che deve tenere conto, tra l'altro, anche del «raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità» (art. 8, lett. h, d.lgs. n. 150/2009). Il d.lgs. n. 150 ha previsto l'istituzione di una Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (oggi Anac) che ha predisposto linee guida per la valutazione della *performance* individuale dei dipendenti, con l'obiettivo futuro di pervenire a meccanismi di valutazione anche in un'ottica di genere, finalizzati alla valorizzazione del lavoro femminile: ai sensi dell'art. 14, co. 5, lett. e, d.lgs. n. 150/2009, l'ex Civit «favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative». Nell'ambito di ciascuna amministrazione pubblica è stato istituito un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV, coincidente, nelle Università, con il Nucleo di valutazione, quale organo tecnico istituzionale interno all'Ateneo, ex art. 2, l. n. 240/2010, con funzioni di verifica e valutazione, nonché funzioni propositive e consultive nei confronti degli organi di governo) avente, tra gli altri, il compito di

verificare «i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità» (art. 14, lett. h, d.lgs. n. 150/2009). Non solo.

L'art. 10, d.lgs. n. 150/2009, dispone anche che «al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, le amministrazioni pubbliche [...] redigono annualmente: [...] b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato «Relazione sulla *performance*» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato».

Con specifico riferimento alla realtà universitaria, occorre specificare che già il risalente Ccnl del personale tecnico amministrativo del 1987 (D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567), all'art. 17, contemplava la necessità di definire «specifici interventi che si concretizzassero in vere e proprie 'azioni positive' a favore delle lavoratrici». Nello stesso articolo si prevedeva l'istituzione, con la presenza delle organizzazioni sindacali, di CPO. A distanza di qualche anno (prima con il D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319 (art. 6), e poi con il Ccnl (art. 10) del Comparto Università per il quadriennio 1994-1997 (parte normativa), siglato il 18 novembre 1996), si ribadiva la necessità, laddove non si fosse provveduto, di insediare tali Comitati entro termini tassativi e di fornire ai medesimi strumenti idonei al loro funzionamento. Inoltre, si introduceva il criterio dell'elettività delle rappresentanze del personale in seno ai Comitati, in sostituzione della nomina rettorale su designazione delle Organizzazioni sindacali. Tali disposizioni sono state riprese nei successivi Ccnl (art. 14 del Comparto Università per il quadriennio 1998-2001, del 9 agosto 2000, e per il quadriennio 2006-2009), ancora vigenti.

Da ultimo è intervenuta la l. 30 dicembre 2010, n. 210 (c.d. Riforma Gelmini) in materia di «*Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché' delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario*», emanata in concomitanza all'entrata in vigore della legge sui CUG.

b. Statuto dell'Università di Foggia

A seguito della Riforma Gelmini, la definizione di norme in materia di genere nelle Università è stata delegata, di fatto, alla loro autonomia nelle fonti statutarie e regolamentari, dove il principio delle pari opportunità, unitamente all'impegno a garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, è stato variamente declinato.

L'Ateneo di Foggia lo richiama all'art. 1, comma e), dello Statuto (vigente dal 12 giugno 2014, modificato con Decreto Rettorale prot. n. 11935 – 1/2 - Rep. D.R. 642 – 2014 del 9.5.2014), all'interno dei principi generali: «Considera come preminente valore di riferimento il rispetto dei diritti fondamentali della persona; valorizza le differenze ai sensi della vigente legislazione nazionale e comunitaria; garantisce pari opportunità nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca, nella progressione di carriera del personale docente e tecnico-amministrativo, impegnandosi a rimuovere ogni discriminazione diretta e indiretta, fondata sull'orientamento sessuale, l'origine geografico-culturale, la lingua, le convinzioni religiose, le opinioni politiche, le condizioni sociali e personali, le disabilità; promuove, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere, la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne; promuove la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi per l'eliminazione di ogni forma di violenza al proprio interno».

Il principio di pari opportunità di genere è, dunque, richiamato espressamente tanto per il personale docente quanto per il personale tecnico-amministrativo. Con riferimento agli organi collegiali, la norma statutaria sulla composizione del Consiglio di Amministrazione riproduce la previsione contenuta nella l. n. 240/2010 e, cioè, che nella sua composizione debba essere assicurato il principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici (art. 2, co. 1, lett. l). Infatti, l'art. 18 dello Statuto così dispone:

«Il consiglio di amministrazione è composto dai seguenti dieci membri, con voto deliberativo:

b) cinque professori di ruolo o ricercatori a tempo indeterminato dell'università degli studi di Foggia, in possesso di comprovata competenza in campo gestionale ovvero di un'esperienza professionale di alto livello, con una necessaria attenzione alla qualificazione scientifico-culturale, in rappresentanza di ciascuna delle aree didattico scientifico-culturali definite dal senato accademico secondo quanto previsto al comma 4, lettera d), dell'articolo 14) del presente statuto. [...] La selezione spettante al senato accademico e la successiva scelta di competenza del rettore devono, per quanto possibile, garantire, in rapporto al complesso delle nomine di cui alla presente lettera, il rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, nonché il rispetto dell'equilibrio, nella rappresentanza, tra le diverse categorie di docenza;

c) due membri, non appartenenti ai ruoli dell'università degli studi di Foggia a decorrere dai tre anni precedenti alla nomina e per tutta la durata dell'incarico, in possesso di comprovata competenza in campo gestionale ovvero di un'esperienza professionale di alto livello, con una necessaria attenzione alla qualificazione scientifico-culturale. [...] La selezione spettante al senato accademico e la successiva scelta di competenza del rettore devono, per quanto possibile, garantire, in rapporto al complesso delle nomine di cui alla presente lettera, il rispetto dei principi delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici e della terzietà e indipendenza nell'esercizio delle funzioni [...].».

Nulla si dice, invece, per la composizione del Senato accademico, su cui non vi è neppure una indicazione nella legge.

Circa gli altri organi statutari, quanto al «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG), su cui si tornerà nella parte IV, lo Statuto riprende la previsione normativa (art. 57, co. 2, d.lgs. n. 165/2001), ovvero garantire nella composizione dell'organo la presenza paritaria di entrambi i generi.

Non c'è, invece, alcun richiamo alla rappresentanza di genere nella scelta dei componenti degli altri organi centrali di Ateneo: Collegio dei revisori dei conti (art. 21), Nucleo di valutazione di Ateneo (art. 22), Commissione scientifica di Ateneo e comitati d'area (art. 23), Consulta di Ateneo (art. 24), Consiglio degli studenti (art. 25), Comitato per lo sport universitario (art. 26) e Collegio di disciplina (art. 28).





2 ANALISI DI CONTESTO

2.1 LA COMPONENTE STUDENTESCA

OFFERTA DIDATTICA

L'Ateneo è strutturato in 6 dipartimenti:

- Economia
- Giurisprudenza
- Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria
- Polo di Medicina: Medicina Clinica e Sperimentale
Scienze Mediche e Chirurgiche
- Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione

I Corsi di Studio attivi nell'anno accademico 2020/2021

Corsi di Laurea Triennali	
Corsi di Laurea Magistrali	
Corsi di Laurea a Ciclo Unico	

*Appendice 1: Manifesto agli Studi a.a. 2020/2021

GLI STUDENTI ISCRITTI

	Donne	Uomini	Totale
Laurea	44,7	26,7	71,0
Laurea Magistrale	9,7	4,5	14,3
Laurea Magistrale Ciclo Unico	8,4	6,0	14,3
Totale complessivo	62,8	37,2	100,0

Tabella 1: Percentuale popolazione studentesca per tipologia di laurea

	Donne	Uomini	%Donne	%Uomini
Laurea triennale	5235	3126	62,9	37,6
Laurea Magistrale	1141	533	68,2	31,8
Laurea Magistrale Ciclo Unico	979	701	58,3	41,7
Totale Studenti	7355	4360	62,8	37,2

Tabella 2: Popolazione studentesca per genere in valore assoluto

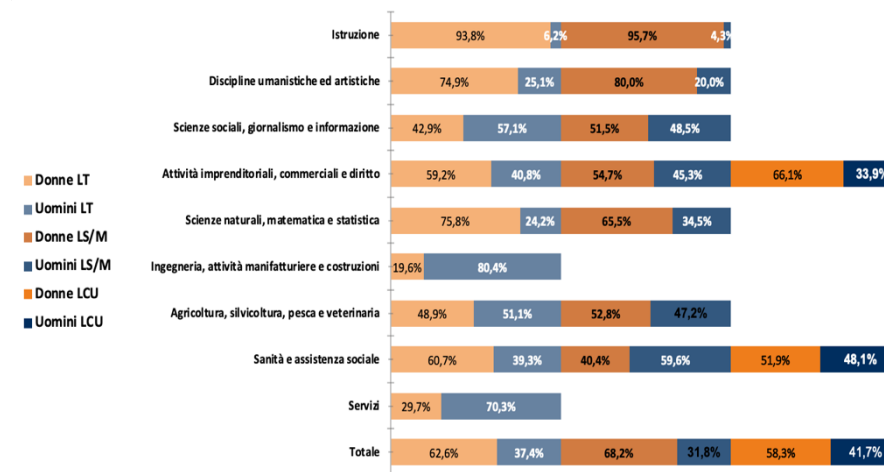


Figura 1: Distribuzione di genere degli Iscritti per area didattica e tipologia di corso di studio

Percentuale di corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

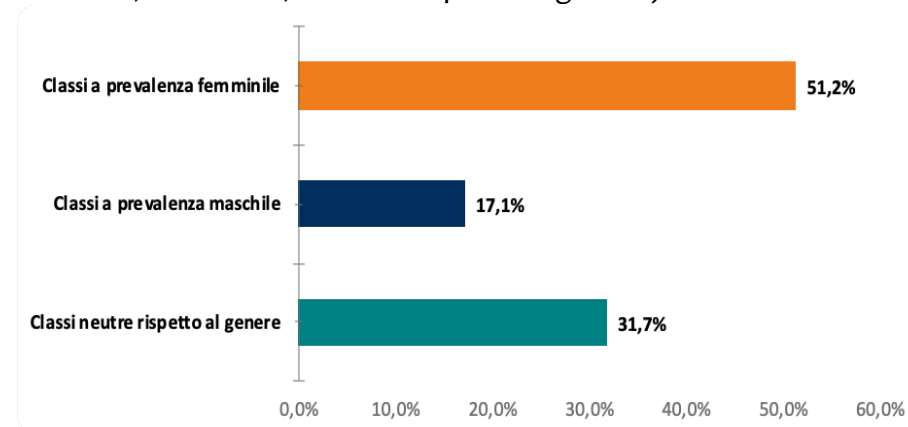


Figura 2: Percentuale di corsi di studio segregati

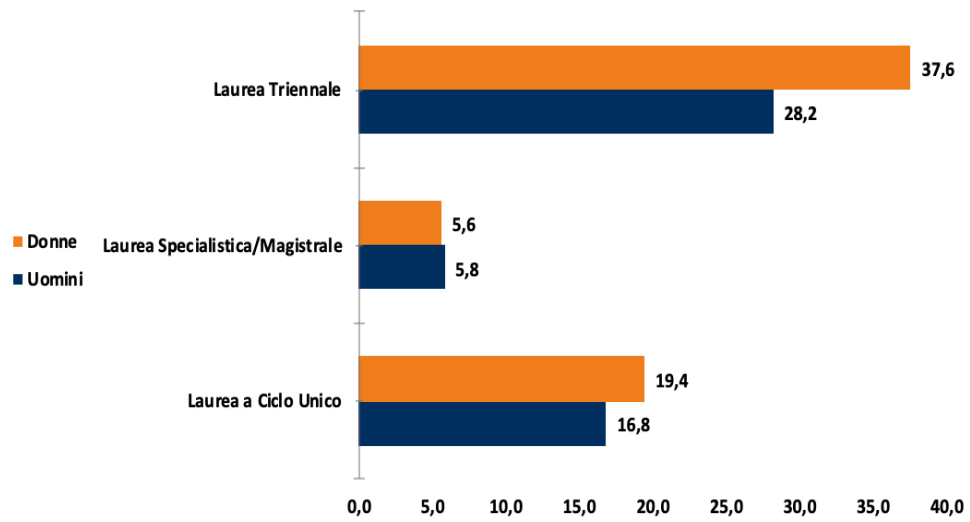


Figura 3: Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno

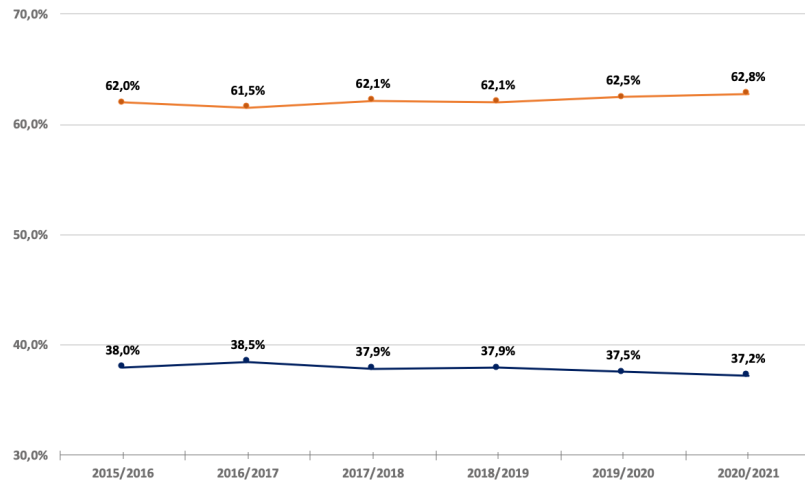


Figura 4: Serie Storica Componente studentesca per genere

I LAUREATI

	Donne	Uomini	Totale
Laurea	43,2	22,5	65,7
Laurea Magistrale	15,2	8,8	24,0
Laurea Magistrale Ciclo Unico	5,3	5,1	10,4
Totale complessivo	63,6	36,4	100,0

Tabella 3: Percentuale dei Laureati per genere

	Donne	Uomini	%Donne	%Uomini
Laurea triennale	880	458	65,8	34,2
Laurea Magistrale	310	179	63,4	36,6
Laurea Magistrale Ciclo Unico	107	104	50,7	49,3
Totale Studenti	1297	741	63,6	36,4

Tabella 4: I laureati in valore assoluto per genere

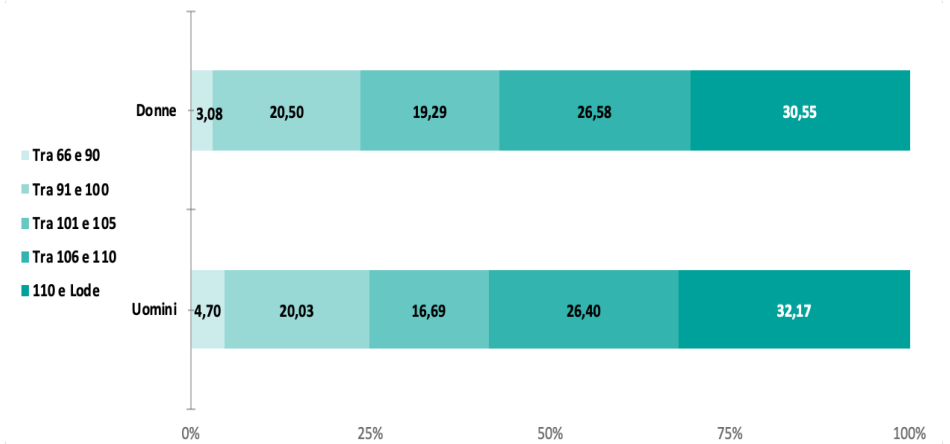


Figura 5: Composizione dei laureati/e per voto di laurea

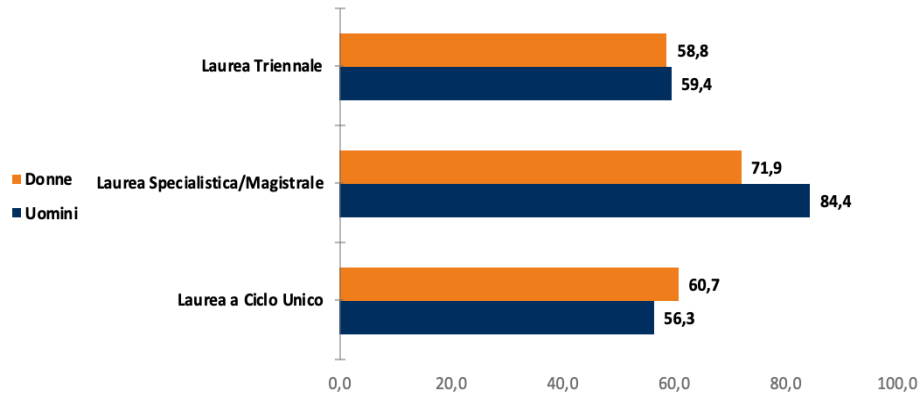


Figura 6: Percentuale laureati/e in corso

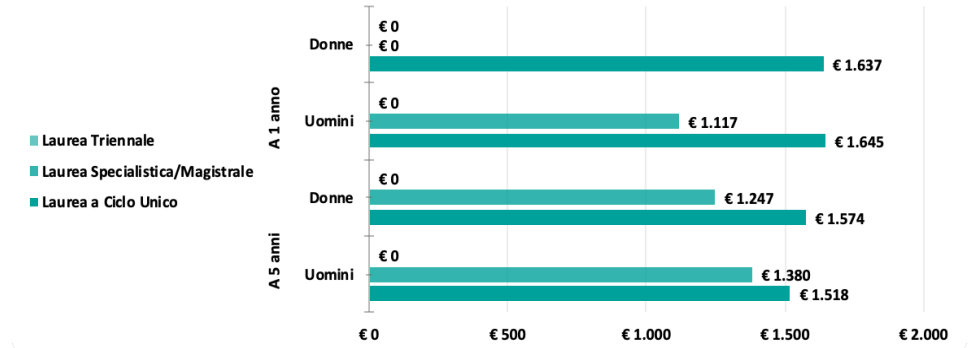


Figura 7: Retribuzione netta in euro dei laureati/e

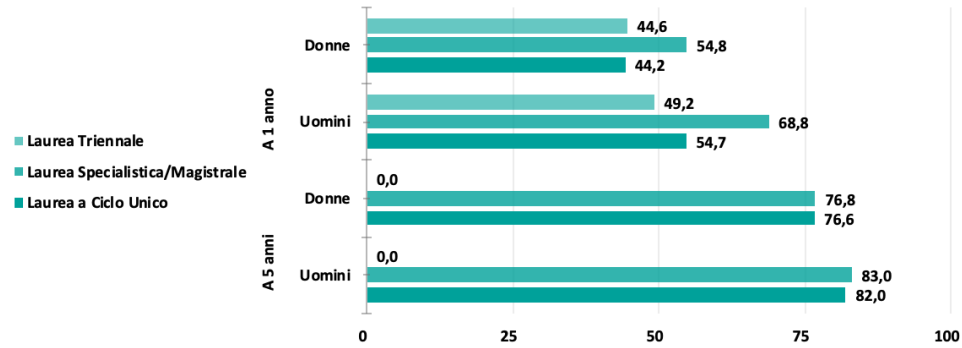


Figura 8: Retribuzione netta in percentuale dei laureati/e

LA MOBILITA'

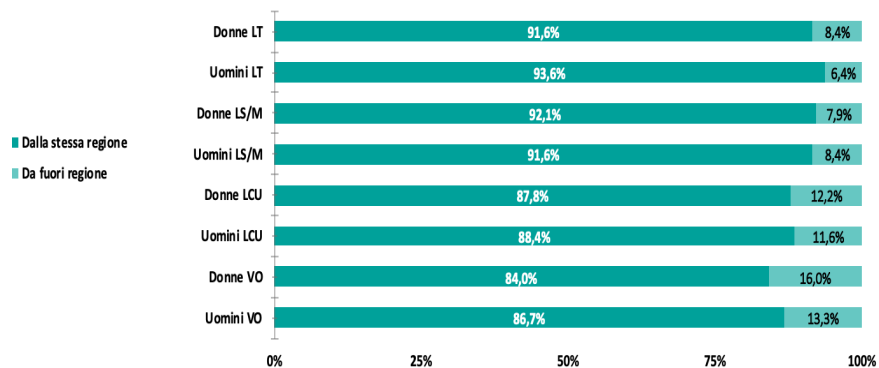


Figura 9: Percentuale di iscritti/e per provenienza

LA FORMAZIONE POSTLAUREA

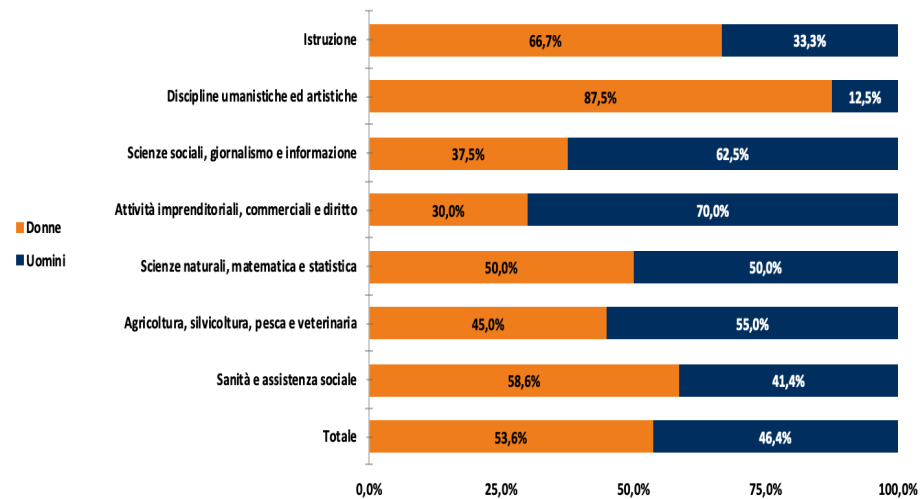


Figura 10: Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato

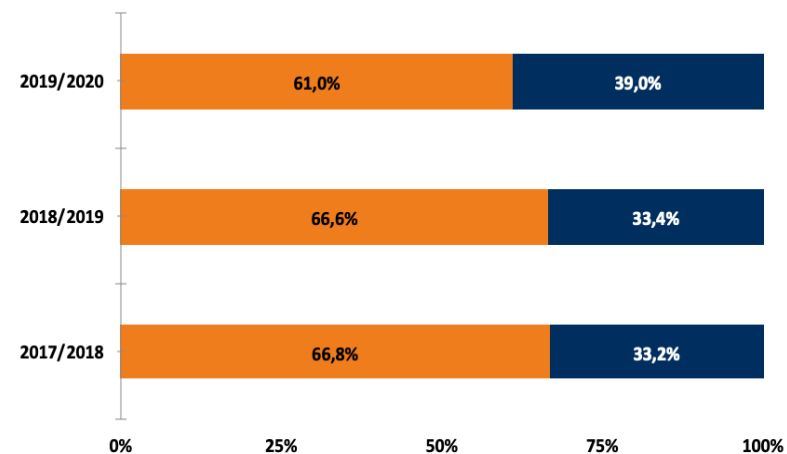


Figura 11: Percentuale iscritti/e alle scuole di specializzazione

2.2 IL PERSONALE DOCENTE

I DOCENTI E RICERCATORI

	%Donne	%Uomini	%Totale
PO	7,7	18,1	7,7
PA	15,1	17,6	15,1
RU	10,7	9,9	10,7
RTDB	2,0	3,7	2,0
RTDA	5,0	3,0	5,0
AR	3,0	4,2	3,0
Totale	43,4	56,6	43,4

Tabella 5: La componente docente in percentuale per genere

	Donne	Uomini	%Donne	%Uomini
PO	31	73	29,8	70,2
PA	61	71	46,2	53,8
RU	43	40	51,8	48,2
RTDB	8	15	34,8	65,2
RTDA	20	12	62,5	37,5
AR	12	17	41,4	58,6
Totale	175	228	43,4	56,6

Grade A	PO	Personale docente di I fascia (Ordinario)
Grade B	PA	Personale docente di II fascia (Associato)
Grade C	RU	Ricercatore
	RTDB	Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B
	RTDA	Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A
	AR	Assegnista di Ricerca

Tabella 5: Legenda ruoli personale docente

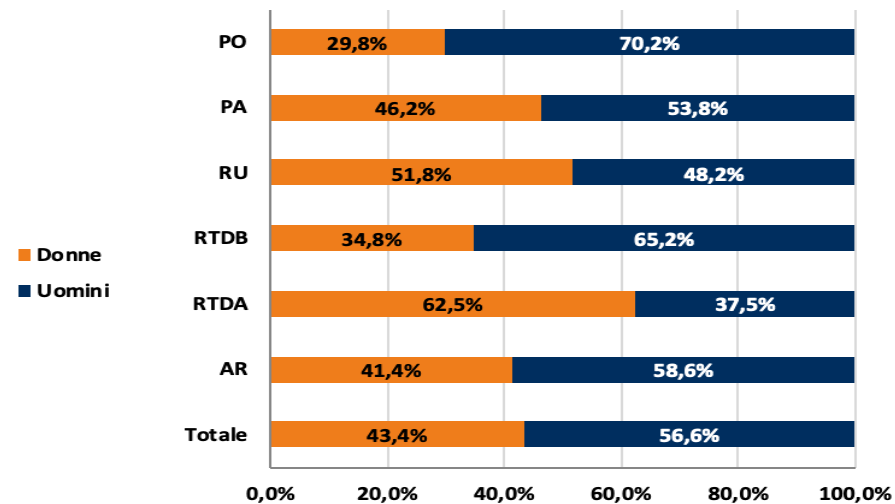


Figura 12: Composizione personale docente per genere e ruolo

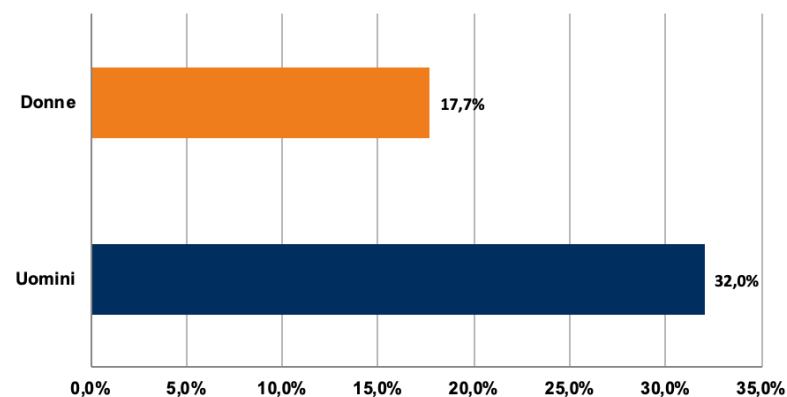


Figura 13: Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere

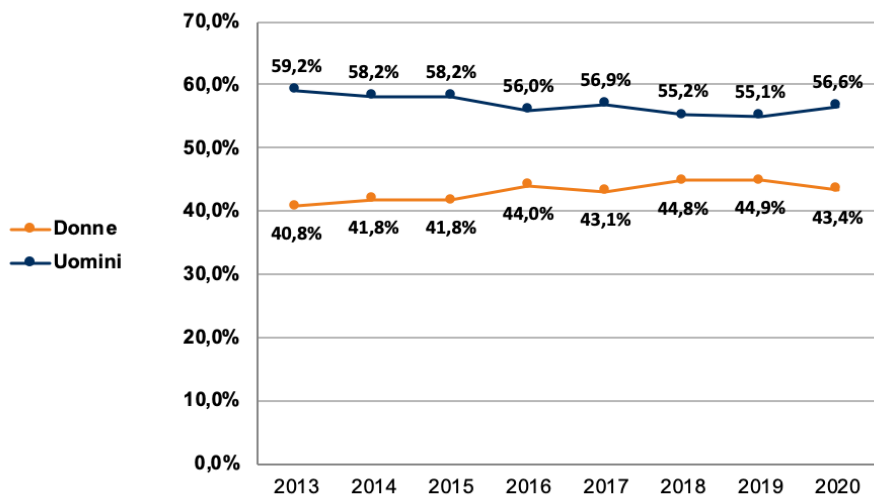


Figura 14: Serie Storica Personale Docente e Ricercatore

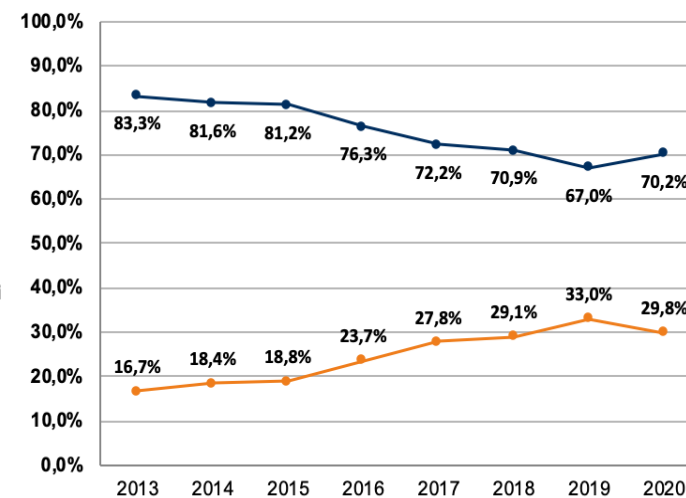


Figura 16: Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE A

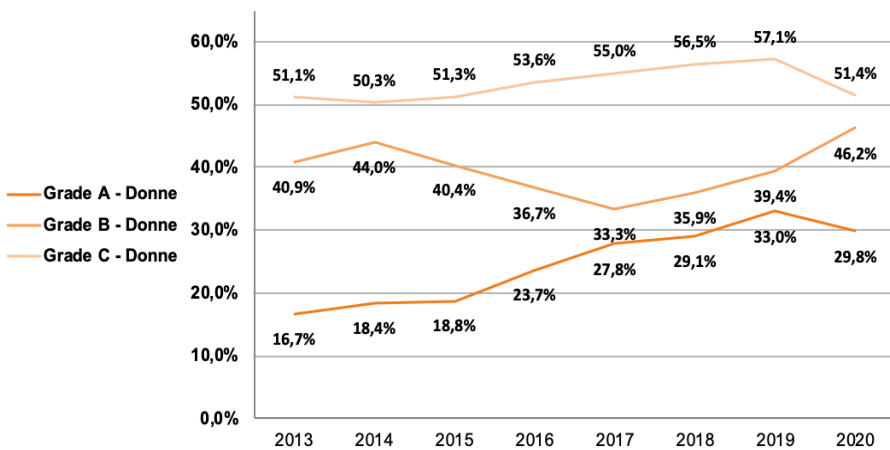


Figura 15: Serie storica percentuale donne per ruoli

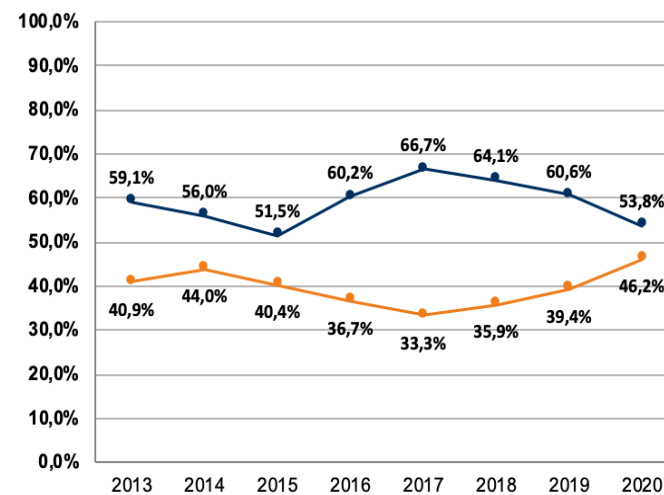


Figura 17: Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE B

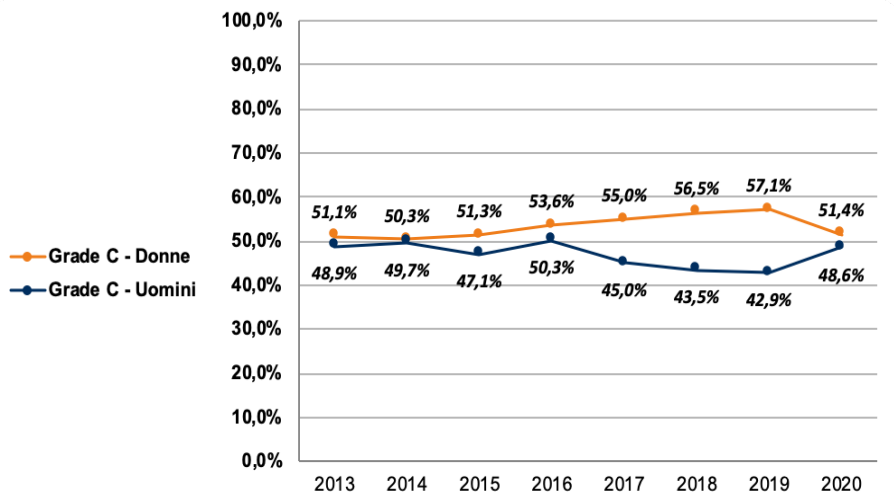


Figura 18: Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE C

	2018	2019	2020	
Donne	PO	55,5	56,6	57,8
	PA	51,3	49,2	49,9
	RU	38,4	35,8	37,2
	RTD A	41,3	40,2	43,4
	RTDB	46,1	47,3	48,1
	AR	35,3	36,7	35,8
Uomini	PO	57,7	57,2	57,1
	PA	52,7	51,4	51,9
	RU	34	37,3	37,2
	RTD A	41	38,7	39,5
	RTDB	47,8	48,7	50,2
	AR	38	39	37,8

Figura 20: Serie Storica dell'età media per ruolo e per genere

LE FASCE DI ETÀ'

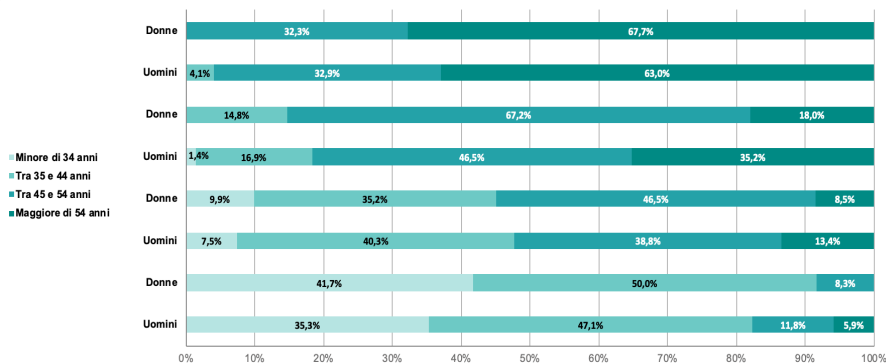


Figura 19: Distribuzione personale per genere e fasce d'età

LE AREE DISCIPLINARI

RTD	Ruolo: Ricercatore tempo determinato (L.230/05, L.240/10 tipo A, L.240/10 tipo B)
RIC=RU+RTD	
RU	Ruolo: ricercatori
DOCENTI=PO+PA+RIC	
STEM=AREA1+AREA2+AREA8+AREA9	
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

AREA CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
01							0,22	
02					0,00	1,00	0,12	
03	0,00	0,00			1,00	1,00	0,27	0,00
04							0,24	
05	4,00	7,00	4,00	0,00	0,33	3,00	0,45	0,50
06	1,00	0,71	0,41	0,25	0,30	0,33	0,16	0,24

07	0,33	0,80	1,75	1,67	1,33	1,50	0,18	1,00
08			0,00				0,20	
09		0,00		0,00		0,00	0,07	
10		4,00	2,40	2,50	1,00	2,50	0,73	0,50
11		2,00	2,80	3,00	0,67	1,75	0,49	1,33
12		0,33	0,67	0,29	0,50	0,79	0,27	0,45
13	0,00	0,17	1,00	1,00	0,56	0,71	0,26	0,15
14					0,00	0,50	0,34	0,36

Figura 21: Rapporti di femminilità

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		
pù di 2 donne ogni uomo		>2			

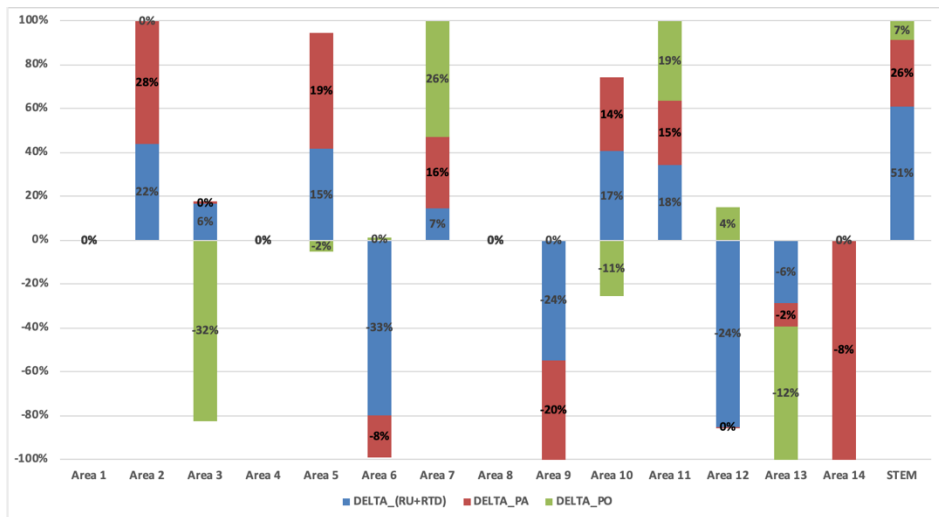


Figura 22: Incidenza femminile per area CUN e per ruolo a confronto con il dato nazionale

FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT SECONDO LA CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES

- 01. Natural Science
- 02. Engineering and Technology
- 03. Medical and Health Sciences
- 04. Agricultural sciences
- 05. Social sciences
- 06. Humanities and the arts

Tabella 6: Le Aree FoRD

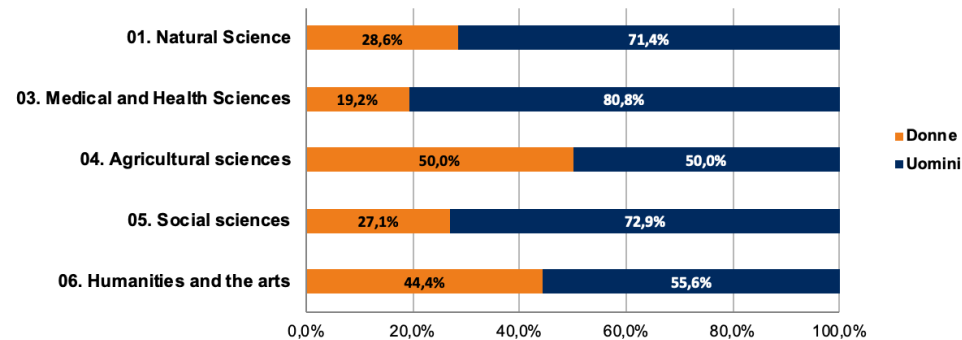


Figura 23: Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD

LA FORBICE DELLE CARRIERE

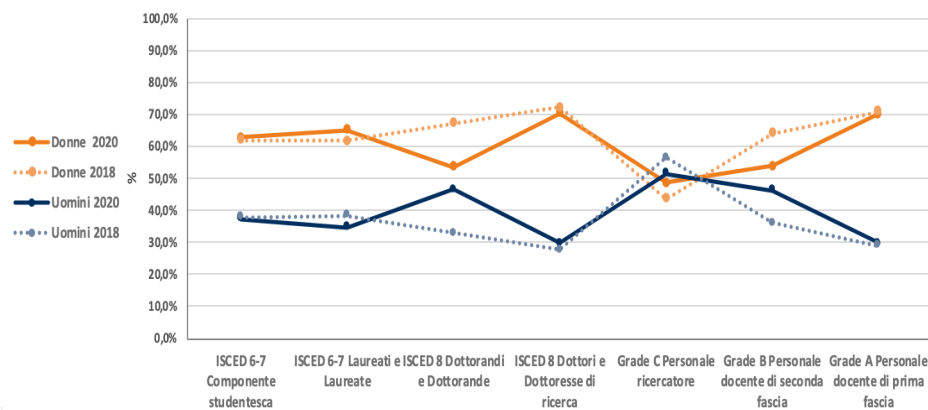


Figura 24: La forbice delle carriere per tutte le aree disciplinari per due anni a confronto 2018 e 2020

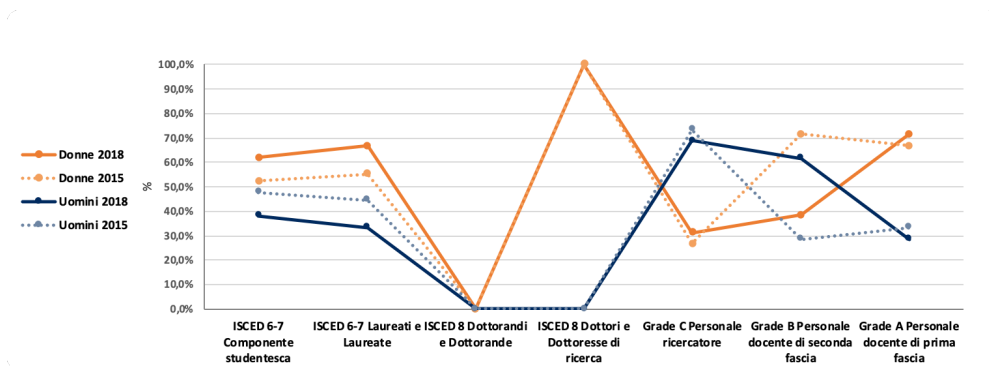


Figura 25: La forbice delle carriere per tutte le aree STEM per due anni a confronto 2018 e 2020

I PERMESSI E LE ASSENZE

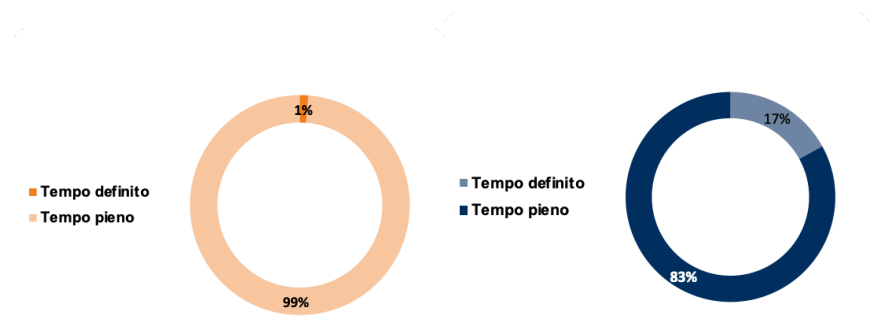


Figura 26: Regime di impegno delle docenti e dei docenti

INDICE GLASS CELLING

GCI	2018	2020
UNIFG	1,49	1,46

Tabella 7: Indicatore Glass Ceiling

Un ulteriore indicatore che quantifica la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A) è il Glass Ceiling Index. Secondo la definizione She Figures, un valore del GCI femminile superiore ad 1 segnala che le donne sono sottorappresentate nella componente docente

Tipologia di assenza	PO		PA		RU	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	73	103	51	57	18	91
CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001						
LEGGE 104/92						
ASS.RETRIB. MATERNITA', CONGEDO PARENT., MALATTIA FIGLIO			0	239	0	542
ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	730	0	0	0	0	365
ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE			0	41	16	0
FORMAZIONE	548	0	453	1.015		

Figura 27: Giorni di assenza per genere, ruolo e tipologia di assenza

LE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	Uomini		Donne		Presidente (D/U)		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Donna	Uomo	%D
Procedure reclutamento personale docente (PA e PO)	106	64,2	59	35,8	22	33	8,7
Procedure reclutamento ricercatori a tempo determinato	71	56,3	55	43,7	16	26	6,3
Procedure reclutamento personale tecnico amministrativo per concorsi, selezioni t.d. ed alle selezioni ex co.co.co	44	41,1	63	58,9	20	11	7,9
Procedure Borse di Ricerca	280	51,3	266	48,7	41	50	16,1
Procedure Dottorato di Ricerca	15	51,7	14	48,3	5	2	2,0
Procedure Assegni di Ricerca	36	57,1	27	42,9	7	21	2,8
Totale personale	552	53,3	484	46,7	111	143	43,7

Figura 28: Partecipazione dei docenti distribuita per genere nelle commissioni di concorso e procedure di selezione

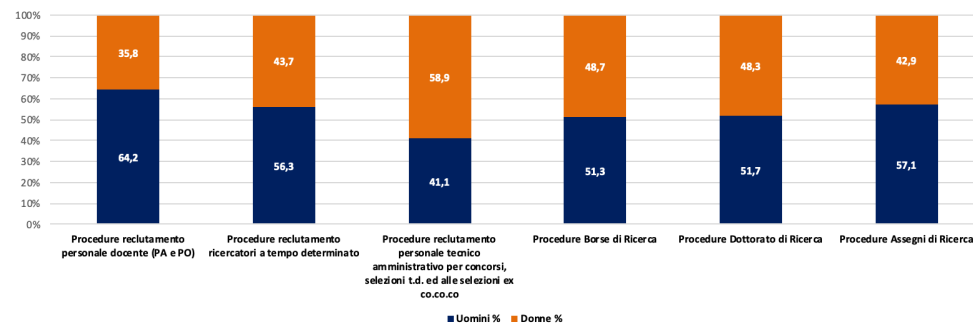


Figura 29: Percentuale di partecipazione dei docenti distribuita per genere nelle commissioni di concorso e procedure di selezione

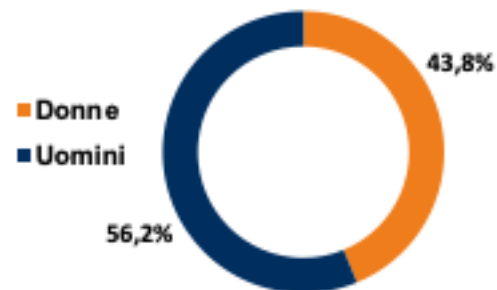


Figura 30: Distribuzione tesi di laurea per genere della relatrice/relatore - anno solare 2020

LA RICERCA

	BANDI REGIONALI		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
RTDA							0	0
RTDB							0	0
RU	14	6		2	1		15	8
PA		9		1	2		2	10
PO	3		2	2		1	5	3

Tabella 8: Distribuzione docenti per progetti di ricerca finanziati

2.3 IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

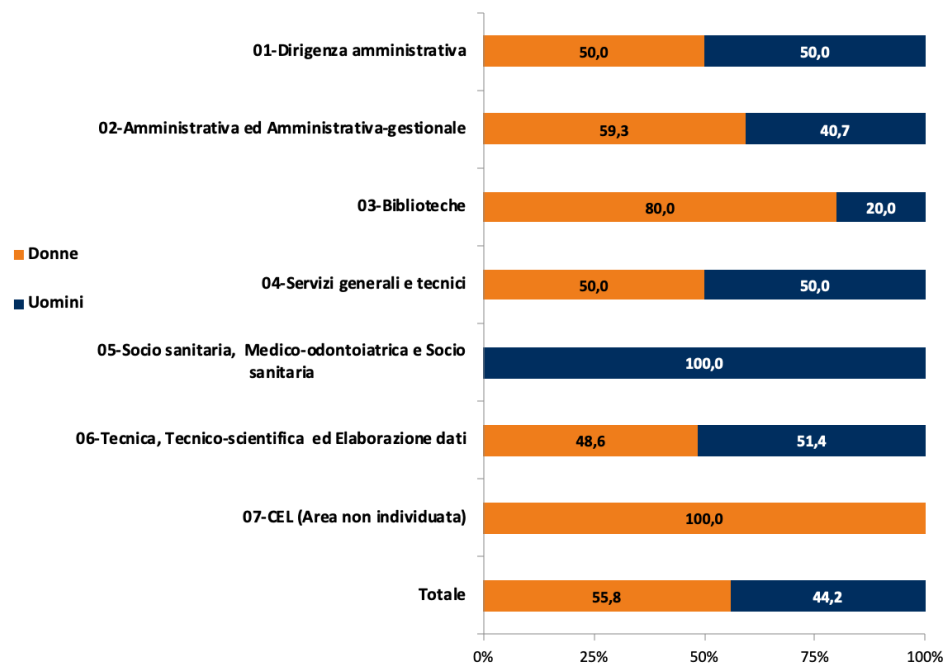


Figura 31: Distribuzione per Area funzionale e per genere

	%Donne	%Uomini	%Totale
DIRETTORI GENERALI	0,3	0,0	0,3
Dirigenti di 2^ fascia	0,0	0,3	0,3
Categoria EP	3,0	4,7	7,8
Categoria D	16,9	12,5	29,4
Categoria C	28,4	22,6	51,0
Categoria B	5,1	4,4	9,5
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	1,7	0,0	1,7
Totale	55,4	44,6	100,0

Tabella 9: Distribuzione in percentuale per Categoria e per genere sul totale del personale

	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini
DIRETTORI GENERALI	1	0	100,0	0,0
Dirigenti di 2^ fascia	0	1	0,0	100,0
Categoria EP	9	14	39,1	60,9
Categoria D	50	37	57,5	42,5
Categoria C	84	67	55,6	44,4
Categoria B	15	13	53,6	46,4
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	5	0	100,0	0,0
Totale	164	132	55,4	44,6

Figura 32: Distribuzione Categoria di appartenenza e per genere

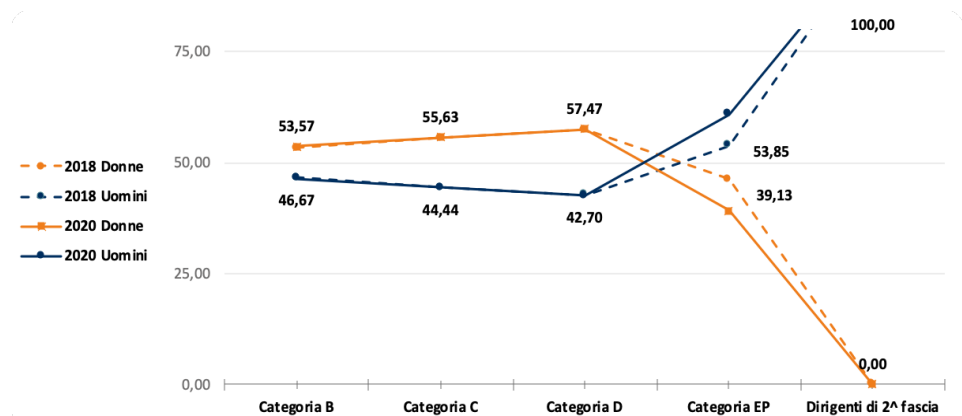


Figura 33: La Forbice delle carriere per categoria

LE FASCE DI ETÀ'

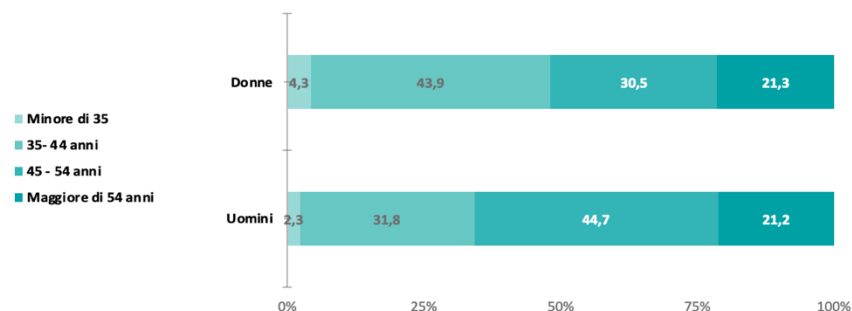


Figura 34: Composizione % PTA per genere e età

I TITOLI DI STUDIO

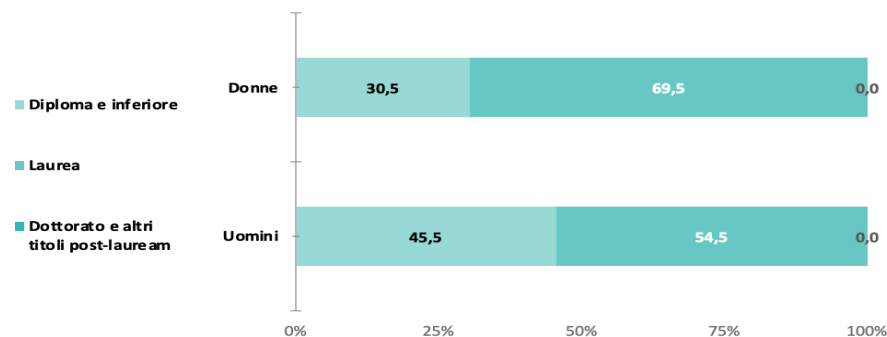


Figura 35: Distribuzione per titoli di studio

ETÀ MEDIA

DONNE

UOMINI

	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	54	0
CATEGORIA B	55	57
CATEGORIA C	48	49
CATEGORIA D	49	53
CATEGORIA EP	55	52
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	58
DIRETTORE GENERALE	48	-
Media Ateneo	49	51

Tabella 10 : Distribuzione PTA per età media

IL TEMPO E L'IMPEGNO

	Donne	Uomini
Tempo Determinato	11	3
Tempo Indeterminato	164	132
Totale	175	135

Tabella 11: Distribuzione PTA valore assoluto per regime di impegno

Figura 36: Distribuzione PTA percentuale per regime di impegno

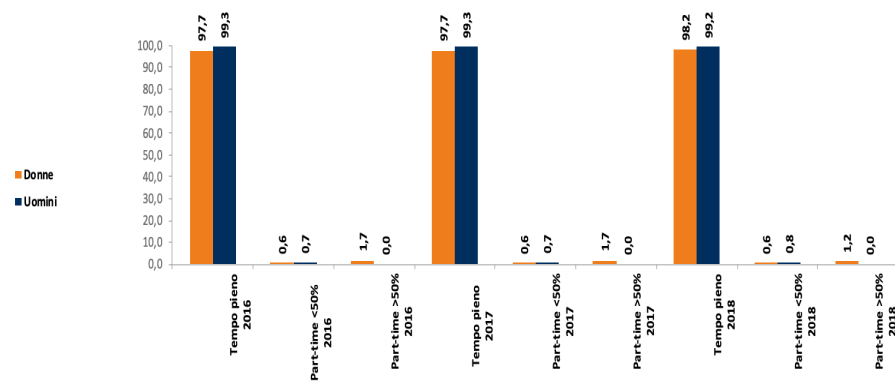


Figura 37: Composizione % PTA per genere e regime d'impiego

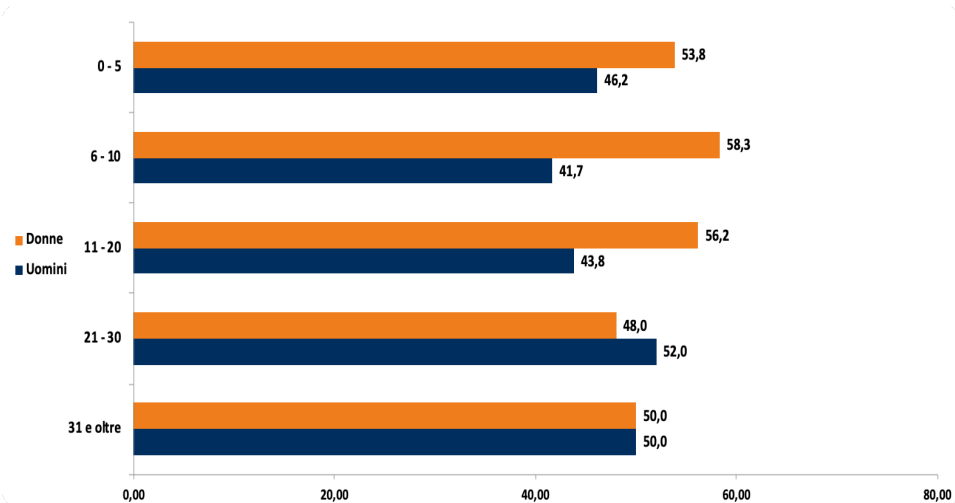


Figura 38: Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità di servizio

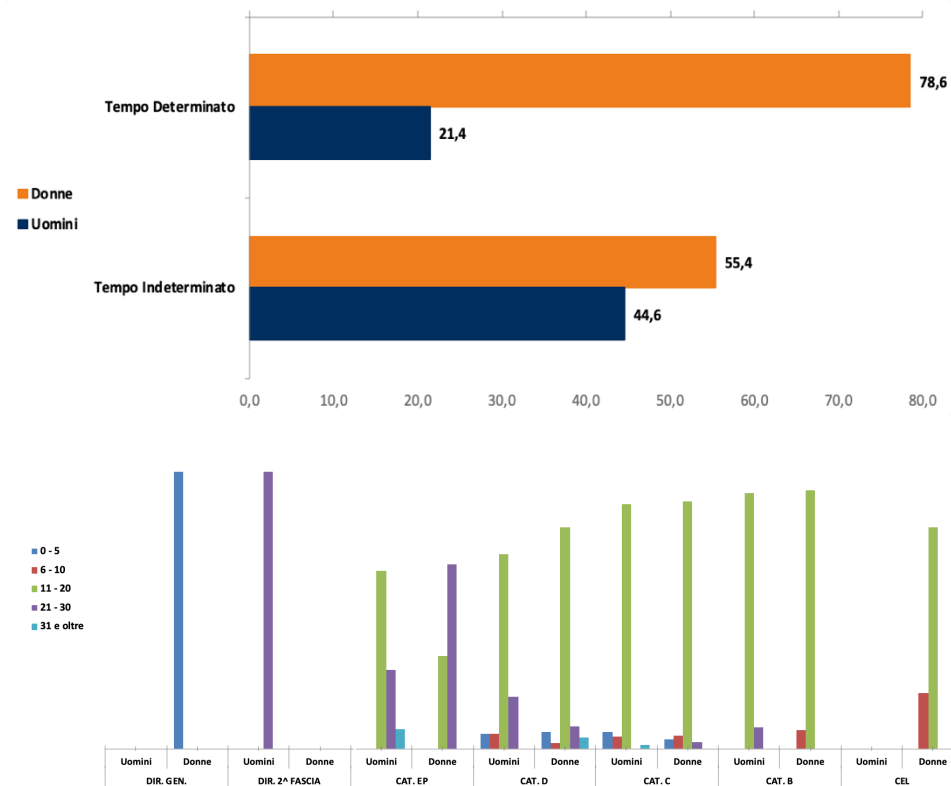


Figura 39: Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

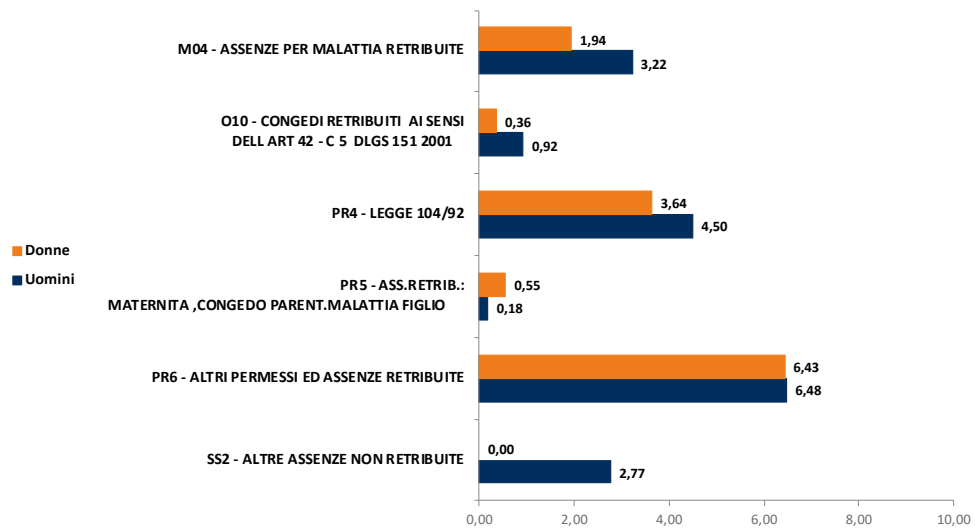


Figura 40: Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza

IL TURNOVER

	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRETTORI GENERALI				
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA				
CATEGORIA EP			1	2
CATEGORIA D			1	2
CATEGORIA C	1	0	2	6
CATEGORIA B			0	1
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)				1
Totale	1	0	4	11

Tabella12 : Distribuzione PTA per assunzioni/cessazioni e genere nell'anno solare 2020

La tabella seguente riporta l'indice di compensazione, definito come il rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere e per categoria in un dato anno solare.

	Donne	Uomini
DIRETTORI GENERALI	0,00	0,00
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00	0,00
CATEGORIA EP	0,00	0,00
CATEGORIA D	0,00	0,00
CATEGORIA C	0,00	0,50
CATEGORIA B	0,00	0,00
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0,00	0,00
Totale	0,00	0,25

Tabella 14: Indice di compensazione per genere e categoria

Il turnover complessivo, definito come il rapporto tra le variazioni di organico e l'organico complessivo dell'Ateneo, per categoria e per genere. Un valore negativo segnala una contrazione dell'organico del personale di quel genere all'interno della specifica categoria.

	Donne	Uomini
DIRETTORI GENERALI	0,00%	
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA		0,00%
CATEGORIA EP	-22,22%	-7,14%
CATEGORIA D	-4,00%	-2,70%
CATEGORIA C	-7,14%	-1,49%
CATEGORIA B	-6,67%	0,00%
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	-20,00%	
Totale	-7,32%	-2,27%

Tabella13: Indice di turnover complessivo per genere e categoria

INDENNITA' E PROGRESSIONI DI CARRIERA

Categoria EP

Per effetto della pesatura delle posizioni organizzative sono state collocate in due distinte fasce (B e C), le posizioni ricoperte dai seguenti dipendenti:

fascia B:

totale 5 unità (di cui n. 3 uomini e n. 2 donne)
valore annuo indennità di posizione: € 5.100,00;

fascia C:

totale 21 unità (di cui n. 12 uomini e n. 9 donne)
valore annuo indennità di posizione: € 6.885,00.

La **situazione alla data** del 31.12.2020 registra che nella fascia C sono da escludere n. 3 unità (di cui n. 1 uomo e n. 2 donne) cessate in corso d'anno.

Negli anni 2018, 2019 e 2020 l'articolazione della tecnostruttura comporta l'attribuzione al personale di categoria B, C e D delle seguenti funzioni di responsabilità differenziate in ragione del livello di responsabilità organizzativa e della complessità delle competenze attribuite: a) Responsabile di Unità; b) Responsabile di Servizio. Allo svolgimento di dette funzioni è prevista l'erogazione di un'indennità di responsabilità nella misura annua massima di seguito indicata:

	2018	2019	2020
Servizio	€ 574,80	€ 1.836,00	€ 1.200,00
Unità	€ 287,40	€ 918,00	€ 600,00

Tabella15 : Indennità di responsabilità nella misura annua massima CCNL 2018-2020

	Donne	Uomini
Capo Area	9	14
Capo Servizio	23	27
Capo Unità	25	19

Tabella 16: Numero delle unità di PTA a cui è corrisposta un' Indennità di responsabilità- CCNL 2018-2020 - -Anno solare 2020

2.4 ORGANI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

	Donne	Uomini
Rettore		1
Direttore Generale	1	
Prorettore		2
Delegati Rettorali	14	21
Senato Accademico	14	10
Consiglio di Amministrazione	1	9
Collegio Revisori dei Conti	0	3
Nucleo di Valutazione	3	2
Presidio di Qualità	12	4
Commissione Scientifica di Ateneo	6	5
Consulta di Ateneo	0	12
Consiglio degli Studenti	16	13
CUS Comitato Sportivo Universitario	3	3
CUG Comitato Unico di Garanzia	9	1
Collegio Disciplina	6	3
Difensore Studenti	0	1
Comitato orientamento e Placement	18	6
Commissione Ateneo per le Questioni di Interesse degli Studenti	2	3
Commissione Bilancio	4	2
Commissione per la Disabilità	7	7
Commissione Brevetti	1	2
Comitato SPIN OFF	1	2
CLA	6	3



3 GLI ORGANISMI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

In ottemperanza all'art. 57, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21, comma 1, lett. c, l. n. 183/2010, che hanno accorpato in unico organismo i Comitati per le Pari Opportunità (CPO) e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing (CPFM), l'art. 27 dello Statuto dell'Università di Foggia disciplina l'istituzione del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG). Così dispone:

«1. È istituito il comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con l'intento di raggiungere, in particolare, i seguenti obiettivi:

a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori;

c) razionalizzare e rendere efficace ed efficiente l'organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

d) favorire lo sviluppo delle attività culturali in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. Il comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale per i lavoratori.

3. Il comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi degli articoli 40 e 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione designati, scegliendo nell'ambito della categoria dei docenti, dal rettore, che effettua la relativa selezione sulla base di avvisi

pubblici. Le organizzazioni sindacali e il rettore, con le medesime modalità, designano, inoltre, altrettanti componenti supplenti, che intervengono in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari. Le designazioni devono essere effettuate in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi e la presenza di competenze e/o attitudini adeguate. Il rettore, su proposta del consiglio degli studenti, designa, anche, uno studente che potrà partecipare alle riunioni del comitato ed esprimere il proprio voto sulle questioni non strettamente legate al rispetto delle pari opportunità e del benessere nell'ambiente di lavoro.

4. Il presidente di tale comitato è individuato dal rettore tra i rappresentanti dell'amministrazione da egli stesso designati.

5. La nomina dei componenti del comitato e del presidente è formalizzata, con decreto, dal rettore.

6. I componenti del comitato durano in carica quattro anni. L'incarico può essere rinnovato, consecutivamente, una sola volta.

7. Le modalità di funzionamento del comitato sono disciplinate da un apposito regolamento approvato dal senato accademico.»

Il CUG è stato istituito nell'Ateneo foggiano con decreto del Rettore (n. Protocollo n. 12289 – II/18 Rep. n. 675) del 13 maggio 2014.

Sono componenti del CUG, la Presidente prof.ssa Madia D'Onghia e i seguenti componenti:

- effettivi: in rappresentanza dell'Amministrazione, prof.ssa Antonietta Baiano, prof.ssa Fiammetta Fanizza, prof. Luigi Nappi, prof.ssa Roberta Sisto; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, dott.ssa Maria Ciavarella, dott.ssa Giustina Del Vecchio, sig.ra Palma Gasperi, sig.ra Francesca Pietradura;

- supplenti: in rappresentanza dell'Amministrazione, prof.ssa Barbara Cafarelli, prof.ssa Barbara De Serio, prof.ssa Maria Rosaria Lombardi, prof.ssa Anna Grazia Lopez, prof. Roberto Leonardo Rana; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, dott.ssa Maria Cristina Altobelli, dott.ssa Carmela Clemente, dott.ssa Stefania D'Alessandro, sig. Salvatore Festa, sig.ra Concetta Santoro;

- uno studente, sig. Davide Castrucci, che partecipa alle riunioni del Comitato ed esprime il proprio voto sulle questioni non strettamente legate al rispetto delle pari opportunità e del benessere nell'ambiente di lavoro.

La Segreteria CUG è localizzata presso la Direzione Generale dell'Ateneo e può essere contattata al seguente indirizzo email: cug@unifg.it.

Nel Sito dell'Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link: <http://www.unifg.it/Ateneo/organizzazione/cug>.

Nell'ambito delle proprie competenze, quali quelle di assicurare parità e pari opportunità di genere, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, promuovere il benessere lavorativo di tutto il personale, il CUG esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano nell'Ateneo, come riportato dal Regolamento di funzionamento (emanato con D.R. n. 1609/2019, prot. n. 0052505 - l/3 del 17/12/2019), redatto in accordo alle linee guida contenute nelle Direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, n. 2. Più di recente, tali disposizioni sono state integrate dalla direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" - che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 (contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. La direttiva n. 2/2019, in particolare, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione





4
LE AZIONI POSITIVE REALIZZATE NEL
TRIENNIO 2019-2021

In questa sezione vengono raccolte le principali azioni positive per la promozione e la tutela della parità di genere promosse dall'Ateneo di Foggia nel corso del triennio accademico 2019-2021. Le iniziative, intraprese grazie all'impegno e alla collaborazione volontaria dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG), del personale docente e di quello tecnico amministrativo esterno a tale organo, possono essere suddivise in quattro ambiti di intervento:

- a. **Sensibilizzazione, informazione e formazione sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità**
- b. **Piano delle azioni positive (PAP)**
- c. **Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita**
- d. **Studi, ricerche e attività didattiche su tematiche di genere**

a. **Sensibilizzazione, informazione e formazione sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità**

L'Ateneo di Foggia è costantemente impegnato nella promozione e nella diffusione di una cultura di genere per assicurare l'adozione e l'attuazione di politiche di pari opportunità tra donne e uomini, prevenire situazioni di disagio nei contesti di lavoro e promuovere azioni dirette a costruire ambienti professionali caratterizzati da benessere organizzativo, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica. In continuità con le azioni avviate e realizzate negli anni precedenti, nel triennio 2019-2021 sono state promosse e inaugurate molteplici iniziative, di seguito elencate.

- Convegno su *Girl just wanna have rights*, organizzato dall'Associazione studentesca Area Nuova in collaborazione con l'Università degli Studi di Foggia, sulla tutela dei diritti delle donne (19 maggio 2021)
- Seminario di studio dal titolo *Carcere: maschile, singolare. La problematica condizione delle donne detenute*, organizzato dall'Università degli Studi di Foggia, dall'Ordine degli Avvocati di Foggia e da ADGI Foggia (17 maggio 2021)

- Tavola rotonda su tematiche legislative in ambito lavorativo dal titolo *Pari opportunità: professioni a confronto* (23 aprile 2021)
- Seminario di studio su *Donne, violenza e diritto internazionale* (12 aprile 2021)
- Incontro degli studenti Unifg con Serena Dandini per la presentazione del suo ultimo libro "*La vasca del Fuhrer*" (5 febbraio 2021). La forza delle donne, l'importanza della storia e la resilienza sono solo alcuni dei temi di cui si è parlato durante l'incontro - organizzato da Unifg e da Ubik, durante il quale è intervenuta la Prof.ssa Antonella Cagnolati che ha sottolineato l'importanza del combattere gli stereotipi partendo dalla scuola
- Collaborazione del Dipartimento di Studi Umanistici con enti e strutture che si propongono la finalità di sensibilizzare e formare alla parità di genere. In particolare, si sottolinea la sinergia posta in essere con il CAV Impegno Donna (Foggia) per progetti relativi al contrasto alla violenza, con la Commissione Medicina di genere dell'Ordine dei Medici di Foggia, con la Consigliera di Parità, e con gli istituti superiori per la realizzazione di specifici eventi e iniziative. Si ipotizza di organizzare annualmente un ciclo di seminari aperti a tutti gli studenti e le studentesse con interventi mirati di esperte di enti e associazioni che operano attivamente sul territorio foggiano.
- Partecipazione della Prof.ssa Antonella Cagnolati, in qualità di Rappresentante dell'Università di Foggia, al Tavolo Tecnico-Antidiscriminazione istituito dalla Consigliera di Parità dell'Ente di area vasta di Foggia
- Promozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere. Nel 2015 il CUG ha elaborato una Raccomandazione sul linguaggio di genere (scaricabile al link http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/16-02-2015/raccomandazione_sul_linguaggio_di_genere.pdf), con l'obiettivo di utilizzare un linguaggio più ampio e flessibile, in grado di registrare anche la presenza femminile nei vari aspetti della vita quotidiana. Il documento, che è stato adottato dall'Ateneo di Foggia, promuove l'uso di un linguaggio neutro nella modulistica e

nei regolamenti di Ateneo, nella convinzione che la presa di coscienza del ruolo della lingua nella definizione dei modelli e, quindi, nella creazione di identità, sia fondamentale per una piena realizzazione di una cultura delle pari opportunità. Per questo motivo tutti i Regolamenti contengono nella parte iniziale la seguente precisazione: «I termini relativi a persone che, nel presente Regolamento, compaiono solo al maschile si riferiscono indistintamente a persone di genere femminile e maschile. Si è rinunciato a formulazioni rispettose dell'identità di genere per non compromettere la leggibilità del testo e soddisfare l'esigenza di semplicità dello stesso»

- Nel 2017 il CUG ha promosso l'adozione delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, predisposte dal MIUR (scaricabili [al link http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_+per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf](http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_+per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf)), al fine di adeguare la modulistica amministrativa di Unifg
- Adesione alla campagna di sensibilizzazione HeForShe, promossa da UN WOMAN - Comitato Nazionale Italia, ente delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'empowerment femminile. La campagna HeForShe e, nello specifico, il progetto IMPACT 10x10x10, si rivolge a tre settori chiave del tessuto sociale italiano: università, impresa e amministrazione. Il progetto ha come obiettivo quello di far incontrare le Università per agevolare la diffusione e lo scambio delle buone pratiche, che ogni realtà universitaria implementa autonomamente
- Stipula di un Protocollo d'Intesa tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia, le Università di Foggia, del Salento, di Bari, la Direzione Territoriale del lavoro di Bari, la CGIL, la CISL Puglia Basilicata e la UIL, per la promozione, la realizzazione e l'implementazione di un Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere nel Lavoro. Scopo del Protocollo (approvato in Senato Accademico il 18 novembre 2015) è la progettazione e la realizzazione di azioni di monitoraggio, prevenzione, studio,

ricerca, formazione e contrasto alle discriminazioni di genere. In questa prospettiva l'Ateneo di Foggia intende farsi promotore del raccordo dell'attività del suo CUG e dei CUG presenti negli altri Atenei della Regione Puglia, nell'ottica di coordinare le azioni e le misure che possono essere svolte congiuntamente tra i tre Atenei (ma anche con altri enti presenti nel territorio). L'obiettivo è fornire un contributo attivo allo sviluppo di un coerente sistema pugliese per la promozione della cultura di genere all'interno dei singoli Atenei e nel territorio

- Adozione del Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali. Il documento, redatto da un gruppo di lavoro composto da docenti e personale T.A., ha lo scopo di contrastare mobbing, molestie, morali e sessuali, e ogni altra forma di disagio lavorativo (discriminazioni, stress lavoro-correlato, ecc.). Il Codice contiene le regole generali da osservare, l'indicazione delle finalità cui tende, l'identificazione dei destinatari e l'ambito di applicazione; inoltre, indica gli strumenti e le modalità da attivare a tutela di eventuali segnalazioni di comportamenti lesivi. Ha lo scopo di promuovere un ambiente di lavoro che rispetti la dignità della persona, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti, al fine di impedire comportamenti e atti che rischiano di produrre discriminazioni e/o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. In tale prospettiva il Codice si prefigge di prevenire ogni forma di molestia e discriminazione offrendo, nel caso in cui queste si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitare che si ripetano. Attraverso l'adozione e la diffusione del Codice, e con momenti di formazione specifica al personale, si intende incoraggiare lo sviluppo di buone prassi volte a creare un ambiente di lavoro qualitativamente migliore in cui uomini e donne si rispettino reciprocamente
- Nomina della Consigliera di fiducia, in attuazione dell'art. 7 del Codice di condotta. È una figura specializzata, esterna ed

imparziale, che partecipa alla promozione e costruzione di un ambiente lavorativo e di studio improntato al benessere, fornendo consulenza e assistenza a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici (personale tecnico/amministrativo e personale docente) e a tutti gli studenti e le studentesse, che ritengano di essere oggetto di molestie sessuali, morali e/o di atti discriminatori. In particolare, l'azione della Consigliera è orientata all'ascolto, alla riservatezza, alla gestione e al monitoraggio di situazioni critiche, di disagio, all'interno dell'amministrazione. Inoltre, la nomina di tale figura intende potenziare anche le forme di tutela. Infatti, fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge e la possibilità di rivolgersi alla propria Consigliere di Parità, per chiunque sia stato oggetto di molestie e/o discriminazioni, la nomina della Consigliera di Fiducia consentirà di attivare due percorsi possibili di tutela: (a) la procedura informale, ricorrendo alla consulenza della Consigliera di Fiducia, nel pieno rispetto della riservatezza, e (b) la procedura formale, presentando denuncia al Direttore Generale (per il personale tecnico/amministrativo) o al Rettore (per personale docente e studenti/studentesse)

- Istituzione di uno Sportello di ascolto per il supporto psicologico nei confronti del personale T.A. Il servizio si avvale della collaborazione gratuita di uno psicologo interno all'Università e rappresenta un segnale tangibile dell'attenzione che l'Ateneo mostra nei confronti del benessere del personale nell'ambiente lavorativo
- Istituzione di un punto di ascolto anti violenza di "Impegno Donna" a beneficio della comunità accademica (dal 21 aprile 2021). L'iniziativa nasce a seguito di un progetto che la Regione sta portando avanti per rafforzare i Centri anti violenza sul territorio e a cui l'Università aderisce con convinzione. Il servizio prende il via grazie a un accordo siglato tra l'Università di Foggia e l'Associazione "Impegno Donna" presente sul territorio dal 1994. L'accordo prevede il potenziamento del Servizio di counseling e psicoterapia già attivo in Ateneo, che da oggi verrà affiancato attivamente dalle azioni e dai servizi del centro anti violenza: accoglienza telefonica;

colloqui di accoglienza in loco; informazioni e consulenza legale, psicologiche, sociali, pedagogiche; accompagnamento nella ricerca di un inserimento lavorativo; gruppi di sostegno e di mutuo aiuto; ospitalità nelle case rifugio in situazioni di emergenza

- Istituzione, presso il Dipartimento di Studi Umanistici, dello Sportello di ascolto del Centro Anti violenza "Telefono donna", all'interno del Centro di Pedagogia della Salute. Lo sportello è sito in via Arpi 155, aula 10, I piano ed offre ascolto e sostegno, consulenza (psicologica, sociale, pedagogica, legale), accompagnamento verso l'uscita dalla violenza e lo sviluppo di empowerment.

b. Piano delle azioni positive (PAP)

L'Università di Foggia, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, con particolare riferimento a quelle di genere, ha adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021 (Decreto del Rettore n. 531/2020 Prot. n. 0014401 - VII/4 del 22/04/2020). La redazione del suddetto documento è stata affidata a un gruppo di lavoro (nominato con decreto del rettore n. 2605-11/18 del 4/02/2015).

In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano di Azioni Positive parte dall'analisi del contesto universitario per illustrare la situazione attuale in materia di pari opportunità e propone un programma di azioni positive: dal monitoraggio delle risorse umane alla conciliazione vita-lavoro, dal benessere organizzativo alla diffusione della cultura in materia di parità di genere e assenza di discriminazioni, anche attraverso la valorizzazione del CUG e una maggiore interazione con l'intero Ateneo. Il Piano, peraltro, non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede anche azioni di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale,

all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Si rivolge a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca. Il documento finale è consultabile al link

<https://www.unifg.it/sites/default/files/2021-06/pap-2019-2021.pdf>.

c. Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

Per quanto riguarda la promozione delle politiche di *work-life balance*, finalizzate a rimuovere gli ostacoli che le persone, soprattutto le donne, si trovano ad affrontare nella conciliazione degli impegni di lavoro (professionali e/o di studio/formazione) e i tempi del non lavoro, fra cui i compiti di cura familiare, da diversi anni l'Università di Foggia sta attuando una serie di iniziative. Di particolare pregio è il Progetto Spazio Gioco, un'iniziativa pedagogica di successo, la cui responsabile è la prof.ssa Anna Grazia Lopez, istituito con lo scopo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Lo Spazio Gioco accoglie ogni anno i figli dei dipendenti dell'Ateneo, di età compresa tra i 3 e i 10 anni, per fornire una risposta concreta alle difficoltà che nei mesi estivi, quindi nel periodo extrascolastico, docenti e personale tecnico-amministrativo si trovano ad affrontare in occasione della chiusura delle scuole. Le attività dello Spazio Gioco vengono coordinate dalla prof.ssa Anna Grazia Lopez, coadiuvata da un gruppo di lavoro costituito da volontari, studenti, tirocinanti, dottori in Scienze della formazione, dottorandi, dottori di ricerca, musicisti ed esperti di arte che si alternano nella conduzione di laboratori e di attività ludico-ricreative.

d. Studi, ricerche e attività didattiche su tematiche di genere

I docenti afferenti ai diversi Dipartimenti dell'Ateneo di Foggia hanno avviato ricerche e approfondito numerosi studi (individuali e collettivi) sulle tematiche di genere, di seguito elencati, spesso in collaborazione con altre Istituzioni presenti a livello nazionale e internazionale, al fine di realizzare una sempre maggiore diffusione della parità di genere.

Attività di studio e ricerca

- Partecipazione della Prof.ssa Madia D'Onghia al gruppo di lavoro nell'ambito del Progetto Nazionale "100donne contro gli stereotipi" al quale partecipano le altre Università pugliesi, il Co.Re.Com, la Regione Puglia (Ufficio Garante di Genere) e il CREIS (Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile), con lo scopo di collaborare su attività di *scouting* per diffondere la banca dati "100Esperte" nelle regioni del Sud Italia

- Adesione delle Prof.sse Donatella Curtotti, Madia D'Onghia e Valentina Pasquarella all'Associazione Donne Giuriste Italia (ADGI) che, dal 2008, si occupa della tutela dei diritti delle donne nella prospettiva di contribuire all'eliminazione di tutte le forme di discriminazione, per l'affermazione della parità di genere e l'*empowerment* femminile

- PROGETTO "UNIRE": Il progetto nasce dalla collaborazione con altre Università (UNIMIB, l'UNICAL, l'UNIFG, l'UNIMI, l'UNIPD, l'UNITN, l'UNITS, il GIO e la FONDAZIONE CA' GRANDA) per la prevenzione e la lotta contro la violenza di genere e domestica, agita su donne e minori al fine di costituire ed attivare un Network accademico, impegnato in azioni educative, scientifiche, sociali e culturali nell'ambito dell'applicazione della Convenzione di Istanbul. La nascita del Network impegnerà le parti a prevedere, nella programmazione delle attività, momenti di confronto, discussione e circolazione delle proprie competenze finalizzate a promuovere attività di formazione con particolare riferimento all'elaborazione delle strategie di prevenzione della violenza di genere (educazione alle differenze, lotta agli stereotipi, adozione di un linguaggio di genere rispettoso nei contesti di formazione, educazione e socializzazione dei giovani) tramite la collaborazione con enti territoriali, associazioni della società civile e centri antiviolenza, ovvero a promuovere l'incremento di attività di terza missione dell'Università. Nello specifico, il gruppo di area pedagogica è impegnato in attività di sensibilizzazione e di educazione. Sono stati progettati e realizzati seminari e corsi dedicati, seminari di ricerca, raccolta dati e

informazioni, coinvolgimento di colleghi interni e/o esterni esperti del tema, nonché seminari di ricerca e di disseminazione aperti al territorio, tra cui quello dal titolo “*Mettiamo un punto alla violenza*”, organizzato dalla prof.ssa Antonella Cagnolati e dalla Presidente del Cug (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità) dell’Università di Foggia, con la partecipazione di rappresentanti di associazioni femminili del territorio, a margine di un corso di formazione organizzato dal Dipartimento di studi umanistici dal titolo “*Sentinelle contro la violenza*”

- Istituzione, presso il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia, di un ADE, coordinato dal prof. Maurizio Margaglione, dal titolo “*Conoscere la violenza domestica per l’approccio relazionale alla persona e alla famiglia a rischio*”
- Partecipazione dell’Università di Foggia (referente prof.ssa Anna Grazia Lopez) al progetto di ricerca “*Il bullismo femminile a scuola. Un’indagine interiezione mixed-method*” con l’Università di Verona e con l’Università Enna “Kore”
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati (Dipartimento di Studi Umanistici) all’Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres de España (AUDEM), (www.audem.es), che ha lo scopo di valorizzare figure e opere di donne dimenticate dalla storia e dalla cultura, e all’Asociación Universitaria Mujeres y Cultura Benilde di Siviglia (www.benilde.org), che cerca di combinare due termini, culture e donne, agendo nel campo della formazione, dell’integrazione e delle pari opportunità tra donne e uomini. La prof.ssa Antonella Cagnolati è vicepresidente di entrambe le società, rispettivamente, dal 2014 e dal 2015
- Adesione del prof. Sebastiano Valerio (Dipartimento di Studi Umanistici) al gruppo di ricerca sugli “*Studi di genere nella letteratura italiana*”, organizzato dall’Associazione degli Italianisti, che ha l’obiettivo di rappresentare le categorie professionali degli universitari italiani che operano nell’ambito delle discipline afferenti agli studi dell’Italianistica (dal 2017)

- Adesione della prof.ssa Luigia Trabace (Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale) all’*International Society of Gender Medicine*
- Adesione della prof.ssa Luigia Trabace (Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale) all’*European Society of Gender Health and Medicine*
- Coordinamento della prof.ssa Luigia Trabace del gruppo di lavoro “*Farmacologia di genere*” all’interno della Società Italiana di Farmacologia
- Costituzione di un gruppo di ricerca sul *Gender Pharmacology* presso il Dipartimento di Medicina Clinica Sperimentale, che si occupa delle differenze di genere nella risposta ai farmaci e del ruolo del genere nelle diverse risposte alle sostanze naturali, con studi di rilievo sia scientifico, sia didattico e formativo
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al gruppo di studio e ricerca *Escritoras y Escrituras*, coordinato dalla prof.ssa Mercedes Arriaga, dell’Università di Siviglia (dal 2011 ad oggi)
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al gruppo di ricerca EPERFLIT (*Escritoras y personajes femeninos en la literatura*), coordinato dalla prof.ssa Milagro Martín Clavijo, dell’Università di Salamanca (dal 2016)
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati (responsabile scientifico per il Dipartimento di Studi Umanistici e per l’Università di Foggia) al Progetto SVOLTARE, presentato da Impegno Donna (Foggia) alla Fondazione SUD e finanziato negli anni 2017-2018
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al progetto “*MenforWomen. Voces masculinas en la Querrela de las Mujeres*”. Referencia del proyecto: PID2019-104004GB-I00; Investigadores principales: Mercedes Arriaga Flórez y Daniele Cerrato; Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia e Innovación; Duración en años: 4 (2020-2024) Fecha de Inicio: 01-06-2020; Fecha de Finalización: 31-05-2024
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al progetto “*Totalitarismos y exilio interior de las educadoras en España (1923-*

1975): *silencios, resistencias y resignificaciones (EXILIOS)*". Referencia del proyecto: PID2019-105817GB-I00; Investigadores principales: Teresa Rabazas Romero; Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia e Innovación; Duración en años: 4 (2020-2024) Fecha de Inicio: 01-06-2020; Fecha de Finalización: 31-05-2024; Tipo de Proyecto/Ayuda: Plan Estatal 2017-2020 Generación Conocimiento - Proyectos I+D+i

Attività didattiche

- Insegnamenti dedicati al tema di genere
 1. Presso il Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione del Dipartimento di Studi Umanistici sono attivi i seguenti insegnamenti:
 - *History of gender education*
 - Pedagogia delle differenze.
 2. Presso il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia del Dipartimento di Area Medica è attivo l'insegnamento di Psicologia clinica, che approfondisce i temi legati alla salute delle differenze di genere e alle psicoterapie di genere.

- Seminari
 - Focus dedicato ai temi del welfare aziendale e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro nel corso dei Seminari di Pedagogia per l'impresa, organizzati nell'ambito dell'insegnamento di Pedagogia del lavoro attivo presso il Dipartimento di Studi Umanistici
 - Seminario di Studio "*Ri-pensare le relazioni intergenere. Studi, riflessioni e testimonianze per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica*", organizzato dal Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione dell'Università di Foggia, nell'ambito del Progetto UNIRE (Università Italiane in Rete per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica), tenutosi a Foggia nei giorni 2 e 3 ottobre 2019

- Seminario di Studio "*I mille volti della violenza sulle donne*", nell'ambito del progetto UNIRE, tenutosi online il 26 maggio 2020. Il Seminario è stato coordinato dalla prof.ssa Loiodice
 - Seminario di Studio "*Vis grata puellis. Pregiudizio e violenza di genere nella cultura latina*", nell'ambito del progetto UNIRE, tenutosi online il 9 ottobre 2020. Il Seminario è stato coordinato dalla prof.ssa Loiodice
 - Seminario di Studio "*Da piccolino caddi in una pagina, storie stropicciate e impertinenti*", nell'ambito del progetto UNIRE, tenutosi online il 13 novembre 2020. Il Seminario è stato coordinato dalla prof.ssa Loiodice
 - Seminario di Studio "*La violenza di genere. Una prospettiva educativa maschile*", nell'ambito del progetto UNIRE, tenutosi online il 13 novembre 2020. Il Seminario è stato coordinato dalla prof.ssa Loiodice
 - Seminario di Studio "*La violenza tra le mura domestiche. Dal femminicidio alla violenza assistita intrafamiliare*", nell'ambito del progetto UNIRE, tenutosi online il 20 novembre 2020. Il Seminario è stato coordinato dalla prof.ssa Loiodice
 - Seminario di Studio "*Contrastare la violenza sulle donne: sfide pedagogiche, cambiamenti culturali*", organizzato dall'Università della Valle d'Aosta e tenutosi online il 22 novembre 2021. Al Seminario hanno partecipato la prof.ssa Anna Grazia Lopez e la prof.ssa Isabella Loiodice in qualità di relatrici
 - Seminario di Studio "*Etica e femminicidio. Una sfida culturale*", organizzato dal Liceo V. Lanza di Foggia e tenutosi a Foggia, presso il Liceo V. Lanza, il 16 febbraio 2022. Al Seminario ha partecipato la prof.ssa Anna Grazia Lopez con la seguente relazione: "*Prevenire la violenza di genere. Metodologie e strumenti*".
- Master e Corsi di Perfezionamento e Aggiornamento
 - Corso Imprenditrici Senza Paura, iniziativa di formazione e di sensibilizzazione realizzata nell'ambito del progetto nazionale P.O.T. SUPER (dal 14 al 25 ottobre 2021) tenutasi presso il Dipartimento di Studi Umanistici. L'attività, rivolta a tutte le

studentesse dell'Ateneo foggiano e fortemente sostenuta dalla prof.ssa Anna Grazia Lopez è stata proposta al fine di offrire un contributo effettivo alla realizzazione della parità di genere nella rete imprenditoriale del territorio e di smantellare quel sistema di credenze e di limiti che le donne stesse si autoimpongono e che, troppo spesso, pone un freno alla creazione e/o alla crescita di imprese al femminile. Nel corso degli incontri, le studentesse partecipanti hanno avuto modo di ascoltare diversi/e esperti/e e di confrontarsi con loro. Ciascuno/a, nel portare avanti il proprio intervento, ha fatto riferimento alla propria storia di vita professionale, permettendo così alle partecipanti di avere esempi concreti di autoimprenditorialità, di realizzazione, e invitandole a fare dei propri desideri e delle proprie aspirazioni professionali dei principi di azione, mettendo a sistema le intuizioni, le sensazioni, le idee di cui ciascuna è portatrice

- Corso di Perfezionamento e Aggiornamento Professionale dal titolo “*Strumenti e metodologie per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere*”, coordinato dalla prof.ssa Giovanna Celia e attivato nell’anno accademico 2021-2022. Il corso, organizzato in collaborazione e con il contributo, in qualità di CAV, dell’Associazione “*Impegno Donna*”, ha l’obiettivo di formare i diversi attori che si trovano direttamente e indirettamente a sostenere la donna vittima nel suo percorso di uscita dalla violenza. Le lezioni sono state affidate a docenti afferenti ai diversi Dipartimenti dell’Ateneo di Foggia (prof.ssa Giovanna Celia; Prof.ssa. Donatella Curtotti; Prof.ssa Barbara De Serio; Prof.ssa. Madia D’Onghia; Prof.ssa. Isabella Loiodice; Prof.ssa. Anna Grazia Lopez; Prof.ssa. Annamaria Petito). Dunque, un approccio interdisciplinare mirato a fornire metodi e strumenti diretti alla risoluzione di casi concreti permetterà ai partecipanti di acquisire una conoscenza approfondita degli aspetti teorico-pratici e di sviluppare un approccio critico ai molteplici profili problematici inerenti ai temi trattati, per condividere e adottare procedure omogenee su tutto il territorio, per armonizzare metodologie e

risposte a bisogni intercettati, per educare al rispetto di genere e per sviluppare competenze comunicative e interpersonali efficaci orientate al lavoro di rete.

➤ Pubblicazioni scientifiche

- A. Cagnolati, *Alla base dell’iceberg. “Trash” verbale, sessimo e stili comunicativi*, in I. Loiodice (a cura di), *Ripensare le relazioni intergenere. Studi e riflessioni per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne*, Progedit, Bari 2020, pp. 59-67
- D. Dato, *Competenze pedagogiche in azienda per prevenire la violenza di genere*, in I. Loiodice (a cura di), *Ripensare le relazioni intergenere. Studi e riflessioni per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne*, Progedit, Bari 2020, pp. 75-96
- B. De Serio, *Le donne, veicolo di pace, nel pensiero di Maria Montessori*, in I. Loiodice (a cura di), *Ripensare le relazioni intergenere. Studi e riflessioni per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne*, Progedit, Bari 2020, pp. 39-48
- G. Fattori, «Un passo davanti». *Vulnerabilità, violenza di genere, responsabilità e conquiste*, in “*Annali di studi religiosi*”, 21/2020, pp. 135-151
- I. Loiodice, *Riflessioni introduttive sul tema delle relazioni intergenere. Per una pedagogia dell’alleanza*, in Ead. (a cura di), *Ripensare le relazioni intergenere. Studi e riflessioni per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne*, Progedit, Bari 2020, pp. 1-9
- M. Margaglione, “The Relationship between Gender Role, Job Role, and Risk and Protective Factors for Posttraumatic Stress Symptomatology among Healthcare Workers during the First Wave of COVID-19”, in *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 2022
- V. Pasquarella, *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, in *Variazioni su temi di Diritto del lavoro*, 2020, numero straordinario, pp. 1485-1511 ss.
- V. Pasquarella, *La violenza di genere nella (duplice) prospettiva giuslavoristica*, in I. Loiodice (a cura di), *Ripensare le relazioni*

intergenere. Studi e riflessioni per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne, Progedit, Bari 2020, pp. 97-116

- G. Rizzelli, *Luoghi comuni, stereotipi e storia giuridica delle donne*, in *Estudos em Memória do Professor Thomas Marky. Centenário do nascimento (1919-2019)*, YK Editora, São Paulo, 2019, 145-160
- G. Rizzelli, *La 'follia', il 'diritto' e il passato del presente*, in A. Pannitteri, *Malattia mentale e zone d'ombra. Diario di una giornalista*, Edizioni Grifo, Lecce, 2021, 107-126.



APPENDICE

MANIFESTO AGLI STUDI

Anno Accademico 2020/2021

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTI, RISORSE NATURALI E INGEGNERIA CORSI DI LAUREA CORSI DI LAUREA MAGISTRALE	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
Scienze e Tecnologie agrarie Scienze e Tecnologie alimentari Scienze Gastronomiche	Scienze e tecnologie agrarie Scienze e tecnologie alimentari Scienze Biotecnologiche, degli alimenti e della nutrizione umana Scienze viticole ed enologiche (interateneo con le Università di Torino, Milano, Sassari, Palermo. Sede amministrativa Università di Torino. Sede didattica I anno: Centro Studi Superiori di Asti; sedi didattiche II anno: tutti gli Atenei consorziati)

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
Economia Economia aziendale	Economia Aziendale Banca, Finanza e Mercati Marketing Management

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
Consulente del lavoro ed esperto di relazioni industriali Scienze investigative	Giurisprudenza (ciclo unico) Scienze Giuridiche della Sicurezza

DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
Patrimonio e Turismo culturale Lettere Lingue e culture straniere Scienze dell'educazione e della formazione	Filologia, Letterature e storia Scienze pedagogiche e della progettazione educativa Scienze Antropologiche e Geografiche per i patrimoni culturali e la valorizzazione dei territori (interateneo con l'Università della Basilicata, del Salento e di Napoli "Federico II")

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE E DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
Scienze e tecnologie biomolecolari Professioni sanitarie Infermieristica (corso ripetuto in Foggia, S. Giovanni Rotondo-FG, Barletta-BT, Matera e Lagonegro-PZ) Fisioterapia Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia Tecniche di laboratorio biomedico Diagnostica	Medicina e chirurgia (ciclo unico) Odontoiatria e protesi dentaria (ciclo unico) Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate