



**UNIVERSITÀ
DI FOGGIA**



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

IV Edizione del Bilancio di Genere di Ateneo
Anno 2024

PRESENTAZIONE

Il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento essenziale per promuovere l'eguaglianza di genere all'interno dell'Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo.

E' stato redatto in attuazione ad uno dei quattro requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori del Gender Equality Plan, come processo fortemente incardinato nel governo e nella programmazione strategica di Ateneo. L'obiettivo è quello di assistere gli organi competenti nell'analisi, in ottica di genere, della situazione di coloro che si trovano ad operare all'interno dell'organizzazione, di orientarne le politiche in maniera corretta e di rendicontarne poi gli effetti.

Il Bilancio di Genere che presentiamo è in linea con l'auspicio del Ministero della Pubblica Amministrazione, il quale incoraggia la redazione dei bilanci di genere come “pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni”. La necessità del monitoraggio costante dei risultati e del successivo impatto, come le linee guida emanate dalla CRUI indicano, ha quindi suggerito l'opportunità di aggiornare i dati raccolti nel precedente Bilancio di Genere per una opportuna verifica dell'allineamento e della coerenza con gli strumenti programmatici adottati, come il Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo e Piano Triennale di Azioni Positive (PAP).

L'Università degli Studi di Foggia dunque ha negli anni consolidato l'impianto metodologico per la raccolta e il monitoraggio dei dati e la messa a punto degli strumenti strategici che mirano all'uguaglianza e alle pari opportunità, come il Bilancio di Genere, il Gender Equality Plan e il Piano di Azioni Positive. L'impegno riguarda anche la creazione di un sistema di rete e di collaborazione all'interno dell'Istituzione che interconnette tutti gli organi a ciò preposti (Comitato Unico di Garanzia, Delegati e Delegate del Rettore, personale docente e TAB) con l'obiettivo comune e condiviso di dare concretezza al principio di equità e di uguaglianza nei generi.

Luigia Trabace
Presidente CUG
Università degli Studi di Foggia

LA METODOLOGIA

L'uguaglianza di genere può essere definita come l'assenza di differenze di genere in alcune dimensioni del benessere. La misurazione del divario di genere ha coinvolto e coinvolge numerosi soggetti a livello internazionale richiede strumenti opportunamente pensati e strutturati al fine di analizzare e rilevarne gli andamenti.

Di fatto e in generale, le misurazioni mirano a rilevare quanto ancora la realtà, ad esempio quella economica e sociale, sia distante da una completa assenza di differenze di genere, con l'obiettivo di segnalare ambiti critici su cui intervenire. A livello europeo, è stata definita una misura comune, espressa attraverso un punteggio basato su un indice composito, che sintetizza una serie di indicatori elementari, opportunamente selezionati, in vari domini del benessere. L'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE (European Institute for Gender Equality) relativo al 2021, e disponibile da fine 2023, misura importanti miglioramenti per l'Italia, che ha guadagnato otto posizioni rispetto al 2010 e una posizione rispetto al 2020, attestandosi al 14esimo posto nella graduatoria europea. Rimangono alcune criticità, riguardanti i divari nel dominio del lavoro, relativamente al quale l'Italia rimane ultima tra i Paesi europei.

È evidente che i cambiamenti legati al raggiungimento della parità di genere sono molto lenti e quindi utile confrontare i dati in intervalli temporali significativi. Una misura comune come quella dell'indice EIGE è sicuramente necessaria per la lettura di un andamento macroscopico, ma che poi nel concreto ha bisogno, per descrivere trend positivi e di miglioramento, di quelle giuste misure correttive o migliorative che ogni singolo Ente comprese le Università può mettere in pratica per garantire l'uguaglianza di genere.

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.

Con Decreto Rettorale, prot. n. 48837 – VII/4 del 03/10/2022, DR 1653/2022, è stato costituito un gruppo di lavoro per redigere e aggiornare la normativa e le prassi legate alle tematiche di competenza del CUG dell'Università di Foggia che ha provveduto a porre in essere le attività volte alla redazione della IV edizione del Bilancio di Genere di Ateneo, anno 2024. L'elaborazione della presente pubblicazione è stata curata in qualità di componenti del gruppo di lavoro e membri del CUG da *Cristina Di Letizia, Maria Grazia Morgese, Rossana Muscio, Eugenio Nardella e Valentina Pasquarella*.

Il Bilancio di Genere dell'Università di Foggia- IV Edizione è stato redatto ed elaborato secondo le linee guida approvate dalla CRUI

INDICE

Le esperienze maturate a livello internazionale, nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenziati, evidenziano tra gli obiettivi fondamentali del bilancio di genere quelli di:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

A livello europeo, ribadendo quanto già indicato nella Risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003, la Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea, invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo tale da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere. Con la successiva Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, viene evidenziato, ancora una volta, come il bilancio di genere e la valutazione d'impatto di genere siano strumenti essenziali per la realizzazione della parità di genere in tutti i settori d'intervento dell'Unione Europea.

Inoltre, la Raccomandazione del Comitato dei Ministri CM/Reci (2007)17, individua nel bilancio di genere uno degli strumenti più efficaci per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici.

Anche la Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 ribadisce la necessità di mettere in atto e monitorare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri importanti processi decisionali, nonché nelle strategie, nei programmi e progetti in vari ambiti, tra cui la politica economica e le politiche d'integrazione.

A marzo 2020, la Commissione Europea ha presentato la Strategia per la parità di genere 2020-2025, con l'obiettivo di conseguire progressi significativi per la sua attuazione, tramite misure mirate al conseguimento della parità di genere, combinate a una maggiore integrazione della dimensione di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche, in tutti i settori di azione dell'UE. Il gender mainstreaming sarà quindi applicato anche all'intero quadro finanziario pluriennale, più specificatamente ai vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'UE. In tale contesto, la Commissione esaminerà l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa relativa alla parità di genere a livello dei programmi nel Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027, al fine di migliorare l'integrazione della dimensione di genere nel processo di bilancio, al fine di aumentare l'efficacia dei propri interventi.

A luglio 2022, il Parlamento europeo, con la Risoluzione sulla povertà femminile in Europa, evidenzia ancora una volta l'importanza del bilancio di genere riconoscendo che l'integrazione della dimensione di genere non è stata ancora applicata a tutto il bilancio dell'UE, chiedendo la risoluzione con urgenza di questa mancata informazione ed evidenziando che l'integrazione della dimensione di genere deve essere applicata a tutti i livelli del ciclo politico e deve basarsi su dati affidabili; tale atto sottolinea, infine, l'importanza dell'attuazione di un bilancio che tenga conto della dimensione di genere, anche in tutti i programmi del bilancio europeo 2022, con l'obiettivo di conseguire la parità di genere ed eliminare la povertà delle donne.

In Italia, l'introduzione di una prospettiva di genere nel bilancio dello Stato avviene in un contesto in cui sono già maturate alcune esperienze a livello locale e nell'ambito delle pratiche di performance management di alcune amministrazioni pubbliche.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" prevede, all'articolo 10, che la Relazione annuale sulla performance evidenzia a consuntivo 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.

La Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 recante “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 “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, mira a dare alle amministrazioni indicazioni concrete sull’attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità e a fornire indirizzi operativi per l’applicazione di strumenti di conciliazione vita lavoro.

A modificare il contesto del bilancio di genere dello Stato, in particolare per un suo inserimento nell’ambito di un quadro strategico di obiettivi per la riduzione dei divari di genere, potrà concorrere la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, presentata in Consiglio dei Ministri ad agosto 2021. Altro supporto per il superamento dell’attuale fase di sperimentazione potrà essere dato dal raggiungimento di uno dei traguardi della riforma relativa alla revisione della spesa, inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); infatti la Milestone M1C1-110 (Riforma PNRR 1.13 Revisione della spesa) prevede la riclassificazione del bilancio dello Stato, a partire dalla legge di bilancio 2024, con riferimento alla spesa che promuove la parità di genere e la spesa ambientale. Come previsto dalla normativa nazionale di attuazione della riforma (art. 51 bis, introdotto con Legge 21 aprile 2023, n. 41 di conversione del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13), a decorrere dal 2023 (Legge di bilancio per il triennio 2024-2026), il Ministro dell’Economia e delle Finanze trasmette alle Camere, entro 30 giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio di cui all’articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, appositi allegati conoscitivi in cui viene data evidenza delle spese relative alla promozione della parità di genere e delle spese aventi natura ambientale.

In questo primo anno di implementazione della riforma, il 30 novembre 2009 sono stati trasmessi alle Camere i documenti richiesti. Si tratta di allegati conoscitivi e documentazione metodologica che illustra il procedimento utilizzato per la riclassificazione del bilancio dello Stato e le relative evidenze contabili, tenendo conto degli obiettivi di sostenibilità stabiliti dall’Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale.

L’analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere si configura come uno strumento complesso volto, da un lato, a una individuazione delle risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell’amministrazione) e, dall’altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne.

Oltre a evidenziare lo sforzo delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere, questa metodologia favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione, anche quando essi non siano destinati soltanto al genere femminile.

Anno 2022

L’articolo 38-septies della legge n. 196 del 2009, introdotto dall’articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 relativo al completamento della riforma del bilancio - successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016, n. 163 - dispone per il bilancio dello Stato la sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere.

Il bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse e sul loro impatto su uomini e donne.

Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socioeconomiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Il bilancio di genere per il Rendiconto dello Stato 2022 segue la metodologia indicata dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017; tale metodologia viene successivamente aggiornata con le circolari annuali, di cui l’ultima è la Circolare RGS, n. 22 del 16 maggio 2023 (Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2022).

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-Nicolas), 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.

Fonte: [Ragioneria Generale dello Stato](#)

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).

Gender Equality Plan (GEP)

Nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days, Jean Eric Paquet, Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la richiesta di adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

La misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee e si inserisce in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie. In tale prospettiva, la Commissione Europea ha fornito nel corso di questi ultimi mesi delle indicazioni puntuali sulla realizzazione dei GEP, che vanno declinate tenendo conto delle diversità normative, sociali e culturali che contraddistinguono sia gli Stati che compongono l'Unione Europea, sia le specifiche organizzazioni nelle quali tali indicazioni vanno applicate.

Il GEP dell'Università di Foggia [\[link\]](#) in sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede azioni diverse, 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.

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento tendono, da un lato, a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese dal nostro Ateneo, dall'altro, a immaginare obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità.

Il GEP si colloca in un'ottica programmatica e si inserisce all'interno del Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenerlo. Le azioni in esso previste sono poste in relazione con il Bilancio di Genere (BdG) sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione)

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) è stato introdotto dall'art. 6 del DR 1833/2022 del 2.11.2022, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021, ed è un documento unico di programmazione e governance che riunifica gli atti di pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, all'organizzazione del lavoro da remoto, al fabbisogno di personale e alle strategie di formazione dello stesso. L'Università di Foggia con DR 1833/2022 del 2.11.2022 ha individuato un proprio referente delegato ad operare sul Portale PIAO e con successivo provvedimento direttoriale (DDG 763/2022 del 8.11.2022) ha costituito un tavolo tecnico permanente di studio generale per la predisposizione e l'aggiornamento del PIAO, articolato in specifici tavoli tematici in relazione alle distinte sezioni e relative sottosezioni di programmazione del documento come enucleate nel "Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche" allegato al Decreto 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

Il presente aggiornamento del PIAO dell'Università di Foggia [[Link](#)] è stato approvato, in forza del prescritto obbligo normativo, nel corso della seduta congiunta di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione del 7.03.2023. L'Ateneo, per via della anticipata cessazione del Rettore a far data dal 9 gennaio 2023, è rappresentato, alla data di adozione del documento, ai sensi dell'art.13, comma 2 dello Statuto, dal Decano dei professori ordinari di ruolo, cui è demandata l'ordinaria amministrazione e l'adozione degli atti indifferibili e urgenti.

Per quanto innanzi, l'Amministrazione si riserva di procedere a una rimodulazione e integrazione dei contenuti del PIAO all'esito delle votazioni e successiva nomina e insediamento del nuovo Rettore con conseguente definizione delle linee strategiche della rinnovata governance. Dunque, il Piano Strategico 2023-2025, oggetto di richiamo nel presente documento, deve intendersi come programmazione di riferimento nelle more dell'aggiornamento delle linee strategiche da parte della nuova governance.

2.1 LA COMPONENTE STUDENTESCA

OFFERTA DIDATTICA

L’Ateneo è strutturato in 8 dipartimenti:

- Economia
- Economia, Management e Territorio
- 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 2023/2024

Corsi di Laurea Triennali	25
Corsi di Laurea Magistrali	18
Corsi di Laurea a Ciclo Unico	3

*Appendice 1: Manifesto agli Studi a.a. 2023/2024

GLI STUDENTI ISCRITTI

	Donne	Uomini	Totale
Laurea Triennale	44%	26%	70%
Laurea Magistrale	9%	4%	13%
Laurea Magistrale Ciclo Unico	12%	6%	17%
Totale complessivo	65%	35%	100%

Tabella 1: Percentuale popolazione studentesca per tipologia di laurea

La distribuzione degli studenti iscritti rimane pressoché simile ai dati rilevati nel triennio precedente, con un lieve aumento nelle donne iscritte ai corsi di studio del nostro Ateneo. Infatti, siamo passati dal 62.8% (vedi precedente bilancio di genere) al 65%. L’aumento più importante si è avuto nella percentuale di studentesse iscritte a Laurea Magistrale Ciclo Unico, passando da 8.4% all’attuale 12%.

	Donne	Uomini	%Donne	%Uomini
Laurea Triennale	5786	3267	64%	36%
Laurea Magistrale	1188	539	69%	31%
Laurea Magistrale Ciclo Unico	1510	762	66%	34%
Totale Studenti	8484	4568	65%	35%

Tabella 2: Popolazione studentesca per genere in valore assoluto

A conferma di quanto evidenziato prima, guardando i numeri assoluti, la percentuale di donne iscritte a Lauree Magistrali a Ciclo Unico è passata da 58.3% a 66% registrando l’aumento preponderante.

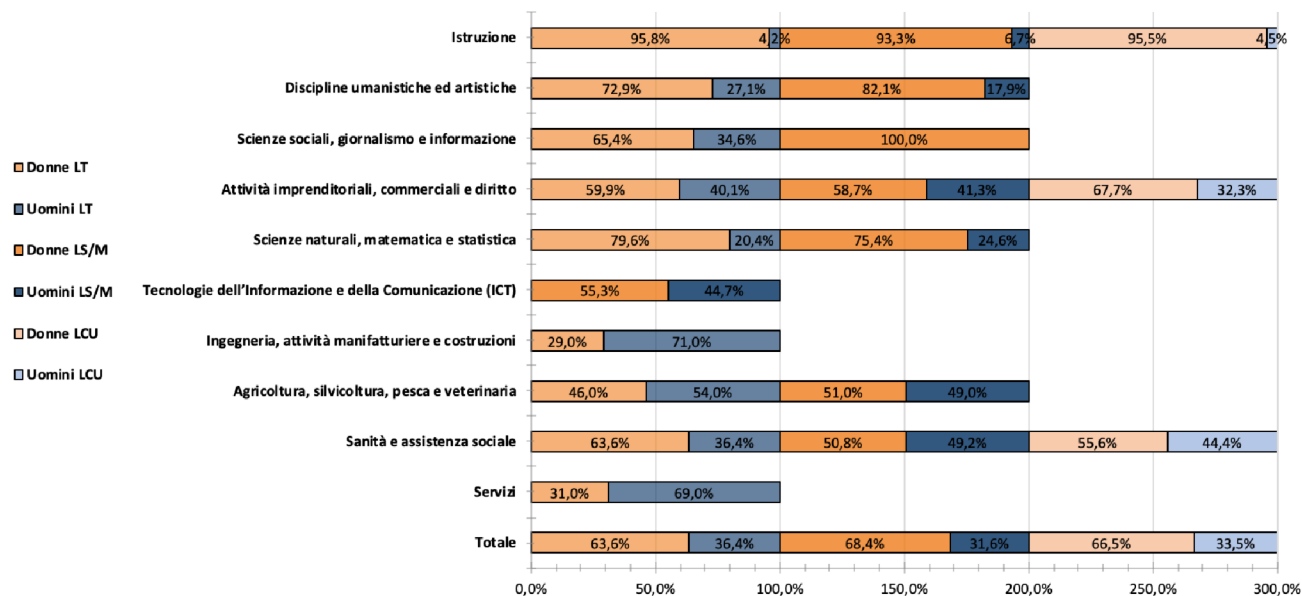


Figura 1: Distribuzione di genere degli Iscritti per area didattica e tipologia di corso di studio

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

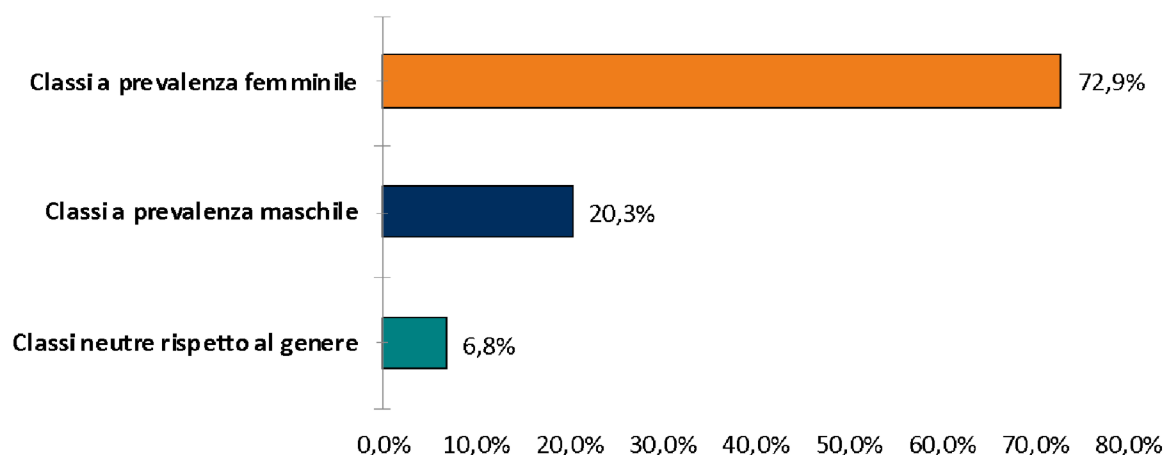


Figura 2: Percentuale di corsi di studio segregati

La percentuale di corsi di studio a prevalenza femminile è cresciuta rispetto al triennio precedente, infatti siamo passati dal 51,2% al 72,9 %.

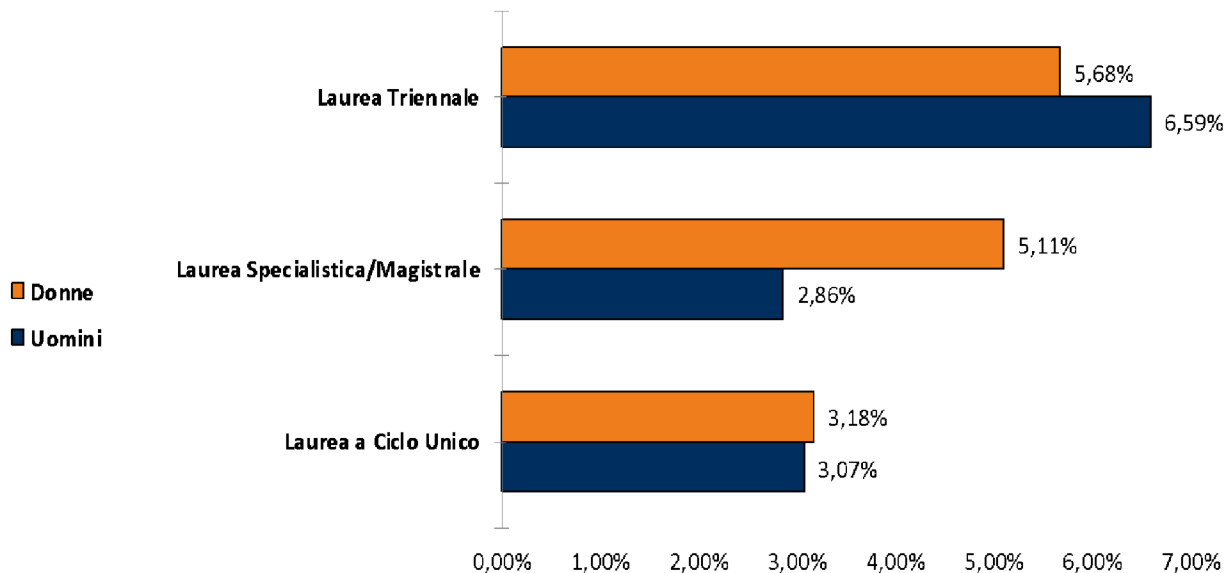


Figura 3: Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno

Per quanto riguarda le percentuali di abbandono degli studi al primo anno, va sottolineato che in generale questo dato si è ridotto in maniera significativa per le lauree triennali rispetto al precedente triennio. Se guardiamo ai dati in dipendenza della distribuzione di genere, per le lauree triennali si è invertita la tendenza con una percentuale di abbandono maggiore negli uomini rispetto alle donne (delta +0.91% rispetto al precedente triennio delta -9.4%). Tuttavia, nelle classi di laurea magistrale registriamo una riduzione nelle percentuali di abbandono solo negli uomini (-2.94%), mentre per le donne il dato rimane pressoché costante.

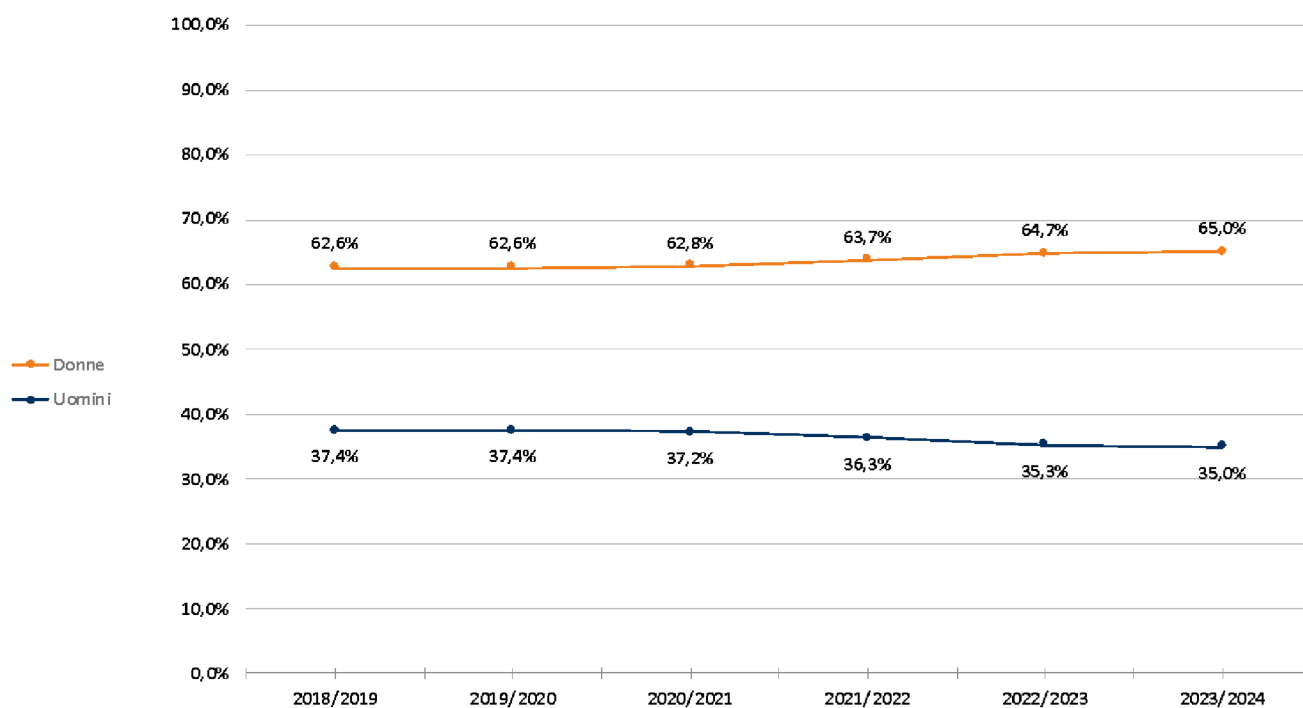


Figura 4: Serie Storica Componente studentesca per genere

Per quanto riguarda la distribuzione della componente studentesca nell'attuale periodo di riferimento (a.a. 21/22-23/24) si evince che la forbice rimane pressoché la stessa con una maggiore

presenza di studentesse donne rispetto agli uomini, passando da una percentuale di donne rispetto agli uomini di 1,7 volte nel 20/21 a 1,9 volte nel 23/24.

I LAUREATI

	Donne	Uomini	Totale
Laurea	34%	32%	66%
Laurea Magistrale	18%	10%	28%
Laurea Magistrale Ciclo Unico	1%	5%	6%
Totale complessivo	53%	47%	100%

Tabella 3: Percentuale dei Laureati per genere

	Donne	Uomini	%Donne	%Uomini
Laurea triennale	472	438	52%	48%
Laurea Magistrale	252	140	64%	36%
Laurea Magistrale Ciclo Unico	13	76	15%	85%
Totale Studenti	737	654	53%	47%

Tabella 4: I laureati in valore assoluto per genere

Analizzando i dati delle tabelle 3 e 4, rispetto al precedente bilancio di genere, si può notare che la differenza maggiore si riscontra sulle lauree magistrali a ciclo unico, infatti la percentuale in valore assoluto di laureate è sceso al 15% rispetto al precedente 50.7%. Se per le lauree magistrali i dati rimangono stabili rispetto al precedente periodo di riferimento, il divario nelle lauree triennali è di fatto annullato periodo precedente (65.8% donne vs 34.25 uomini per il precedente periodo, 52% vs 48% attuali).

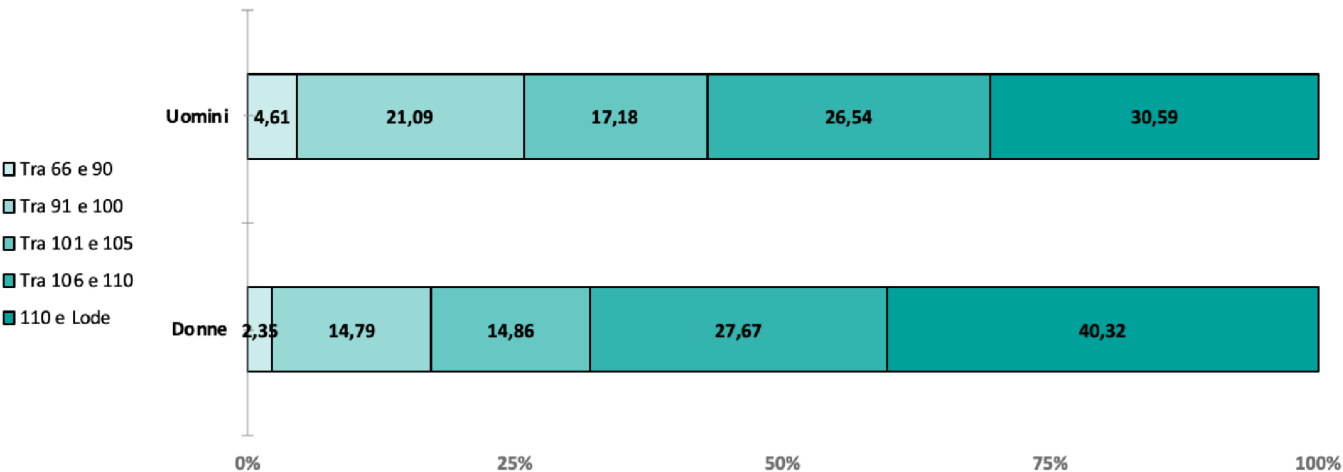


Figura 5: Composizione dei laureati/e per voto di laurea

Se guardiamo alle laureate e ai laureati con il massimo dei voti (110 e Lode), le donne mostrano un aumento (40,32% rispetto al 30,55% del periodo precedente), mentre per gli uomini abbiamo una leggera inflessione (30.59% rispetto al precedente 32.17%).

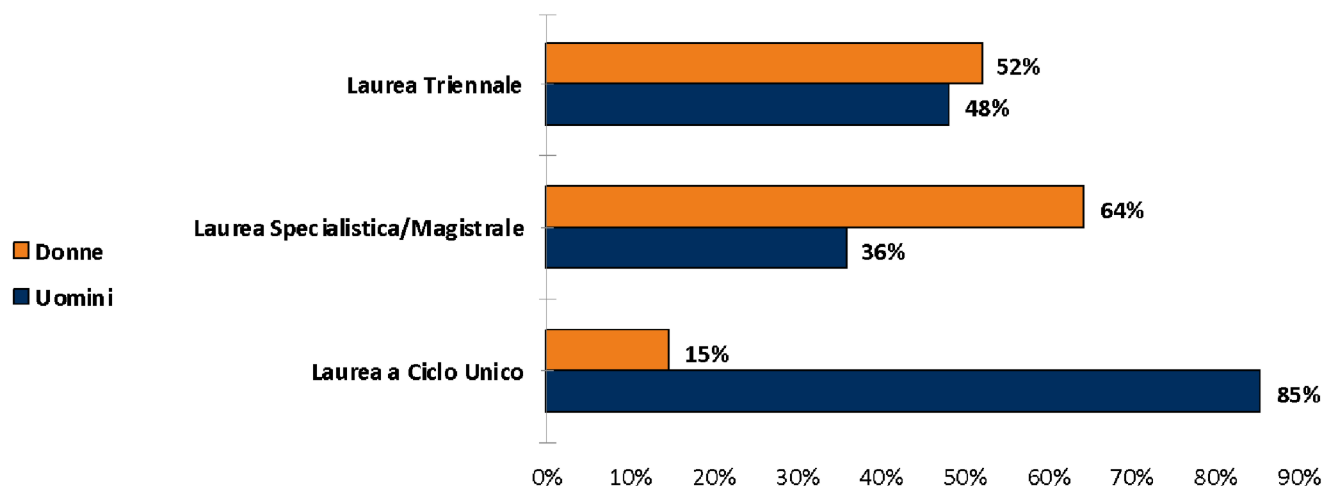


Figura 6: Percentuale laureati/e in corso

Un dato di particolare criticità si riscontra circa la percentuale di laureati e laureate in corso, in particolare nelle Lauree a Ciclo Unico. Infatti, la percentuale di laureate in corso rispetto agli uomini è scesa dal 60.7% del periodo precedente al 15% attuale. Mentre, per le lauree magistrali, sebbene si evidenzia una generale riduzione dei laureati in corso, la tendenza del precedente triennio (71.9% donne vs 84.4 % uomini) si è invertita con una maggiore percentuale di donne laureate in corso rispetto agli uomini (64% donne vs 36 % uomini).

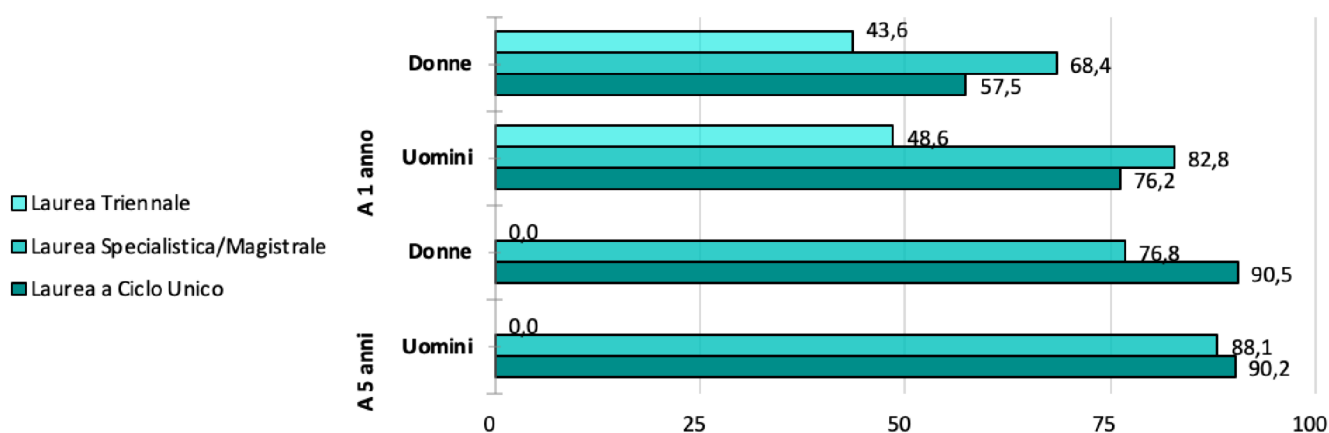


Figura 7: Retribuzione netta in percentuale dei laureati/e

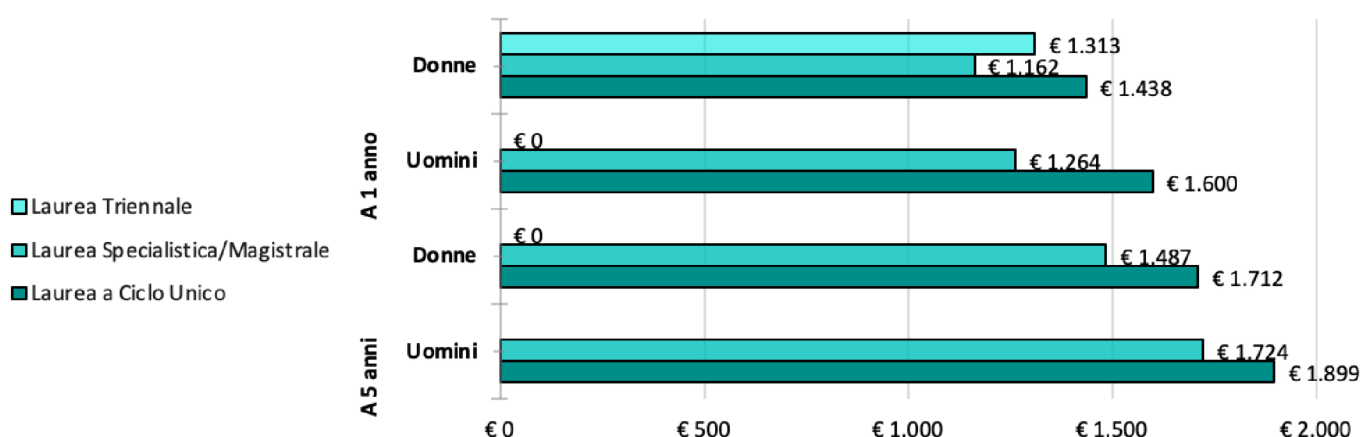


Figura 8: Retribuzione netta in euro dei laureati/e

Fonte: XXVI Indagine - (2024)

Condizione occupazionale dei laureati

Il Rapporto è stato presentato il 13 giugno 2024 all'Università degli Studi di Trieste.

Come si evince dalle figure 7 e 8, sia ad un anno che a 5 anni dal conseguimento della laurea per la retribuzione netta in percentuale o in euro si evidenzia un divario economico tra uomini e donne; in particolare, ad esclusione delle lauree triennali per cui il dato è presente solo per la popolazione femminile, in tutte le altre tipologie di titoli conseguiti la retribuzione maschile è superiore a quella femminile.

LA MOBILITA'

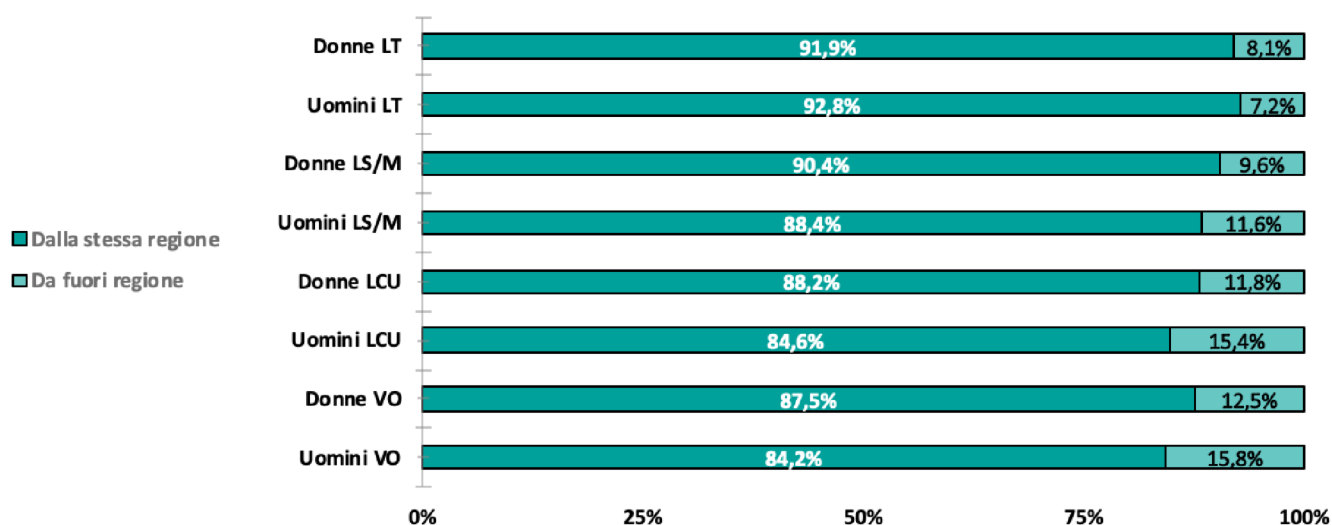


Figura 9: Percentuale di iscritti/e per provenienza

Per quanto riguarda i dati relativi alla mobilità studentesca, come nel precedente triennio, la maggior parte degli studenti e delle studentesse sono provenienti dalla stessa regione.

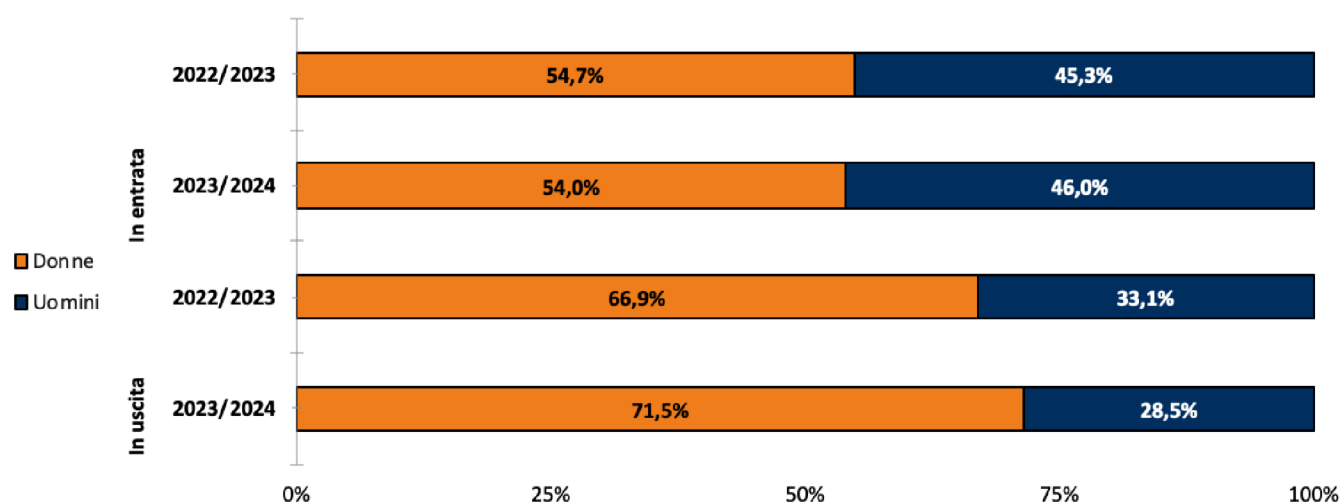


Figura 10: Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali

Come indicato in figura 10, dato non rappresentato nel precedente bilancio di genere, la percentuale di donne e uomini coinvolti in programmi internazionali in entrata è quasi paritaria negli a.a. 2022/23 e 2023/24. Tuttavia, il

dato relativo alla mobilità in uscita evidenzia che la maggior parte delle mobilità viene effettuata da studentesse in entrambi gli anni accademici presi a riferimento.

LA FORMAZIONE POST-LAUREA

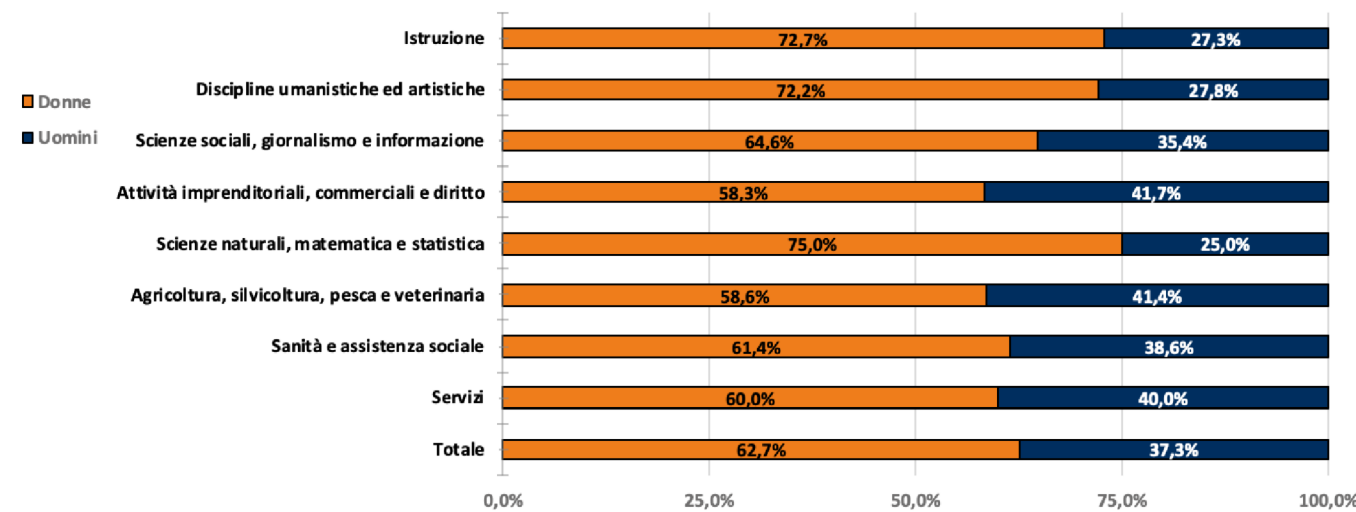


Figura 11: Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato

Per quanto riguarda la formazione *post-lauream*, nel valore totale si registra un leggero aumento delle donne iscritte a corsi di dottorato, siamo passati dal 53,6% del precedente periodo di riferimento all’attuale 62,7%. Guardando più attentamente i dati percentuali, si può notare che l’incremento maggiore si è avuto nelle scienze naturali, matematica e statistica dove il coinvolgimento femminile è salito al 75% rispetto al precedente 50%.

Anno	Donne	Uomini
2023	1%	0%
2022	5%	4%
2021	2%	2%

Figura 12: Quota percentuale di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno
La percentuale di abbandoni è pressoché sovrapponibile tra uomini e donne.

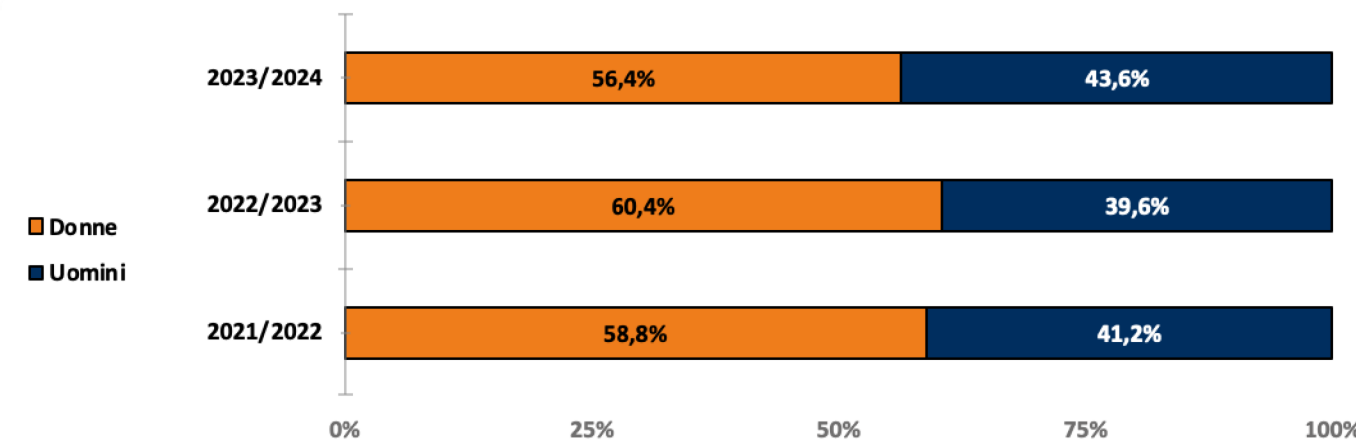


Figura 13: Percentuale iscritti/e alle scuole di specializzazione di area medica

2.2 IL PERSONALE DOCENTE

I DOCENTI E RICERCATORI

	%Donne	%Uomini	%Totale
PO	11,7%	19,9%	31,6%
PA	16,2%	17,7%	34,0%
RU	3,7%	3,2%	6,9%
RTDB	3,9%	4,1%	8,0%
RTDA	7,4%	4,8%	12,1%
AR	4,5%	2,8%	7,4%
Totale	43,4%	56,6%	100,0%

Tabella 5: La componente docente in percentuale per genere

	Donne	Uomini	%Donne	%Uomini
PO	54	92	37,0%	63,0%
PA	75	82	47,8%	52,2%
RU	17	15	53,1%	46,9%
RTDB	18	19	48,6%	51,4%
RTDA	34	22	60,7%	39,3%
AR	21	13	61,8%	38,2%
Totale	219	243	47,4%	52,6%

Tabella 6: La componente docente in percentuale per genere e ruolo

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

Legenda ruoli personale docente

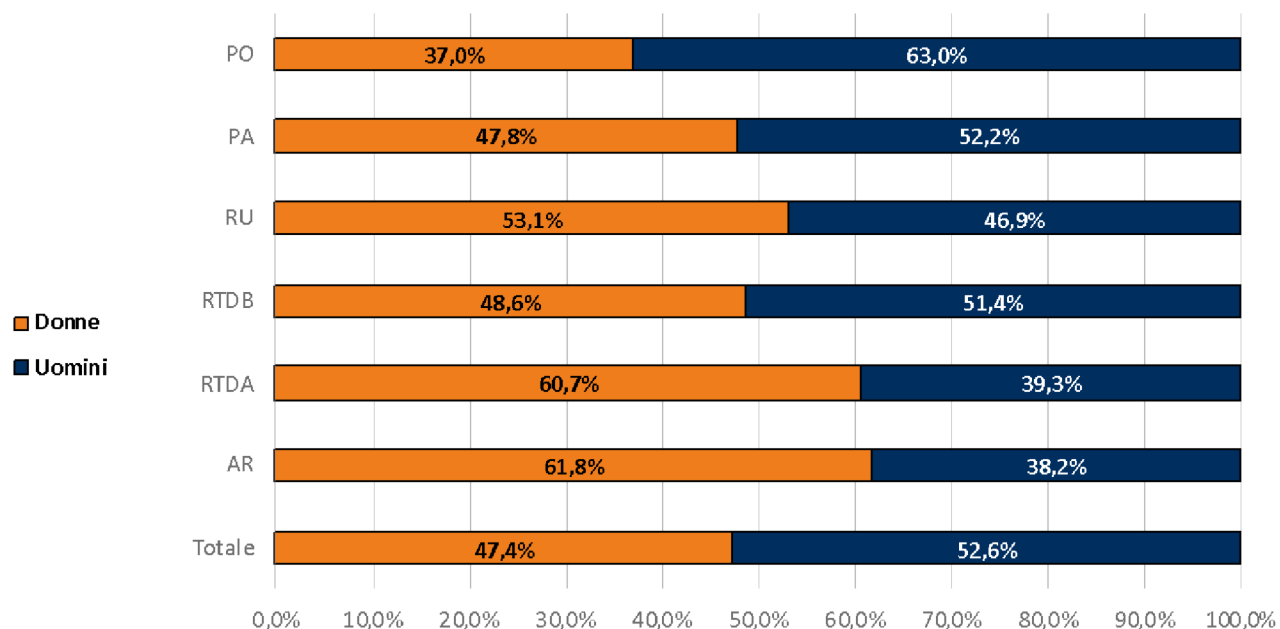


Figura 14: Composizione personale docente per genere e ruolo

Analizzando le tabelle 5 e 6 e la figura 14 possiamo riscontrare un aumento della percentuale di docenti di I fascia rispetto al triennio precedente con un valore che è passato dal 25,8% al 31,2%. All'interno di questo ruolo il 37% è rappresentato da donne ed il 63% da uomini, rispetto al precedente triennio che vedeva le donne al 29,8% e gli uomini al 70,2%. Per quanto riguarda i docenti di II fascia, la situazione rimane pressoché paritaria con un totale del 34% rispetto al precedente 32,7% ed una distribuzione per genere di 47,8 % donne e 52,2 % uomini (triennio precedente 46,2% di donne rispetto al 53,8% di uomini). Per quanto riguarda la componente ricercatore, il numero degli RU è diminuito passando dal 20,6% all'attuale 6,9% mantenendo rispetto al precedente triennio una distribuzione per genere paritaria (3,7% donne vs 3,2 % uomini). Risulta aumentato sia il numero di ricercatori e ricercatrici a tempo determinato (Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A e B) passati dal 13,7 % (tipo A 8% e tipo B 5,7%) all'attuale 20,1 % (tipo A 12,1% e tipo B 8%). Analizzando questi dati per genere si mantiene una maggiore presenza di ricercatrici di tipo A rispetto agli uomini (7,4 % donne vs 4,8 % uomini) come già evidenziato nel precedente periodo di riferimento (5 % donne vs 3 % uomini). Per il tipo B invece, abbiamo una situazione paritaria con 3,9 % donne vs 4,1 % uomini, con un aumento del reclutamento femminile rispetto al precedente triennio (2,0 % donne vs 3,7 % uomini).

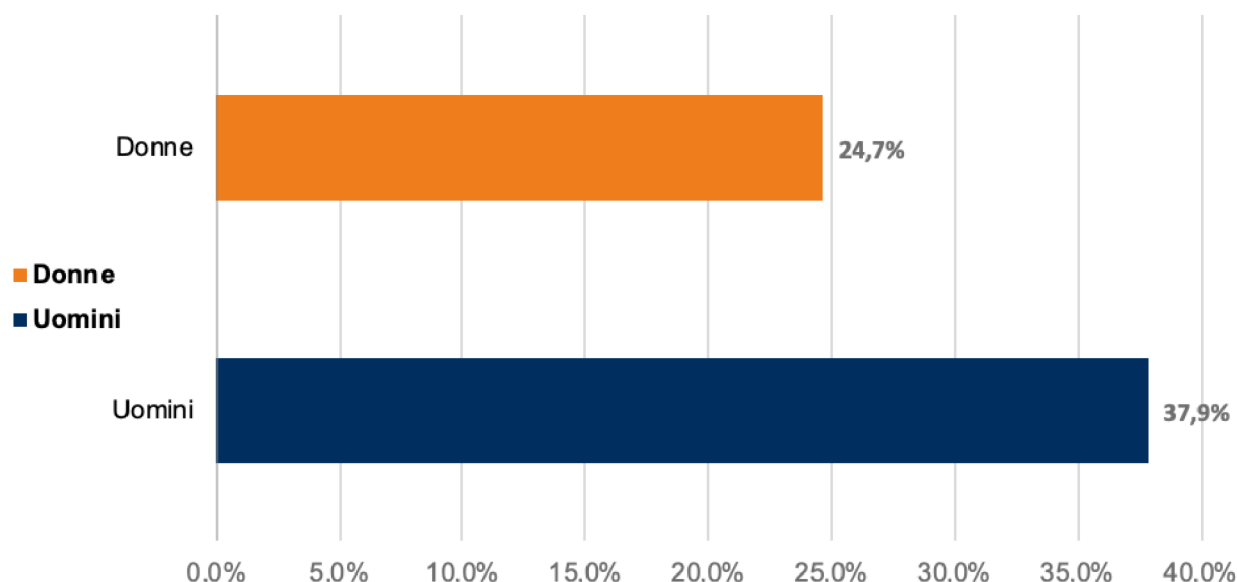


Figura 15: Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere

La figura 15 ci indica la percentuale di docenti donne di I fascia rispetto al totale di personale docente dello stesso genere (PO donne rispetto a totale di docenti donne), salito al 24,7% rispetto al 17,7 % del precedente triennio e la percentuale di docenti uomini di I fascia rispetto al totale di personale docente dello stesso genere (PO uomini rispetto a totale di docenti uomini), anch'esso salito dal 32% al 37,9%.

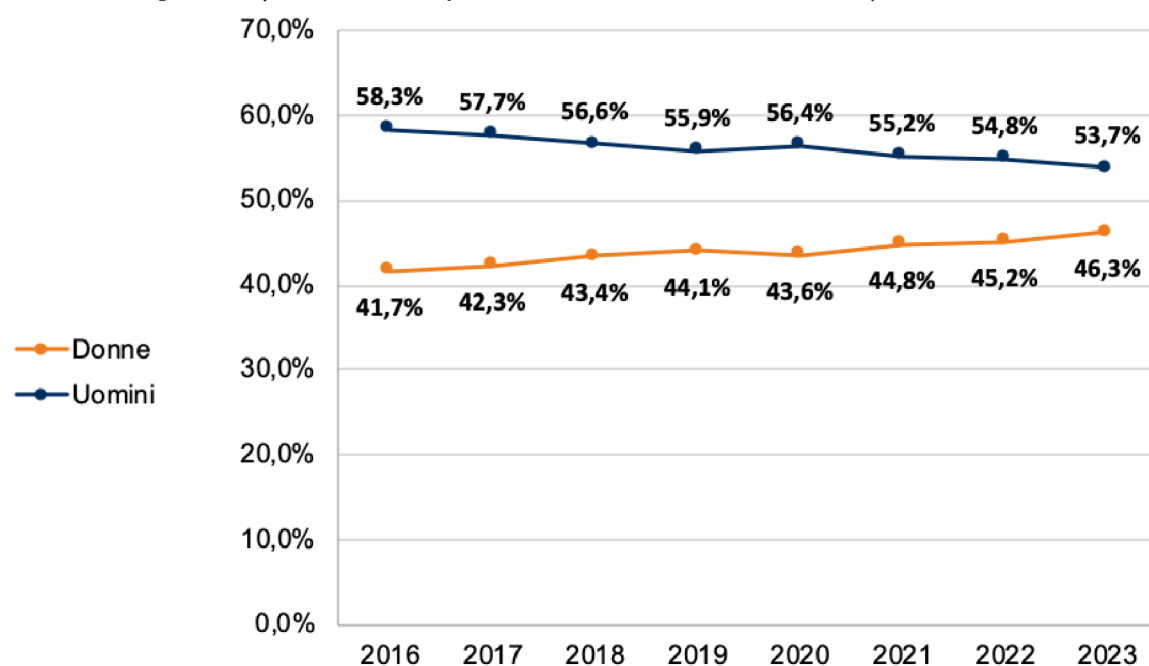


Figura 16: Serie Storica Personale Docente e Ricercatore

Per quanto riguarda gli andamenti temporali dei reclutamenti femminili e maschili per i docenti in totale, si può evidenziare come la forbice tra la componente maschile e quella femminile si sia cautamente ridotta rispetto al 2016 (percentuale di uomini PO pari a 1,4 volte quella delle donne), per mantenersi costante dal 2021 al 2023 (valore medio della percentuale di uomini PO rispetto a quella delle donne pari a 1,21 volte).

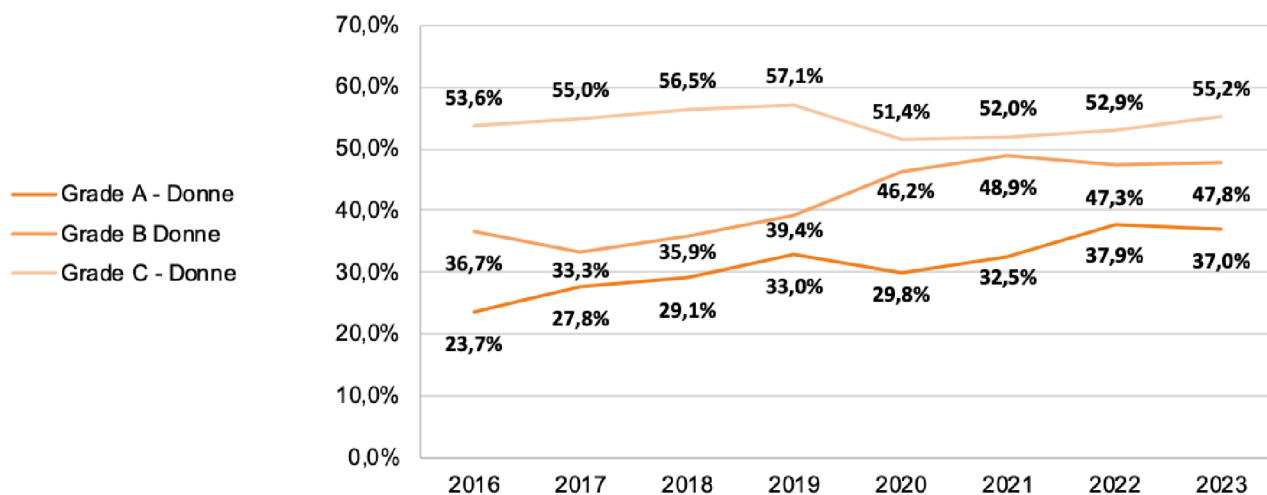


Figura 17: Serie storica percentuale donne per ruoli

Come si può vedere in figura 17, l'incremento della compagine femminile, nei ruoli a tempo indeterminato, dal 2016 al 2023 è stato maggiore nelle docenti di seconda fascia (grade B dal 36,7% al 47,8%).

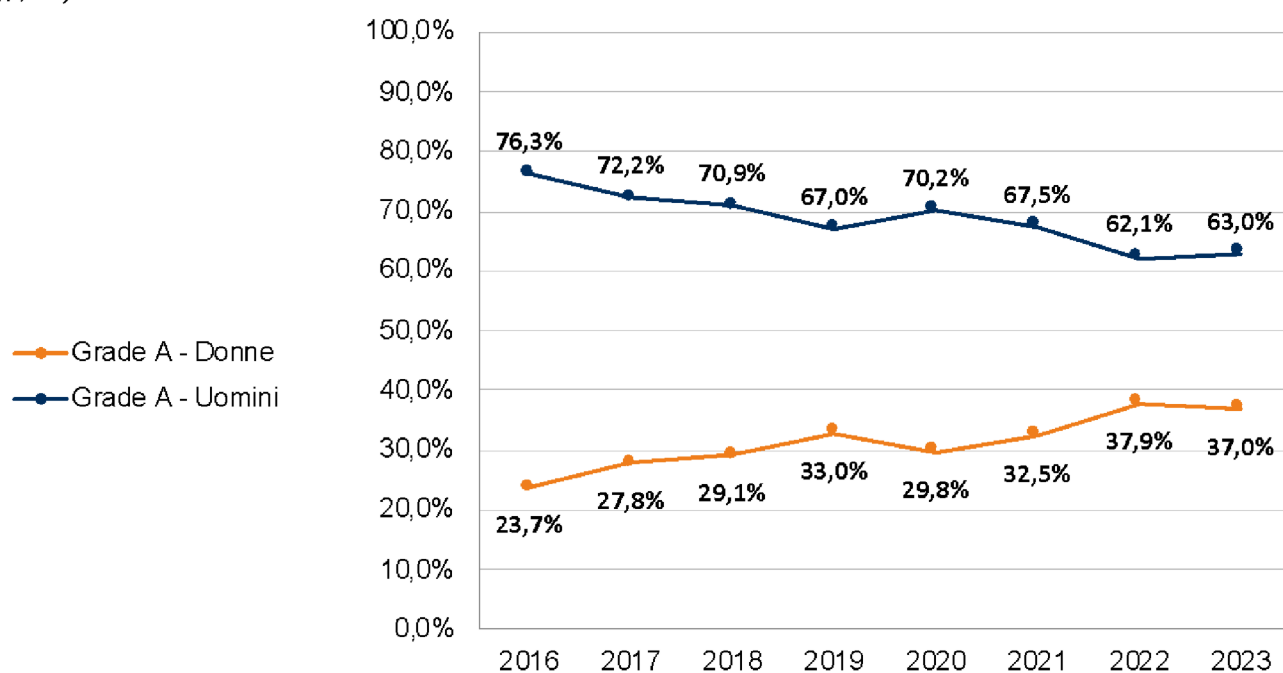


Figura 18: Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE A

Per quanto riguarda gli andamenti temporali dei reclutamenti femminili e maschili per i docenti di prima fascia (grade A), si può evidenziare come la forbice tra la componente maschile e quella femminile si sia ridotta rispetto al 2016 (percentuale di uomini PO pari a 3,2 volte quella delle donne), per mantenersi costante dal 2021 al 2023 (valore medio della percentuale di uomini PO grade A rispetto a quella delle donne pari a 1.8 volte).

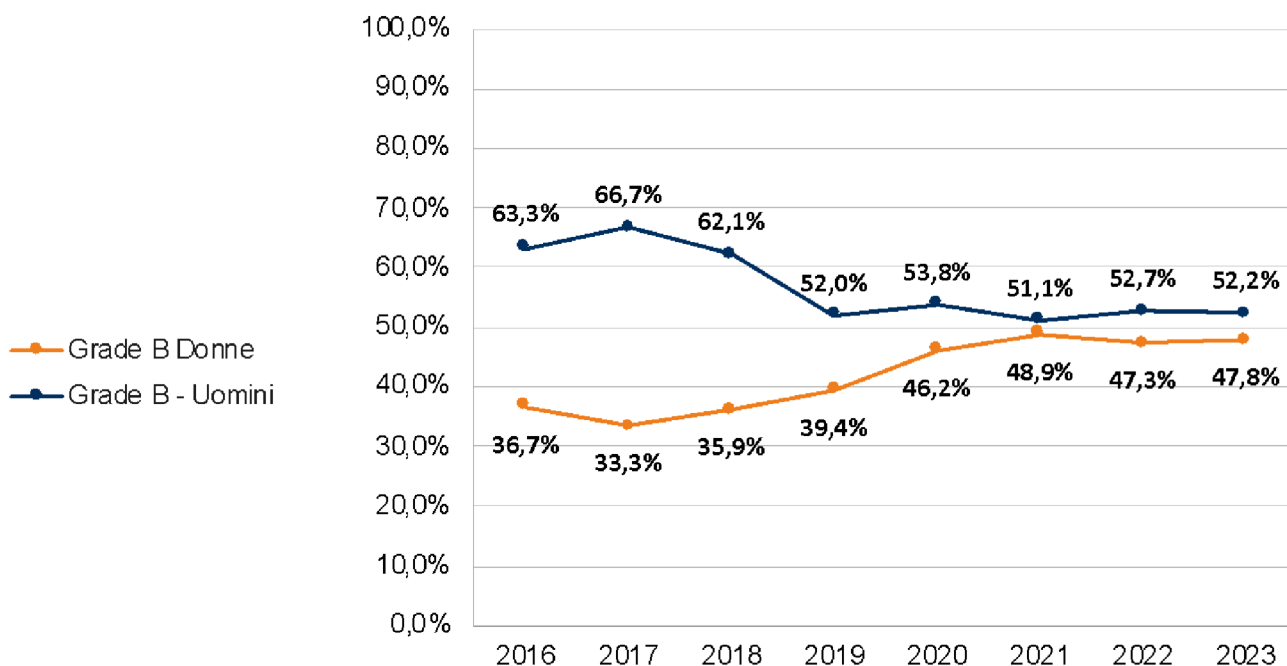


Figura 19: Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE B

Per quanto riguarda gli andamenti temporali dei reclutamenti femminili e maschili per i docenti in totale, si può evidenziare come la forbice tra la componente maschile e quella femminile si sia drasticamente ridotta rispetto al 2016 (percentuale di uomini PO pari a 1,72 volte quella delle donne), per mantenersi costante dal 2021 al 2023 (valore medio della percentuale di uomini PA-grade B rispetto a quella delle donne pari a 1,1 volte).

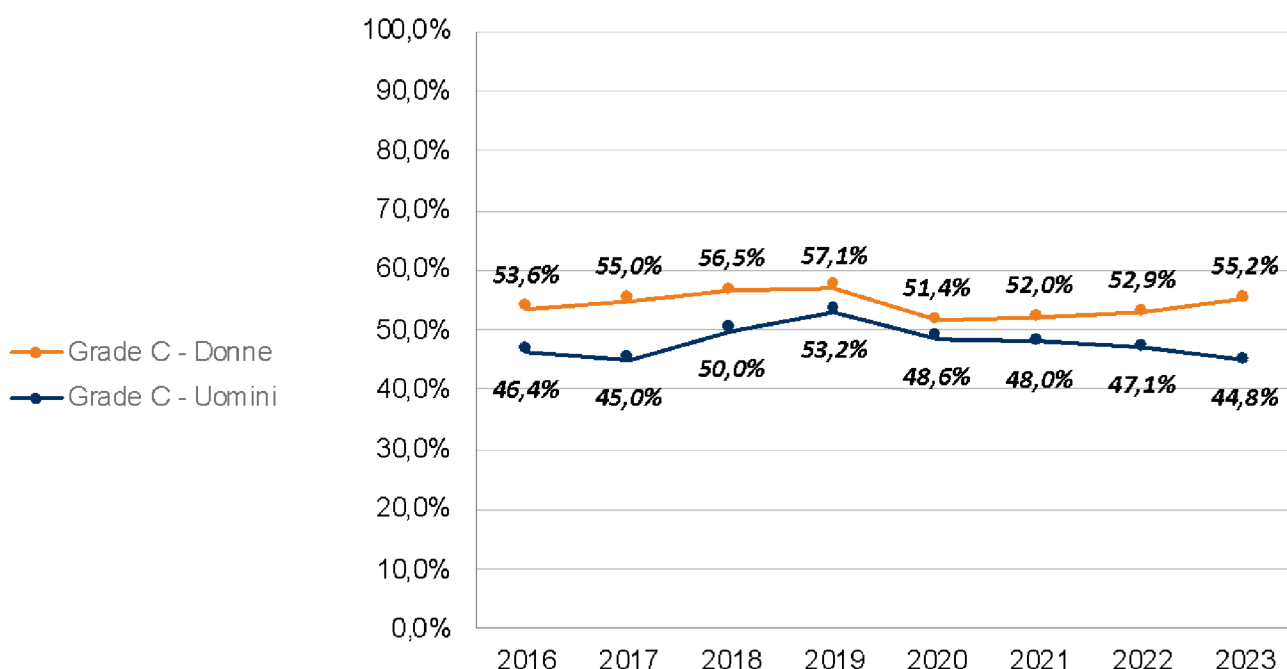


Figura 20: Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE C

Per quanto riguarda gli andamenti temporali dei reclutamenti femminili e maschili per i docenti in totale, si può evidenziare come la forbice tra la componente femminile e quella maschile si sia mantenuta pressoché costante rispetto al 2016 (valore medio della percentuale di donne grade C rispetto a quella degli uomini pari a 1,13 volte).

LE FASCE DI ETA'

Di seguito vengono riportate le fasce d'età del personale diviso per genere e qualifica. Come si può vedere dal grafico sottostante per il personale docente di prima fascia la maggior parte della popolazione si genere maschile ha un'età maggiore di 54 anni (66,3%), mentre per le donne con la stessa qualifica circa il 50% è compresa in quella fascia d'età. Per il personale docente di II fascia la maggior parte di esso ha un'età compresa tra 45 e 54 anni, tuttavia nelle donne si registra una percentuale più alta 65,3% vs 48,8%. Tra i ricercatori invece i dati sono abbastanza sovrapponibili in quanto sia tra gli uomini che tra le donne l'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra 35-44 anni con un percentuale intorno al 42%. Nel grado D invece tra le donne vi è una percentuale maggiore nella fascia di età compresa tra il 35 e 44 anni (52,4%), tuttavia una percentuale pari al 33,3% ha un'età inferiore ai 34 anni. Negli uomini invece di pari qualifica abbiamo sostanziale parità tra le fasce di età inferiore a 34 anni e compresa tra 45 e 54 anni (23,1%) , ma anche un 15,4% con età superiore a 54 anni.

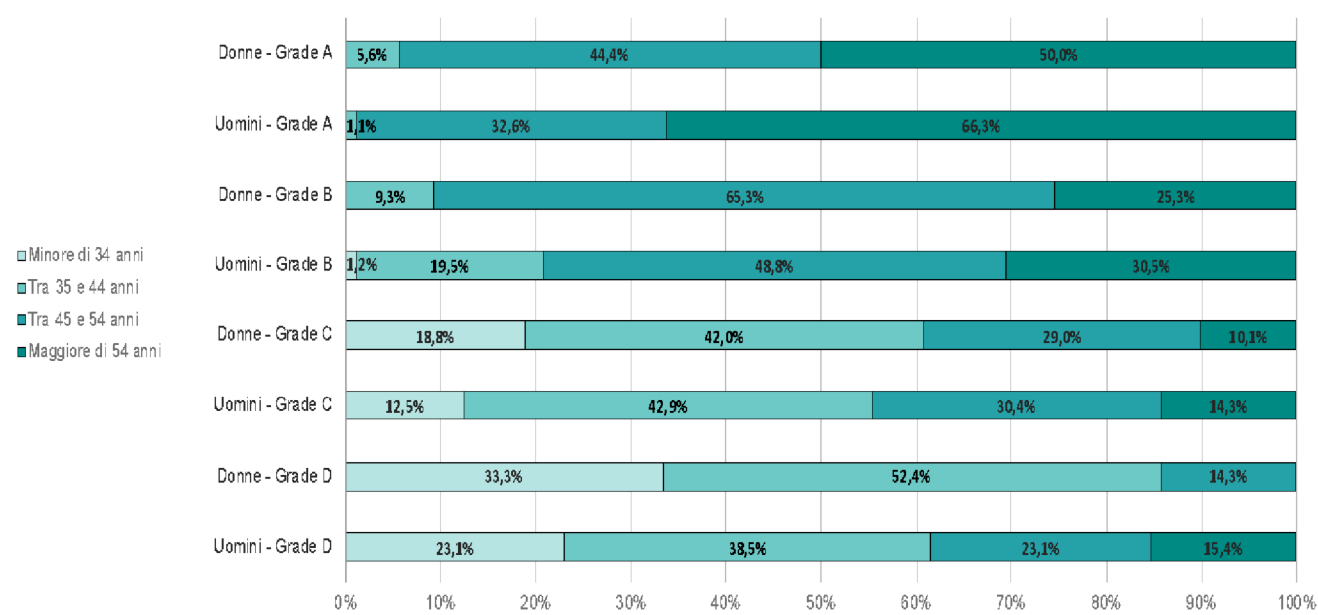


Figura 21: Distribuzione personale per genere e fasce d'età

Se analizziamo nel dettaglio la serie storica per le varie fasce di docenza, notiamo che negli anni messi in analisi le tendenze rimangono per lo più stabili nel triennio.

		2021	2022	2023
Donne	PO	57	55	55
	PA	50	51	51
	RU	49	52	53
	RTD A	38	39	38
	RTDB	44	43	42
	AR	37	34	36
Uomini	PO	57	57	58
	PA	52	52	52
	RU	52	55	55
	RTD A	39	39	38

RTDB	40	41	42
AR	38	38	43

Figura 22: Serie Storica dell'età media per ruolo e per genere

LE AREE DISCIPLINARI

Il grafico sottostante riporta la distribuzione dello scostamento dei ruoli del personale docente di genere femminile per area CUN dell’Ateneo rispetto al valore nazionale. Per quanto riguarda lo scostamento relativo al personale docente di prima fascia, lo scostamento maggiore in senso negativo si registra per l’area 3, mentre in positivo per l’area 7. Se consideriamo il personale docente di seconda fascia, lo scostamento rispetto al dato nazionale in negativo trova la sua maggiore valorizzazione nell’area 8 mentre risulta a delta positivo maggiore nell’area 13. Per il personale ricercatore notiamo che lo scostamento maggiore rispetto al dato nazionale in negativo o in positivo, si registra rispettivamente per le aree 1 e 2 e per l’area 7.

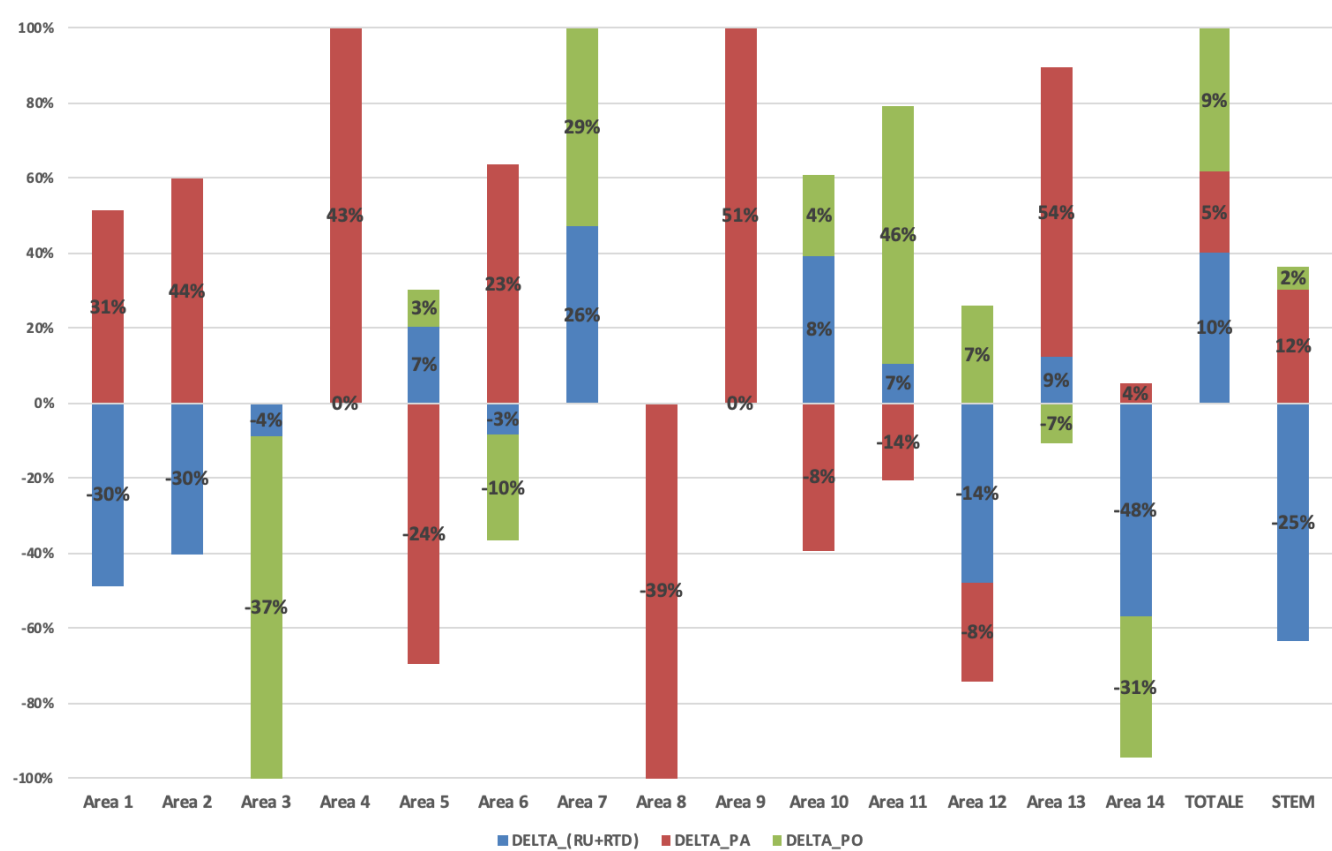


Figura 23: Distribuzione dello scostamento dei ruoli del personale docente femminile per area CUN dell’Ateneo rispetto al valore nazionale

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+AREA3+AREA4+AREA5+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

Legenda aree CUN

La figura sottostante riporta i dati di femminilità distribuiti nel triennio di riferimento per le tre fasce, personale docente di I e II fascia e personale ricercatore.

AREA CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche		0,00	0,00	0,00				
02 - Scienze fisiche					1,00	2,00		0,00
03 - Scienze chimiche		0,00			1,00	2,00	0,00	
04 - Scienze della terra								
05 - Scienze biologiche	5,00	3,00	0,00	1,00	4,00	2,67	0,50	0,75
06 - Scienze mediche	1,17	1,00	0,25	0,40	0,43	0,50	0,20	0,13
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,20	3,67	1,33	2,00	2,00	1,60	0,80	1,27
08 - Ingegneria civile e Architettura								
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,00		0,00	3,00	0,00	0,00		
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,00	1,33	6,00	3,00	2,50	2,75	0,50	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2,67	1,38	4,00	0,33	2,00	1,00	3,00	6,50
12 - Scienze giuridiche	0,20	0,67	0,29	2,00	0,62	0,56	0,68	0,58
13 - Scienze economiche e statistiche	0,20	0,75	1,83		0,44	0,62	0,21	0,25
14 - Scienze politiche e sociali		0,00			1,00		0,00	0,00

Figura 24: 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
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Figura 25: 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

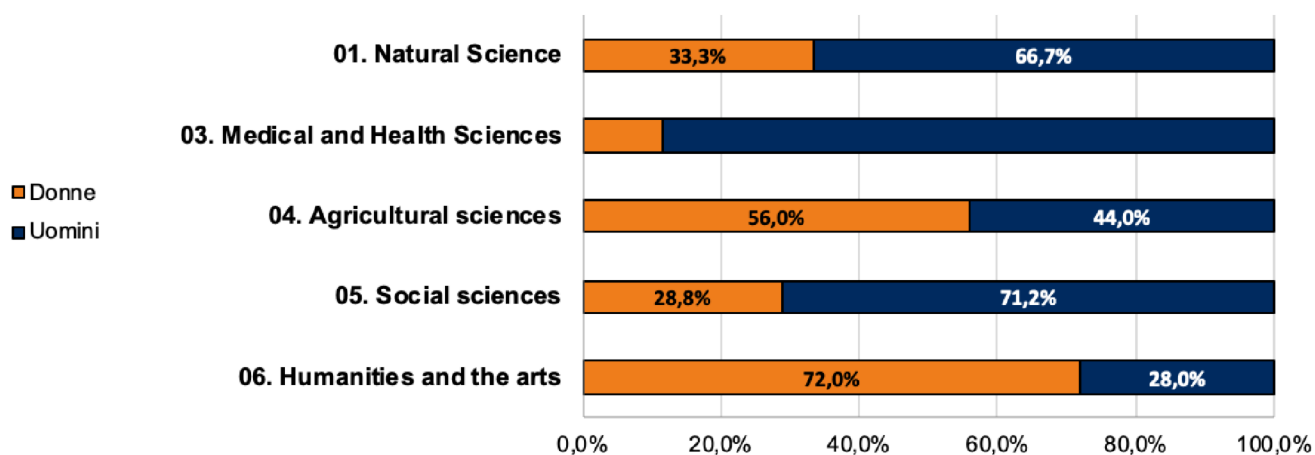


Figura 23: Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD

LA FORBICE DELLE CARRIERE

Nella figura sottostante si vuole rappresentare la forbice delle carriere mettendo a confronto gli andamenti nel 2021 e nel 2023. Come si può notare, nonostante i dati in miglioramento indicati nelle sezioni precedenti, la forbice segnala ancora uno shift significativo partendo dalla percentuale di donne facente parte della componente studentesca fino alla percentuale di donne con qualifica di docenti di I fascia. Infatti, sia nel 2021 che nel 2023 si parte per il genere femminile da una rappresentanza superiore al 60% nella componente studentesca per raggiungere un valore inferiore al 40% nel personale docente di I fascia. Per gli uomini la tendenza è diametralmente opposta con una rappresentanza maschile nella componente studentesca sotto il 40% che sale circa al 60% nel 2023.

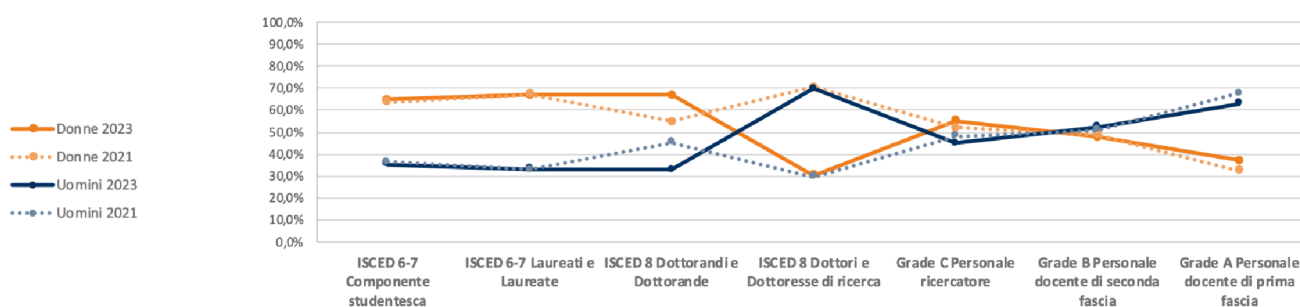


Figura 2 : La forbice delle carriere per tutte le aree disciplinari per due anni a confronto 2021 e 2023

Andamento simile si registra per le aree STEM nella qualifica docente di I fascia, tuttavia a differenza del grafico soprastante, nelle aree STEM per il personale docente di seconda fascia si verifica una percentuale decisamente superiore di donne per ruolo (circa il 70% vs 30%).

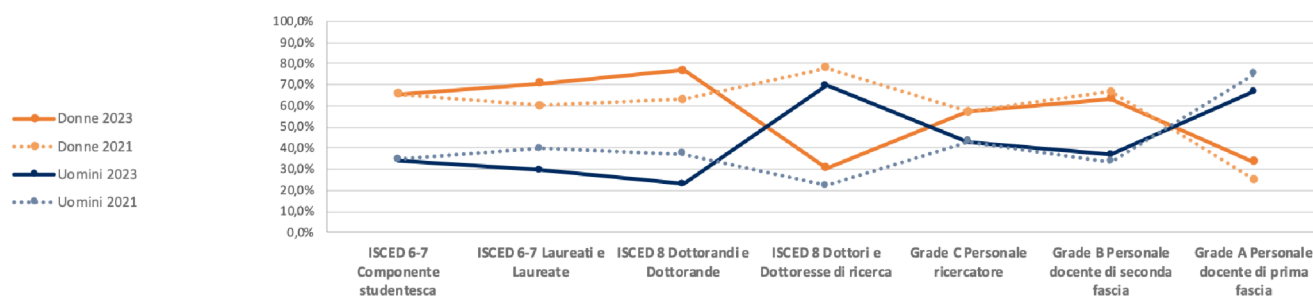


Figura 25: La forbice delle carriere per tutte le aree STEM per due anni a confronto 2021 e 2023

Rispetto alla classificazione delle classi di laurea per Field of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013) con indicazione delle aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) si considerano i seguenti Fields of Education: 5_natural sciences, mathematics and statistics, 6_information and communication technologies and 7_engineering, and manufacturing and construction. La tabella della classificazione si riporta in appendice.

INDICE GLASS CEILING

Un ulteriore indicatore che quantifica la probabilità di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A) delle donne rispetto agli uomini è il Glass Ceiling Index (GCI). Secondo la definizione She Figures, un valore del GCI femminile superiore ad 1 segnala che le donne sono sottorappresentate nella componente docente. Come si può vedere dalla tabella sottostante tale indice è migliorato sensibilmente nel periodo di riferimento passando da un valore superiore ad 1 nel 2021 ad un valore inferiore nel 2023.

GCI	2021	2023
	1,38	0,73

Tabella 7: Indicatore Glass Ceiling

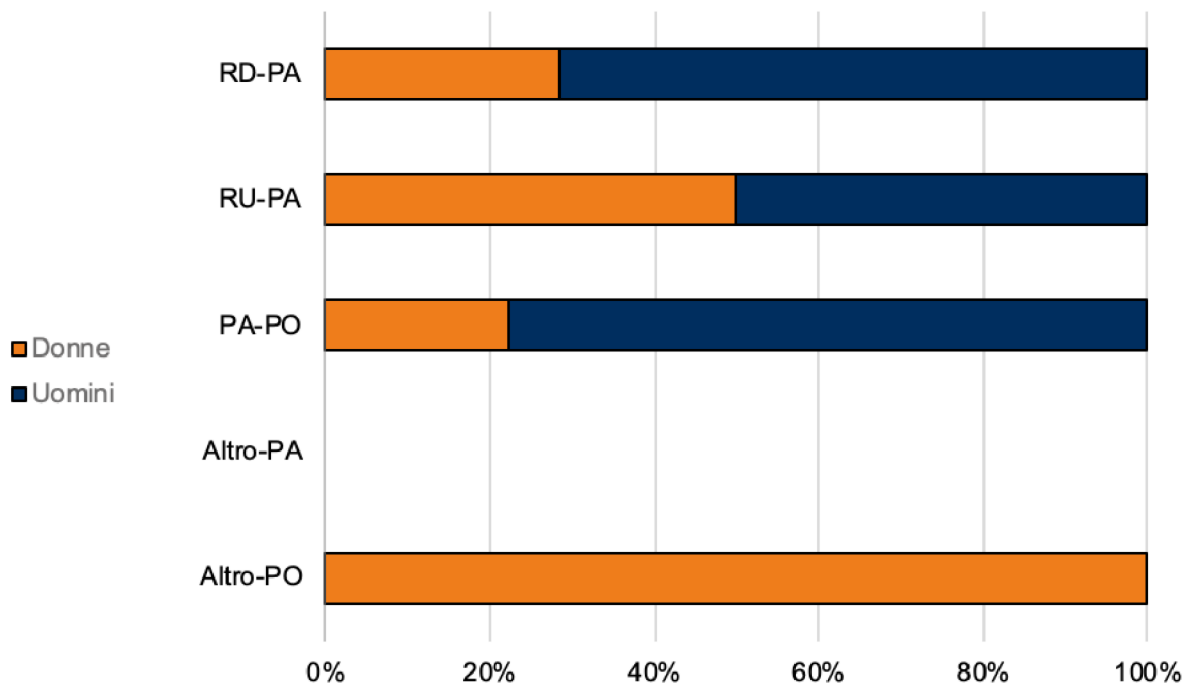


Tabella 7: Distribuzione tra uomini e donne del personale docente che hanno registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione

I PERMESSI E LE ASSENZE

I grafici sottostanti mostrano ponendo a confronto la scelta delle docenti e dei docenti rispetto alle tipologie diverse di presenza. E' evidente che quasi tutti i docenti indipendentemente dal genere preferiscano un regime a tempo pieno, una forte discrepanza si evidenzia per la scelta del regime di impiego a tempo definito dove le docenti con il 12,5% sono in netta minoranza rispetto ai colleghi uomini pari al 87,5%.

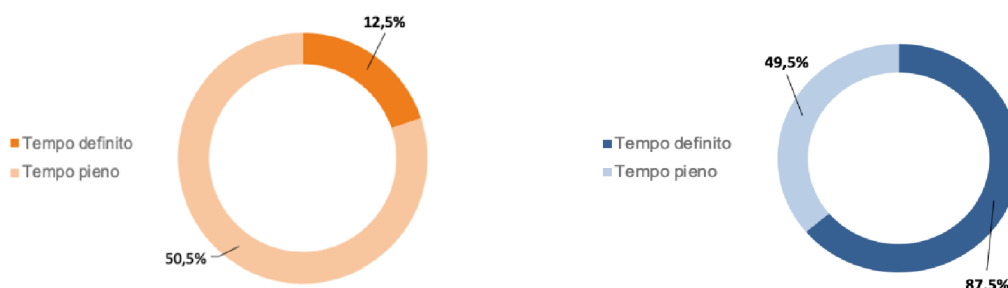


Figura 26: Regime di impiego delle docenti e dei docenti

	Donne	Uomini
Attività studio e ricerca* - art. 17 del D.P.R. n. 382/1980, come modificato dall'art. 4, comma 78, della legge n. 183/2011 (Anno Sabbatico)	1	1
Aspettativa senza assegni per assunzione incarico presso soggetti pubblici o privati - art. 13 della legge n. 382/1980	0	2

Tabella 26: Periodi di assenza dei docenti nell'anno solare 2023, per motivazioni differenti dalle cause di salute

Tipologia di assenza	PO		PA		RU	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	94	20	178	109	111	91
CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001						
LEGGE 104/92	0	0	15	0	0	0
ASS.RETRIB. MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	0	0	0	0	0	1202
ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	0	0	29	0	0	45
ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	50	54			318	17

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)	121	60	79	40	26	41	39
Procedure reclutamento personale tecnico amministrativo per concorsi, selezioni t.d. ed alle selezioni ex co.co.co	72	49,3	74	50,7	8	9	47
Procedure Borse di Ricerca							
Procedure Dottorato di Ricerca							
Procedure Assegni di Ricerca							
Totale personale							

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

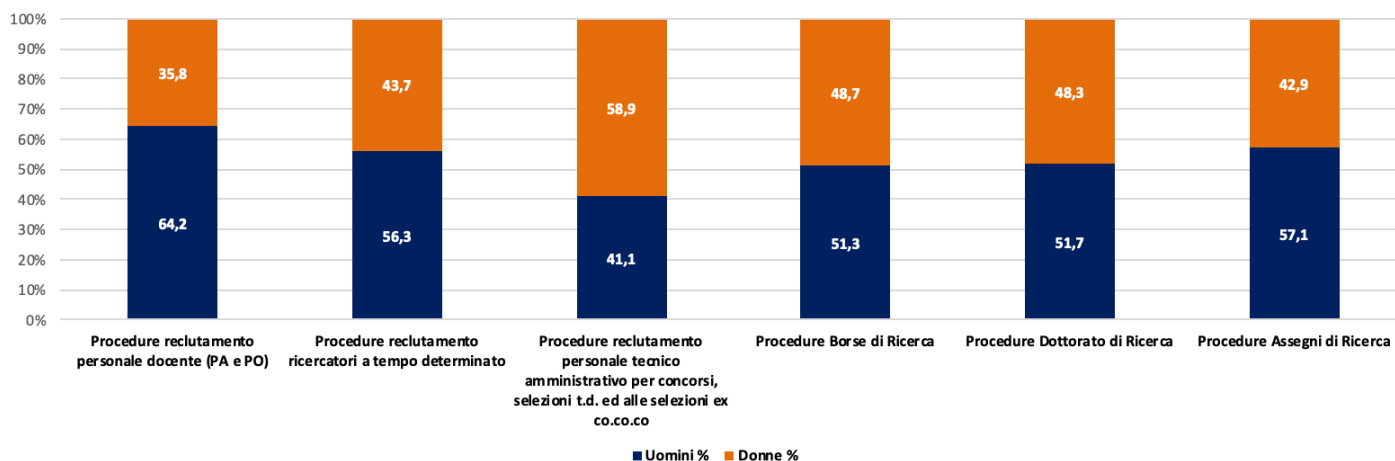


Figura 29: Percentuale di partecipazione dei docenti distribuita per genere nelle commissioni di concorso e procedure di selezione

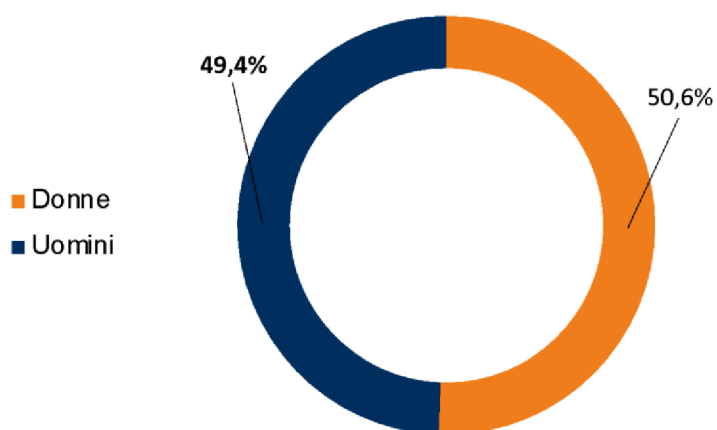


Figura 30: Distribuzione tesi di laurea per genere della relatrice/relatore - anno solare 2020

LA RICERCA

	BANDI INTERNAZIONALI		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		Totale	
	F	M	F	M	F	M
PO	1	1	14	25	15	26
PA			16	20	16	20
Ricercatore			2	4	2	4
PHD				1	0	1

Tabella 8: Distribuzione docenti per progetti di ricerca finanziati

	BANDI INTERNAZIONALI		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		Totale	
	F	M	F	M	F	M
Ordinario	188.590,08 €	223.228,75 €	1.113.665,00 €	1.806.770,00 €	1.302.255,08 €	2.029.998,75 €
Associato			1.084.329,00 €	1.216.961,00 €	1.084.329,00 €	1.216.961,00 €
Ricercatore			103.438,00 €	486.248,00 €	103.438,00 €	486.248,00 €
PHD				38.400,00 €		38.400,00 €

Tabella 8: Distribuzione finanziamento per progetti di ricerca approvati

2.3 IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

Per quanto riguarda il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario i dati di distribuzione per genere ed area funzionale sono in generale sovrapponibili con i dati del precedente triennio. Tuttavia, se guardiamo le singole aree, quelle con maggiori differenze sono quelle relative alla dirigenza amministrativa dove in seguito alle progressioni interne di carriera abbiamo una riduzione della percentuale di donne in ruolo dal 50% al 33,3%.

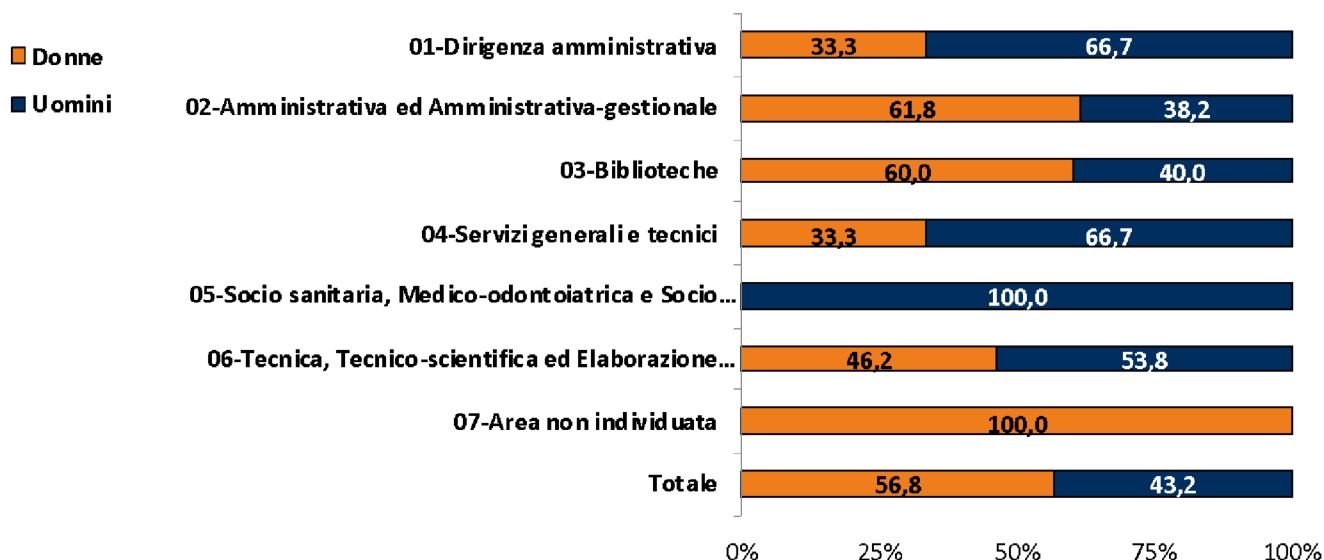


Figura 31: Distribuzione per Area funzionale e per genere

	%Donne	%Uomini	%Totale
DIRETTORI GENERALI	0,3	0,0	0,3
Dirigenti di 2^ fascia	0,3	0,6	0,9
Categoria EP	3,8	4,4	8,2
Categoria D	16,4	10,9	27,3
Categoria C	32,8	24,6	57,5
Categoria B	1,5	2,6	4,1
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	1,8	0,0	1,8
Totale	56,9	43,1	100,0

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

	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini
DIRETTORI GENERALI	1		100,0	0,0
Dirigenti di 2^ fascia	1	2	33,3	66,7
Categoria EP	13	15	46,4	53,6
Categoria D	56	37	60,2	39,8
Categoria C	112	84	57,1	42,9
Categoria B	5	9	35,7	64,3
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	6		100,0	0,0
Totale	194	147	56,9	43,1

Figura 32: Distribuzione Categoria di appartenenza e per genere

La variazione si può riscontrare anche nel grafico sottostante relativo alla forbice delle carriere; infatti dal 2021 al 2023 registriamo il cambio del direttore generale, uomo nel 2021 e donna 2023, ed il cambio nella dirigenza di 2° fascia che porta la presenza delle donne al 33,3% nel 2023 rispetto allo zero% del 2021.

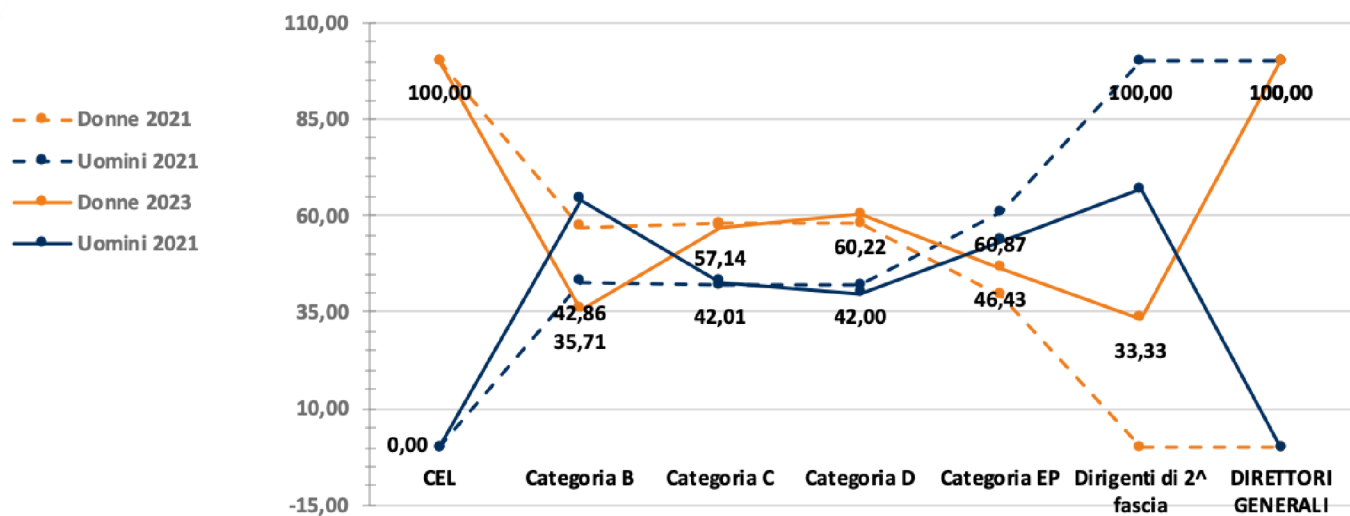


Figura 33: La Forbice delle carriere per categoria

LE FASCE DI ETÀ

Come si evince dalla distribuzione sottostante le donne sono mediamente più giovani in quanto il 55,7% ricade nella fascia 45-54 anni e solo il 20,6% ricade nella fascia di età superiore ai 54 anni (per gli uomini abbiamo una percentuale pari al 37,4%). Infatti, se guardiamo i dati relativi alla media dell'età (tabella 10), solo nella categoria della dirigenza di 2° fascia abbiamo l'età media femminile superiore a quella maschile.

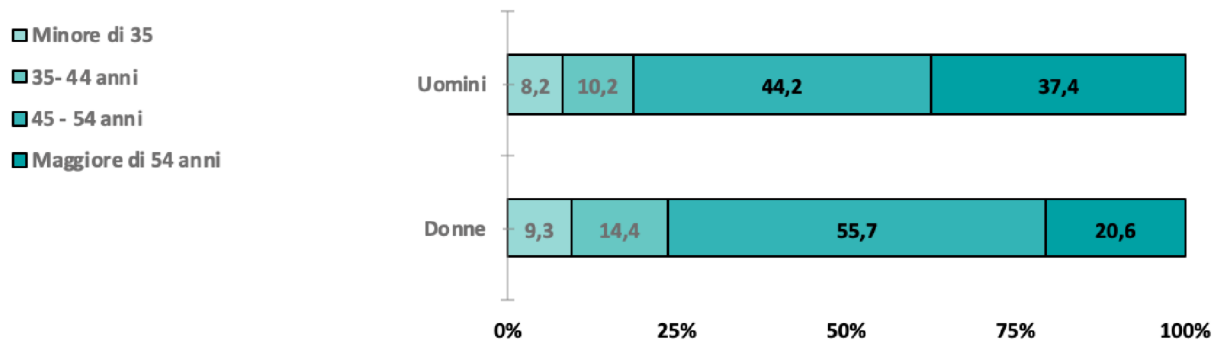


Figura 34: Composizione % PTA per genere e età

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
DIRETTORE GENERALE	51	
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	62	55
CATEGORIA EP	54	54

CATEGORIA D	51	53
CATEGORIA C	46	47
CATEGORIA B	58	62
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	49	
Media Ateneo	48	50

Tabella 10 : Distribuzione PTA per età media

I TITOLI DI STUDIO

Per quanto riguarda i titoli di studio, la maggior parte delle donne e degli uomini possiedono la laurea come titolo di studio con una prevalenza maggiore nella popolazione femminile (71.1% vs 57,8%).

☐ Diploma e inferiore
☐ Laurea
☐ Dottorato e altri titoli post-lauream

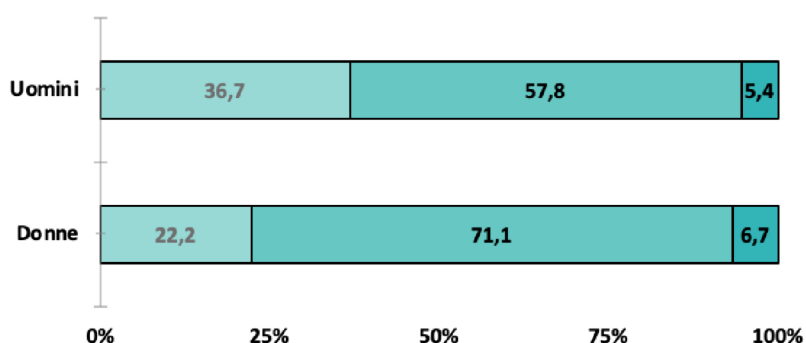


Figura 35: Distribuzione per titoli di studio

IL TEMPO E L'IMPEGNO

Nella valutazione del tempo e dell'impegno, con esclusione dalla valutazione del direttore generale e della dirigenza, possiamo notare una maggiore quantità di donne assunte, tuttavia tra i contratti a tempo indeterminato abbiamo un rapporto di circa 1 a 3 tra donne e uomini.

	Donne	Uomini
Tempo Determinato	31	10
Tempo Indeterminato	161	135
Totale	192	145

Tabella 11: Distribuzione PTA valore assoluto per regime di impegno

In termini percentuali infatti, il 75,6% del personale assunto a tempo determinato è di genere femminile, che tuttavia rappresenta il 16% rispetto al personale femminile impiegato e il 9,2% rispetto al totale . Mentre, il personale assunto a tempo determinato di genere maschile rappresenta il 6.9% rispetto al personale maschile impiegato e il 2,97 % rispetto al totale. .

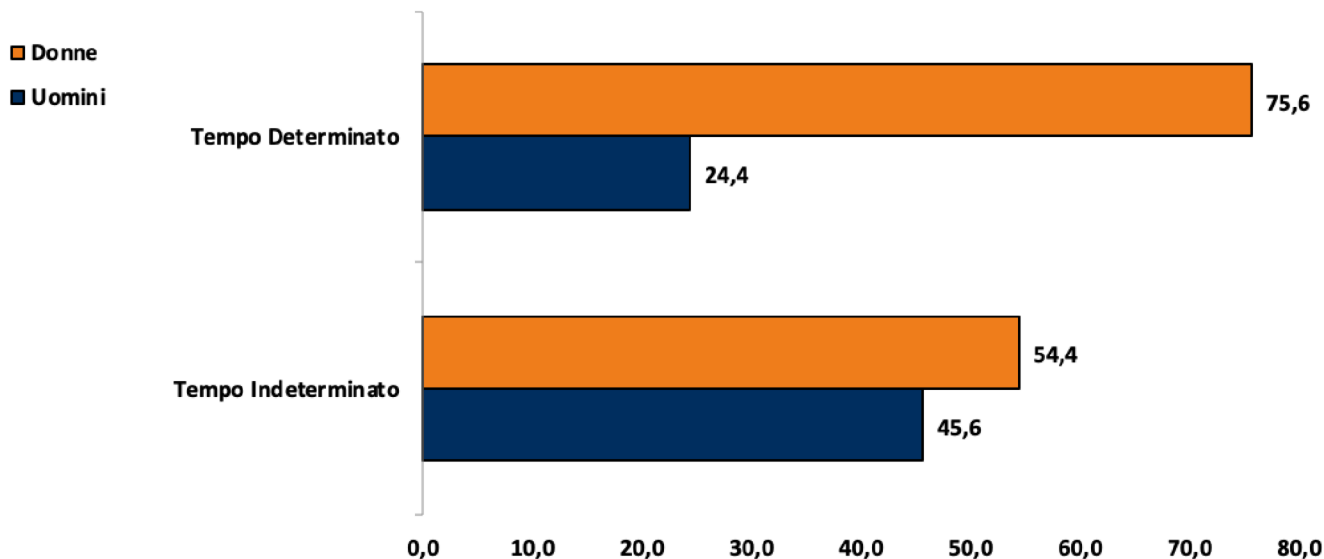


Figura 36: Distribuzione PTA percentuale per regime di impegno

Osservando la composizione del PTA in relazione al regime d'impiego, possiamo notare che l'impiego a tempo definito, part-time <50% per le donne è sceso dal 1,6% allo 0,5% nel periodo 2021-2023, per gli uomini abbiamo lo stesso andamento con una riduzione dal 2,2% al 1,4%. Se guardiamo ai dati relativi al part-time >50% abbiamo una variazione in negativo dal 2,2% al 1% per le donne e dal 1,4% allo 0% per gli uomini. Ovviamente questi andamenti hanno risentito delle variazioni normative relative al lavoro agile e smart working succedutisi in questo arco temporale.

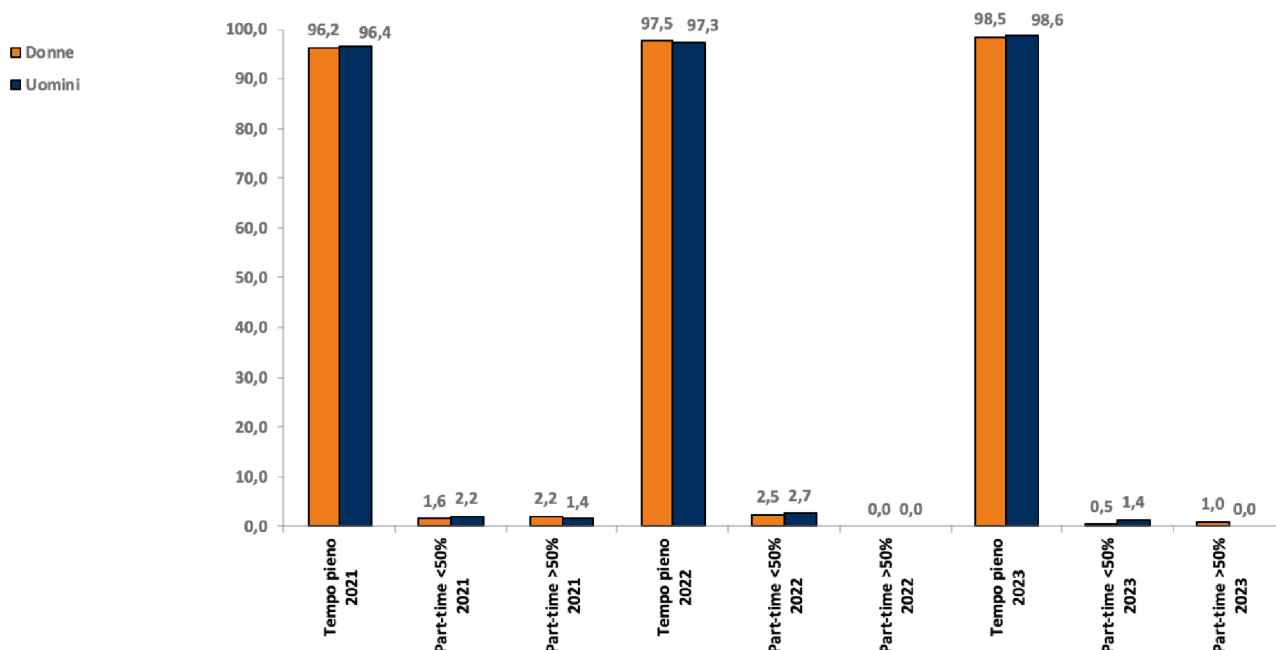


Figura 37: Composizione % PTA per genere e regime d'impiego

Osservando l'anzianità di servizio e quindi le nuove assunzioni effettuate negli ultimi 5 anni, possiamo notare che il 64,3% dei nuovi assunti sono donne, consolidando la tendenza già evidenziabile nei

processi assunzionali degli anni precedenti. Infatti, se consideriamo l’anzianità di servizio nel periodo 6-10 anni abbiamo che il 75% del personale è di genere femminile.

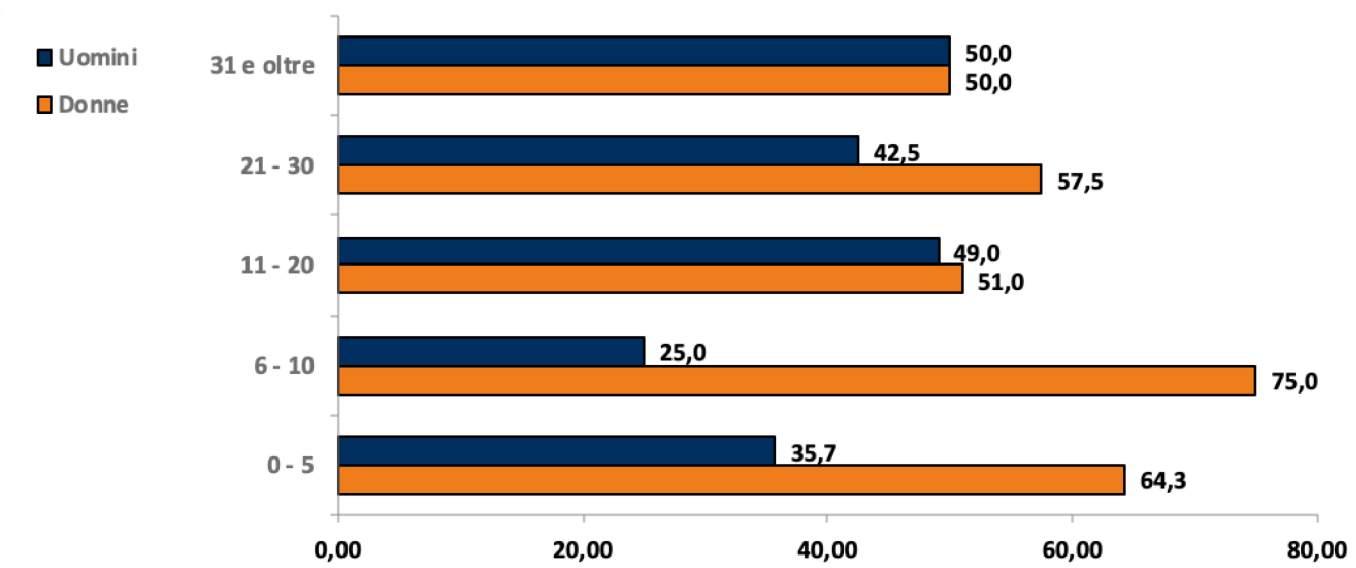


Figura 38: Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità di servizio

Cifre in %		0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 e oltre
DIR. GEN.	Uomini					
	Donne	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
DIR. 2^ FASCIA	Uomini	40,0	0,0	0,0	60,0	0,0
	Donne	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CAT. EP	Uomini	0,0	0,0	26,7	73,3	0,0
	Donne	0,0	7,1	7,1	85,7	0,0
CAT. D	Uomini	22,9	2,9	45,7	22,9	5,7
	Donne	15,1	0,0	54,7	30,2	0,0
CAT. C	Uomini	29,8	1,2	58,3	9,5	1,2
	Donne	44,9	0,0	42,1	13,1	0,0
CAT. B	Uomini	0,0	0,0	55,6	44,4	0,0
	Donne	16,7	0,0	16,7	66,7	0,0
CEL	Uomini					
	Donne	45,5	36,4	9,1	0,0	9,1
Totale		28,7	2,3	44,3	23,5	1,2

Tabella **: Composizione del PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

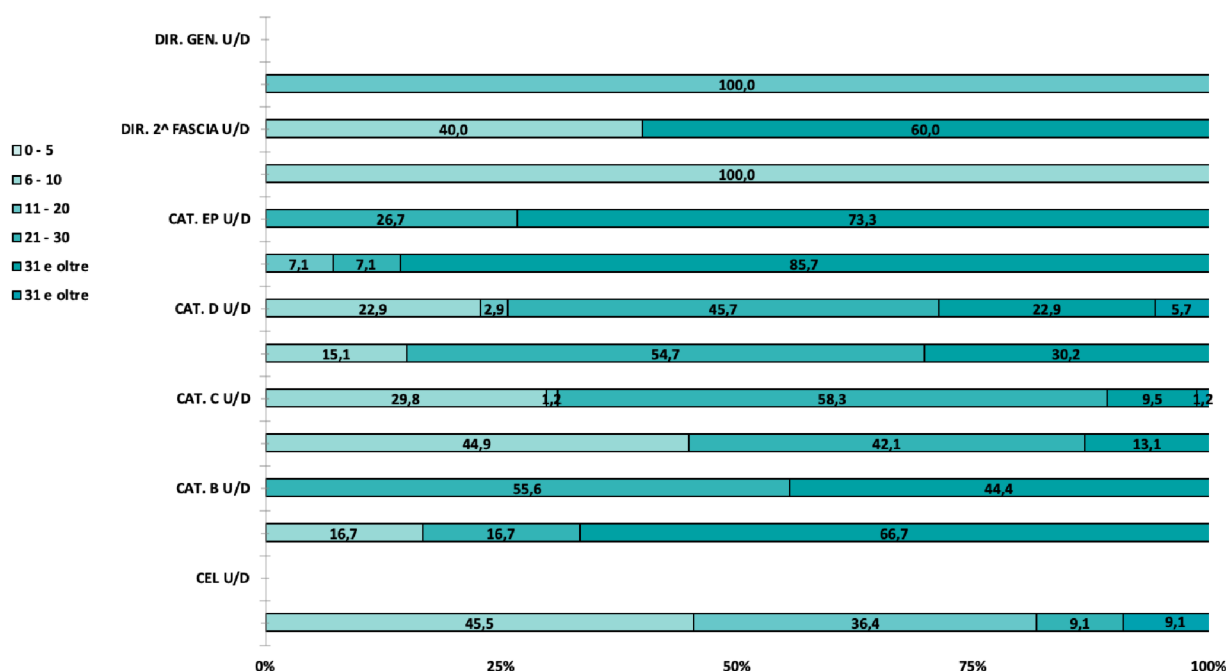


Figura 39: Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

Per quanto concerne il numero di assenze e permessi nel periodo di riferimento abbiamo che il 60,2% delle assenze/permessi sono stati richiesti da donne ed il restante 39,8% da uomini. Se nelle assenze per malattie retribuite abbiamo sostanziale eguaglianza, la maggiore disparità si riscontra nelle assenze per assistenza familiare (legge 104/92), essendo il 63,7% degli aventi diritto secondo tale normativa di genere femminile. Mentre, per le assenze/congedi per maternità e/o malattie per figlio abbiamo una distribuzione donne uomini pari al 60,7% donne e 39,3% uomini.

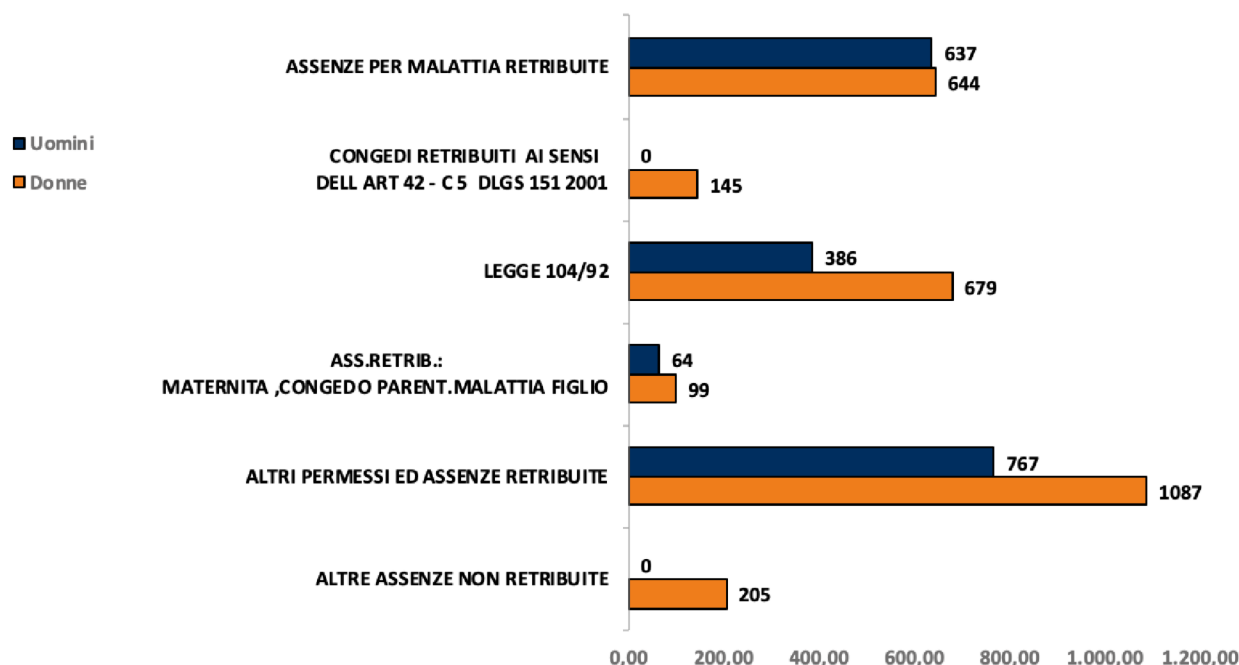


Figura 40: Numero di giorni di assenza per genere e per causa dell'assenza

IL TURNOVER

Il turnover viene definito come il rapporto tra le variazioni di organico e l'organico complessivo dell'Ateneo per genere e categoria.

	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRETTORI GENERALI				
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	2	1	0	0
CATEGORIA EP	0	0	4	1
CATEGORIA D	3	4	3	3
CATEGORIA C	9	10	1	6
CATEGORIA B	0	0	1	2
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	4	0	0
Totale	14	19	9	12

Tabella 12 : Distribuzione PTA per assunzioni/cessazioni e genere nell'anno solare 2023

Tipologie Assunzioni: NOMINA DA CONCORSO, ALTRE CAUSE, STABILIZZATO, ASSUNZIONE PER CHIAMATA DIRETTA (L.68/99 Cat. Protette), ASSUNZIONE PER CHIAMATA NUMERICA (L.68/99 Cat. Protette), PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - STESSO COMPARTO, PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - ALTRO COMPARTO, PERSONALE STABILIZZATO EX ART. 35, C. 3-BIS, DLGS 165/01, PERSONALE STABILIZZATO EX ART.20 D.LGS. 75/2017.

Tipologia Cessazioni: COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETÀ, DIMISSIONI (CON DIRITTO A PENSIONE, PASSAGGI PER ESTERNALIZZAZIONI, PASSAGGI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI - STESSO COMPARTO, PASSAGGI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI - ALTRO COMPARTO, RISOLUZIONE RAPPORTO LAVORO, LICENZIAMENTI DISPOSTI DALL'ENTE, DIMISSIONI SENZA DIRITTO A PENSIONE, ALTRE CAUSE.

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	1,33	1,00
CATEGORIA C	1,67	9,00
CATEGORIA B	0,00	0,00
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0,00	0,00
Totale	1,58	1,56

Tabella 14: Indice di compensazione per genere e categoria

INDENNITA' E PROGRESSIONI DI CARRIERA

Negli anni 2021, 2022 e 2023 l'articolazione della tecnostruttura comporta l'attribuzione al personale delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) delle seguenti funzioni di responsabilità differenziate in ragione del livello di responsabilità organizzativa e della complessità delle competenze attribuite:

- Responsabile di Area;

- Responsabile di Unità;
- Responsabile di Servizio.

Allo svolgimento di dette funzioni corrisponde l'erogazione di un'indennità di specifiche responsabilità di cui agli artt. 87 e 117 del CCNL 2019/2021 e nella misura annua massima di seguito indicata:

	2021	2022	2023
Servizio	€ 700,00	€ 2.350,00	€ 2.750,00
Unità	€ 350,00	€ 1.175,00	€ .375,00

Tabella 15: Indennità di responsabilità nella misura annua massima CCNL 2018-2020

	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Capo Area	9	14	9	12	16	18
Capo Servizio	23	27	42	40	66	54
Capo Unità	25	19	27	17	30	29

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

	2021		2022		2023	
Indennità di posizione (Cat. EP)	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000						
da € 4001 a € 5000			9	11		
da € 5001 a € 6000				4		
oltre € 6000	9	14			14	19
Totale complessivo	9	14	9	15	14	19

2.4 ORGANI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Di seguito si riporta la distribuzione per genere per gli organi istituzionali e di governo. Come si può evincere dalla tabella sottostante, si registra una generale uguaglianza di distribuzione rispetto al genere fatta eccezione per la spiccata presenza delle donne per il CUG (9 donne vs 1 uomini), il Consiglio degli Studenti (21 donne vs 12 uomini), Comitato orientamento e Placement (18 donne vs 6 uomini) e la Commissione per la Disabilità (10 donne vs 4 uomini).

	Donne	Uomini
Rettore		1
Direttore Generale	1	
Prorettore	1	1
Delegati Rettorali	14	21
Senato Accademico	14	10
Consiglio di Amministrazione	3	7
Collegio Revisori dei Conti	0	3
Nucleo di Valutazione	3	2
Presidio di Qualità	13	7

Commissione Scientifica di Ateneo	7	5
Consulta di Ateneo	2	10
Consiglio degli Studenti	21	12
CUS Comitato Sportivo Universitario	3	2
CUG Comitato Unico di Garanzia	11	1
Collegio Disciplina	1	4
Difensore Studenti	0	1
Comitato orientamento e Placement	18	6
Commissione Ateneo per le Questioni di Interesse degli Studenti	1	3
Commissione Bilancio	4	2
Commissione per la Disabilità	10	4
Commissione Brevetti	1	2
Comitato SPIN OFF	0	3
CLA	6	4

All'interno dell'Ateneo di Foggia sono presenti organismi, figure, strutture e servizi permanenti che svolgono attività di osservazione, discussione, proposta, promozione e ricerca con la finalità ultima di favorire le pari opportunità, promuovere la cura del principio dell'uguaglianza di genere e contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta e di violenza morale e psicologica riferita al genere e all'orientamento sessuale, nonché valorizzare il benessere dell'intera comunità accademica. In particolare, sono presenti:

- Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), all'interno del quale, nel 2022, sono stati istituiti due gruppi di lavoro:
 - gruppo normativa e buone prassi: che si occupa di aggiornare la normativa interna di competenza del CUG (coordinatrice: dott.ssa Cristina Di Letizia)
 - gruppo formazione e buone prassi: che si occupa di promuovere proposte progettuali in ambito formativo, anche in risposta ad eventuali bandi sui temi oggetto di studio e dell'organo
- la Consigliera di fiducia
- la Delegata alle Pari Opportunità.

3.1. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

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). La norma statutaria 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.

Composizione del CUG

Quadriennio 2018-2022:

Presidente: prof.ssa Madia D'Onghia

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, in qualità di componente effettivo, 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.

Quadriennio 2022-2026:

Presidente: prof.ssa Barbara de Serio

Componenti:

- effettivi: in rappresentanza dell'Amministrazione, prof.ssa Teresa De Pilli; prof.ssa Anna Grazia Lopez; prof.ssa Valentina Pasquarella; prof.ssa Annamaria Petito; prof.ssa Carmela Robustella; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, Carla Carbosiero; Pamela Cincione; dott.ssa Carmela Clemente; dott.ssa Cristina Di Letizia; dott.ssa Maria Lops; dott. Eugenio Nardella
- supplenti: in rappresentanza dell'Amministrazione, prof. Luca Grilli; prof. Danilo Leone; prof.ssa Sandra Pati; prof. Pasquale Pazienza; prof.ssa Cristiana Simonetti; prof.ssa Annamaria Stramaglia; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, Fabio Carella; Elio Celeste; dott.ssa Stefania D'Alessandro; dott.ssa Carmela Lombardi; dott.ssa Grazia Mariella; dott.ssa Rossana Muscio
- una studentessa, sig.ra Paola Mancini, che partecipa, in qualità di componente effettivo, 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.

Quadriennio 2022-2026: modifica composizione CUG

Presidente: prof.ssa Annamaria Petito/prof.ssa Luigia Trabace

Componenti:

- effettivi: in rappresentanza dell'Amministrazione, prof.ssa Teresa De Pilli; prof.ssa Anna Grazia Lopez; prof.ssa Maria Grazia Morgese; prof.ssa Valentina Pasquarella; prof.ssa Annamaria Petito; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, Carla Carbosiero; Pamela Cincione; dott.ssa Cristina Di Letizia; dott.ssa Maria Lops; Gianluca Sansarella; dott. Eugenio Nardella

- supplenti: in rappresentanza dell'Amministrazione, prof. Luca Grilli; prof. Danilo Leone; prof.ssa Sandra Pati; prof. Pasquale Pazienza; prof.ssa Cristiana Simonetti; prof.ssa Annamaria Stramaglia; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, Fabio Carella; Elio Celeste; dott.ssa Stefania D'Alessandro; Giustina De Palo; dott.ssa Grazia Mariella; dott.ssa Rossana Muscio
- uno studente, sig. Pasquale Montrone, che partecipa, in qualità di componente effettivo, 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 ubicata 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: <https://www.unifg.it/it/ateneo/organizzazione/organi-di-ateneo/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 conformità alle linee guida contenute nelle Direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, n. 2. In particolare, la direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" - 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. In particolare, la direttiva n. 2/2019, nel definire 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, mira al rafforzamento dei CUG ed evidenzia la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni. Ciò in quanto l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi non può prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori. In tale ottica, la Direttiva richiede una maggiore collaborazione tra CUG e Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

Attività del CUG (triennio 2021-2023)^{1*}

- (2022) Istituzione di due gruppi di lavoro di cui fanno parte i componenti effettivi del CUG e ai quali potranno aderire anche i membri supplenti:
 - GRUPPO NORMATIVA E BUONE PRASSI: che si occupa di aggiornare la normativa interna di competenza del CUG (coordinatrice: dott.ssa Cristina Di Letizia)
 - GRUPPO FORMAZIONE E BUONE PRASSI: che si occupa di promuovere proposte progettuali in ambito formativo, anche in risposta ad eventuali bandi sui temi oggetto di studio e dell'organo (coordinatrice: prof.ssa Anna Grazia Lopez)
- (2022) Creazione e implementazione di una pagina Facebook del CUG Unifg anche al fine di organizzare eventi di divulgazione (destinati soprattutto alla popolazione studentesca) sul ruolo del Comitato e della Consigliera di fiducia
- Partecipazione a riunioni ed eventi organizzati dalla Rete Nazionale dei CUG
- (2023) Adesione dei/delle componenti del CUG alle Commissioni di lavoro della Rete Nazionale dei CUG (Commissioni: comunicazione; benessere organizzativo; pari opportunità; salute e sicurezza; centro studi)
- (2021) Parere sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) dell'Ateneo, al fine di:

^{1*} Quando non è indicato l'anno di riferimento, le attività dell'organismo si riferiscono all'intero triennio.

- a) favorire l'attuazione del lavoro agile e promuovere:
 - modelli di gestione delle risorse umane orientati al miglioramento dei risultati e alla valorizzazione di competenze individuali;
 - una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi dell'autonomia e con forte responsabilizzazione dei dipendenti rispetto al loro apporto lavorativo;
 - la cultura digitale e lo sviluppo delle competenze necessarie per un utilizzo equilibrato ed efficace dei nuovi strumenti;
 - la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e la realizzazione di economie di gestione;
 - la mobilità sostenibile
- b) consolidare la collaborazione sinergica tra il Comitato stesso e l'Amministrazione nella definizione della governance di Ateneo in relazione al proprio ambito di competenze e, in particolare, nella progressiva integrazione tra i processi di pianificazione e programmazione con quelli di monitoraggio e controllo
- c) consolidare la collaborazione con l'Amministrazione in sede di revisione e/o aggiornamento del POLA, anche al fine di promuovere migliori o ulteriori forme di informazione, formazione e partecipazione in merito ai processi programmatori, eventualmente attraverso la previsione o calendarizzazione di focus tematici, a supporto della trasformazione culturale necessaria al buon funzionamento del lavoro in modalità agile.
- (2022) Promozione del lavoro agile nel periodo post emergenziale:
 - proposta di adeguamento dei Regolamenti di funzionamento dei Dipartimenti alle nuove esigenze di lavoro a distanza
 - proposta di organizzazione di un corso di formazione da erogare al personale t. a. sulle nuove metodologie di lavoro on line e sulla gestione informatica delle procedure
- Parere sul Piano annuale della formazione e aggiornamento del Personale tecnico amministrativo per il 2022 e per il 2023
- Parere sul Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità *alias* per persone in transizione di genere (2021, 2022) e pareri sulle proposte di modifica al regolamento (su richiesta del Consiglio degli studenti) e avvio di efficaci azioni di comunicazione per promuoverne la conoscenza (2023)
- (2021, 2023) Monitoraggio e aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP)
- (2023) Parere sul *Gender Equality Plan* (GEP), monitoraggio e revisione del documento
- Parere sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
- (2022) Redazione e approvazione della III edizione del Bilancio di genere di Ateneo in conformità alle Linee guida per la redazione dei bilanci di genere delle Università emanate dalla CRUI nel 2019
- Partecipazione al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (Lecce, 11-12 novembre 2021) sul tema *"Gender equality plans e smart working-quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?"*
- Partecipazione al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (Ancona il 6-7 ottobre 2022) sul tema *"PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'Università per una società più equa e inclusiva"*
- Partecipazione al Seminario sul tema *"Carriera Alias. Le linee guida 2022, le esperienze di implementazione e nuove sperimentazioni"* organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (6 dicembre 2022)
- Partecipazione al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Modena, il 15-16 dicembre 2023) sul tema *"Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità"*
- (2022) Progettazione e attivazione della seconda edizione del Corso di perfezionamento e/o Aggiornamento Professionale *"Strumenti e metodologie per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere"* in collaborazione con l'Associazione Impegno Donna e con l'Associazione Viola
- Progettazione e organizzazione - con la collaborazione delle Aree di Terza Missione, della Comunicazione e dei Servizi Informativi nei Poli - in occasione del 25 novembre 2022, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, di una rassegna cinematografica da proiettare nelle cinque aree dipartimentali

- Promozione, progettazione e organizzazione dell'iniziativa *Women in Science*, in occasione dell'8 marzo 2023, nell'ambito della quale i cinque poli dipartimentali dell'Ateneo hanno ospitato ritratti e storie di protagoniste d'eccezione del progresso sociale, economico, scientifico e culturale dal secolo scorso fino ad oggi. I ritratti (con breve biografia) di quindici donne, scienziate, ricercatrici, educatrici, giuriste, economiste e imprenditrici che si sono distinte nella scienza, nella ricerca e nella cultura, sono stati esposti nei Dipartimenti dell'Università di Foggia e sono attualmente visibili in spazi espositivi dedicati. L'iniziativa è stata diffusa tramite pubblicazione sui siti web e sui social nonché tramite l'invio di un comunicato stampa alle testate giornalistiche
- Promozione dell'iniziativa della "*Panchina rossa*" inaugurata il 27 novembre 2023 e intitolata alla memoria di Giulia Cecchettin prematuramente scomparsa per femminicidio. La panchina è stata allocata presso il cortile di ingresso della sede di Palazzo Ateneo, in via Antonio Gramsci nn. 89-91 a Foggia
- (2022) Proposta di avvio di un'indagine conoscitiva in merito all'esistenza di casi di mobbing all'interno dell'Ateneo, sia tra il personale tab e docente, sia tra le studentesse e gli studenti; esame e approvazione del relativo questionario sul mobbing predisposto dalla Consigliera di Fiducia
- (2023) Analisi e discussione degli esiti del questionario sul mobbing in ambito universitario: avendo risposto concretamente alla promozione e attuazione di forme di ascolto del personale tecnico amministrativo, gli organi collegiali hanno disposto che la Governance somministri il questionario regolarmente, ne diffonda i risultati e li riutilizzi per il riesame del sistema di governo, per l'assicurazione della qualità e per il miglioramento dei servizi al personale tecnico amministrativo
- (2023) Attuazione degli esiti del questionario sulla violenza di genere in ambito universitario:
 - proposta di attivazione di corsi di formazione sul mobbing, sulla gentilezza, sugli organi preposti alla tutela del lavoratore vittima di comportamenti rientranti nel mobbing
 - promozione di azioni di informazione e di formazione specifica rivolte alla comunità accademica sul ruolo ricoperto dal CUG e dalla Consigliera di fiducia nonché sulle funzioni e sulle azioni messe in campo da entrambe le figure
- (2023) Rinnovo della Convenzione con l'Associazione CAV "Impegno Donna" al fine di continuare a garantire il servizio dello Sportello Antiviolenza di Ateneo: lo Sportello - attivato dall'epoca del Covid19 presso il Dipartimento di Studi Umanistici - ospita un operatore CAV per rispondere alle richieste di ascolto o di aiuto per chi è vittima di violenze e svolge più che altro attività di consulenza nei confronti delle studentesse, considerato che l'utenza che usufruisce di questo servizio è prevalentemente femminile
- Progettazione e organizzazione di eventi formativi, a favore del personale tecnico amministrativo, ma anche rivolti all'intera Comunità accademica, relativi alle tematiche della parità di genere, della violenza sulle donne e del ruolo del CUG. In particolare, si segnalano:
 - *Una PA inclusiva. Il CUG e il Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità* (4 ore)
 - *Donne fuori dai confini* (2 ore)
 - *Giornata internazionale della donna-Iniziativa Centro Linguistico di Ateneo*, 2 ore 26 discenti
 - *Il valore della Diversità* (1 ora)
 - *"La panchina rossa", violenza di genere* (1 ora)
 - *Violenza di Genere: corpi, parole ed emozioni, raccontare il femminicidio oggi* (3 ore)
- (2023) Avvio dei lavori per redazione delle Linee guida sul linguaggio di genere dell'Ateneo di Foggia
- (2022) Proposta di istituzione di insegnamenti specifici sulle questioni di genere
- (2022) Proposta di istituzione di uno sportello specifico per la violenza sugli omosessuali con il coinvolgimento dell'osservatorio LGBTQ presente sul territorio
- (2023) Proposta di istituzione di un corso di perfezionamento per Consiglieri/e di Fiducia
- (2023) Proposta di istituzione di un corso di formazione sulle pari opportunità destinato ai tutori alla pari che coadiuvano le studentesse e gli studenti con disabilità
- (2023) Proposta di svolgimento di un'indagine tra il personale dipendente e le studentesse al fine di stabilire l'effettiva esigenza del servizio "*Baby Pit Stop*", promossa dall'UNICEF, e coinvolgimento dei Direttori di Dipartimento

- (2023) Proposta di attivazione di una convenzione con l'associazione "Le bigotte" per la tutela e il supporto alla comunità LGBTQ
- (2023) Proposta di attivazione di un corso di formazione e informazione sul ruolo del tutor per studentesse e studenti con disabilità per far conoscere ruolo e funzioni di questa figura poco conosciuta
- (2023) Proposta di attivazione di un corso di formazione sui temi delle Pari opportunità in seguito alla richiesta pervenuta dall'Area Trasparenza, anticorruzione e formazione

3.2. Consigliera di fiducia

L'art. 7 del Codice di condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione del mobbing delle molestie morali e sessuali (d'ora in poi: Codice di condotta) prevede la nomina della Consigliera di fiducia. 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 stretta sinergia con il CUG, la Consigliera:

- accerta condotte vessatorie, molestie e discriminazioni denunciate anche attraverso le testimonianze, l'accesso ad atti e documenti amministrativi, a luoghi, uffici o strutture dell'Ateneo
- gestisce e - se possibile - risolve i casi concreti rilevati
- identifica fattori relazionali e organizzativi all'origine del disagio
- propone all'Amministrazione le soluzioni ritenute più opportune per garantire l'immediata cessazione di condotte discriminatorie o lesive della dignità della persona
- elabora proposte per prevenire il rischio stress lavoro correlato
- interagisce con il CUG, per definire strategie che promuovano un clima organizzativo finalizzato al benessere lavorativo di tutto il personale d'Ateneo
- partecipa alle riunioni del CUG - senza diritto di voto - se l'ordine del giorno prevede la sua presenza.

In sostanza, 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).

I principali ambiti di intervento attengono a:

- contrasto alla violenza morale e sessuale, con la medesima attenzione ai casi tra studentesse e studenti, docenti e personale tab;
- contrasto e denuncia di casi di mobbing, collaborando laddove necessario anche con le Organizzazioni Sindacali.

Nell'ambito del lavoro della Consigliera di Fiducia risulta imprescindibile considerare la peculiarità dell'Università, quale comunità umana e sociale e per questo la collaborazione con gli organi ed i soggetti che la compongono, partendo da una serie di incontri preliminari di presentazione con:

- il CUG per contribuire alla valorizzazione del benessere di chi lavora, in particolare dei Docenti e dei Tecnici Amministrativi, ed il contrasto alle discriminazioni;
- la Delegata del Rettore alle Pari Opportunità;
- i/le Direttori/Direttrici dei Dipartimenti, quali organi accademici più vicini alle studentesse, agli studenti ed al personale docente;

- le Associazioni studentesche;
- le rappresentanze sindacali dei lavoratori e delle lavoratrici non docenti.

Inoltre, in conformità a quanto previsto anche dall'art. 7, co. 4 del Codice di condotta, la Consigliera dovrà operare in stretto collegamento con la/il Consigliera/e di Parità regionale e con la/il Consigliera/e dell'ente di area vasta di Foggia, le quali, ai sensi del d.lgs. 198/2006, nell'espletamento delle loro funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, sono pubblici ufficiali e possono promuovere azioni di conciliazione o agire in giudizio.

Infine, assume rilievo fondamentale la costruzione di una rete volta a scambiarsi buone prassi con le Consigliere di Fiducia degli altri Atenei pugliesi.

In attuazione dell'art. 7 del Codice di condotta, l'Ateneo di Foggia ha proceduto alla nomina della Consigliera di fiducia:

- 2018-2022: avv. Maria Antonietta Colasanto
- 2022-2023: avv. Silvia D'Oro
- 2023-2025: avv. Gabriella Giancola

Nel Sito dell'Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link: <https://www.unifg.it/it/ateneo/organizzazione/organ-di-ateneo/altri-organ-centrali-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni/consigliera-di-fiducia>.

Azioni e obiettivi della Consigliera di fiducia (triennio 2021-2023)^{2*}

- Promozione di incontri con organi e figure dell'Ateneo finalizzati alla presentazione della Consigliera di fiducia e alla diffusione della conoscenza del ruolo che ricopre, ancora poco noto, da parte del corpo docente, del personale ATA, nonché delle studentesse e degli studenti. A tal fine, la Consigliera di Fiducia ha presentato il proprio lavoro nell'ambito delle riunioni dei Consigli dei Dipartimenti dell'Ateneo e delle associazioni studentesche, stimolando un confronto costruttivo
- Progettazione di interventi di sensibilizzazione, informazione e formazione, in collaborazione e coordinazione con il CUG e con tutti gli organi universitari preposti, nell'ottica del riconoscimento generale del diritto all'identità e dignità personale, senza distinzione, come diritto inviolabile. In particolare, la Consigliera, in collaborazione con il CUG, intende contribuire alla progettazione e all'organizzazione di un ciclo di seminari, focalizzandosi sulle tematiche della discriminazione in ambito lavorativo, del ruolo del CUG e della Consigliera di fiducia, nonché sulle conseguenze psico-fisiche delle molestie ovvero su tutte le tematiche di propria competenza, con una particolare attenzione alla promozione dell'inclusione e delle diversità. Ciò anche al fine di mettere in campo delle azioni volte a tener conto degli esiti del questionario informativo sul mobbing somministrato alla Comunità Accademica
- (2023-2024) Promozione e organizzazione di incontri periodici con la componente studentesca per raccogliere feedback, discutere eventuali problemi, valutandone le possibili soluzioni
- (2022-2023) Predisposizione e divulgazione di un questionario informativo sul mobbing, molestie e discriminazioni e, in collaborazione con il CUG, analisi dei risultati del sondaggio al fine di monitorare la conoscenza e la percezione di tutta la comunità universitaria sui comportamenti che possono essere ad essi ricondotti e porre in essere le misure necessarie per la prevenzione e la gestione dei fenomeni
- (2022-2023) Proposta di istituzione di un premio da divulgare tra studentesse e studenti iscritti all'Università di Foggia tramite bando che prevede: come primo premio, un buono libri da € 150,00 con targa e una copia della pubblicazione; come secondo premio, un buono libri di € 100 con targa e copia della pubblicazione; inoltre, per tutti i partecipanti è prevista una penna con il logo dell'università.

^{2*} Quando non è indicato l'anno di riferimento, le attività dell'organismo si riferiscono all'intero triennio.

- (2023-2024) Programmazione - in sinergia con l'Amministrazione dell'Università - di una formazione sul tema delle modalità comunicative, spesso alla base dei problemi relazionali potenzialmente pericolosi, prendendo contatto diretto con le figure universitarie più esperte sul tema: Direttori di Dipartimento, Rappresentanze sindacali, Area Risorse Umane.

3.3. Delegata alle Pari Opportunità

Delegata alle Pari Opportunità (2022): Prof.ssa Fiammetta Fanizza - Docente di Sociologia dell'ambiente e del territorio presso il Dipartimento di Studi Umanistici

Delegata alle Pari Opportunità e bisogni educativi speciali (dal 2023): Prof.ssa Annamaria Petito - Docente di Psicologia Clinica presso il Dipartimento di Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale.

Azioni e obiettivi (biennio 2022-2023)^{3*}

- informare la popolazione studentesca, durante l'orientamento in ingresso ed in itinere, della presenza di organismi quale il CUG, di figure istituzionali quale la Consiglieria di fiducia, di servizi quali il Counseling Psicologico di Ateneo e lo Sportello Antiviolenza di Ateneo;
- consolidare i rapporti con enti, istituzioni, associazioni di settore ed associazioni di volontariato per la promozione della cultura delle pari opportunità nelle politiche di genere attraverso l'organizzazione di incontri sul territorio, quali seminari, workshop, conferenze, e la stesura di protocolli, convenzioni ed accordi di programma;
- progettare interventi di sensibilizzazione, informazione e formazione, in collaborazione e coordinazione con il CUG e gli organi universitari preposti, nell'ottica di promuovere le pari opportunità di accesso, di crescita culturale e professionale di tutto il personale dell'Ateneo nonché delle studentesse e degli studenti, a prescindere dal genere e orientamento sessuale, attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità con attenzione alle carriere scientifiche e TA;
- contrastare i fenomeni di discriminazione, molestie e *mobbing* e promuovere il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni attraverso corsi di formazione modulari e laboratoriali;
- esplorare modalità di finanziamento esterne all'Ateneo attraverso la partecipazione a bandi e progetti.

* Quando non è indicato l'anno di riferimento, le attività dell'organismo si riferiscono all'intero biennio.

³Quando non è indicato l'anno di riferimento, le attività dell'organismo si riferiscono all'intero biennio.

Lavoro agile o smartworking

L'Università di Foggia riconosce che il lavoro agile è in grado di garantire la conciliazione delle esigenze di vita personale/familiare con quelle lavorative soprattutto in momenti particolari della vita professionale del/della dipendente, caratterizzati da particolare criticità (come nel caso di lavoratori/lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16, D.Lgs. n. 151/2001 o di lavoratori/lavoratrici con figli/figlie in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. n. 104/1992). Al contempo, contribuendo al miglioramento del benessere organizzativo, il lavoro agile si rivela uno strumento che consente di mantenere in servizio efficienti risorse che, viceversa, si troverebbero costrette ad assentarsi per lunghi periodi in un momento come quello attuale caratterizzato da consistenti

riduzioni di personale e, quindi, in ultima analisi, aiuta ad aumentare la produttività lavorativa, finendo per tradursi in un vantaggio per l'intera Amministrazione.

Per tali ragioni, l'Università di Foggia, su proposta del CUG, ha affidato ad un gruppo di lavoro la stesura di una bozza di Regolamento per la sperimentazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smartworking) all'interno dell'Ateneo, previa analisi del contesto lavorativo e individuazione delle attività non compatibili con la modalità agile.

Tale Regolamento, approvato il 23 luglio 2019, DR n. 922/2019 (https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/23-07-2019/regolamento_smart_working.pdf),

prevede una fase sperimentale della durata di un anno e si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- potenziare le misure di work-life balance e assicurare ai/alle dipendenti la scelta di una modalità flessibile di realizzazione della prestazione che tuteli le loro relazioni personali e familiari e al tempo stesso garantisca opportunità di crescita professionale e mantenimento del senso di appartenenza alla comunità lavorativa;
- consentire all'Amministrazione di avvalersi pienamente di professionalità che altrimenti rimarrebbero indisponibili, in tutto o in parte, anche per lunghi periodi, nonché sperimentare nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione, nonché promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Ludoteca

L'Università intende continuare ad offrire ogni anno il servizio "Spazio gioco" estivo destinato ai figli dei/delle dipendenti dell'Università di Foggia.

Lo Spazio Gioco rappresenta una importante risposta ai bisogni delle famiglie e in particolare dei genitori dipendenti universitari che, durante il periodo estivo, hanno necessità di trovare per le loro bambine e i loro bambini spazi di svago ma nello stesso tempo di cura educativa, dove è possibile vivere esperienze formative significative, progettate e predisposte in un ambiente opportunamente organizzato.

Il servizio situato nella struttura sita presso il Dipartimento di Studi Umanistici è organizzato in appositi angoli, utilizzati per tutte quelle attività che non hanno bisogno di attrezzature particolari e che impegnano piccoli gruppi di bambine e bambini e in spazi attrezzati come l'angolo del computer dove scrivere, stampare, vedere filmati, ascoltare musica e altro, l'angolo biblioteca con libri, riviste, fumetti. I bambini e le bambine vengono coinvolti in attività laboratoriali e attività libere. La progettazione e organizzazione è stata affidata al Laboratorio di Ricerca e Studio per l'infanzia e al gruppo di dottorandi/e di ricerca della Scuola di dottorato in Cultura, Educazione, Comunicazione del Dipartimento di Studi Umanistici.

Destinatari sono i/le bambini/e di età compresa tra i 5 e i 10 anni figli dei/delle dipendenti.

Lo spazio gioco è aperto nei mesi estivi (giugno- settembre).

Viene proposta la sperimentazione di un nuovo progetto di spazio gioco/ludoteca che sia aperto non solo nel periodo estivo ma anche durante tutto l'anno, prevalentemente nelle giornate di rientro pomeridiano e nei periodi di chiusura delle scuole (periodo di Natale, Pasqua e vacanze estive). A tal fine l'ufficio competente, che avrà cura di informare il CUG, dovrà valutare i bisogni dei/delle dipendenti e la possibilità di estendere tale servizio anche ai/alle figli/e di studenti/studentesse, che si trovino in particolare condizioni di svantaggio.

Sportello di ascolto

Il CUG ha avviato in via sperimentale uno "Sportello di ascolto", con il compito di fornire un supporto psicologico a favore dei/delle dipendenti dell'Università. Già evidenziato come esigenza primaria per dare un segno tangibile all'azione dell'Amministrazione diretta al benessere del personale nell'ambiente lavorativo, è stato istituito tale servizio in via sperimentale per sei mesi e poi prorogato per altri sei mesi, avvalendosi della prof.ssa Anna Maria Petito, ricercatrice del S.S.D. M-PSI/ 08 del Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale.

Il servizio è stato attivato dal mese di giugno a dicembre 2017 con una sospensione per tutto il mese di agosto, per un massimo di tre richieste ogni pomeriggio e per una volta a settimana, e tutto il personale T.A. è stato informato tramite i canali istituzionali di Ateneo (web, email). Si intende istituzionalizzare tale servizio in via ordinaria avvalendosi di un esperto appositamente selezionato attraverso una procedura di selezione pubblica. Si intende altresì istituire un analogo servizio di supporto destinato agli/alle studenti/studentesse.

Gli argomenti di Tesi nel triennio 2021 - 2023

Le tabelle seguenti mostrano le distribuzioni delle tesi rispetto a specifiche parole chiave presenti nel titolo. Su un totale di 11817 tesi presentate, triennio 2021 – 2023, gli argomenti di tesi che fanno riferimento a parole chiave come "genere", "violenza", "pari opportunità" e "donna/donne" sono in tutto 147, rappresentando 1,24% dell'insieme totale. Sebbene sia possibile affermare che la ricerca sia stata condotta solo sulle parole chiave ritenute più rappresentative e legate alle questioni di genere più in generale, trascurando altri termini che potrebbero essere ritenuti sicuramente più specifici e la significatività del titolo, in modo macroscopico comunque si può evidenziare l'esiguità del risultato, rendendo facile poter affermare che i temi legati alle questioni di genere sono comunque poco trattati scientificamente.

Parola chiave "genere"	F	M
Dipartimento di Giurisprudenza	1	1
Corso di Laurea Magistrale		
La certificazione della parità di genere regole, procedure e opportunità	1	
Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni		
Il Codice Rosso: la riforma in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere ai sensi della Legge 69/2019.		1
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	1	
Corso di Laurea		
Differenze di genere nello sport	1	
Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria	2	
Corso di Laurea Magistrale		
Carenza di n-3 PUFA nella dieta e insorgenza di disturbi neuropsichiatrici: studio preclinico sulle differenze di genere.	1	
Effetti della deprivazione di n-3 PUFA nella dieta in adolescenza e stato ansioso: uno studio preclinico di genere	1	
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche	1	4
Corso di Laurea		

VERSO IL CODICE ROSA - studio osservazionale sulla gestione dei casi di violenza di genere nel pronto soccorso degli OO.RR.di Foggia		1
Violenza di genere in epoca Covid: l'approccio alle donne vittime di violenza	1	
Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni		
differenze di genere nel paziente cardiologico ospedalizzato: analisi epidemiologica ed impatto prognostico		1
Differenze di genere nell'eccessiva sonnolenza diurna in pazienti con OSAS		1
L'impatto psicosociale dell'emergenza Covid-19 sul personale sanitario: differenze di genere		1
Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	32	6
Corso di Laurea		
Adolescenza ed educazione al genere	1	
Comunicazione di genere tra immagini e parole.	1	
Cuore in De Amicis: la questione del genere letterario		1
Discriminazioni e genere nell'Universo migratorio a Foggia	1	
Donne, formazione e lavoro. Equilibri instabili tra differenze di genere, generatività e conciliazione	1	
Essere DONNA: tra fantasia e realtà.		
Il coraggio di Merida contro gli stereotipi di genere	1	
Femminismo e stereotipi di genere	1	
Il genere fantasy ed il gioco: Due strumenti educativi sinergici in continua evoluzione.	1	
L'Identità di genere nella Letteratura per l'Infanzia	1	
La questione del genere grammaticale neutro nella lingua italiana	1	
La sostenibilità e la donna: l'obiettivo 5 e la parità di genere		1
Lingua e linguaggio della vita sociale: meccanismi di ricezione e affermazione delle denominazioni di cariche e professioni di genere femminile		1
Maria Antonietta Avanzo: oltre la differenza e gli stereotipi di genere	1	
Oltre il genere: un'introduzione alle teorie queer	1	
Serie televisive.		
Forme, generi e stereotipi di genere presenti nelle serie TV	1	
Siamo ancora Il secondo sesso? Simone de Beauvoir su genere e invecchiamento	1	
Sibilla Aleramo e la violenza di genere: il lungo cammino verso la rinascita.	1	
Taglia 42 stereotipo di genere	1	
Tra stereotipi e disuguaglianze di genere: la marginalità della donna nel sistema sociale	1	
Corso di Laurea Magistrale		
Adolescenza, formazione dell'identità di genere e omofobia: analisi del fenomeno e interventi di inclusione a scuola	1	
Da principesse a supereroine: "l'evoluzione del genere femminile"	1	
Differenza, violenza ed educazione di genere	1	
Differenze di genere a scuola e nel mondo del lavoro	1	
Digital gender divide: disuguaglianze digitali di genere	1	
Donne tra istruzione ed educazione: dal Cinquecento ad oggi.		
Percorsi di genere e professione docente.	1	
Il genere come marcatore sociale delle differenze		1
Il metodo Montessori e le differenze di genere	2	
Il metodo Retravailler: per un reinserimento e ripensamento dei ruoli di genere attraverso percorsi di orientamento.	1	
La duplice minorazione del genere femminile	1	
Progetti di integrazione sociale per le donne nigeriane vittime di tratta nella migrazione contemporanea: tra conflitti ed educazione di genere.	1	
Sull'educazione di genere: una proposta letteraria da Dante a Saba	1	
Specializzazione di attività di Sostegno		

"Inclusione delle diversità di orientamento sessuale e di identità di genere"	1	
Comprendere l'identità per includere: l'identità di genere	1	
Disforia di genere a scuola: la didattica inclusiva tra stereotipi e pregiudizi.	1	
Disforia di genere: una sfida per l'inclusione		1
Incongruenza di genere: "una nuova cartografia del vivente". Implicazioni didattiche inclusive delle filosofie di Butler e Preciado		1
La disforia di genere: un approccio globale	1	
Totale complessivo	37	11

Parola chiave "pari opportunità"	F	M
Dipartimento di Economia	1	
Corso di Laurea		
Donne e (im)pari opportunità nel mercato del lavoro. Un'indagine statistica.	1	
Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	1	
Corso di Laurea magistrale		
Educate al silenzio. La storia dell'educazione delle bambine per promuovere le pari opportunità	1	
Totale complessivo	2	

Parola chiave "violenza"	F	M
Dipartimento di Giurisprudenza		1
Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni		1
Il Codice Rosso: la riforma in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere ai sensi della Legge 69/2019.		1
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche	1	3
Corso di Laurea		
Assistenza alla donna vittima di violenza: il ruolo dell'infermiere forense		1
IL RUOLO INFERMIERISTICO NELLA GESTIONE DEL CODICE ROSA		
proposta di protocollo per la gestione infermieristica della violenza sulle donne in pronto soccorso		1
VERSO IL CODICE ROSA - studio osservazionale sulla gestione dei casi di violenza di genere nel pronto soccorso degli OO.RR.di Foggia		1
Violenza di genere in epoca Covid: l'approccio alle donne vittime di violenza	1	
Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	11	2
Corso di Laurea		
"Il mostro dorme accanto a te". Analisi della violenza sulle donne.	2	
Attaccamento insicuro e dipendenza relazionale: storie di donne vittime di violenza. BAMBINI INVISIBILI VITTIME DI MOSTRI CATTIVI		1
le conseguenze della violenza assistita	1	
Buio di Dacia Maraini: storie di violenza sull'infanzia e sull'adolescenza		1
I mille volti della violenza sulle donne: il ruolo dell'educazione e i centri antiviolenza	1	
La violenza sulle donne non ha confini	1	
REVENGE PORN, i network di amplificazione della violenza	1	
Sibilla Aleramo e la violenza di genere: il lungo cammino verso la rinascita.	1	
Corso di Laurea Magistrale		
Differenza, violenza ed educazione di genere	1	
Il metodo montessori in una casa-antiviolenza.	1	
La tutela di donne e minori vittime di violenza: il ruolo dei centri antiviolenza e delle case rifugio	1	
La violenza sulle donne. Dati sul fenomeno, prevenzione e ipotesi d'intervento.	1	

Parola chiave “donna/donne”	F	M
Dipartimento di Economia	1	1
Corso di Laurea		
La Parità di Genere e il PNRR: Analisi delle dinamiche evolutive delle recenti politiche volte a garantire Pari Opportunità a donne e uomini in un'ottica di Gender Mainstreaming		1
Corso di Laurea Magistrale		
"Ricerca, sviluppo, innovazione tecnologica ed il ruolo delle donne nella nuova dimensione economica"	1	
Dipartimento di Giurisprudenza	1	
Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni		
La donna lavoratrice e madre nella prospettiva dell'art. 37 della Costituzione	1	
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	3	1
Corso di Laurea		
'Effetto funzionale del digiuno intermittente sul sistema oressinergico in donne post menopausa'	1	
Gli effetti della dieta chetogenica in donne obese affette da sindrome dell'ovaio policistico (PCOS)	1	
L'allenamento dell'ipertrofia nelle donne		1
Le donne tra sovrallenamento, disturbi e stress: La Triade dell'Atleta Femminile.	1	
Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria	2	1
Corso di Laurea Magistrale		
Comportamento alimentare e immagine corporea nelle donne in menopausa: uno studio esplorativo.	1	
Effetti della dieta chetogenica sulla composizione corporea e accumuli lipidici loco regionali in donne in corso di allenamento anaerobico		1
Indagini alimentari nelle donne in gravidanza per valutazione dell'apporto di iodio	1	
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche	5	9
Corso di Laurea		
assistenza alla donna vittima di violenza: il ruolo dell'infermiere forense		1
Dolore cronico da endometriosi: analisi comparativa tra professionisti e donne con tale condizione		1
Effetto del trattamento riabilitativo e chirurgico del prolasso genitale su donne affette da vescica iperattiva		1
GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO		
Applicazione della tecnica FMECA per la sicurezza, durante la vaccinazione contro il COVID, della donna gravida	1	
I cambiamenti del sistema sanitario al tempo del Covid-19: la solitudine delle donne gravide al momento del parto	1	
IL RUOLO INFERMIERISTICO NELLA GESTIONE DEL CODICE ROSA		
proposta di protocollo per la gestione infermieristica della violenza sulle donne in pronto soccorso		1
Legge 194/78: L'interruzione volontaria della gravidanza, diritti delle donne e il counselling	1	
Riconoscersi in un corpo cambiato: perdita e recupero dell'immagine corporea e dell'autostima nelle donne dopo k mammario. Ruolo fondamentale della Breast Care Nurse.	1	
Sperimentazione del fast track nel pronto soccorso dell'ospedale		
“Madonna delle Grazie” di Matera.		1
SPERIMENTAZIONE DEL PIANO DELLE ATTIVITA' INFERMIERISTICHE NEL PRONTO SOCCORSO DELL'OSPEDALE “Madonna delle Grazie” di MATERA		1
Sperimentazione di una Istruzione Operativa per la gestione degli accessi venosi presso il P.O. "Madonna delle Grazie" di Matera.		1
Violenza di genere in epoca Covid: l'approccio alle donne vittime di violenza	1	

Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni

Effetto funzionale dell'esercizio fisico sul sistema oressinergico in donne post menopausa sottoposte a digiuno intermittente	1
---	---

Scuola di Specializzazione di area medica

Impatto di un programma di psicoeducazione familiare in donne affette da depressione peripartum: dati di uno studio pilota	1
--	---

Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	48	12
--	-----------	-----------

Corso di Laurea

"Il mostro dorme accanto a te". Analisi della violenza sulle donne.	2	
---	---	--

"La figura della donna"	1	
-------------------------	---	--

"Anche perché la donna d'oggi non è più quell'essere impersonale, senza individualità e senza cultura, che una volta fu"		
--	--	--

Anna Kuliscioff, virtù e conoscenza	1	
-------------------------------------	---	--

«Lucrezia, Iulia, Marzia e Corniglia»		
---------------------------------------	--	--

La sofferenza delle donne nella Commedia	1	
--	---	--

Attaccamento insicuro e dipendenza relazionale: storie di donne vittime di violenza.		1
--	--	---

Condizione di donne nella letteratura cristiana antica : tra martirio e santità.	1	
--	---	--

Differenze di Genere e Violenza contro le donne	1	
---	---	--

Elena Lucrezia Cornaro: prima donna laureata al mondo.	1	
--	---	--

Essere sacerdotessa ad Atene: donne tra culto e vita privata		1
--	--	---

Fatema Mernissi: la figura della donna islamica e le diversità culturali.	1	
---	---	--

I mille volti della violenza sulle donne: il ruolo dell'educazione e i centri antiviolenza	1	
--	---	--

Il burnout della donna nel mondo del lavoro	1	
---	---	--

Il ruolo della donna nella religione e la figura delle vestali	1	
--	---	--

Inquinamento ambientale: gli effetti sui bambini e sulle donne in gravidanza		1
--	--	---

La "primadonna" del teatro Italiano	1	
-------------------------------------	---	--

La donna fragile e forte. La ciociara di Alberto Moravia.		1
---	--	---

La donna nell' antica Daunia: la documentazione archeologica		1
--	--	---

La donna nella Shoah		1
----------------------	--	---

La donna nuova: scenari storici e pedagogici a partire dal pensiero di Rita Levi Montalcini	1	
---	---	--

La doppia discriminazione delle donne con handicap: oltre i confini dell'invisibilità	1	
---	---	--

La maternità negata tra scelta, desiderio e destino. Le Lunàdigas ovvero delle donne senza figli.	1	
---	---	--

La sostenibilità e la donna: l'obiettivo 5 e la parità di genere		1
--	--	---

La violenza sulle donne non ha confini	1	
--	---	--

Le donne e la scienza. Proposte di orientamento.	1	
--	---	--

Le Ragazze del Centralino: quattro donne in lotta dietro un telefono	1	
--	---	--

Lidia Poët: un viaggio attraverso la rivendicazione professionale e sociale delle donne.	1	
--	---	--

Lucia Lopresti ed Anna Banti. Una donna, tante donne.		1
---	--	---

Marta e Maria: donne del Nuovo Testamento - Analisi critica e commento esegetico di Gv 11,17-37		1
---	--	---

Tra stereotipi e disuguaglianze di genere: la marginalità della donna nel sistema sociale	1	
---	---	--

Una genealogia femminile: le donne Berneri	1	
--	---	--

Voci di donne nel petrarchismo cinquecentesco: Vittoria Colonna, Veronica Gambara, Gaspara Stampa, Veronica Franco.	1	
---	---	--

女 Nǚ: la figura e la condizione della donna nella Cina imperiale	1	
--	---	--

Corso di Laurea Magistrale

"Educata a non istruirsi, La donna custode delle moralità collettiva"	1	
---	---	--

A contatto con le "Invisibili": Hope Theory e donne vittime di tratta	1	
---	---	--

Caro diario. Da Virginia Woolf a Helen Fielding, la scrittura come grido d'allarme per le donne.	1	
Dall'amore per la donna alla visione egoistica della ricchezza tra Verga e De Roberto		1
Dalla negazione del diritto all'istruzione all'emancipazione della donna nel mondo del lavoro.	1	
Essere donna durante il fascismo	1	
Essere donna richiede Coraggio. Una storia di lunga durata...	1	
I Conservatori Femminili: le Opere Pie per l'educazione e la conservazione della Virtù delle donne tra XVIII e XIX secolo nella città di Foggia.	1	
Il pensiero montessoriano a tutela della donne e della loro emancipazione	1	
Il pensiero montessoriano a tutela delle donne e della loro emancipazione	2	
L'essere donna è una missione	1	
L'isteria femminile. Una gabbia sociale per le donne	1	
L'identità magistrale femminile		
Rapporto tra donna e cultura	1	
La donna tra famiglia e lavoro: il Metodo Retravailler e il Bilancio di Competenze	1	
La libertà è donna.		
Il percorso evolutivo delle donne dal Settecento ai nostri giorni.	1	
La narrativa e il teatro attraverso Dacia Maraini: la donna tra sogno e visioni		1
La storia della maternità: la donna ingabbiata nel ruolo di madre legittima	1	
La tutela di donne e minori vittime di violenza: il ruolo dei centri antiviolenza e delle case rifugio	1	
La violenza sulle donne.		
Dati sul fenomeno, prevenzione e ipotesi d'intervento.	1	
Le donne e il canone: una proposta didattica per Matilde Serao	1	
Le Professioni delle donne dal 1900 ad Oggi	1	
METAMORFOSI FEMMINILE: l'emancipazione delle donne	1	
Processo di liberazione delle donne: dall'emancipazione ai femminicidi	1	
Progetti di integrazione sociale per le donne nigeriane vittime di tratta nella migrazione contemporanea: tra conflitti ed educazione di genere.	1	
Scrittrici che raccontano donne da nord a sud della linea adriatica: Paola Drigo e Laudomia Bonanni.		1
Tra cinema e realtà. Il percorso di emancipazione della donna attraverso l'analisi di pellicole cinematografiche.	1	
Totale complessivo	60	24

APPENDICE

MANIFESTO AGLI STUDI

Anno Accademico 2023/2024

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTI, RISORSE NATURALI E INGEGNERIA CORSI DI LAUREA CORSI DI LAUREA MAGISTRALE	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
INGEGNERIA GESTIONALE L-9 Curriculum in Sistemi logistici per l'agroalimentare Curriculum in Sistemi tecnologici avanzati per l'agroalimentare	SCIENZE BIOTECNOLOGICHE, DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE UMANA – Classe LM-9/LM-61 Curriculum in Alimentazione e nutrizione Curriculum in Biotecnologie
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE I-25	SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE - Classe LM-69
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI - Classe L-26	SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI - Classe LM-70
CULTURA E SOSTENIBILITA' DELLA ENOGASTRONOMIA – Classe L-GASTR	

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE E DELL'ORGANIZZAZIONE - Classe L-16	BANCA, FINANZA E MERCATI - Classe LM-56/LM-77
ECONOMIA AZIENDALE - Classe L-18 Curriculum in Amministrazione delle Aziende/Management Curriculum in Economia e Professioni/Consulenza Aziendale	ECONOMIA AZIENDALE - Classe LM-77

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E TERRITORIO	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
MANAGEMENT DELL'INNOVAZIONE E DELL'HOSPITALITY Classe L-18 Curriculum in Innovation Management Curriculum Hospitality Management	IMPRENDITORIALITÀ E MANAGEMENT INTERNAZIONALE - Classe LM-77
COMUNICAZIONE, RELAZIONI PUBBLICHE E TECNOLOGIE DIGITALI- Classe L-20 Curriculum in Relazioni pubbliche e comunicazione istituzionale Curriculum Comunicazione e tecnologie digitali	INNOVAZIONE DIGITALE E COMUNICAZIONE - Classe LM-91
ECONOMIA E MANAGEMENT - Classe L-33	

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
ESPERTO IN GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E CONSULENTE DEL LAVORO - Classe L-14	GIURISPRUDENZA - Classe LMG/01 (a ciclo unico)
SCIENZE INVESTIGATIVE – Classe L- 14 Curriculum in Investigazioni tecnico-scientifiche Curriculum in Criminalità economica	DIRITTO E GESTIONE DEI SERVIZI SANITARI – Classe LM/SC-GIUR

	SCIENZE GIURIDICHE DELLA SICUREZZA – Classe LM/SC-GIUR Curriculum in Sicurezza sul lavoro Curriculum in Sicurezza e circolazione dei dati Curriculum in Sicurezza dello stato

DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
PATRIMONIO E TURISMO CULTURALE – Classe L-1 Curriculum in Beni Archeologici Curriculum in Beni Artistici e Demoetnoantropologici LETTERE - Classe L-10 Curriculum in Lettere moderne Curriculum in Lettere classiche Curriculum in Cultura digitale LINGUA E CULTURE STRANIERE – Classe L-11 Curriculum in Lingue e Letterature straniere Curriculum in Lingue per il turismo e l'impresa SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE - Classe L-19 SCIENZE DELLE ATTIVITA' MOTORIE E SPORTIVE - Classe L-22 SCIENZE E TECNICHE PSICOLOGICHE- Classe L-24	FILOLOGIA, LETTERATURE E STORIA – Classi LM-14/LM-15 Curriculum in Filologia moderna Curriculum in Filologia, Letterature e Storia dell'antichità LINGUE E CULTURE PER LA COMUNICAZIONE INTERNAZIONALE – Classe LM- 38 SCIENZE PEDAGOGICHE E DELLA PROGETTAZIONE EDUCATIVA – Classi LM- 50/LM-85 Curriculum Statutario Esperto e coordinatore dei servizi educativi Montessori 0-3 anni PSICOLOGIA SCOLASTICA – Classe LM-51 SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA – Classe LM-85 Bis

POLO DI AREA MEDICA	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE E DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	
CORSI DI LAUREA	CORSI DI LAUREA MAGISTRALE
INFERMIERISTICA - Classe L/SNT1 (Foggia, San Giovanni Rotondo, Barletta, Matera, Lagonegro) FISIOTERAPIA - Classe L/SNT2 TECNICHE DI RADIOLOGIA MEDICA, PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico di radiologia medica) - Classe L/SNT3 DIETISTICA - Classe L/SNT3 IGIENE DENTALE - Classe L/SNT3 TECNICHE DI LABORATORIO BIOMEDICO (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico di laboratorio biomedico) – Classe L/SNT3 SCIENZE BIOLOGICHE – Classe L-13 Biologia generale e applicata Ecologico-ambientale	CLINICAL AND EXPERIMENTAL BIOLOGY – Classe LM-06 Molecular and cell biology health biology MEDICINA E CHIRURGIA - Classe LM-41 (a ciclo unico) ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA - Classe LM-46 (a ciclo unico) SCIENZE E TECNICHE DELLE ATTIVITA' MOTORIE PREVENTIVE E ADATTATE – Classe LM-67 SCIENZE INFERMIERISTICHE ED OSTETRICHE – Classe LM/SNT1 SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE DIAGNOSTICHE – Classe LM/SNT3

Classificazione delle classi di laurea per Field of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013) con indicazione delle aree STEM

ISCED_F_1dgt	DESC_ISCED_F_1dgt	Classe	CorsoTIPO	DESC_CLASSE	Area STEM
1	Education	65/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua	No
1	Education	LM-85 bis_BZ16	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Scienze della formazione primaria	No
1	Education	LM-85 bis_AO	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Scienze della formazione primaria	No
1	Education	LM-85 bis_UD	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Scienze della formazione primaria	No
1	Education	LM-85bis_BZ17	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Scienze della formazione primaria	No
1	Education	LM-85	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze pedagogiche	No
1	Education	LM-85 bis	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Scienze della formazione primaria	No
1	Education	87/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze pedagogiche	No
1	Education	18-bis	Corso di Laurea - vecchio ordinamento	Scienze della Formazione Primaria - Quadriennale	No
1	Education	L-19	Laurea - dm 270/04	Scienze dell'educazione e della formazione	No
1	Education	LM-50	Laurea Magistrale - dm 270/04	Programmazione e gestione dei servizi educativi	No
1	Education	18	Laurea - dm 509/99	Scienze dell'educazione e della formazione	No
1	Education	LM-57	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua	No
1	Education	LM-93	Laurea Magistrale - dm 270/04	Teorie e metodologie dell'e-learning e della media education	No
1	Education	56/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in programmazione e gestione dei servizi educativi e formativi	No
2	Arts and humanities	73/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze dello spettacolo e della produzione multimediale	No
2	Arts and humanities	LM-65	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze dello spettacolo e produzione multimediale	No
2	Arts and humanities	103/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in teorie e metodi del disegno industriale	No
2	Arts and humanities	LM-12	Laurea Magistrale - dm 270/04	Design	No
2	Arts and humanities	42	Laurea - dm 509/99	Disegno industriale	No
2	Arts and humanities	L-04	Laurea - dm 270/04	Disegno industriale	No
2	Arts and humanities	L-01	Laurea - dm 270/04	Beni culturali	No
2	Arts and humanities	LM-89	Laurea Magistrale - dm 270/04	Storia dell'arte	No
2	Arts and humanities	13	Laurea - dm 509/99	Scienze dei beni culturali	No
2	Arts and humanities	95/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in storia dell'arte	No
2	Arts and humanities	51/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in musicologia e beni musicali	No
2	Arts and humanities	LM-45ab	Laurea Magistrale - dm 270/04	Musicologia e beni musicali (abilitazione A032)	No
2	Arts and humanities	LM-45	Laurea Magistrale - dm 270/04	Musicologia e beni musicali	No
2	Arts and humanities	L-03	Laurea - dm 270/04	Discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e della moda	No
2	Arts and humanities	23	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e della moda	No
2	Arts and humanities	LM-64	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze delle religioni	No
2	Arts and humanities	72/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze delle religioni	No

2	Arts and humanities	LM-84	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze storiche	No
2	Arts and humanities	L-42	Laurea - dm 270/04	Storia	No
2	Arts and humanities	LM-02	Laurea Magistrale - dm 270/04	Archeologia	No
2	Arts and humanities	98/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in storia moderna	No
2	Arts and humanities	02/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in archeologia	No
2	Arts and humanities	93/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in storia antica	No
2	Arts and humanities	38	Laurea - dm 509/99	Scienze storiche	No
2	Arts and humanities	94/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in storia contemporanea	No
2	Arts and humanities	LMR/02	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Conservazione e restauro dei beni culturali	No
2	Arts and humanities	97/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in storia medievale	No
2	Arts and humanities	29	Laurea - dm 509/99	Filosofia	No
2	Arts and humanities	17/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in filosofia e storia della scienza	No
2	Arts and humanities	18/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in filosofia teoretica, morale, politica ed estetica	No
2	Arts and humanities	LM-78	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze filosofiche	No
2	Arts and humanities	96/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in storia della filosofia	No
2	Arts and humanities	L-05	Laurea - dm 270/04	Filosofia	No
2	Arts and humanities	LM-36	Laurea Magistrale - dm 270/04	Lingue e letterature dell'Africa e dell'Asia	No
2	Arts and humanities	3	Laurea - dm 509/99	Scienze della mediazione linguistica	No
2	Arts and humanities	11	Laurea - dm 509/99	Lingue e culture moderne	No
2	Arts and humanities	L-12	Laurea - dm 270/04	Mediazione linguistica	No
2	Arts and humanities	LM-39	Laurea Magistrale - dm 270/04	Linguistica	No
2	Arts and humanities	39/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in interpretariato di conferenza	No
2	Arts and humanities	LM-37	Laurea Magistrale - dm 270/04	Lingue e letterature moderne europee e americane	No
2	Arts and humanities	104/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in traduzione letteraria e in traduzione tecnico-scientifica	No
2	Arts and humanities	44/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in linguistica	No
2	Arts and humanities	43/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in lingue straniere per la comunicazione internazionale	No
2	Arts and humanities	42/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in lingue e letterature moderne euroamericane	No
2	Arts and humanities	41/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in lingue e letterature afroasiatiche	No
2	Arts and humanities	L-11	Laurea - dm 270/04	Lingue e culture moderne	No
2	Arts and humanities	LM-38	Laurea Magistrale - dm 270/04	Lingue moderne per la comunicazione e la cooperazione internazionale	No
2	Arts and humanities	LM-94	Laurea Magistrale - dm 270/04	Traduzione specialistica e interpretariato	No
2	Arts and humanities	LM-37ab	Laurea Magistrale - dm 270/04	Lingue e letterature moderne europee e americane (abilitazione A045)	No
2	Arts and humanities	15/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in filologia e letterature dell'antichità	No
2	Arts and humanities	5	Laurea - dm 509/99	Lettere	No
2	Arts and humanities	LM-15	Laurea Magistrale - dm 270/04	Filologia, letterature e storia dell'antichità	No
2	Arts and humanities	LM-14ab	Laurea Magistrale - dm 270/04	Filologia moderna (abilitazione A043)	No

2	Arts and humanities	40/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in lingua e cultura italiana	No
2	Arts and humanities	LM-14	Laurea Magistrale - dm 270/04	Filologia moderna	No
2	Arts and humanities	16/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in filologia moderna	No
2	Arts and humanities	L-10	Laurea - dm 270/04	Lettere	No
2	Arts and humanities	11/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in conservazione dei beni scientifici e della civiltà industriale	No
3	Social sciences, journalism and information	28	Laurea - dm 509/99	Scienze economiche	No
3	Social sciences, journalism and information	L-33	Laurea - dm 270/04	Scienze economiche	No
3	Social sciences, journalism and information	64/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze dell'economia	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-56	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze dell'economia	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-63	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze delle pubbliche amministrazioni	No
3	Social sciences, journalism and information	71/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze delle pubbliche amministrazioni	No
3	Social sciences, journalism and information	70/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze della politica	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-62	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze della politica	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-90	Laurea Magistrale - dm 270/04	Studi europei	No
3	Social sciences, journalism and information	88/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze per la cooperazione allo sviluppo	No
3	Social sciences, journalism and information	15	Laurea - dm 509/99	Scienze politiche e delle relazioni internazionali	No
3	Social sciences, journalism and information	L-16	Laurea - dm 270/04	Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione	No
3	Social sciences, journalism and information	19	Laurea - dm 509/99	Scienze dell'amministrazione	No
3	Social sciences, journalism and information	35	Laurea - dm 509/99	Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-81	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze per la cooperazione allo sviluppo	No
3	Social sciences, journalism and information	L-37	Laurea - dm 270/04	Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace	No
3	Social sciences, journalism and information	L-36	Laurea - dm 270/04	Scienze politiche e delle relazioni internazionali	No
3	Social sciences, journalism and information	60/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in relazioni internazionali	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-52	Laurea Magistrale - dm 270/04	Relazioni internazionali	No
3	Social sciences, journalism and information	99/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in studi europei	No
3	Social sciences, journalism and information	L-24	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecniche psicologiche	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-51	Laurea Magistrale - dm 270/04	Psicologia	No
3	Social sciences, journalism and information	58/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in psicologia	No
3	Social sciences, journalism and information	34	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecniche psicologiche	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-55	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze cognitive	No
3	Social sciences, journalism and information	63/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze cognitive	No
3	Social sciences, journalism and information	30	Laurea - dm 509/99	Scienze geografiche	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-01	Laurea Magistrale - dm 270/04	Antropologia culturale ed etnologia	No
3	Social sciences, journalism and information	L/SC	Laurea - dm 270/04	Scienze criminologiche e della sicurezza	No

3	Social sciences, journalism and information	L-40	Laurea - dm 270/04	Sociologia	No
3	Social sciences, journalism and information	01/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in antropologia culturale ed etnologia	No
3	Social sciences, journalism and information	89/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in sociologia	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-80	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze geografiche	No
3	Social sciences, journalism and information	L-06	Laurea - dm 270/04	Geografia	No
3	Social sciences, journalism and information	21/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in geografia	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-88	Laurea Magistrale - dm 270/04	Sociologia e ricerca sociale	No
3	Social sciences, journalism and information	49/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in metodi per la ricerca empirica nelle scienze sociali	No
3	Social sciences, journalism and information	LM/SC	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze criminologiche applicate all'investigazione e alla sicurezza	No
3	Social sciences, journalism and information	36	Laurea - dm 509/99	Scienze sociologiche	No
3	Social sciences, journalism and information	DS1/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche nelle scienze della difesa e della sicurezza	No
3	Social sciences, journalism and information	LM/DS	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze della difesa e della sicurezza	No
3	Social sciences, journalism and information	L/DS	Laurea - dm 270/04	Scienze della difesa e della sicurezza	No
3	Social sciences, journalism and information	DS1	Laurea - dm 509/99	Scienze della difesa e della sicurezza	No
3	Social sciences, journalism and information	L-20	Laurea - dm 270/04	Scienze della comunicazione	No
3	Social sciences, journalism and information	13/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in editoria, comunicazione multimediale e giornalismo	No
3	Social sciences, journalism and information	14	Laurea - dm 509/99	Scienze della comunicazione	No
3	Social sciences, journalism and information	101/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in teoria della comunicazione	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-92	Laurea Magistrale - dm 270/04	Teorie della comunicazione	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-19	Laurea Magistrale - dm 270/04	Informazione e sistemi editoriali	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-59	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze della comunicazione pubblica, d'impresa e pubblicità	No
3	Social sciences, journalism and information	67/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze della comunicazione sociale e istituzionale	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-05	Laurea Magistrale - dm 270/04	Archivistica e biblioteconomia	No
3	Social sciences, journalism and information	05/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in archivistica e biblioteconomia	No
3	Social sciences, journalism and information	LM-43	Laurea Magistrale - dm 270/04	Metodologie informatiche per le discipline umanistiche	No
3	Social sciences, journalism and information	24/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in informatica per le discipline umanistiche	No
4	Business, administration and law	LM-16	Laurea Magistrale - dm 270/04	Finanza	No
4	Business, administration and law	19/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in finanza	No
4	Business, administration and law	LM-77	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze economico-aziendali	No
4	Business, administration and law	84/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze economico-aziendali	No
4	Business, administration and law	L-18	Laurea - dm 270/04	Scienze dell'economia e della gestione aziendale	No
4	Business, administration and law	17	Laurea - dm 509/99	Scienze dell'economia e della gestione aziendale	No
4	Business, administration and law	59/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in pubblicità e comunicazione d'impresa	No
4	Business, administration and law	L/GASTR	Laurea - dm 270/04	Scienze, culture e politiche della gastronomia	No

4	Business, administration and law	LM-76	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze economiche per l'ambiente e la cultura	No
4	Business, administration and law	83/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze economiche per l'ambiente e la cultura	No
4	Business, administration and law	LM/GAS TR	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze economiche e sociali della gastronomia	No
4	Business, administration and law	22/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in giurisprudenza	No
4	Business, administration and law	LM/SC-GIUR	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze Giuridiche	No
4	Business, administration and law	31-bis	Corso di Laurea - vecchio ordinamento	Scienze giuridiche - Quinquennale	No
4	Business, administration and law	31	Laurea - dm 509/99	Scienze giuridiche	No
4	Business, administration and law	L-14	Laurea - dm 270/04	Scienze dei servizi giuridici	No
4	Business, administration and law	LMG/01	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Magistrali in giurisprudenza	No
4	Business, administration and law	102/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in teoria e tecniche della normazione e dell'informazione giuridica	No
4	Business, administration and law	2	Laurea - dm 509/99	Scienze dei servizi giuridici	No
5	Natural sciences, mathematics and statistics	06/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in biologia	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-06	Laurea Magistrale - dm 270/04	Biologia	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	12	Laurea - dm 509/99	Scienze biologiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-13	Laurea - dm 270/04	Scienze biologiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	1	Laurea - dm 509/99	Biotecnologie	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	09/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-02	Laurea - dm 270/04	Biotecnologie	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	07/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in biotecnologie agrarie	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-09	Laurea Magistrale - dm 270/04	Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-08	Laurea Magistrale - dm 270/04	Biotecnologie industriali	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-07	Laurea Magistrale - dm 270/04	Biotecnologie agrarie	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	08/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in biotecnologie industriali	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-61	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze della nutrizione umana	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	69/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze della nutrizione umana	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	68/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze della natura	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-75	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	82/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-60	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze della natura	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	27	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-32	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	12/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in conservazione e restauro del patrimonio storico-artistico	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	24	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie farmaceutiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	81/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e tecnologie della chimica industriale	Sì

5	Natural sciences, mathematics and statistics	L- Sc.Mat.	Laurea - dm 270/04	Scienze dei Materiali	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-54	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze chimiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-71	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecnologie della chimica industriale	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	41	Laurea - dm 509/99	Tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	62/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze chimiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM- Sc.Mat.	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze dei Materiali	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	21	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie chimiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-27	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecnologie chimiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-11	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze per la conservazione dei beni culturali	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-43	Laurea - dm 270/04	Diagnostica per la conservazione dei beni culturali	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-29	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecnologie farmaceutiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-34	Laurea - dm 270/04	Scienze geologiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-79	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze geofisiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	16	Laurea - dm 509/99	Scienze della Terra	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-74	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecnologie geologiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	85/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze geofisiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	86/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze geologiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-30	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecnologie fisiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-58	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze dell'universo	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	25	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie fisiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	20/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in fisica	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	66/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze dell'universo	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-17	Laurea Magistrale - dm 270/04	Fisica	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-28	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecnologie della navigazione	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-72	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecnologie della navigazione	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	80/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e tecnologie dei sistemi di navigazione	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	22	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie della navigazione marittima e aerea	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-40	Laurea Magistrale - dm 270/04	Matematica	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	45/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in matematica	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-35	Laurea - dm 270/04	Scienze matematiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	32	Laurea - dm 509/99	Scienze matematiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-82	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze statistiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	L-41	Laurea - dm 270/04	Statistica	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	48/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in metodi per l'analisi valutativa dei sistemi complessi	Sì

5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-83	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze statistiche attuariali e finanziarie	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	90/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in statistica demografica e sociale	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	91/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in statistica economica, finanziaria ed attuariale	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	92/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in statistica per la ricerca sperimentale	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	37	Laurea - dm 509/99	Scienze statistiche	Sì
5	Natural sciences, mathematics and statistics	LM-95	Laurea Magistrale - dm 270/04	Classe di abilitazione A059 - Matematica e scienze nella scuola secondaria di I grado	Sì
6	Information and Communication Technologies (ICTs)	23/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in informatica	Sì
6	Information and Communication Technologies (ICTs)	LM-18	Laurea Magistrale - dm 270/04	Informatica	Sì
6	Information and Communication Technologies (ICTs)	26	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie informatiche	Sì
6	Information and Communication Technologies (ICTs)	L-31	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecnologie informatiche	Sì
6	Information and Communication Technologies (ICTs)	100/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in tecniche e metodi per la società dell'informazione	Sì
6	Information and Communication Technologies (ICTs)	LM-66	Laurea Magistrale - dm 270/04	Sicurezza informatica	Sì
6	Information and Communication Technologies (ICTs)	LM-91	Laurea Magistrale - dm 270/04	Tecniche e metodi per la società dell'informazione	Sì
6	Information and Communication Technologies (ICTs)	LM-Data	Laurea Magistrale - dm 270/04	Data Science	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-96	Laurea Magistrale - dm 270/04	Classe di abilitazione A033 - Tecnologia	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	27/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria chimica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-22	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria chimica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	31/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria elettrica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-28	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria elettrica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-30	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria energetica e nucleare	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	33/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria energetica e nucleare	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	32/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria elettronica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	35/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria informatica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	30/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria delle telecomunicazioni	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	9	Laurea - dm 509/99	Ingegneria dell'informazione	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	29/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria dell'automazione	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-29	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria elettronica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-25	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria dell'automazione	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-27	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria delle telecomunicazioni	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-32	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria informatica	Sì

7	Engineering, manufacturing and construction	L-08	Laurea - dm 270/04	Ingegneria dell'informazione	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	36/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria meccanica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-33	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria meccanica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-34	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria navale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	25/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria aerospaziale e astronautica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	37/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria navale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-20	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria aerospaziale e astronautica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	34/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria gestionale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	L-09	Laurea - dm 270/04	Ingegneria industriale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-26	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria della sicurezza	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	L-P03	Laurea - dm 270/04	Professioni tecniche industriali e dell'informazione	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	26/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria biomedica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-31	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria gestionale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	10	Laurea - dm 509/99	Ingegneria industriale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-21	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria biomedica	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-44	Laurea Magistrale - dm 270/04	Modellistica matematico-fisica per l'ingegneria	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	50/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in modellistica matematico-fisica per l'ingegneria	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-53ante21	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienza e ingegneria dei materiali	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-53	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria dei materiali	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	61/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienza e ingegneria dei materiali	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	L-P01	Laurea - dm 270/04	Professioni tecniche per l'edilizia e il territorio	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	04/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in architettura e ingegneria edile	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-04cu	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	04/S-cu	Laurea Specialistica a Ciclo Unico - dm 509/99	Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile - Ciclo Unico	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-04	Laurea Magistrale - dm 270/04	Architettura e ingegneria edile-architettura	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-03	Laurea Magistrale - dm 270/04	Architettura del paesaggio	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-10	Laurea Magistrale - dm 270/04	Conservazione dei beni architettonici e ambientali	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	54/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in pianificazione territoriale urbanistica e ambientale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-48	Laurea Magistrale - dm 270/04	Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	03/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in architettura del paesaggio	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	10/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in conservazione dei beni architettonici e ambientali	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	7	Laurea - dm 509/99	Urbanistica e scienze della pianificazione territoriale e ambientale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	L-21	Laurea - dm 270/04	Scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	L-17	Laurea - dm 270/04	Scienze dell'architettura	Sì

7	Engineering, manufacturing and construction	4	Laurea - dm 509/99	Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-24	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria dei sistemi edilizi	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	L-07	Laurea - dm 270/04	Ingegneria civile e ambientale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-23	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria civile	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	LM-35	Laurea Magistrale - dm 270/04	Ingegneria per l'ambiente e il territorio	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	L-23	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecniche dell'edilizia	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	38/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria per l'ambiente e il territorio	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	8	Laurea - dm 509/99	Ingegneria civile e ambientale	Sì
7	Engineering, manufacturing and construction	28/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in ingegneria civile	Sì
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	L-26	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecnologie alimentari	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	40	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie zootecniche e delle produzioni animali	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	78/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e tecnologie agroalimentari	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	LM-86	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze zootecniche e tecnologie animali	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	79/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e tecnologie agrozooteccniche	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	L-38	Laurea - dm 270/04	Scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	LM-70	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecnologie alimentari	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	77/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e tecnologie agrarie	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	LM-69	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecnologie agrarie	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	74/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e gestione delle risorse rurali e forestali	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	LM-73	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecnologie forestali ed ambientali	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	47/S	Laurea Specialistica a Ciclo Unico - dm 509/99	Specialistiche in medicina veterinaria	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	LM-42	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Medicina veterinaria	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	L-25	Laurea - dm 270/04	Scienze e tecnologie agrarie e forestali	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	20	Laurea - dm 509/99	Scienze e tecnologie agrarie, agroalimentari e forestali	No
8	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	L-P02	Laurea - dm 270/04	Professioni tecniche agrarie, alimentari e forestali	No
9	Health and welfare	52/S	Laurea Specialistica a Ciclo Unico - dm 509/99	Specialistiche in odontoiatria e protesi dentaria	No
9	Health and welfare	LM-46	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Odontoiatria e protesi dentaria	No
9	Health and welfare	LM-41	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Medicina e chirurgia	No
9	Health and welfare	46/S	Laurea Specialistica a Ciclo Unico - dm 509/99	Specialistiche in medicina e chirurgia	No
9	Health and welfare	LM/SNT1	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze infermieristiche e ostetriche	No
9	Health and welfare	L/SNT1	Laurea - dm 270/04	Professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica	No
9	Health and welfare	SNT1/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche nelle scienze infermieristiche e ostetriche	No
9	Health and welfare	SNT1	Laurea - dm 509/99	Professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica	No
9	Health and welfare	LM/SNT 3	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze delle professioni sanitarie tecniche	No

9	Health and welfare	SNT3	Laurea - dm 509/99	Professioni sanitarie tecniche	No
9	Health and welfare	L/SNT3	Laurea - dm 270/04	Professioni sanitarie tecniche	No
9	Health and welfare	SNT3/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche nelle scienze delle professioni sanitarie tecniche	No
9	Health and welfare	L/SNT2	Laurea - dm 270/04	Professioni sanitarie della riabilitazione	No
9	Health and welfare	SNT2	Laurea - dm 509/99	Professioni sanitarie della riabilitazione	No
9	Health and welfare	SNT2/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche nelle scienze delle professioni sanitarie della riabilitazione	No
9	Health and welfare	L/SNT4	Laurea - dm 270/04	Professioni sanitarie della prevenzione	No
9	Health and welfare	LM-67ab	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate (abilitazione A030)	No
9	Health and welfare	76/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate	No
9	Health and welfare	LM/SNT 4	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione	No
9	Health and welfare	SNT4	Laurea - dm 509/99	Professioni sanitarie della prevenzione	No
9	Health and welfare	LM/SNT 2	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze riabilitative delle professioni sanitarie	No
9	Health and welfare	LM-67	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate	No
9	Health and welfare	SNT4/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche nelle scienze delle professioni sanitarie della prevenzione	No
9	Health and welfare	14/S	Laurea Specialistica a Ciclo Unico - dm 509/99	Specialistiche in farmacia e farmacia industriale	No
9	Health and welfare	LM-13ante22	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Farmacia e farmacia industriale	No
9	Health and welfare	LM-13	Laurea Magistrale a Ciclo Unico - dm 270/04	Farmacia e farmacia industriale	No
9	Health and welfare	6	Laurea - dm 509/99	Scienze del servizio sociale	No
9	Health and welfare	LM-87	Laurea Magistrale - dm 270/04	Servizio sociale e politiche sociali	No
9	Health and welfare	57/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali	No
9	Health and welfare	L-39	Laurea - dm 270/04	Servizio sociale	No
10	Services	LM-47	Laurea Magistrale - dm 270/04	Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie	No
10	Services	75/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in scienze e tecnica dello sport	No
10	Services	LM-68	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecniche dello sport	No
10	Services	53/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie	No
10	Services	L-22	Laurea - dm 270/04	Scienze delle attività motorie e sportive	No
10	Services	LM-68ab	Laurea Magistrale - dm 270/04	Scienze e tecniche dello sport (abilitazione A030)	No
10	Services	33	Laurea - dm 509/99	Scienze delle attività motorie e sportive	No
10	Services	LM-49	Laurea Magistrale - dm 270/04	Progettazione e gestione dei sistemi turistici	No
10	Services	39	Laurea - dm 509/99	Scienze del turismo	No
10	Services	L-15	Laurea - dm 270/04	Scienze del turismo	No
10	Services	55/S	Laurea Specialistica - dm 509/99	Specialistiche in progettazione e gestione dei sistemi turistici	No