

Bilancio di genere | 2011
edizione 2012



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

BILANCIO DI GENERE

Università di Ferrara | 2011

edizione 2012

Coordinamento: *Alberto Domenicali, Lucia Manzalini, Cinzia Nani, Maria Assunta Raisa, Simona Tosi*

Coordinamento editoriale: *Andrea Maggi*

Con la collaborazione di: *Laura Barbaro, Michele Rossoni*

Foto

FOToclub Ferrara:

(AM) Annamaria Mantovani

(BD) Bruno Droghetti

(LZ) Luca Zambini

(MT) Mosè Tosin

(RDV) Roberto Del Vecchio

(SG) Sergio Guerra

(SRF) Stefania Ricci Frabattista

(SB) Stefano Bigoni

(VMM) Video Master Multimedia s.a.s. Ferrara

(AU) Archivio Unife

(AC) Archivio comunale Ferrara

Progetto grafico e impaginazione:

Nicola Tasselli

www.lineaminima.it

Stampa:

Tipolitografia Federici Snc

Terni

Italia



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

Bilancio di genere
Università di Ferrara - Anno 2011
(edizione 2012)

La presente pubblicazione è il frutto del lavoro di più persone, del gruppo di controllo costituito da:

Pasquale Nappi, *Rettore*;
Roberto Polastri, *Direttore Amministrativo*;
Pier Andrea Borea, *Presidente del Nucleo di Valutazione*;
Roberto Tovo, *Vice Presidente del Consiglio della Ricerca*;
Adolfo Sebastiani, *Delegato del Rettore alla Sanità*;
Chiara Scapoli, *Delegata del Rettore alle Pari opportunità*;
Francesco Dondi, *Delegato del Rettore alle politiche di sostenibilità nell'Università*;
Gian Piero Pollini, *Direttore dello IUSS Ferrara 1391*;
Silvia Borelli, *Presidente Comitato Pari Opportunità*;
Giulia Tellarini, *Rappresentante degli studenti nel Consiglio di Amministrazione*.

del gruppo operativo costituito da:

Alberto Domenicali, *Responsabile Ripartizione Audit interno – Referente**;
Alessandro Perfetto, *Vicedirettore, Dirigente dell'Area Amministrativa, Responsabile ad interim della Ripartizione Audit interno – Referente °*
Fiorenza Vandini, *Responsabile Ripartizione Segreteria e Servizi agli Studenti*;
Maja Feldt, *Responsabile Ripartizione Management didattico*;
Giuseppe Galvan, *Responsabile Area Tecnica*;
Adele Del Bello, *Responsabile Ripartizione Ricerca*;
Annachiara Carniello, *Responsabile Ripartizione Risorse umane*;
Sabrina Landini, *Responsabile Ripartizione Legale e Affari istituzionali*;
Marina Contarini, *Coordinatrice Ripartizione Biblioteche e Musei*;
Giulia Michetti, *Responsabile Ripartizione Gare e Patrimonio*;
Maria Elena Cavicchi, *Responsabile Ripartizione Ragioneria e Contabilità*;
Anna Chiarelli, *Responsabile Ripartizione Post-laurea*;
Giacomo Ciriago, *Responsabile Ripartizione Sicurezza Salute e Ambiente*;
Cinzia Mancini, *Presidente Comitato Unico di Granzia*;
Cinzia Buzzoni, *componente del Comitato Unico di Garanzia*;
Lena Fabbri, *Componente del Comitato Pari Opportunità*;
Lucia Manzalini, *Responsabile Ufficio Valutazione e Programmazione; Referente °*
Simona Tosi, *Responsabile Unità Qualità; Referente °*
Noemi Rossi, *Segretario Amministrativo di coordinamento*;
Riccardo Raneri, *Segretario Amministrativo di dipartimento*;

Marco Frey e Lara Bianchi, *Istituto di Management della Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna di Pisa*.

hanno inoltre collaborato:

Cinzia Nani, *referente del gruppo operativo °*
Maria Assunta Raisa, *referente del gruppo operativo °*

* fino al 15/07/2012

° a partire dal 01/07/2012



Santa Maria delle Grazie (AU)

Indice

Premessa	9
Nota metodologica	13
Quadro normativo di riferimento	15
Le persone in Ateneo: una lettura di genere	19
Gli strumenti di tutela delle Pari Opportunità	41
Le iniziative attivate	47
Conclusioni	51
Commento	53

Palazzo Turchi di Bagno (VMM)



Premessa

A partire dal 2011, l'Università degli Studi di Ferrara inserisce, all'interno del Bilancio sociale, un'apposita sezione sul Bilancio di genere. Una sfida coraggiosa vista l'analisi che coinvolge la tripla anima dell'Ateneo: studenti, personale docente e tecnico amministrativo. Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive 2011-13, il Bilancio di genere descrive il quadro complessivo della situazione attuale e la sua evoluzione temporale, considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Università di Ferrara, punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azione e politiche di promozione delle pari opportunità.

Il Bilancio di genere è uno strumento di management strategico ed operativo del quale la Pubblica Amministrazione si avvale per la rendicontazione delle misure adottate e per trarre elementi utili al miglioramento dei risultati ottenuti. L'obiettivo è quello di valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne delle politiche attuate, riasestando il bilancio

dell'Amministrazione così da garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica rispetto alle pari opportunità.

Il legislatore ha colto tale esigenza imponendo a ciascuna Pubblica Amministrazione di indicare, nella relazione sulla performance che deve essere redatta annualmente, insieme ai "risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse", "il bilancio di genere realizzato" (art. 10 D.Lgs. 150/2009). In questa prospettiva, la partecipazione degli organi di promozione delle pari opportunità alle procedure di rendicontazione è indispensabile e necessaria per promuovere l'uguaglianza e la pari partecipazione di donne e uomini, insieme all'innovazione, l'efficienza e la trasparenza delle attività dell'Ateneo.

Nella sua prima edizione, il Bilancio di genere riporta la diversa composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'Università di Ferrara (studenti, Dottorandi, Assegnisti, Personale docente

e Personale tecnico-amministrativo). In particolare, viene evidenziata la differente percentuale di donne e uomini nei diversi livelli di inquadramento del Personale tecnico-amministrativo e nei diversi stadi di evoluzione della carriera accademica. Viene inoltre fornita una descrizione delle carriere dei lavoratori e delle lavoratrici, riportando il differenziale di genere relativo alla richiesta di congedi per motivi familiari, nonché alle richieste di conversione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. Al fine di evidenziare i differenziali salariali, si è indicato il numero di donne e uomini che hanno percepito indennità di vario tipo rispetto al totale della categoria di appartenenza. Viene poi presentata la partecipazione femminile nei diversi Organi di gestione dell'Ateneo (Senato, Consiglio di Amministrazione, Direttori di Dipartimento, Presidi, Consulta, Consiglio della Ricerca).

Il Bilancio di genere presenta anche le

iniziative dell'Ateneo per promuovere le pari opportunità, mediante le varie attività poste in essere dal Comitato Pari Opportunità (Consiglio di Parità, nel nuovo Statuto di Ateneo) e dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Merita in particolare attenzione la realizzazione del Progetto "TU@ Telelavoro Unife" che, a partire dal prossimo anno, consentirà a 5 dipendenti di svolgere parte dell'attività lavorativa presso il proprio domicilio, utilizzando le apposite attrezzature informatiche fornite dall'Ateneo.

Il Bilancio di genere rappresenta uno strumento chiave per misurare e monitorare, all'interno dell'Ateneo, il livello di Gender Mainstreaming, ossia valutare le implicazioni per le donne e gli uomini, di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello. Il Bilancio di genere disegna il contesto di riferimento a partire dal quale saranno sviluppate non solo le future iniziative di promozione delle pari opportunità, fornendo il quadro essenziale per la redazione dei futuri Piani di Azioni positive, ma anche la base per la programmazione del bilancio preventivo di una moderna amministrazione quale è quella dell'Università degli Studi di Ferrara.

Chiara Scapoli - *Delegata del Rettore per le Pari Opportunità*
Silvia Borelli - *Presidente del Comitato Pari Opportunità*
Cinzia Mancini - *Presidente del Comitato Unico di Garanzia*

Palazzo Bevilacqua Costabili (AU)



Nota metodologica

Da qualche anno l'Università di Ferrara ha deciso di attivarsi per garantire, nel concreto, pari opportunità di genere. Il percorso verso tale meta non può prescindere dalla redazione di un documento che analizzi lo *status quo* dell'Ateneo in termini di pari opportunità. Il presente documento vuole essere uno strumento utile a rendicontare la situazione entro la quale ci si trova ad operare, in modo da facilitare la costruzione di politiche e azioni mirate alla promozione e valorizzazione delle pari opportunità di genere. In particolare, il presente Bilancio è composto da sei sezioni principali:

1. Un'iniziale lettera di presentazione del lavoro scritta congiuntamente dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, dalla Presidente del Comitato Pari Opportunità e dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia;

2. Un preventivo inquadramento normativo sul principio di pari opportunità, sul principio di non discriminazione e sull'organizzazione del lavoro e la gestione del personale;

3. Un'analisi approfondita di genere sulle componenti dell'Ateneo -studenti, docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo-, nonché sugli organi di Governo della stessa UNIFE;

4. Un resoconto circa gli strumenti -organismi e disposizioni- atti a garantire una concreta promozione e valorizzazione dei principi di pari opportunità;

5. Un breve resoconto circa le attività avviate nel corso del 2011;

6. Infine, una parte conclusiva con una sintesi dei principali risultati emersi dal documento e una descrizione circa gli impegni da assumere nel futuro.

Con l'obiettivo di evitare eventuali forme

di autoreferenzialità e non oggettività rispetto ai contenuti del documento, si è deciso di affidare la redazione del lavoro all'Istituto di Management della Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna di Pisa, da tempo impegnata in studi di *Managing & Valuing Diversity* nelle organizzazioni pubbliche e private.

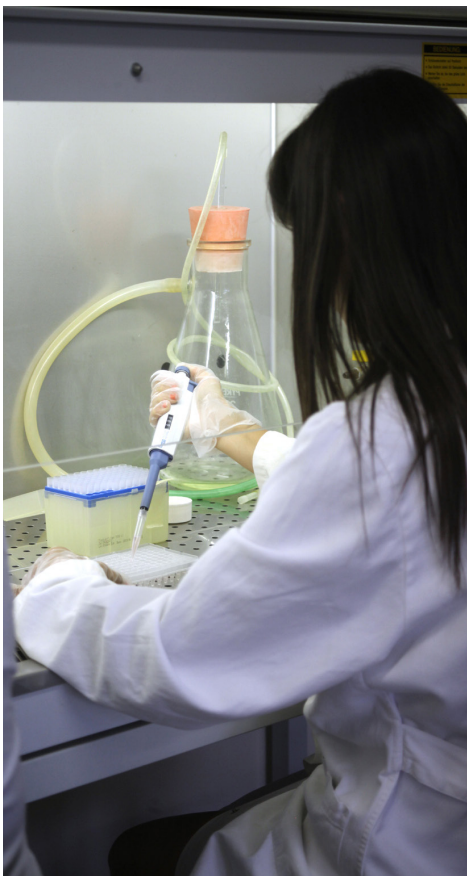


Santa Maria delle Grazie (VMM)

Quadro normativo di riferimento

Per poter comprendere appieno il quadro culturale e normativo all'interno del quale si inseriscono le politiche di tutela e valorizzazione promosse, tra gli altri, anche dall'Università di Ferrara, è utile provare a sintetizzare quali sono i principali riferimenti in tema di tutela e promozione dell'uguaglianza. Nelle tabelle seguenti sono quindi riportati alcuni dei principali riferimenti normativi divisi su tre aree tematiche: il generale principio di uguaglianza, il principio di non discriminazione ed infine l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale nella Pubblica Amministrazione.

	Disposizioni e principi	Riferimenti normativi
IL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA	<p>Uguaglianza formale: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali."</p> <p>Uguaglianza sostanziale: "È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."</p> <p>"Uguaglianza davanti alla legge" Tutte le persone sono uguali davanti alla legge."</p> <p>"Parità tra uomini e donne" La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."</p> <p>"Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".</p>	<p>Costituzione italiana art. 3</p> <p>Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, artt. 20 e 23</p> <p>D.Lgs. 198/06 art. 42, comma 1</p>
	<p>"1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.</p> <p>2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari."</p> <p>"1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.</p> <p>2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi."</p> <p>"Divieto di discriminazione" Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione."</p>	<p>D.Lgs. 198/06 art. 25</p> <p>Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, art. 21</p> <p>Convenzione Europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali, art. 14</p>
	IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE	



(BD)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E GESTIONE DEL PERSONALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

<p>"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".</p>	<p>D.Lgs. 165/01, art. 7, comma 1</p>
<p>"1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.</p> <p>2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica".</p>	<p>D. Lgs. 165/01, art. 57, commi 1 e 2</p>
<p>"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".</p>	<p>D.Lgs. 198/06 art. 48</p>
<p>"Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), 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".</p>	<p>D.Lgs. 150/09 art. 10, comma 1</p>

(BD)

BIBLIOTECA CHIMICO-BIOLOGICA
S. MARIA DELLE GRAZIE UNIVERSITÀ
DI FERRARA

(VMM)

STAGE 1 - PHASE 1



Le persone in Ateneo: una lettura di genere

La promozione di politiche ed iniziative mirate ad una concreta gestione delle pari opportunità non può prescindere da un primo lavoro di analisi del contesto nel quale ci si trova ad operare. Sviluppare una diffusa cultura di genere, promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché favorire la presenza femminile nei livelli decisionali -come enunciato dal Piano Triennale dell'Ateneo- sono infatti attività da impostare e costruire dopo un'attenta analisi della situazione attuale.

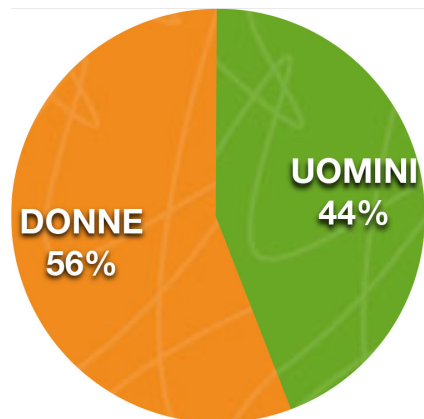
Nelle pagine seguenti si tenterà di rendere un quadro per quanto possibile esaustivo circa la componente maschile e quella femminile, con riferimento alla quasi totalità delle persone che costituiscono l'Ateneo ferrarese: Studenti, Personale docente e Ricercatore, Personale tecnico amministrativo.

Nell'ultimo paragrafo verrà infine analizzata la composizione degli Organi di Governo dell'Università.

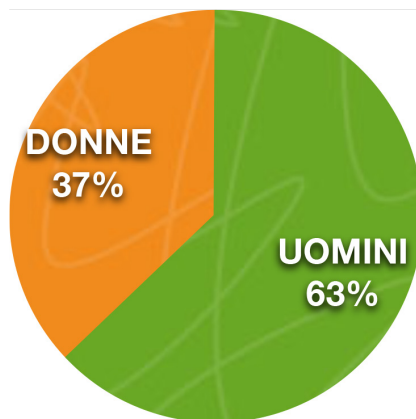
	UOMINI	DONNE	PERCENTUALE DONNE SUL TOTALE
COMPONENTE STUDENTESCA	7.677	9.753	55,9%
DOTTORANDI	179	179	50%
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	427	210	33%
ASSEGNISTI DI RICERCA	118	111	51,5%
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	171	383	69,1%
TOTALE	8.572	10.636	55,4%

Prima di passare ad analisi di dettaglio, un primissimo quadro della situazione 2011 mostra una prevalenza della componente femminile, eccetto che per la categoria del Personale docente e Ricercatore.

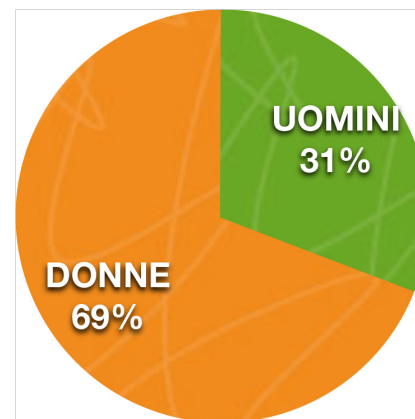
Studenti - compresi Dottorandi



Docenti, Ricercatori e Assegnisti



Personale Tecnico Amministrativo

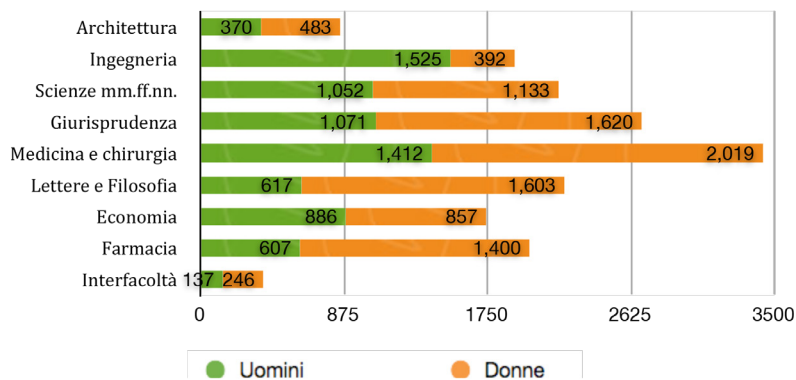


La componente studentesca

Per quanto riguarda la componente studentesca, gli iscritti all'anno accademico 2010/11 risultano essere donne per il 55,9% del totale (9.753 studentesse su 17.430 iscritti). In particolare, presso tutte le Facoltà dell'Ateneo la presenza femminile è più alta di quella maschile, fatta eccezione di Ingegneria, che vede solo il 20,4% dei propri iscritti di genere femminile, ed Economia, che si attesta su un 49,2% di donne sul totale.

FACOLTÀ	TOTALE ISCRITTI A.A. 2010/11		
	UOMINI	DONNE	% DONNE SUL TOTALE
Architettura	370	483	56,6
Ingegneria	1.525	392	20,4
Scienze MM.FF.NN.	1.052	1.133	51,8
Giurisprudenza	1.071	1.620	60,2
Medicina e chirurgia	1.412	2.019	58,8
Lettere e filosofia	617	1.603	72,2
Economia	886	857	49,2
Farmacia	607	1.400	69,7
Interfacoltà	137	246	64,2
Totale iscritti	7.677	9.753	55,9
di cui E_learning	272	337	55,3

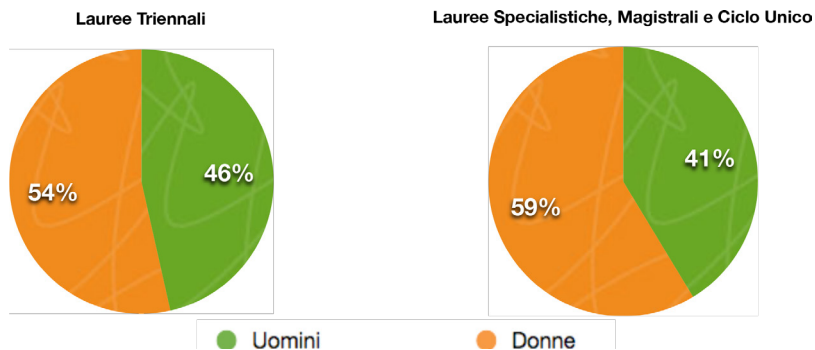
Corpo studentesco A.A. 2010/2011



Palazzo Tassoni Mirogli - biblioteca (AU)

Analizzando i dati divisi per Corsi di Laurea triennali e specialistici (compresi cicli unici e magistrali) il rapporto uomini-donne rimane pressoché invariato, seppure con alcune eccezioni. La Facoltà di Farmacia registra infatti per il percorso triennale una netta presenza femminile con l'88,7% del totale iscritti, a fronte di un 69,7% complessivo della stessa Facoltà. Al contrario, il distacco tra componente femminile e maschile si acuisce nei percorsi specialistici sia nella Facoltà di Lettere e filosofia (con il 77,3% di donne su un totale di Facoltà del 72,2%), sia e soprattutto con riferimento ai percorsi di *e-learning* (con il 90,2% su un 55,3% del totale).

TOTALE ISCRITTI LAUREE TRIENNALI A.A. 2010/11			
FACOLTÀ	UOMINI	DONNE	% DONNE SUL TOTALE
Ingegneria	1.064	275	20,5
Scienze MM.FF.NN.	811	872	51,8
Giurisprudenza	202	298	59,6
Medicina e chirurgia	806	1.117	58,1
Lettere e filosofia	561	1.400	71,4
Economia	708	684	49,1
Farmacia	12	94	88,7
Interfacoltà	110	181	62,2
Totale iscritti	4.274	4.921	53,5
di cui E_learning	267	291	52,1

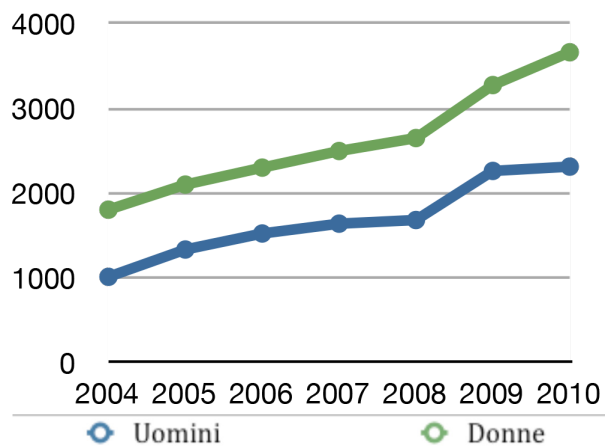


ISCRITTI LAUREE SPECIALISTICHE -COMPRESI CICLO UNICO E MAGISTRALI- A.A. 2010/11			
FACOLTÀ	UOMINI	DONNE	% DONNE SUL TOTALE
Architettura	345	471	57,7
Ingegneria	410	101	19,8
Scienze MM.FF.NN.	219	243	52,6
Giurisprudenza	809	1.215	60
Medicina e chirurgia	555	803	59,1
Lettere e filosofia	39	133	77,3
Economia	170	165	49,2
Farmacia	555	1.246	69,2
Interfacoltà	27	65	70,6
Totale iscritti	3.129	4.442	58,7
di cui E_learning	5	46	90,2

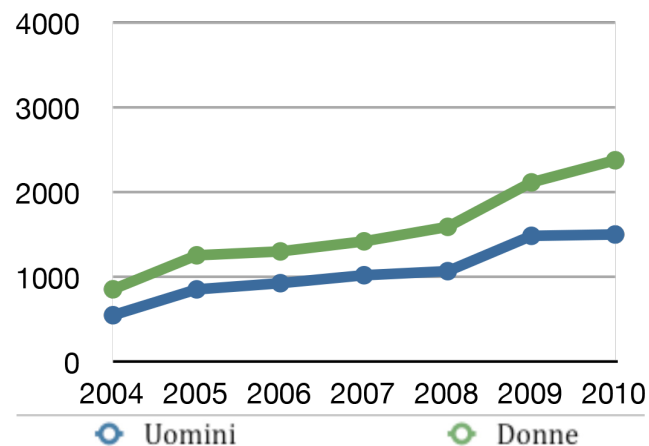
Gli aspiranti studenti che hanno partecipato, tra il 2004 ed il 2010, ai test di ingresso per Corsi di Laurea a numero chiuso sono stati in media per il 61% donne, percentuale che si attesta al 59% se consideriamo esclusivamente gli esaminandi provenienti da fuori Regione. In particolare nel 2010, 2.387 aspiranti -su un totale di 5.973- erano sia di genere femminile che non originari dell'Emilia-Romagna, rappresentando il 40% di tutto il bacino esaminandi.

Partecipanti ai test dei corsi a numero chiuso				
Anno	Uomini	Donne	Totale	% Donne
2004	1.012	1.804	2.816	64,1%
2005	1.334	2.100	3.434	61,1%
2006	1.523	2.300	3.823	60,2%
2007	1.639	2.496	4.135	60,4%
2008	1.682	2.649	4.331	61,2%
2009	2.261	3.274	5.535	59%
2010	2.312	3.661	5.973	61,3%

Partecipanti ai test dei corsi a numero chiuso



Partecipanti provenienti da fuori Regione



Con riferimento al totale dei laureati, nell'anno solare 2011, il 55,4% è di genere femminile, seppure si registrano sensibili differenze a seconda della Facoltà di appartenenza, differenze che comunque rispecchiano la composizione degli iscritti nei vari Corsi di Laurea.

La percentuale degli uomini laureati in corso sul totale dei maschi laureati è pari al 35,6%. Più alta invece la percentuale delle donne, che si attesta intorno al 47,4% (laureate in corso sul totale delle laureate). Al contrario, tra i laureati dell'anno solare 2011, il 14,6% degli uomini ha conseguito il titolo con 4 o più anni di fuori corso, percentuale che per le donne si ferma al 9.3%.

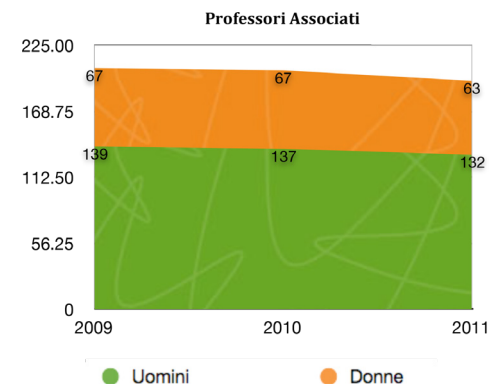
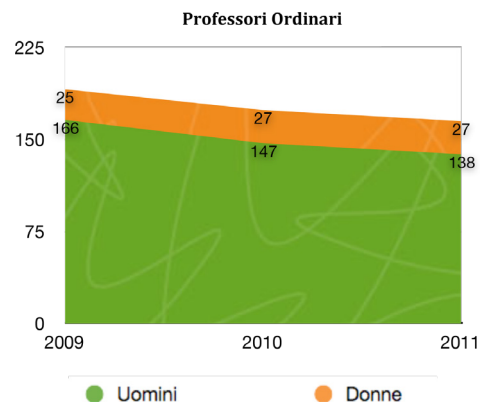
Totale Laureati - anno solare 2011				
	Uomini	Donne	Totale	% donne sul totale
Architettura	54	66	120	55
Economia	178	169	347	48,7
Farmacia	50	85	135	63
Giurisprudenza	108	143	251	57
Ingegneria	300	82	382	21,4
Interfacoltà	27	86	113	76,1
Lettere e filosofia	122	314	436	72
Medicina e chirurgia	262	473	735	64,3
Scienze MM.FF.NN.	207	208	415	50,1
Totale	1.308	1.626	2.934	55,4

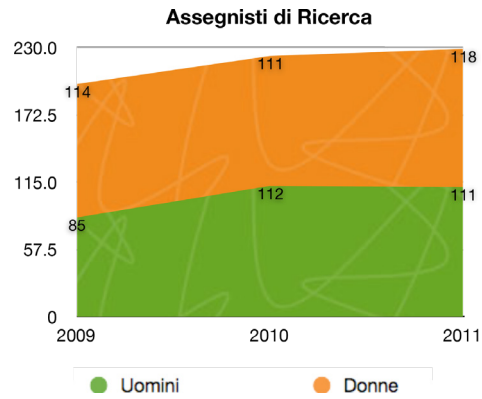
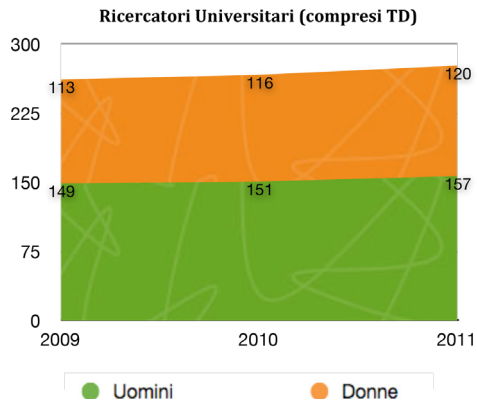
Il Personale Docente e Ricercatore

Nella seconda sezione del presente capitolo verrà svolta un'analisi di genere con riferimento al Personale docente e Ricercatore dell'Ateneo.

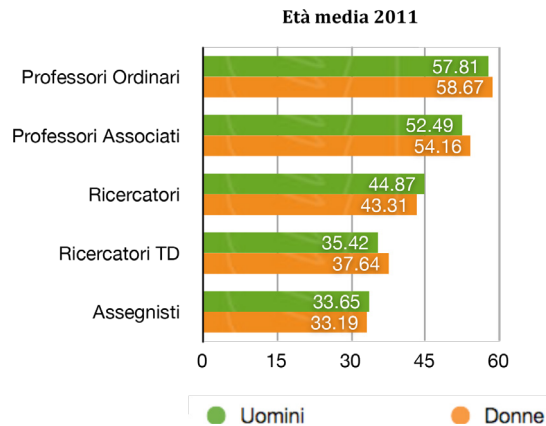
Seppure si riscontrano situazioni differenti da Facoltà a Facoltà, nel complesso si evidenzia una netta prevalenza degli uomini, che si acuisce con la progressione di carriera (particolarmente elevato il distacco nella presenza di genere maschile per i Professori Associati, ma soprattutto Ordinari). Se tale quadro è stato favorito da una generale situazione storica e culturale che ha caratterizzato l'Italia nei precedenti decenni, è da leggere positivamente l'alta presenza della componente femminile tra i Ricercatori universitari, che auspicabilmente diventeranno negli anni a venire i futuri Professori Ordinari ed Associati.

	2009		2010		2011	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Professori Ordinari	166	25	147	27	138	27
Professori Associati	139	67	137	67	132	63
Ricercatori universitari	149	113	140	104	145	106
Ricercatori universitari a tempo determinato	0	0	11	12	12	14
Assegnisti	85	114	112	111	111	118
Assistenti universitari	1	0	1	0	0	0
Totale	540	319	548	321	538	328



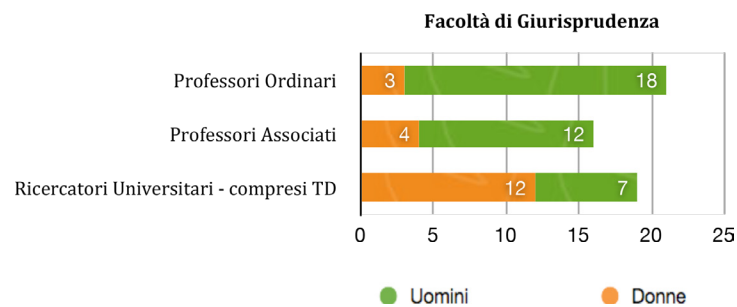
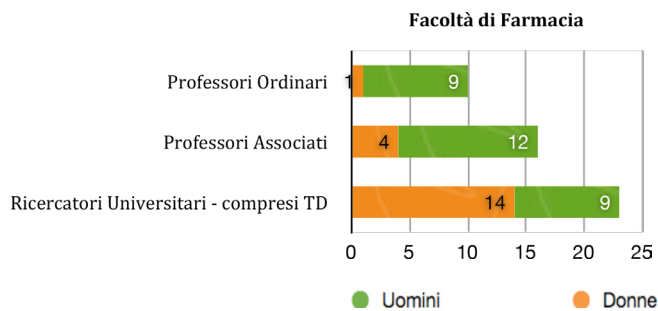
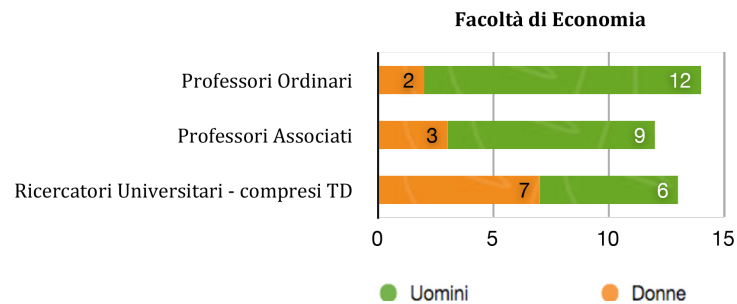
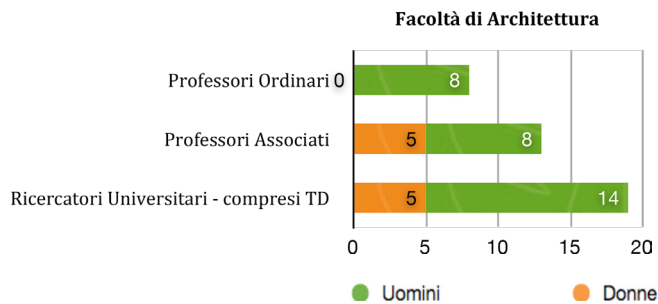


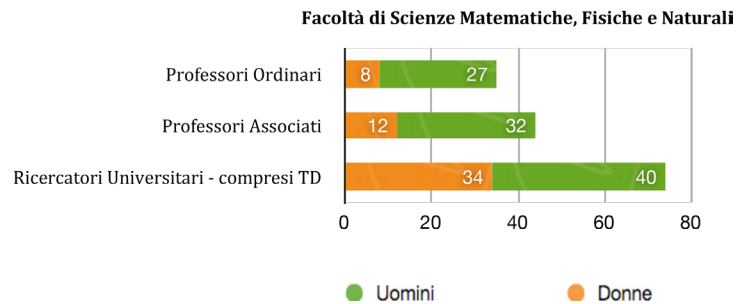
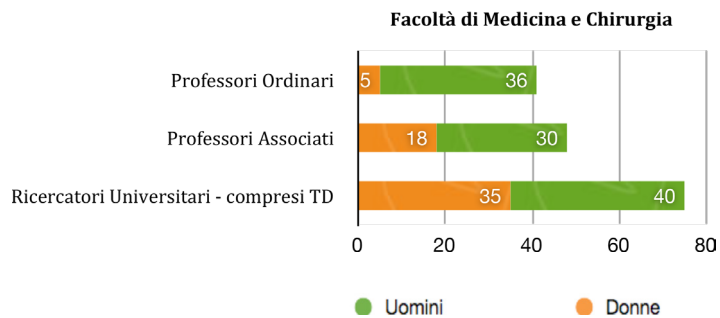
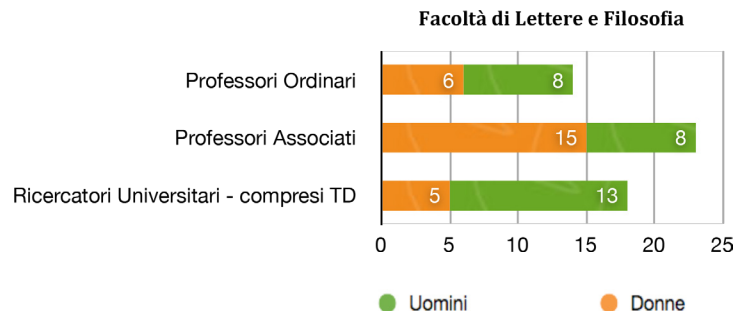
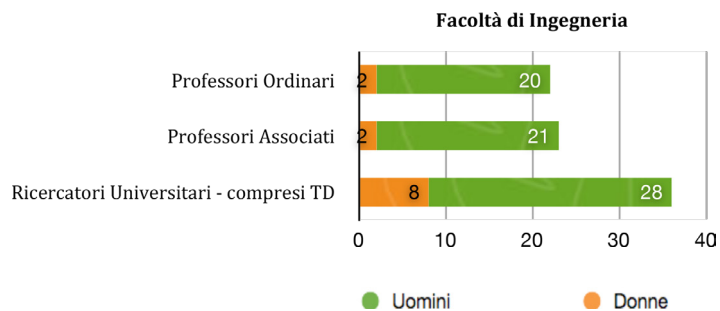
L'età media del corpo docente/ricercatore non presenta una netta differenza tra i due generi, seppure in generale la componente femminile risulti leggermente "più anziana" rispetto a quella maschile.



(AU)

L'età media del corpo docente/ricercatore non presenta una netta differenza tra i due generi, seppure in generale la componente femminile risulti leggermente "più anziana" rispetto a quella maschile.





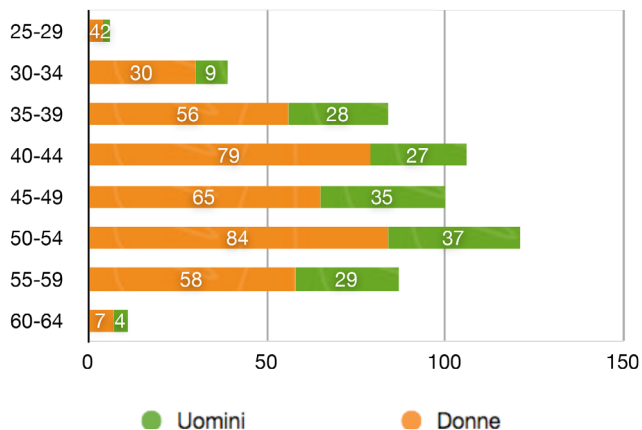
Il Personale tecnico-amministrativo

Il Personale tecnico-amministrativo dell'Università di Ferrara è composto da 554 unità, di cui 171 uomini e 383 donne.

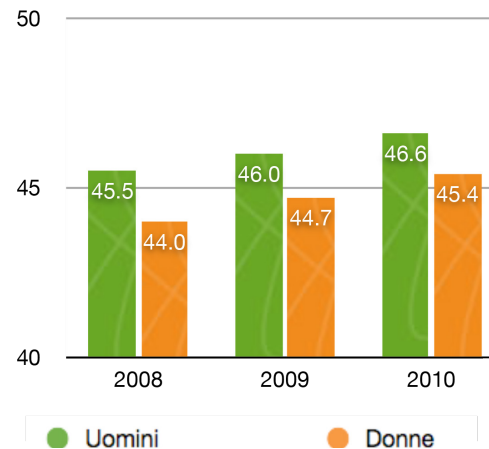
La fascia di età prevalente tra i dipendenti è quella che va dai 50 ai 54 anni di età, con nessuna sostanziale differenza per i due generi.

Età Anagrafica	Donne	% sul totale donne	Uomini	% sul totale uomini
25-29	4	1.0	2	1.2
30-34	30	7.8	9	5.3
35-39	56	14.6	28	16.4
40-44	79	20.6	27	15.8
45-49	65	17.0	35	20.5
50-54	84	21.9	37	21.6
55-59	58	15.1	29	17.0
60-64	7	1.8	4	2.3
Totale	383		171	

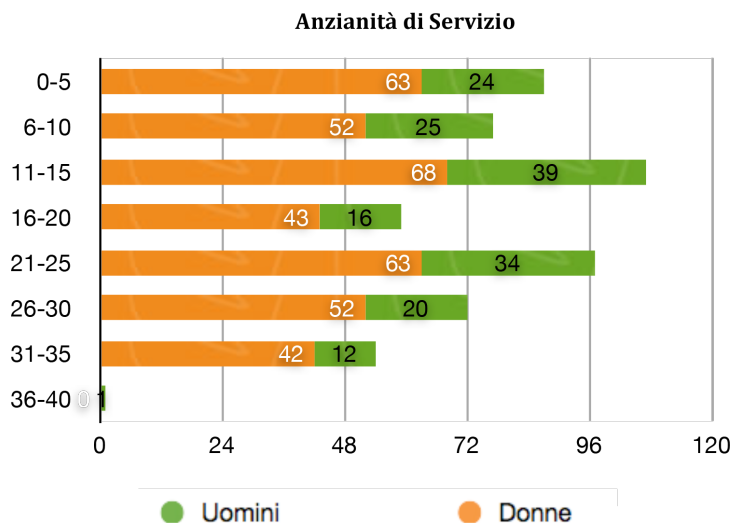
Età Anagrafica



Età media



La fascia di anzianità di servizio più frequente, sia per le donne che per gli uomini, è quella che va tra gli 11 ed i 15 anni. I dipendenti più giovani, con riferimento al percorso di carriera (fascia tra gli 0 e i 5 anni), sono per il 27,5% uomini e per il 72,4% donne.



(AM)

Una lettura interessante dei dipendenti di Ateneo deriva dal titolo di studio conseguito, che può essere considerato una proxy -seppure parziale- delle competenze personali. Il 51,4% delle donne impiegate in UNIFE ha una Laurea triennale o titolo superiore, valore che scende con riferimento agli uomini (45%).

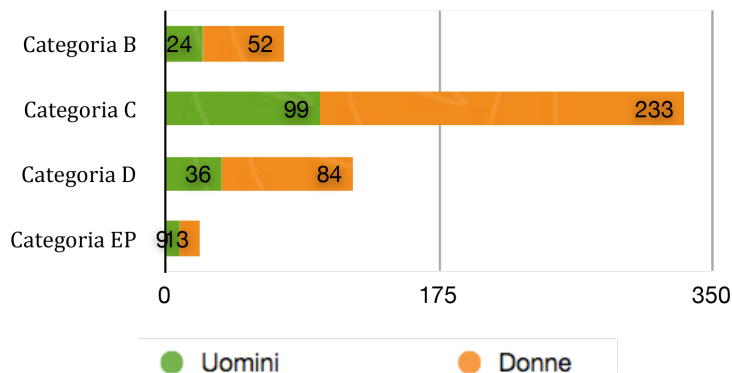
Anzianità di Servizio	Donne	% sul totale donne	Uomini	% sul totale uomini
0-5	63	16.4	24	14.0
6-10	52	13.6	25	14.6
11-15	68	17.8	39	22.8
16-20	43	11.2	16	9.4
21-25	63	16.4	34	19.9
26-30	52	13.6	20	11.7
31-35	42	11.0	12	7.0
36-40	0	0.0	1	0.6
Totale	383		171	

Titolo di Studio	Scuola dell'Obbligo		Scuola Secondaria Superiore		Laurea Triennale		Laurea V.O. o quinquennale		Titolo Post Laurea	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Totale	47	21	139	73	28	13	127	52	42	12

Per quanto riguarda la suddivisione del personale per qualifica e posizione ricoperti, il 28% degli uomini ed il 25,6% delle donne appartengono alle categorie D, EP, Dirigenti o DA. Non sembra dunque ripetersi una netta forbice distintiva tra i due generi per livelli alti, quadro invece riscontrato con riferimento al Personale Docente e Ricercatore.

	2009			2010			2011		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Categoria B	23	51	74	24	53	77	24	52	76
Categoria C	101	234	335	98	235	333	99	233	332
Categoria D	44	87	131	41	86	127	36	84	120
Categoria EP	12	13	25	10	13	23	9	13	22
Dirigenti	2	0	2	2	0	2	2	1	3
Direttore Amministrativo	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Totale	182	386	568	175	388	563	171	383	554

Personale Tecnico Amministrativo 2011



Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali (PEO), il panorama del Personale TA in UNIFE non incontra particolari evidenze su discriminazioni indirette o dirette nei confronti di uno dei due generi. La percentuale degli uomini aventi diritto ad una progressione che hanno effettivamente presentato domanda nel corso del 2009 si attesta all'82,5%, percentuale che aumenta sino all'86,1% per quanto riguarda le donne. Tali valori aumentano considerevolmente l'anno successivo, registrando l'87% degli uomini che hanno presentato domanda. L'aver usufruito di congedi parentali nei due anni precedenti non sembra influire negativamente sulla volontà

Decorrenza 1.1.2009	Totale	Uomini	di cui fruitori di congedi parentali nel 2007 e 2008	Donne	di cui fruitori di congedi parentali nel 2007 e 2008
Tot. aventi titolo	231	80	3	151	12
Tot. domande presentate	196	66	3	130	12
Tot. beneficiari	119	45	2	74	8

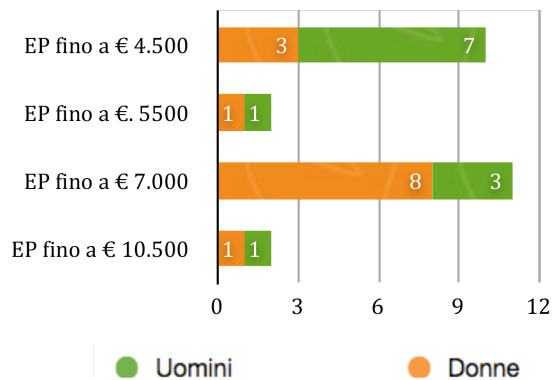
Decorrenza 1.1.2010	Totale	Uomini	di cui fruitori di congedi parentali nel 2008 e 2009	Donne	di cui fruitori di congedi parentali nel 2007 e 2008
Tot. aventi titolo	378	115	2	263	34
Tot. domande presentate	336	100	2	236	34
Tot. beneficiari	177	47	0	130	17

degli interessati di presentare comunque domanda di PEO. Sia per gli uomini che per le donne, il totale degli aventi diritto ad una PEO, che hanno usufruito di un congedo parentale, hanno infatti anche presentato effettivamente domanda di progressione orizzontale. Aver usufruito di congedi parentali inoltre, sia per gli uomini che per le donne, non ha influito negativamente sul conseguimento della PEO.

	Uomini	Donne
% beneficiari sul totale domande presentate 2009	68%	57%
% beneficiari tra i fruitori di congedo parentale nei due anni precedenti - 2009	66,7%	66,7%
% beneficiari sul totale domande presentate 2010	47%	55%
% beneficiari tra i fruitori di congedo parentale nei due anni precedenti - 2010		- 50%

Analizzando le indennità di posizione, i cui dettagli sono riportati nella tabella successiva, si evince che per il 2011 il 69,2% delle donne EP ha avuto diritto ad un'indennità oltre i 5.500 euro, contro il 33,3% degli uomini EP - valori quasi invertiti per le due fasce più basse.

Dipendenti con Indennità di Posizione - 2011

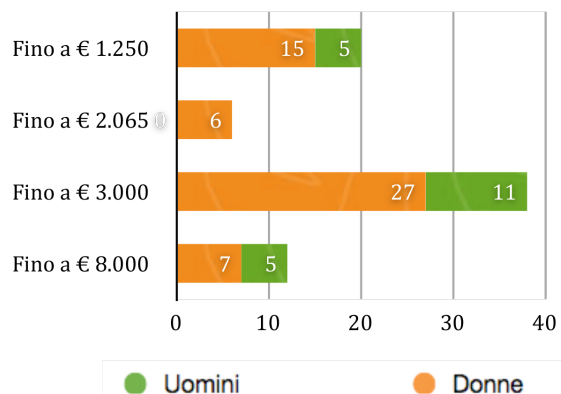


Fascia di indennità di posizione	2009		2010		2011	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
EP fino a € 4.500	2	8	2	8	3	7
EP fino a €. 5500	2	2	2	2	1	1
EP fino a € 7.000	8	2	8	2	8	3
EP fino a € 10.500	1	0	1	0	1	1
Totale indennità	13	12	13	12	13	12
Su totale dipendenti EP*	13	12	13	10	13	9

*Esclusi dipendenti cessati in corso d'anno.

Riguardo invece le indennità di responsabilità, il 62% delle donne aventi diritto rientra nelle due fasce più alte (fino a 3.000 euro e fino a 8.000 euro), percentuale che si alza sino al 76,2% per gli uomini.

Dipendenti con Indennità di Responsabilità - 2011



Fascia di indennità di responsabilità	2009		2010		2011	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 1.250	18	3	19	4	15	5
Fino a € 2.065	17	2	19	3	6	0
Fino a € 3.000	26	11	26	13	27	11
Fino a € 8.000	6	6	7	5	7	5
Totale	67	22	71	25	55	21

Con riferimento alla tipologia di orario, il 10,2% del personale femminile ha un contratto part-time, contro il 2,3% dei dipendenti uomini. Tale differenza rispecchia un andamento generale del Sistema Paese, che vede costrette le donne a richiedere più frequentemente un orario di lavoro ridotto che permette di conciliare la gestione familiare.

Tipologia orario (esclusi dirigenti e DA)	2009		2010		2011	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale full-time	351	174	352	168	343	164
Personale part-time	34	6	35	5	39	4

Entro un anno dal termine del congedo obbligatorio di maternità, dal 2009 al 2011, sono pervenute un totale di 3 richieste di dipendenti donne per la conversione del contratto da full a part-time. Tale cifra non comprende tuttavia le eventuali richieste giunte ben oltre il termine dei dodici mesi post-congedo, ma comunque potenzialmente sempre legate alla gestione e cura della vita familiare. Nel solo corso del 2011 sono state presentate 5 domande di conversione del contratto da full a part-time (di cui 4 poi accettate), tutte provenienti da dipendenti donne.

Un tema cruciale, con riferimento alle dinamiche vita-lavoro, è quello legato alla conciliazione. In linea generale i valori mostrano ancora una forte propensione delle donne rispetto agli uomini nello sfruttare possibilità di assenza dal lavoro per la cura dei figli. Nel 2011 ad esempio solo l'1,7% degli uomini (3 su 171) ha utilizzato almeno una forma di congedo (parentale o per malattia del figlio, retribuito o non), a fronte di un 11,2% del totale donne (43 su 383). La durata media del congedo è inoltre sempre più lunga per il genere femminile, così come più frequente l'uso del congedo per malattia del figlio. Di seguito sono riportati i dati con riferimento ai congedi parentali retribuiti e non, così come i congedi per malattia del figlio retribuiti e non.

	Congedo parentale retribuito al 100%					
	2009		2010		2011	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N° giorni totali	291	0	322	55	45	2
Durata media del congedo (giorni)	4.77	0	3.66	1.83	6.43	2
N° totale di congedi	61	0	88	30	7	1
N° di persone che ne hanno usufruito	15	0	15	2	4	1

	Congedo parentale retribuito al 30%					
	2009		2010		2011	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N° giorni totali	722	0	670	0	93	0
Durata media del congedo (giorni)	4.78	0	4.59	0	5.81	0
N° totale di congedi	151	0	146	0	16	0
N° di persone che ne hanno usufruito	23	0	26	0	10	0

	Congedo parentale non retribuito					
	2009		2010		2011	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N° giorni totali	35	6	20	12	7	0
Durata media del congedo (giorni)	1.75	1	2.00	12	2.33	0
N° totale di congedi	20	6	10	1	3	0
N° di persone che ne hanno usufruito	7	1	3	1	3	0

	Congedo retribuito per malattia del figlio					
	2009		2010		2011	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N° giorni totali	202	8	266	10	133	10
Durata media del congedo (giorni)	2.02	1.00	2.02	1.67	2.51	2
N° totale di congedi	100	8	132	6	53	5
N° di persone che ne hanno usufruito	31	4	27	3	21	2

	Congedo non retribuito per malattia del figlio					
	2009		2010		2011	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N° giorni totali	30	7	133	10	10	0
Durata media del congedo (giorni)	2.14	1.4	2.51	2	1.67	0
N° totale di congedi	14	5	53	5	6	0
N° di persone che ne hanno usufruito	10	2	6	2	5	0

Possibilmente sempre legate a dinamiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare sono anche le giornate di assenza (a qualsiasi titolo) del PTA, che per il 2011 sono state in media 60,9 per le donne (valore medio giornate di assenza sul totale delle dipendenti donne) e 47,3 per gli uomini. In particolare:

Giornate di assenza	2009	2010	2011
Uomini	8,523	8,672	8,092
Donne	23,032	24,708	23,341
Totale	31,555	33,380	31,433

D'altra parte, delle ore in eccedenza, ossia delle ore di lavoro straordinario, al netto delle ore recuperate e/o liquidate nel 2011 (per un totale di 14.291 ore), il 61% è stato effettuato da donne, in particolare:

Contratto a Tempo Indeterminato		Contratto a Tempo Determinato	
Uomini	Donne	Uomini	Donne
5.437 ore	8.410 ore	149 ore	295 ore

Inoltre, sono di seguito riportate le ore "perse" a residuo effettivo netto con riferimento all'anno 2011 (saldo orario che al 31/03/2012 non è stato recuperato né retribuito).

Uomini	2.751 ore
Donne	1.971 ore
Totale	4.722 ore

La composizione degli Organi di Governo dell'Università

Da una lettura di genere degli Organi di Governo dell'Università emerge un certo disequilibrio tra i membri maschili e quelli femminili. Fotografando la situazione al dicembre 2011, il Senato Accademico risulta la struttura con una maggiore presenza femminile (il 26,1% del totale), mentre tra i Presidi emerge la più bassa percentuale di donne (1 su 8).

FOTOGRAFIA ORGANI DI GOVERNO A DICEMBRE 2011				
	Uomini	Donne	Totale	% donne sul totale
Senato Accademico	17	6	23	26.1
Consiglio di Amministrazione	7	2	9	22.2
Presidi	7	1	8	12.5
Direttori Dipartimenti	16	3	19	15.8
Consulta Dipartimenti	20	4	24	16.7
Consiglio della Ricerca	19	3	22	13.6

Di seguito vengono riportati in dettaglio i dati sulla composizione di ognuno degli Organi di Governo, con riferimento al triennio 2009-11.

Il Senato Accademico registra una netta prevalenza di uomini tra i propri componenti, seppure dal 2009 al 2011 la forbice si riduca, con un 13% di presenza femminile nei primi dieci mesi del 2009 che arriva ad un 26% negli ultimi nove mesi del 2011.

SENATO ACCADEMICO				
	Uomini	Donne	Mesi	Totale Componenti
2009	20	3	gennaio-ottobre	23
	19	4	novembre-dicembre	23
2010	19	4	gennaio-aprile	23
	18	5	maggio-agosto	23
	18	4	settembre-ottobre	22
2011	18	5	novembre-dicembre	23
	17	6	aprile-dicembre	23

Situazione simile riguarda il Consiglio di Amministrazione, che però non registra particolari cambiamenti nel corso del triennio 2009-11, attestandosi ad una composizione per il 77,8% maschile ed il 22,2% femminile.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
	Uomini	Donne	Mesi	Totale Componenti
2009	7	2	gennaio-giugno	9
	6	2	luglio-agosto	8
	7	2	settembre-dicembre	9
2010	7	2	gennaio-aprile	9
	6	3	maggio-agosto	9
	7	2	settembre	9
	6	2	ottobre	8
	8	1	novembre-dicembre	9
2011	8	1	gennaio-febbraio	9
	7	2	marzo-dicembre	9

Ancora minore è infine la presenza di donne per quanto riguarda i Presidi, i Direttori di Dipartimenti, la Consulta dei Dipartimenti ed il Consiglio della Ricerca.

PRESIDI				
	Uomini	Donne	Mesi	Totale Componenti
2009	8	0	gennaio-dicembre	8
2010	8	0	gennaio-ottobre	8
	7	1	novembre-dicembre	8
2011	7	1	gennaio-dicembre	8



Polo Scientifico tecnologico (BD)

DIRETTORI DIPARTIMENTI			
	Uomini	Donne	Totale Componenti
2009	16	3	19
2010	16	3	19
2011	16	3	19

CONSULTA DEI DIPARTIMENTI				
	Uomini	Donne	Mesi	Totale Componenti
2009	21	3	gennaio-dicembre	24
2010	21	3	gennaio- 10 maggio	24
	20	4	11 maggio- 15 settembre	24
	21	3	16 settembre-30 settembre	24
2011	20	4	gennaio-dicembre	24

CONSIGLIO DELLA RICERCA				
	Uomini	Donne	Mesi	Totale Componenti
2009	19	2	gennaio-ottobre	21
	20	2	novembre-dicembre	22
2010	20	2	gennaio- 10 maggio	22
	19	3	11 maggio- 15 settembre	22
	20	2	16 settembre-26 ottobre	22
	19	3	27 ottobre-dicembre	22
2011	19	3	gennaio-dicembre	22

Gli strumenti di tutela delle Pari Opportunità

Unife garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun sesso nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi [art. 2 Statuto]

L'art. 3 del medesimo Statuto aggiunge che "Unife persegue le proprie finalità nel rispetto della dignità della persona umana, del pluralismo delle idee e della trasparenza dell'informazione e delle procedure. Unife tutela la piena libertà delle idee e l'espressione delle libertà politiche, sindacali e religiose; garantisce a tutto il personale e agli studenti le condizioni necessarie per esprimere e comunicare liberamente il proprio pensiero; assicura pari opportunità nel lavoro e nello studio. Unife predispone un codice etico, che è approvato dal Senato Accademico".

In ragione di una piena e concreta attuazione dei principi statutari, sono previsti all'interno dell'Ateneo due organismi atti alla valorizzazione e tutela

delle parità:

- **il Consiglio di Parità** (art. 22 Statuto) - ex CPO
- **il Comitato Unico di Garanzia** (art. 23).

L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) "per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", tuttavia l'Ateneo ferrarese (Commissione Statuto - sedute del 30 marzo e 11 aprile 2011, Senato Accademico - seduta del 19 aprile 2011) ha scelto di confermare l'esistenza del Comitato Pari Opportunità (denominato nel nuovo Statuto "Consiglio di Parità") e di istituire il CUG. Si è infatti

ritenuto che la compresenza dei due organismi permettesse una piena rappresentanza di tutte le componenti presenti in Ateneo, Studenti, Docenti e Ricercatori e Personale tecnico-amministrativo, dal momento che nel CUG è presente il solo Personale tecnico-amministrativo.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA	
Riferimenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪art. 21 L. 183/2010: <ul style="list-style-type: none"> ▪Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ▪art. 23 Statuto UNIFE: <ul style="list-style-type: none"> ▪Unife istituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. ▪I membri del Comitato vengono nominati nel rispetto della pariteticità e parità tra generi tra il personale tecnico-amministrativo.
Componenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪parte amministrazione: 8 membri, di cui 4 uomini e 4 donne; ▪parte sindacale: 8 membri, di cui 3 uomini e 5 donne.
Obiettivi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici; 2) garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua; 3) 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 contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.
Principali Attività 2011	<p>Nel corso del 2011, il CUG ha promosso tavoli di lavoro con l'Amministrazione sia per la revisione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" che per la predisposizione delle "Linee guida per la formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo".</p> <p>Con Decreti del Rettore nn.184 e 271 del 2011 è stato istituito il Tavolo Tecnico, previsto dall'art. 11 del Codice di Condotta.</p> <p>Ha inoltre organizzato il Seminario "Mobbing, molestie e stalking: responsabilità, obblighi e strumenti", in data 27 giugno. Il tavolo si è riunito in data 14 aprile, 26 maggio e 9 giugno 2011; Ludovica Ferioli, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione ha iniziato, in collaborazione con la Ripartizione Risorse umane la raccolta dati ai fini di valutare il rischio collegabile allo stress lavoro-correlato, obbligo che discende dall'art. 28 comma 1 del decreto L.gs. 81/2008 sulla sicurezza negli ambienti di lavoro e sviluppare il concetto di salute che si allarga anche alla dimensione psicologica e sociale dei lavoratori.</p>



Palazzo Renata di Francia (AU)

IL CONSIGLIO DI PARITÀ - EX COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Riferimenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ art. 22 Statuto UNIFE: ▪ Il Consiglio di parità promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni. ▪ Il Consiglio è composto da membri individuati paritariamente tra il personale docente, tecnico-amministrativo e gli studenti.
Componenti	<p>2010-2013</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ rappresentanti personale docente e ricercatore: 5 membri (4 più un supplente), di cui tutte e 5 donne; ▪ rappresentanti personale tecnico amministrativo: 4 membri, di cui tutte e 4 donne; ▪ rappresentanti degli studenti: 4 membri, di cui 2 donne e 2 uomini.
Obiettivi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promuovere la realizzazione di azioni positive da parte dell'Ateneo per garantire le PO nel lavoro e nello studio. 2. Individuare forme di discriminazione dirette o indirette che ostacolano la realizzazione delle PO nel lavoro e nello studio.
Principali attività 2011	<p>Nell'anno 2011, il CPO si è impegnato nella realizzazione dei 3 obiettivi indicati nel Piano Triennale di Azioni Positive dell'Ateneo. In particolare, è stato costituito, insieme al CUG, un gruppo di lavoro per il progetto <i>TU@ Telelavoro Unife</i>. È stato attivato un tirocinio formativo per lo studio della normativa sugli Asili nido. Si è partecipato al gruppo di controllo e al gruppo operativo per il Bilancio sociale per l'anno 2011 (edizione 2012) e del Bilancio di genere dell'Ateneo.</p> <p>Nel 2011 il CPO ha presentato domanda per l'attivazione del corso Donne Politica Istituzioni "Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità", progetto che è stato approvato e finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri.</p>

Adozione del Piano Triennale di Azioni Positive

L'Ateneo ferrarese ha approvato, nel luglio 2010, un piano di Azioni Positive per il triennio 2011-13 volto a garantire le Pari Opportunità, a promuovere attività in merito al benessere organizzativo ed a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione della parità. L'art. 48 D.lgs. 198/2006 prevede che "le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici" predispongono piani di azioni positive, aventi durata triennale e "tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Tra l'altro, in caso di inadempimento, l'Amministrazione non può assumere nuovo personale (art. 6, co. 6 D.lgs. 165/2001).

Il piano triennale di Azione Positive 2011-13 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13/07/2010 e dal Senato Accademico in data 20/07/2010.

L'Università di Ferrara ha altresì preso parte al monitoraggio avviato con

Decreto Ministeriale 23 maggio 2007, rispondendo al relativo questionario: *il Rapporto 2011 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche.*

Obiettivi



- garantire PO
- promuovere benessere organizzativo
- rimuovere ostacoli

Linee di Azione



- sviluppo cultura di genere
- produzione statistiche e promozione presenza femminile nei livelli decisionali
- conciliazione tempi di vita e di lavoro

Il Codice di condotta

Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (ora Comitato Unico di Garanzia), nella seduta del 19/11/2010, ha proposto le modifiche al Codice di condotta allargando gli ambiti anche alle molestie morali e sessuali poi ratificate nella seduta del 30/11/2010 dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice, destinato a "tutti coloro che lavorano e studiano" in Unife, pone l'accento su concetti di estrema rilevanza giuridica, psicologica e comportamentale come il mobbing, le molestie morali e sessuali, rimettendo al centro del sistema la "persona".

Il concetto di salute formulato nel 1948 dall'OMS è ancora oggi alla base della definizione ufficiale del termine "salute" recepito integralmente nel TU D.Lgs 81/2008 all'art. 2 comma o) salute: stato di completo benessere fisico, *mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.*

Per gestire e valorizzare al meglio le risorse umane all'interno delle aziende organizzazioni, l'idea di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore diventa un diritto. Sussiste l'esigenza di prevenire eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di

discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie sessuali o morali o di emarginazione sui luoghi di lavoro al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto delle norme giuridiche, etiche e della dignità personale.

La persona che, avendo subito comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di molestie sessuali, morali o mobbing voglia può adottare la procedura "informale" o "formale" rivolgendosi al/alla Consigliere/a di Fiducia, che interviene per prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni, suggerendo azioni opportune per assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone.

Il Codice etico

Il Codice etico dell'Università, previsto dall'art. 2 comma 4 della L. 240/2010, è stato predisposto tra marzo e giugno 2011 da una Commissione composta da due docenti della Commissione Statuto, un membro della Commissione di Garanzia e la Presidente del Comitato Unico di Garanzia ed approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle sedute del mese di luglio.

Il Codice etico comprende un preambolo, le regole di condotta e le disposizioni attuative, calate all'interno del contesto universitario, che si munisce così di un insieme di regole volte a guidare la condotta reciproca dei diversi soggetti che partecipano ad una comunità educativa di studio, ricerca ed insegnamento. Il codice fissa inoltre doveri di condotta connessi ad orientamenti di valore volti alla responsabilizzazione individuale ed al mantenimento ed incremento del buon nome e del prestigio dell'istituzione universitaria.

Viene altresì configurato un organo preposto all'osservanza del codice, denominato Commissione Etica, alla quale vengono attribuite specifiche funzioni, mentre composizione, durata, organizzazione, funzionamento e nomina della stessa vengono demandate ad un apposito regolamento che dovrà essere approvato a maggioranza qualificata dal Senato Accademico.

Palazzo Renata di Francia (SB)



Le iniziative attivate

La conciliazione tempi di vita e di lavoro

In attuazione alle disposizioni del Piano Triennale di Azioni Positive 2011-13, nonché nella messa in opera di molti degli obiettivi di CPO e CUG, sono state promosse iniziative concrete che andassero a stimolare ed agevolare una concreta promozione dei principi di pari opportunità, anche attraverso iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, nel 2011 sono state due le iniziative in questo senso, come descritto nelle pagine seguenti: il progetto di telelavoro e l'analisi di fattibilità dell'asilo nido inter-aziendale.

Il Progetto Telelavoro

L'Università di Ferrara, in conformità alla normativa (art.4 Legge 191/1998) che prevede la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di avvalersi di forme di lavoro a distanza allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione anche attraverso un impiego flessibile delle risorse umane e considerando altresì l'ottica della promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ha accolto con favore la proposta presentata dal Comitato Pari Opportunità in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito del Piano Triennale di Azioni Positive 2011-13, di un Progetto sperimentale di Telelavoro intitolato "TU@ Telelavoro Unife".

Il progetto mira a consentire lo svolgimento di una parte dell'orario

di lavoro mensile presso il domicilio del dipendente sulla base di un piano di fattibilità studiato allo scopo di individuare le fasi compatibili con una prestazione lavorativa a distanza, ma che non comporti disagi alla funzionalità e alla qualità del servizio e nel contempo consenta al lavoratore, senza riduzione di retribuzione, di organizzare al meglio i propri impegni familiari e professionali. La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è uno degli obiettivi fondamentali del progetto *TU@ Telelavoro Unife*, destinato per ora esclusivamente al Personale tecnico- amministrativo. Non a caso, nella proposta di bando discussa e approvata dal gruppo di lavoro, le esigenze di cura (assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi; figli di età inferiore a 14 anni) conferiscono al candidato il più alto punteggio nella procedura selettiva. Nel corso dell'anno 2011:

- CPO, CUG e Amministrazione hanno collaborato all'elaborazione e

somministrazione di un questionario per rilevare l'effettivo interesse di tutto il Personale tecnico-amministrativo alla sperimentazione di questa nuova tipologia lavorativa prevista per il 2012. Il periodo di somministrazione del questionario è stato concentrato dall'1 novembre al 15 dicembre 2011.

- CPO e CUG hanno, altresì, lavorato alla predisposizione delle bozze del Regolamento sul Telelavoro e del Bando del progetto da sottoporre all'approvazione degli Organi competenti.

L'asilo nido inter-aziendale

Al fine di realizzare un asilo nido inter-aziendale presso la struttura Ospedaliera Sant'Anna, azione prevista al punto 3 del Piano triennale di Azioni Positive dell'Ateneo, è stato attivato un tirocinio formativo avente ad oggetto lo studio della normativa in materia. Il tirocinio ha avuto una durata semestrale (15 dicembre 2011-15 giugno 2012). La tirocinante selezionata ha presentato una prima relazione dell'attività svolta nel corso di una riunione con il Direttore Amministrativo e il Rettore, durante la quale si è presa in considerazione la possibilità di partecipare a un bando provinciale "Avviso pubblico per l'assegnazione di contributi finalizzati all'estensione dell'offerta educativa rivolta alla fascia 0-3 anni della Provincia di Ferrara. Annualità 2011". Data l'attuale difficoltà di individuare un locale all'interno della struttura ospedaliera Sant'Anna (è in corso il trasferimento presso la nuova struttura ospedaliera di Cona) e l'incompletezza del piano finanziario relativo ai costi di gestione del nido, si è deciso di proseguire lo studio, attivando nel 2012 un nuovo tirocinio formativo.

La promozione di una cultura di genere

Un diffuso senso del rispetto tra i generi, nonché una chiara presa di coscienza dell'importanza delle differenze di genere, non possono trovare alcuna applicazione concreta senza la promozione di una cultura di genere. L'Ateneo di Ferrara è direttamente impegnato proprio in questo senso, avendo attivato nel corso del 2011 i seguenti progetti:

- In data 16 dicembre 2011, si è tenuto presso l'Aula Magna del Polo Didattico dell'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Cona il primo Workshop regionale sul genere in Sanità dal titolo: "*Gender Equality*" con oltre 250 iscritti. L'evento è stato organizzato congiuntamente dall'Università degli Studi di Ferrara e dai CUG della ASL e dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria, con il supporto della consigliera di Parità dell'Emilia-Romagna, Provincia e Comune di Ferrara. L'iniziativa ha preso il via dalle direttive dell'Organizzazione Mondiale della Sanità che riconoscono sia l'importante influenza sulla salute delle differenze di genere, sia che le ricerche ed i programmi di salute hanno dedicato poca attenzione ai modi diversi in cui donne ed uomini soffrono delle stesse patologie. Gli interventi programmati si proponevano

di avviare un innovativo percorso di ricerca e di pratica della medicina di genere sul territorio regionale, così da coinvolgere vari professionisti della salute che possano, in un'ottica del tutto inedita, applicare l'approccio di genere ai diversi livelli nell'ambito delle politiche sanitarie e socio-sanitarie e promuovere la personalizzazione e l'equo accesso alle cure, a vantaggio sia delle donne che degli uomini.

Tra l'11/11/2011 e il 24/05/2012 è stato realizzato, presso il Dipartimento di Scienze giuridiche, un ciclo di seminari sui "Percorsi di genere". Gli incontri hanno sviluppato una riflessione su alcuni dei temi cari al pensiero femminista: partendo dai testi di De Beauvoir, Lonzi e Butler si è parlato, in particolare, di questioni concernenti norme, corpo ed identità.

- Il progetto di attivazione del corso Donne Politica Istituzioni "Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità" presentato nel 2011 dall'Ateneo ferrarese è stato approvato e finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La convenzione siglata con il DPO prevede l'attivazione di due cicli formativi, nel 2012 e nel 2013. Per quanto concerne il ciclo 2012, terminata la fase preliminare (nomina dei tutori,

pubblicazione del bando e selezione dei candidati), il corso prenderà avvio nel settembre del 2012. Degli 80 posti disponibili, 40 sono riservati, a studenti/studentesse di Corsi universitari; 30 posti sono riservati a donne/uomini non iscritti all'Università in possesso, al momento della presentazione della domanda di ammissione, del Diploma di scuola media superiore; i restanti 10 posti sono riservati a coloro che, negli ultimi 5 anni, hanno ricoperto incarichi istituzionali o hanno maturato esperienze nei settori della promozione delle Pari Opportunità. Le lezioni del corso avranno luogo presso la sede rodigina e la sede ferrarese del Dipartimento di Scienze giuridiche. Al fine di valorizzare e far conoscere le politiche di genere poste in essere sul territorio, nelle due lezioni conclusive, le Consigliere di parità delle Province di Ferrara e di Rovigo e le Consigliere regionali di parità dell'Emilia-Romagna e del Veneto illustreranno le azioni concrete realizzate nel corso del loro mandato. La Consigliera di Parità dell'Emilia-Romagna e la Provincia di Ferrara, Settore Servizi alla Persona, Sanità, Sociale, Pubblica Istruzione e Cultura, Politiche del Lavoro e Formazione Professionale, hanno altresì messo a disposizione due stages formativi per gli studenti del corso.

- Nella giornata del 27 giugno è stato organizzato dal CUG, in collaborazione con la Fondazione Forense ferrarese e

con l'Ufficio Affari Legali dell'Università degli Studi di Ferrara, il seminario aperto a tutti su "Mobbing, molestie e stalking: responsabilità, obblighi e strumenti" presso l'Aula Magna del Rettorato. Dopo un'introduzione del Rettore Prof. Pasquale Nappi, si sono svolti i seguenti interventi:

Dott. Carlo Sorgi, Giudice del lavoro - Tribunale lavoro Bologna "*Giudici che odiano il mobbing*";

Avv. Laura Paolucci, Avvocato dello Stato - Avvocatura distrettuale di Bologna "*Mobbing e stress-lavoro correlato: la prospettiva del difensore dell'amministrazione in giudizio*";

Prof. Silvia Borelli, Ricercatrice di Diritto del lavoro - Università degli Studi di Ferrara "*Le funzioni del diritto antidiscriminatorio*";

Prof. Costanza Bernasconi, Professore Associato in Diritto penale - Università degli Studi di Ferrara "*La rilevanza penale degli "atti persecutori"*";

Avv. Rita Mazzanti, Consigliera di parità della Provincia di Ferrara "*La mobbing e molestie: profili di genere*".

Palazzo Bevilacqua Costabili (MT)



Conclusioni

La fotografia dell'Università di Ferrara che emerge dal suo primo Bilancio di genere presenta tratti conformi a quanto si rileva dai pochi studi di genere sulle Università italiane (ISTAT, *Donne all'Università*, Il Mulino, Bologna, 2001). Ciascuna delle 3 componenti di cui si costituisce l'Ateneo presenta problemi specifici. Dall'analisi sulla componente studentesca emerge che le studentesse, di regola, si laureano prima (47,4% delle laureate in corso a fronte del 35,6% dei laureati in corso) e meno difficilmente vanno in fuori corso (9,3% a fronte del 14,6% di laureati con 4 o più anni di fuori corso). La percentuale di donne che partecipano ai test di ingresso per i Corsi di Laurea a numero programmato è poi più elevata (61%), così come è alta la percentuale di studentesse provenienti da fuori regione (40% di tutto il bacino degli esaminandi). Nonostante la maggiore mobilità e la capacità di mettersi in gioco delle donne, si osserva ancora il fenomeno di "segregazione orizzontale che vede le donne maggiormente presenti nei settori umanistici a livello formativo" (solo il 20,4% degli iscritti a Ingegneria è donna). Ciò riflette la permanenza di stereotipi di genere che meriterebbero programmi e politiche formative e di orientamento idonei per essere superati (R. Frattini – P. Rossi, *Report sulle donne*

nell'Università italiana, <http://www.menodizero.eu/saperepotere-analisi/247-report-sulle-donne-delluniverita-italiana.html>).

Per quanto concerne il personale docente, due dati risultano allarmanti: l'esiguo numero di Professori donne (27 Ordinarie a fronte di 138 Ordinari e 63 Associate a fronte di 132 Associate) e l'irrisorio numero di donne presenti negli Organi Accademici (6 donne su 17 in Senato Accademico; 1 sola donna su 8 Presidi di Facoltà; 3 Direttrici di Dipartimento a fronte dei 16 Direttori di Dipartimento; 3 donne tra i 22 componenti del Consiglio della Ricerca; 2 donne in Consiglio di Amministrazione a fronte dei 7 uomini; 4 donne nella Consulta dei Dipartimenti a fronte dei 20 uomini presenti). Tali dati riflettono la generale situazione delle Università italiane, ove le donne rappresentano ancora solo il 20% degli Ordinari e il 34% degli Associati e ciò nonostante i loro migliori risultati nella fase della formazione (Rapporto del MIUR, *L'Università in cifre 2009-2010*). Il fenomeno della progressiva perdita di presenza delle donne è stato definito *leaky-pipe*, un tubo che perde: il grande flusso delle potenzialità femminili si riduce a poche gocce nelle posizioni apicali. Anche se la differenza si riduce per i Ricercatori, occorre considerare la lentissima crescita che contraddistingue la presenza femminile negli anni (R. Frattini – P. Rossi, *Report sulle donne nell'Università italiana*, <http://www.menodizero.eu/saperepotere-analisi/247-report-sulle-donne-delluniverita-italiana.html>). Tale osservazione

trova conferma nei dati relativi alla composizione degli Organi di governo, con riferimento al triennio 2009-11. In prospettiva, non è dunque immaginabile un sistema che evolva naturalmente e celermente verso la parità, ma è necessario un intervento mirato mediante idonee misure da indicare nel piano di azioni positive che l'Ateneo deve adottare.

In merito al Personale tecnico-amministrativo, devono riportarsi i dati relativi all'alto utilizzo dei congedi (parentali o per malattia del figlio) da parte delle donne (11,2% a fronte dell'1,7% degli uomini che nel 2011 hanno fatto uso di una forma di congedo), al numero di giornate di assenza (60,9% per le donne e 47,3 per gli uomini) e la percentuale di lavoratrici con contratto a tempo parziale (10,2% a fronte di 2,3% di lavoratori part-time). Sono dunque soprattutto le donne a doversi astenere dal lavoro in Ateneo per farsi carico degli impegni familiari. Il fenomeno verrà monitorato e meglio studiato nelle prossime edizioni del bilancio di genere, quando si raccoglieranno i dati relativi alle differenti forme di congedo legate a motivi di famiglia. È evidente tuttavia che le politiche di conciliazione e di condivisione che l'Ateneo ha cominciato a sviluppare a partire dal progetto *Teled lavoro* per il Personale tecnico-amministrativo devono essere potenziate ed estese alle componenti docente e studentesca. Anche in questo caso, sarà indispensabile riflettere sui contenuti del prossimo piano di azioni positive.

Polo Scientifico Tecnologico (AM)



Commento



Dott.ssa Rosa M. Amorevole
Consigliera di Parità effettiva per l'Emilia Romagna

Il Bilancio di genere fa riferimento ad un sistema di rendicontazione sociale che si colloca nel quadro degli indirizzi di modernizzazione delle Pubbliche Amministrazioni. In esso assume particolare rilevanza l'adozione di iniziative e strumenti di trasparenza, relazione, comunicazione, informazione, volta a costruire un rapporto aperto e proficuo sia internamente sia verso l'esterno.

Gli studi, ed i conseguenti strumenti operativi di monitoraggio e di valutazione, indicano il percorso più idoneo per realizzare i processi di integrazione delle politiche di parità e pari opportunità all'interno delle strategie di enti, istituzioni e imprese (il c.d. mainstreaming di genere). Indicano i passaggi essenziali affinché le azioni implementate possano assumere caratteristiche di strutturalità, superando i limiti della sporadicità.

Questi evidenziano nell'assunzione di impegno, nell'individuazione di funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di parità e pari

opportunità, nel monitoraggio periodico e nella revisione dei risultati e degli impatti la via per concretizzare quanto formalmente enunciato.

È nello Statuto dell'Università degli Studi di Ferrara che ritroviamo tale enunciazione:

- la garanzia del rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità fra uomini e donne nell'accesso agli uffici, la promozione dell'eguale rappresentanza di ciascun sesso nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi (art. 2);
- libertà d'insegnamento e pari opportunità di accesso ai finanziamenti per la ricerca e agli strumenti e strutture per essa necessari, nonché al relativo coordinamento (art. 3);
- assicura pari opportunità nel lavoro e nello studio (art. 3).

Nello Statuto vengono indicati gli organismi di presidio e promozione di parità e pari opportunità: il Consiglio di parità (art. 22) e il Comitato Unico di Garanzia (art. 23).

Organismi, che insieme alla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità e alla figura della Consigliera di Fiducia per il contrasto al mobbing, alle molestie sessuali e non, contribuiscono a fornire un forte presidio in grado di operare a favore del personale docente, di quello tecnico - amministrativo, delle studentesse e degli studenti.

Organismi la cui operatività si avvale di strumenti come il Piano delle Azioni Positive triennale, il Codice etico e il Codice di condotta per il contrasto a mobbing, molestie sessuali e non.

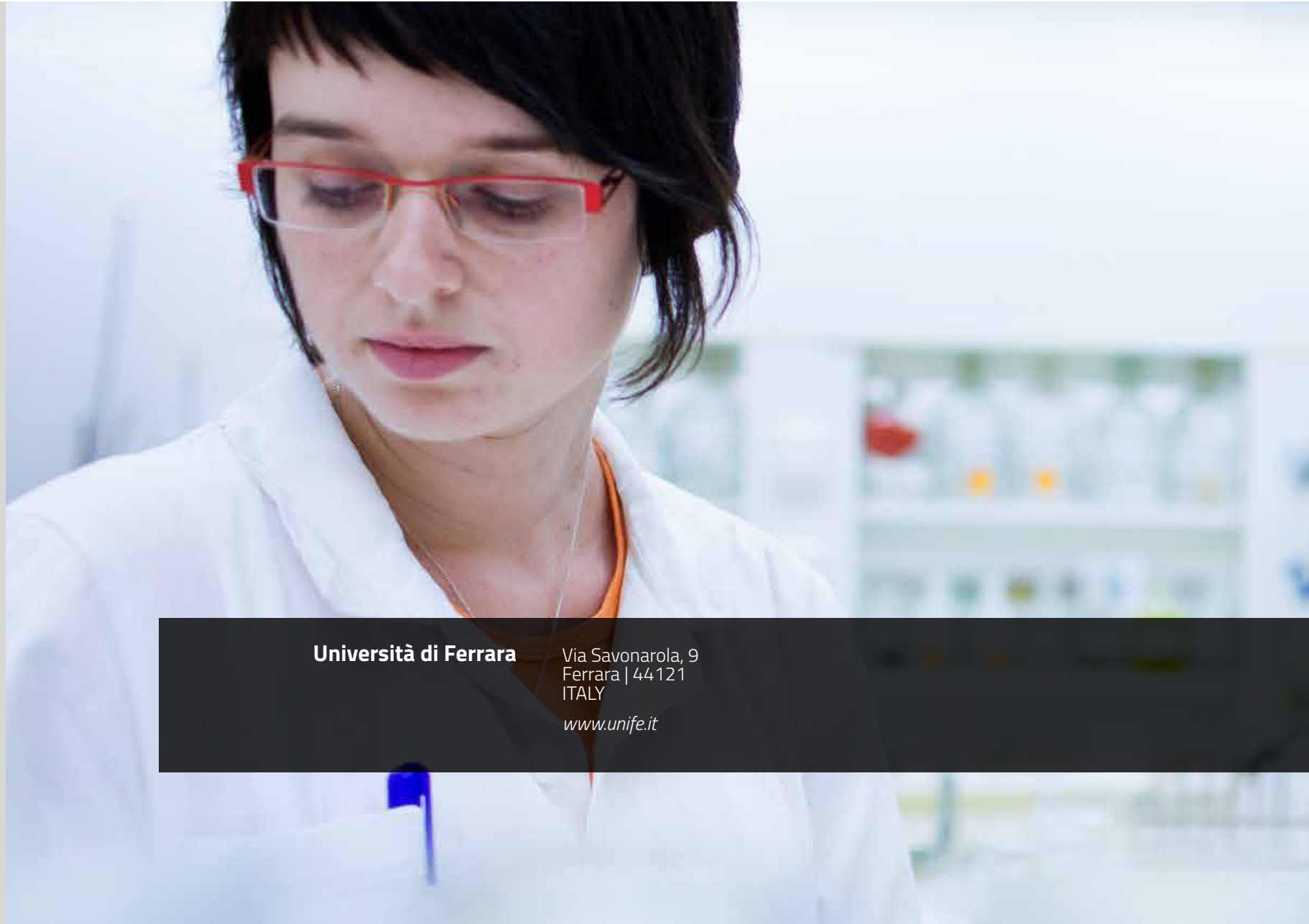
Il Bilancio di genere fornisce una prima valutazione quantitativa della realtà dell'Ateneo: in tema di rappresentanza, personale docente e tecnico - amministrativo e popolazione studentesca. Fornisce altresì informazioni in merito all'azione di promozione della cultura di parità e pari opportunità, attraverso i percorsi di istruzione e formazione attivati, rendendo completo il monitoraggio delle azioni esistenti.

Impegni, organismi e strumenti rappresentano una eccellente

infrastruttura di riferimento che, grazie anche alla sua grande capacità di integrazione, rappresenta un valido riferimento interno ed esterno per promuovere e presidiare in concreto il mainstreaming di genere.

Va guardata con particolare interesse l'iniziativa della Università degli Studi di Ferrara, che a partire dal 2011 ha inserito all'interno del Bilancio sociale una apposita sezione sul Bilancio di genere. Rappresenta, tra le Università, una delle prime esperienze a livello italiano; sicuramente il primo caso a livello regionale.

Rappresenta altresì una buona prassi che, nell'esercizio della mia funzione istituzionale, ritengo il dovere di divulgare affinché possa essere imitata.



Università di Ferrara

Via Savonarola, 9
Ferrara | 44121
ITALY

www.unife.it