Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi del Sannio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi del Sannio

Acronimo:	UNISANNIO
Regione:	Campania
Provincia:	BN
Comune:	Benevento
CAP:	82100
Indirizzo:	Piazza Guerrazzi, 1
Codice Amministrazione:	USSan
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021-2023

piano_azioni_positive_ussan-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ussan/2021-2023/piano_azioni_positive_ussan-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (130.07 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	Categoria B	0	2	4	5	6	0	1	7	3	2
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	2	17	18	8	0	2	26	13	4
Personale non dirigente	Categoria D	0	1	3	5	1	0	0	5	10	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore di Prima fascia	0	0	2	20	10	0	0	2	7	2
Personale non dirigente	Professore di Seconda Fascia	0	2	24	27	6	0	1	10	13	2
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	0	15	3	0	0	2	15	10	1
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Determinato a)	0	5	1	0	0	1	2	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Determinato b)	0	6	5	0	0	0	2	2	0	0
Totale personale		0	18	71	82	31	1	10	67	58	12

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,14	20,29	23,43	8,86	0,29	2,86	19,14	16,57	3,43

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	0	2	1	1	0	4	40,00	2,12	0	0	3	3	0	6	60,00	4,14
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	50,00	0,53	0	0	0	1	0	1	50,00	0,69
Tra 5 e 10 anni	0	2	0	0	0	2	66,67	1,06	0	0	0	1	0	1	33,33	0,69
Superiore a 10 anni	0	1	22	28	15	66	49,25	34,92	0	3	35	24	6	68	50,75	46,90
Inferiore a 3 anni	0	15	25	4	0	44	77,19	23,28	0	6	6	1	0	13	22,81	8,97
Tra 3 e 5 anni	0	0	5	4	0	9	50,00	4,76	0	0	4	3	2	9	50,00	6,21
Tra 5 e 10 anni	0	0	10	3	0	13	61,90	6,88	0	2	4	2	0	8	38,10	5,52
Superiore a 10 anni	0	0	25	19	6	50	56,18	26,46	0	0	15	21	3	39	43,82	26,90
Totale	0	20	89	59	21	189			0	11	67	56	11	145		
Totale %	0,00	5,99	26,65	17,66	6,29	56,59			0,00	3,29	20,06	16,77	3,29	43,41		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	7	100,00	0	0,00	7	4,70
Categoria B	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	6,71
Categoria B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	2,01
Categoria B	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	3,36
Categoria B	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	2,68

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
categoria b	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,67
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	32	62,75	19	37,25	51	34,23
CATEGORIA C	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	2,68
CATEGORIA C	Laurea magistrale	7	24,14	22	75,86	29	19,46
CATEGORIA C	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	2,01
CATEGORIA C	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	1,34
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,67
Categoria D	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,34
Categoria D	Laurea magistrale	10	50,00	10	50,00	20	13,42
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,67
Categoria D	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,67
Categoria D	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,67
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	2,01
collaboratori ed esperti linguistici	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,67
Totale personale		73		76		149	
Totale % sul personale complessivo		20,92		21,78		42,69	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale afferente all'Università degli Studi del Sannio preso in considerazione per la presente analisi è:

- il personale tecnico ed amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, articolato in quattro categorie denominate rispettivamente B, C, D, EP;
- il collaboratore ed esperto linguistico;
- il dirigente a tempo indeterminato;
- il personale docente, non contrattualizzato, diviso nelle categorie di seguito riportate:
- professori di prima fascia;
- professori di seconda fascia;
- ricercatori universitari e tempo indeterminato;
- ricercatori universitari e tempo determinato, a) e b) L. 240/2010.

Dall'analisi effettuata valutando i dati relativi al **personale tecnico ed amministrativo**, ripartito per classi di età, si evince una differenza non marcata tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 76 e 73 unità.

Si evince, inoltre, che non sono presenti unità di personale di età inferiore ai 30 anni e che quelle di età compresa tra 31 e 40 anni si attestano su una percentuale bassa, pari a circa il 5%.

Le unità di genere femminile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni, in misura pari al 25,5%, mentre quelle di genere maschile sono raggruppate nelle fasce di età alte ovvero tra 51 e 60 anni e oltre la predetta età, in misura pari al 19,46%.

Il **personale dirigenziale** è una unità di genere maschile ed è nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni.

Dall'analisi effettuata valutando i dati relativi al **personale docente**, si evince una marcata differenza, pari quasi al doppio, tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 72 e 126 unità, si evince, inoltre, che **il personale maschile è nettamente preminente rispetto a quello femminile nell'ambito delle categorie del personale docente afferente alla prima e seconda fascia.**

Il personale è concentrato nella fascia compresa tra 41 e 60 anni.

Il personale docente di genere maschile di età superiore a 60 anni è maggiore rispetto a quello di genere femminile, il valore percentuale è rispettivamente pari al 9,6% e 2,53%.

Esaminando il personale tecnico ed amministrativo si evince quanto segue.

Dall'analisi del personale afferente alla **categoria B,** si evince una leggera differenza, tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 13 e 17 unità.

Si nota, inoltre, che non sono presenti unità di personale di età inferiore a 30 anni e che quelle di età compresa tra 31 e 40 anni sono pari a 3 unità.

Le unità di genere femminile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni, mentre quelle di genere maschile sono raggruppate nelle fasce di età alte ovvero tra 51 e 60 anni e oltre la predetta età.

Analizzando il personale afferente alla **categoria C**, si evince un equilibrio tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile.

Le unità di genere femminile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni, mentre quelle di genere maschile sono raggruppate nelle fasce di età medio-alte ovvero tra 41 e 60 anni.

Analizzando il personale afferente alla **categoria D**, si evince una leggera prevalenza del numero dei dipendenti di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile, infatti, la percentuale delle donne e degli uomini, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima categoria, è pari rispettivamente al 60% e al 40%.

Si evince, inoltre, che nella fascia di età inferiore a 40 anni, non sono presenti unità di personale femminile, mentre per il genere maschile è presente una unità.

Le unità di genere femminile e maschile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 41 e i 60 anni.

Esaminando il personale afferente alla **categoria EP**, si evince che i dipendenti di genere femminile sono il doppio rispetto a quelli di genere maschile, si evidenzia, altresì, che sono concentrati nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni.

Analizzando il **personale docente afferente alla prima fascia,** si evince una netta differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, la percentuale delle **donne** e degli **uomini**, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente al **25,43%** e al **74,41%**.

Esaminando il **personale docente afferente alla seconda fascia,** si evince una netta differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, la percentuale delle **donne** e degli **uomini**, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente al **30,58%** e al **69,41%**.

Analizzando **il personale docente afferente ai ricercatori universitari a tempo indeterminato**, si evince una differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, la percentuale delle **donne** è maggiore degli **uomini**, e rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente al **60,86%**

e al **39,13%**.

Analizzando **il personale docente afferente ai ricercatori universitari a tempo determinato, a),** si evince una netta differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, il numero delle **donne** e degli **uomini**, è rispettivamente 6 e 3, la percentuale delle **donne** è maggiore degli **uomini**, e rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente al **66,66%** e al **33,33%**.

Analizzando **il personale docente afferente ai ricercatori universitari a tempo determinato, b),** si evince una netta differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, il numero delle **donne** e degli **uomini**, è rispettivamente 11 e 4, la percentuale delle **donne** è maggiore degli **uomini**, e rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente al **73,33%** e al **26,66%**.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [2]	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [3]
Tempo Pieno	0	5	24	29	15	73	50,00	100,00	0	3	35	28	7	73	50,00	96,05
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	0	3	100,00	3,95
Totale	0	5	24	29	15	73			0	3	38	28	7	76		
Totale %	0,00	3,36	16,11	19,46	10,07	48,99			0,00	2,01	25,50	18,79	4,70	51,01		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [2]	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [3]
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	50,00
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	25,00
Personale che fruiva di orari flessibili	0	0	0	1	3	4	80,00	100,00	0	0	1	0	0	1	20,00	25,00

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Totale	0	0	0	1	3	4			0	0	4	0	0	4		
Totale %	0,00	0,00	0,00	12,50	37,50	50,00			0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	50,00		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate, si evince che le tipologie prevalenti di cui usufruisce il personale sono il lavoro part-time e l'orario flessibile.

Si evince, tuttavia, che la concreta fruizione delle predette misure da parte del personale è molto ridotta.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	765	62,65	456	37,35	1221	55,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	134	31,75	288	68,25	422	19,26
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	142	25,91	406	74,09	548	25,01
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1041	47,51	1150	52,49	2191	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione, in ordine ai congedi parentali e ai permessi L. 104/1992 fruiti, si evince che le tipologie di misura maggiormente fruite sono i permessi legati alla L. 104/1992, i quali sono utilizzati in maniera quasi uguale da parte del personale di genere maschile e femminile.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1: Iniziative di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità.

Obiettivo: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità hanno richiesto interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi. A tal fine è stato opportuno inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione e istruzione.

L'obiettivo si è proposto di individuare e programmare iniziative formative ed informative dirette a fornire a tutti gli stakeholders che interagiscono a vario titolo con l'Università degli Studi del Sannio gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane.

Azioni: Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi del Sannio ha continuato nella organizzazione di corsi e seminari di informazione e formazione, anche in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere.

L'Università degli Studi del Sannio ha aderito e preso parte al Corso di aggiornamento professionale 2019/2020 dal titolo "*Equità e Diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi*", organizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Firenze.

Il CUG dell'Università degli Studi del Sannio ha tenuto un Seminario su "*La parità di genere tra imparzialità e buon andamento*", organizzato in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e Noi Rete Donne, destinato a tutta la Comunità Accademica.

Il CUG dell'Ateneo Sannita, in collaborazione con l'Università degli Studi di Napoli Orientale, cogliendo l'invito della Consigliera di Parità della Regione Campania, ha organizzato un Seminario di formazione e informazione sulla promozione del "linguaggio di genere", destinato a tutta la Comunità Accademica.

Tali attività formative hanno permesso alle persone afferenti all'Ateneo di partecipare a dibattiti tenuti da esperti, inerenti, tra l'altro, le tematiche dell'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne, del benessere lavorativo, della prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, del disagio organizzativo e, pertanto, hanno consentito di acquisire nuove conoscenze e buone pratiche che sono state oggetto di discussione e che saranno portate come esempi da adottare nell'Ateneo.

Attori Coinvolti: Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'Università degli Studi del Sannio.

Misurazione: Fonte del dato: personale docente e tecnico ed amministrativo.

Beneficiari: nr. 5 donne e nr. 1 uomo (CUG), tutta la comunità accademica che ha preso parte in modalità online ai Seminari.

Spesa: capitoli di spesa: CA.04.43.18.02 "*Missioni e rimborsi spese di trasferta personale tecnico amministrativo*", CA.04.46.04.07 "*Rimborsi spese di trasferta organi accademici*", risorse impegnate: Euro 300.

Nota: Il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 aveva, tra gli obiettivi, le predette iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità.

Iniziativa n. 2: Interventi volti ad agevolare la conciliazione delle vita lavorativa e della vita privata/familiare.

Obiettivo: gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro.

La divisione del lavoro all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile.

Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

A tal fine saranno esaminate misure volte a migliorare l'assistenza a persone adulte non autosufficienti appartenenti al nucleo familiare e quelle tendenti alla ricerca di soluzioni in materia di custodia dei bambini in tenera età e di quelli in età scolare anche eventualmente mediante la stipula di convenzioni con associazioni o cooperative di servizio operanti sul territorio e che già, possibilmente, gestiscano asili nido su incarico del Comune.

Azioni: l'Università, nel rispetto degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione decentrata, intende promuovere studi volti alla progettazione e realizzazione di iniziative pilota a fronte di acclarate esigenze personali e/o familiari, e a realizzare servizi idonei a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e a coniugare in modo ottimale le esigenze di efficienza ed efficacia dell'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.

Iniziativa n. 3: Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Obiettivi: l'azione amministrativa ha cercato di migliorare l'insieme dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

L'azione è stata orientata a favorire il **senso di appartenenza all'ente**, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune.

Descrizione dell'intervento e metodologia: il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

L'Ateneo si è impegnato a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona, assicurando in particolare un esame tempestivo e obiettivo dei reclami di utenti dell'Ateneo (docenti, non docenti e studenti) relativi a situazioni di disagio lavorativo che, secondo la percezione del soggetto interessato, comportino una lesione della propria dignità e dei propri diritti.

Per realizzazione dell'obiettivo sono state adottate le seguenti azioni:

- implementazione del punto di primo ascolto gestito dagli stessi membri del CUG. Il comitato è, infatti, dotato di una mail dedicata per consentire la comunicazione di situazioni problematiche che richiedano una particolare attenzione da parte dell'ateneo;
- mobilità interna di personale tra unità organizzative.

Attori Coinvolti: Responsabili degli Uffici e dipendenti.

- **Attori Coinvolti**: Responsabili degli Uffici e dipendenti.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria (sicurezza)	0	30	144	174	90	438	48,99	41,95	0	18	228	168	42	456	51,01	37,94
Aggiornamento professionale	0	22	223	205	62	512	46,55	49,04	0	12	339	205	32	588	53,45	48,92
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	47	33	0	80	44,94	7,66	0	0	98	0	0	98	55,06	8,15
Tematiche CUG	0	0	7	0	0	7	18,92	0,67	0	0	30	0	0	30	81,08	2,50
Violenza di genere	0	0	7	0	0	7	18,92	0,67	0	0	30	0	0	30	81,08	2,50
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	52	428	412	152	1044			0	30	725	373	74	1202		
Totale ore %	0,00	2,32	19,06	18,34	6,77	46,48			0,00	1,34	32,28	16,61	3,29	53,52		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: Sì

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione, si evince che i dipendenti di genere femminile e maschile hanno fruito in misura sostanzialmente uguale della formazione.

Si nota che, per entrambi i generi, le fasce di età maggiormente coinvolte nella formazione sono quelle comprese tra 41 e 60 anni.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
N. 12 commissioni per assegni di ricerca per il Dipartimento di Ingegneria	29	80,56	7	19,44	36	16,14	
N. 19 commissioni per borse di studio per il Dipartimento di Ingegneria	46	80,70	11	19,30	57	25,56	
N. 3 commissioni per assegni di ricerca per il Dipartimento DEMM	8	88,89	1	11,11	9	4,04	
N. 3 commissioni per borse di studio per il Dipartimento DEMM	7	77,78	2	22,22	9	4,04	

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
N. 12 commissioni per il Dipartimento DST	12	33,33	24	66,67	36	16,14	
Selezioni Assegni di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	1,79	Uomo
Selezioni Borse di Ricerca	8	66,67	4	33,33	12	5,38	Uomo
N. 2 Procedure di valutazione comp. per riceratori a tempo determinato	4	66,67	2	33,33	6	2,69	Uomo
n. 4 Procedure di valutazione comparativa per il reclutamento di ricercatore a tempo determinato	9	75,00	3	25,00	12	5,38	Uomo
n. 1 Procedura di valutazione comparativa per chiamata professore di seconda fascia	1	33,33	2	66,67	3	1,35	Donna
n. 4 Procedure di valutazione comparativa per chiamata di professore di prima fascia	15	75,00	5	25,00	20	8,97	Uomo
n. 1 Procedura di valutazione comparativa per la chiamata di professore di seconda fascia	2	66,67	1	33,33	3	1,35	Uomo
n. 1 Procedura di valutazione comparativa per la chiamata di professore di seconda fascia	2	66,67	1	33,33	3	1,35	Donna
n. 1 procedura di valutazione comparativa per la chiamata di professore di prima fascia	4	80,00	1	20,00	5	2,24	Uomo
n. 1 Procedura di valutazione comparativa per la chiamata di professore di seconda fascia	3	100,00	0	0,00	3	1,35	Uomo
n. 1 PProcedura di valutazione comparativa per professori di prima fascia	4	80,00	1	20,00	5	2,24	Uomo
Totale personale	157		66		223		
Totale % sul personale complessivo	44,99		18,91		63,90		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione in merito alla composizione delle commissioni di concorso e in merito al genere dei relativi presidenti, si evince una netta prevalenza del personale di genere maschile rispetto a quello di genere femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€17392,20	€18834,40	€ 1442,20	7,66
CATEGORIA C	€19536,40	€19350,30	€ -186,10	-0,96
Categoria D	€22449,40	€23858,90	€ 1409,50	5,91
CATEGORIA EP	€29981,20	€24927,30	€ -5053,90	-20,27
collaboratori ed esperti linguistici	--	€24507,80	€ 24507,80	100,00
Direttore Generale	€58225,70	€0,00	€ -58225,70	--

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione, non si evince una marcata differenza di retribuzione annua tra personale di genere maschile e femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

L'Indagine sul Benessere Organizzativo del personale dipendente è stata realizzata nell'anno 2019, ed è stata promossa dal Nucleo di Valutazione di Ateneo.
La rilevazione ha raggiunto un grado di copertura del PTA del 56%, valore superiore sia a quello della precedente rilevazione del 2016 (45%) che a quello nazionale riportato (34%).
Nella prima indagine sul "Benessere Organizzativo", il giudizio globale è stato soddisfacente e particolarmente soddisfacenti negli ambiti denominati "L'immagine della mia amministrazione" e "Le discriminazioni". L'opinione dei dipendenti che hanno aderito all'analisi è stata invece insoddisfacente negli ambiti: "L'equità nella mia amministrazione", "Il contesto del mio lavoro" e "La carriera e lo sviluppo professionale". Dal confronto con la rilevazione condotta nel 2016 e con un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni si evince che i dipendenti dell'Università del Sannio esprimono livelli di soddisfazione più bassi rispetto al passato ed al campione nazionale evidenziando insoddisfazione negli stessi ambiti. I risultati relativi all'ambito "L'immagine della mia amministrazione" continuano ad evidenziare la percezione dell'importanza del ruolo che l'Università esercita sul territorio di pertinenza e sui suoi cittadini.
Nella seconda indagine sul "Grado di condivisione del sistema di valutazione", il Personale Tecnico Amministrativo ha espresso un giudizio globale e per i singoli ambiti insoddisfacente fotografando il generale malfunzionamento dell'intero Ciclo delle Performance, parzialmente realizzato, in ritardo rispetto alle scadenze e conseguentemente avvertito come mero adempimento burocratico. Dal confronto con la rilevazione del 2016 e quella relativa ad un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni si rileva un ulteriore peggioramento della percezione da parte del PTA dell'Ateneo anche se coerente con quella espressa su questi ambiti a livello nazionale.
Nella terza indagine sulla "Valutazione del Superiore Gerarchico", il Personale Tecnico Amministrativo ha espresso un

giudizio soddisfacente sia globale che negli ambiti contemplati. L'opinione dei dipendenti che hanno aderito all'analisi è stata invece insoddisfacente sul delicato tema degli obiettivi da raggiungere e sulle capacità di motivare il personale. Si evince una leggera flessione sia rispetto ai valori relativi alla precedente analisi che a quelli nazionali.
Il Nucleo di Valutazione ha ritenuto che le criticità evidenziate dal PTA in questa rilevazione siano in gran parte riconducibili alla carenza di organico, particolarmente evidente per le qualifiche di maggiore responsabilità, di cui l'Ateneo del Sannio oggettivamente soffre così come evidenziato anche dal Nucleo nella sua ultima relazione AVA18.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

il Comitato Unico di Garanzia ha implementato il punto di primo ascolto gestito dagli stessi membri del CUG. Il Comitato ha, infatti, una mail dedicata per consentire la comunicazione di situazioni problematiche che richiedano una particolare attenzione da parte dell'Ateneo. Il Comitato non è intervenuto nei singoli casi ma, di volta in volta, ha dato le indicazioni operative per prendere contatto con le figure e con gli organi competenti come, ad esempio, il Garante degli Studenti, il Funzionario del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, il Medico del Lavoro, il Delegato per il Personale.
Il CUG ha preso in considerazione le comunicazioni ricevute come segnali da verificare e su cui riflettere con l'intento di prevenire ogni discriminazioni e di collocarle in una visione più ampia, per pianificare azioni da porre in essere a vantaggio di tutta la Comunità Accademica.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni è stato costituito con Decreto Rettorale del 26 novembre 2018, numero 1052.
Tipologia di atto:	Decreto Rettorale del 26 novembre 2018, numero 1052.

Data:	26/11/2018
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Seminario su "La parità di genere tra imparzialità e buon andamento", Seminario di formazione e informazione sulla promozione del "linguaggio di genere"
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Sede virtuale :	Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Sannio ha una pagina dedicata nel sito web istituzionale dell'Ateneo.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
RSU
Il CUG ha avuto scambi con i vertici di ateneo, i delegati, il pta, i sindacati, gli studenti

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Il CUG attraverso seminari, incontri e dibattiti con i Vertici dell'Ateno, le Organizzazioni Sindacali, i Delegati del Rettore, il Personale Tecnico ed Amministrativo, i Docenti, gli Studenti e tutta la Comunità Accademica ha promosso azioni atte a favorire il benessere organizzativo, la sensibilizzazione e la soluzione dei problemi relativi alle pari opportunità, alle politiche di conciliazione della vita lavorativa e della vita privata, ai comportamenti mobbizzanti.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Analisi effettuata attraverso la somministrazione di un questionario per verificare le esigenze degli uomini e delle donne anche in materia di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Analisi fatta attraverso la somministrazione di un questionario per verificare le esigenze di genere rispetto anche alle politiche di conciliazione e il lavoro agile.

Considerazioni conclusive

L'Università degli Studi del Sannio, nell'anno 2020, ha dovuto fronteggiare, insieme al resto del Mondo, la crisi pandemica dovuta alla diffusione del virus "*COVID-19*", ciò ha comportato, inevitabilmente, lo slittamento, al 2021, della maggior parte delle attività del CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia intende proseguire il suo cammino, sulla strada del confronto continuo con le figure apicali dell'Ateneo, con i Delegati del Rettore, con il Responsabile del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, con le organizzazioni sindacali, con i docenti, i funzionari, con le unità di personale tecnico amministrativo al fine di coinvolgere tutti gli attori protagonisti e di individuare attività da porre in essere in maniera congiunta per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma

di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG si espliciterà, in collaborazione con le strutture dell'Ateneo, al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Proprio negli ultimi mesi, contraddistinti dall'emergenza sanitaria, dovuta al diffondersi del virus "*COVID-19*", si è avuta una forte spinta, da parte del Rettore e del Direttore Generale, verso un'apertura totale alle tematiche attinenti al Comitato Unico di Garanzia; tale fondamentale collaborazione sarà certamente importante per il raggiungimento di obiettivi rilevanti.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2021*