



Relazione CUG

# Universita' degli Studi della Campania - 'Luigi Vanvitelli' - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Universita' degli Studi della Campania - 'Luigi Vanvitelli'

Acronimo: SUN

Regione: Campania

Provincia: CE

Comune: Caserta

CAP: 81100

Indirizzo: Viale Abramo Lincoln, 5

Codice Amministrazione: SEUNSTNA

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione  
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2021 - 2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_seunstna-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)  
(134.52 KB)

2023

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_seunstna-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)  
(305.67 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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
	Professore di Prima fascia	0	0	25	99	76	0	1	12	36	27
	Professore di Seconda Fascia	0	10	97	65	39	0	1	71	56	21
	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	3	32	33	20	0	5	35	24	12
	Ricercatore a tempo determinato	0	64	22	2	0	0	61	26	2	0
	collaboratore linguistico	0	0	2	1	1	0	0	0	7	1
Organo di vertice	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale		0	0	1	0	0	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	a contratto	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B3 tempo determinato	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	EP1 area socio sanitaria	0	0	0	0	28	0	0	0	0	11
Personale non dirigente	D2 area socio sanitaria	0	0	0	0	1	0	0	0	0	12
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP1 - Tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP5 - Tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP3 - Tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	3	5	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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	Personale tecnico-amministrativo EP2 - Tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP1 - Tempo indeterminato	0	0	5	2	0	0	2	3	3	2
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D6 - Tempo indeterminato	0	0	0	3	1	0	0	0	7	2
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D5 - Tempo indeterminato	0	0	1	4	1	0	0	4	8	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D4 - Tempo indeterminato	0	0	2	2	1	0	0	5	5	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS. EC. D3	0	1	14	25	11	0	0	18	23	7
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D2 - Tempo indeterminato	0	2	23	22	5	0	2	26	15	5
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS. EC. D1	0	3	1	10	0	0	7	0	8	4
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C7 - Tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C6 - Tempo indeterminato	0	0	0	15	5	0	0	3	15	9
Personale non dirigente	C5/Amministrativo	0	0	8	14	9	0	0	3	15	8
Personale non dirigente	C4/Amministrativo	0	1	9	10	9	0	1	8	10	7
Personale non dirigente	C3/Amministrativo	0	8	37	81	41	0	10	48	116	20
Personale non dirigente	C2/Amministrativo	0	27	25	15	8	1	11	32	17	2
Personale non dirigente	C1/Amministrativo	13	13	5	7	7	9	16	8	17	9

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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	Personale tecnico-amministrativo B6 - Tempo indeterminato	0	0	3	7	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo B5 - Tempo indeterminato	0	3	8	11	5	0	3	3	2	7
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo B4 - Tempo indeterminato	0	9	9	14	15	1	10	8	9	5
Personale non dirigente	B3	12	7	3	11	7	7	6	4	4	4
Personale non dirigente	B2/Amministrativo	0	0	2	2	6	0	0	0	0	2
Totale personale		26	151	334	459	297	18	136	322	409	181
Totale % sul personale complessivo		1,11	6,47	14,32	19,67	12,73	0,77	5,83	13,80	17,53	7,76

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>	
Inferiore a 3 anni	15	11	9	8	0	43	50,00	3,39	12	15	9	7	0	43	50,00	4,03
Inferiore a 3 anni	0	66	89	46	13	214	53,23	16,89	0	57	78	46	7	188	46,77	17,64
Tra 3 e 5 anni	0	6	37	43	14	100	68,97	7,89	0	4	19	20	2	45	31,03	4,22
Tra 3 e 5 anni	7	16	8	7	3	41	54,67	3,24	5	14	12	3	0	34	45,33	3,19
Tra 5 e 10 anni	0	4	18	22	11	55	57,29	4,34	0	7	16	10	8	41	42,71	3,85
Tra 5 e 10 anni	4	2	2	0	1	9	36,00	0,71	0	4	4	6	2	16	64,00	1,50
Superiore a 10 anni	0	1	34	89	98	222	64,16	17,52	0	0	31	49	44	124	35,84	11,63
Superiore a 10 anni	0	45	137	244	157	583	50,35	46,01	1	35	153	268	118	575	49,65	53,94
Totale	26	151	334	459	297	1267			18	136	322	409	181	1066		
Totale %	1,11	6,47	14,32	19,67	12,73	54,31			0,77	5,83	13,80	17,53	7,76	45,69		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
EP7	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo EP5 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Personale tecnico-amministrativo EP3 - Tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo EP3 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	1	14,29	6	85,71	7	0,52
Personale tecnico-amministrativo EP3 - Tempo indeterminato	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo EP3 - Tempo indeterminato	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo EP2 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	0,30
Personale tecnico-amministrativo EP1 - Tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo EP1 - Tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo EP1 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	34	62,96	20	37,04	54	4,04
Personale tecnico-amministrativo D6 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	4	30,77	9	69,23	13	0,97
Personale tecnico-amministrativo D5 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	6	35,29	11	64,71	17	1,27
Personale tecnico-amministrativo D5 - Tempo indeterminato	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo D4 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	5	35,71	9	64,29	14	1,05
Personale tecnico-amministrativo D4 - Tempo indeterminato	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA D POS. EC. D3	Diploma di scuola superiore	15	71,43	6	28,57	21	1,57
CATEGORIA D POS. EC. D3	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,22
CATEGORIA D POS. EC. D3	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07
CATEGORIA D POS. EC. D3	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,22
CATEGORIA D POS. EC. D3	Laurea magistrale	31	44,93	38	55,07	69	5,16
CATEGORIA D POS. EC. D3	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Personale tecnico-amministrativo D2 - Tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	21	60,00	14	40,00	35	2,62
Personale tecnico-amministrativo D2 - Tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Personale tecnico-amministrativo D2 - Tempo indeterminato	Laurea	5	71,43	2	28,57	7	0,52
Personale tecnico-amministrativo D2 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	25	37,31	42	62,69	67	5,01
Personale tecnico-amministrativo D2 - Tempo indeterminato	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo D2 - Tempo indeterminato	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
CATEGORIA D POS. EC. D1	Diploma di scuola superiore	5	55,56	4	44,44	9	0,67
CATEGORIA D POS. EC. D1	Dottorato di ricerca	2	40,00	3	60,00	5	0,37
CATEGORIA D POS. EC. D1	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
CATEGORIA D POS. EC. D1	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,07
CATEGORIA D POS. EC. D1	Laurea magistrale	5	31,25	11	68,75	16	1,20
CATEGORIA D POS. EC. D1	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Personale tecnico-amministrativo C7 - Tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Personale tecnico-amministrativo C6 - Tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	13	50,00	13	50,00	26	1,94
Personale tecnico-amministrativo C6 - Tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,52
Personale tecnico-amministrativo C6 - Tempo indeterminato	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Personale tecnico-amministrativo C6 - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	3	30,00	7	70,00	10	0,75
Personale tecnico-amministrativo C6 - Tempo indeterminato	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,15
C5/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	23	67,65	11	32,35	34	2,54
C5/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	4	40,00	6	60,00	10	0,75
C5/Amministrativo	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,22
C5/Amministrativo	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	0,67
C5/Amministrativo	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
C4/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	17	53,13	15	46,88	32	2,39
C4/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,52
C4/Amministrativo	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,30
C4/Amministrativo	Laurea magistrale	6	50,00	6	50,00	12	0,90
C3/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	58	46,40	67	53,60	125	9,35
C3/Amministrativo	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,15
C3/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	65	43,92	83	56,08	148	11,07
C3/Amministrativo	Laurea	8	30,77	18	69,23	26	1,94
C3/Amministrativo	Laurea magistrale	23	56,10	18	43,90	41	3,07

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C3/Amministrativo	Master di I livello	8	61,54	5	38,46	13	0,97
C3/Amministrativo	Master di II livello	3	50,00	3	50,00	6	0,45
C2/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	41	63,08	24	36,92	65	4,86
C2/Amministrativo	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,07
C2/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	8	57,14	6	42,86	14	1,05
C2/Amministrativo	Laurea	9	47,37	10	52,63	19	1,42
C2/Amministrativo	Laurea magistrale	13	44,83	16	55,17	29	2,17
C2/Amministrativo	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,37
C2/Amministrativo	Master di II livello	3	60,00	2	40,00	5	0,37
C1/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	27	56,25	21	43,75	48	3,59
C1/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	5	25,00	15	75,00	20	1,50
C1/Amministrativo	Laurea	1	12,50	7	87,50	8	0,60
C1/Amministrativo	Laurea magistrale	10	43,48	13	56,52	23	1,72
C1/Amministrativo	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	0,30
C1/Amministrativo	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
B6/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15
B6/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	8	100,00	0	0,00	8	0,60
B5/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	12	57,14	9	42,86	21	1,57
B5/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	13	76,47	4	23,53	17	1,27
B5/Amministrativo	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	0,30
B4/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	15	55,56	12	44,44	27	2,02

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
B4/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	27	65,85	14	34,15	41	3,07
B4/Amministrativo	Laurea	4	57,14	3	42,86	7	0,52
B4/Amministrativo	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,37
B3/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	20	71,43	8	28,57	28	2,09
B3/Amministrativo	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,07
B3/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	13	59,09	9	40,91	22	1,65
B3/Amministrativo	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,22
B3/Amministrativo	Laurea magistrale	4	40,00	6	60,00	10	0,75
B3/Amministrativo	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
B3/Amministrativo	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
B2/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,22
B2/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	8	88,89	1	11,11	9	0,67
Totale personale		674		663		1337	
Totale % sul personale complessivo		28,89		28,42		57,31	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati relativi al personale tecnico amministrativo rilevano una distribuzione uniforme per età del personale tra maschi e femmine, mentre la distribuzione di genere tra i docenti è ancora fortemente diseguibrata a vantaggio maschile, con una prevalenza di ordinari ed associati. Nelle categorie del ricercatore a tempo indeterminato e a tempo determinato la distribuzione tra i generi è abbastanza uniforme. Nonostante il personale tecnico amministrativo sia equamente ripartito tra i due generi, si evidenzia una tendenziale prevalenza di ruoli di responsabilità ricoperti da donne, e tra queste il 50% possiede il titolo di scuola di specializzazione e/o dottorato. Da tale tabella emerge la presenza di un'ampia fetta di personale di categoria D, in possesso di diploma di laurea, come anche per una discreta fetta di personale tra categoria C e B.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	1	7	29	41	8	86	74,78	6,79	0	3	10	12	4	29	25,22	2,77
Part Time ≤50%	0	1	5	5	2	13	52,00	1,03	0	1	2	8	1	12	48,00	1,15
Tempo Pieno	25	143	300	413	287	1168	53,75	92,19	18	122	310	389	166	1005	46,25	96,08
Totale	26	151	334	459	297	1267			18	126	322	409	171	1046		
Totale %	1,12	6,53	14,44	19,84	12,84	54,78			0,78	5,45	13,92	17,68	7,39	45,22		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce del lavoro agile	25	69	129	150	60	433	51,67	95,37	18	64	139	136	48	405	48,33	94,85
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	1	3	0	5	62,50	1,10	0	0	1	2	0	3	37,50	0,70
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	2	5	5	1	13	56,52	2,86	0	0	2	6	2	10	43,48	2,34
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	1	0	1	0	3	25,00	0,66	0	2	5	2	0	9	75,00	2,11
Totale	26	73	135	159	61	454			18	66	147	146	50	427		
Totale %	2,95	8,29	15,32	18,05	6,92	51,53			2,04	7,49	16,69	16,57	5,68	48,47		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Vi è una percentuale tra i generi pressoché uniforme (in considerazione della situazione emergenziale da Covid19) di personale che fruisce del lavoro agile. Inoltre, le donne, tra il personale che fruisce di part-time, prediligono, rispetto agli uomini, la modalità di part time orizzontale a richiesta.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	1954	45,80	2312	54,20	4266	76,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	56	15,34	309	84,66	365	6,58
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	234	25,71	676	74,29	910	16,41
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	0	0,00	3	100,00	3	0,05
<b>Totale permessi</b>	<b>2244</b>	<b>40,48</b>	<b>3300</b>	<b>59,52</b>	<b>5544</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La distribuzione per genere dei fruitori dei permessi per L. 104/1992 e congedi parentali rivela che sono le donne prevalentemente a ricorrere a tali istituti assistenziali, prediligendo la modalità di fruizione a giorni piuttosto che ad ore (54,20% per L. 104/1992, 74,29% per i congedi parentali).

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 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  No  
redigere il Bilancio di genere?:

1) **Redazione del Primo Bilancio di genere:** Realizzare e pubblicare il primo Bilancio di genere dell'Università degli Studi

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2021>

della Campania "Luigi Vanvitelli" attraverso la raccolta e l'analisi, sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida elaborate in merito dalla CRUI, dei dati relativi alla composizione di genere di tutte le componenti dell'Ateneo, al fine di poter poi valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo. Per la redazione del Bilancio, verranno coinvolti: Rettore, Delegata del Rettore alle pari opportunità, Delegato agli Affari Economici, Direzione Generale, Nucleo di Valutazione, CUG, Gruppo di lavoro sul Bilancio di genere.

**2) Seminari e giornate di studio per implementare la formazione della cultura di genere:** Diffondere la cultura di genere tra tutte le componenti dell'Ateneo attraverso la sensibilizzare delle componenti dell'Ateneo sulle tematiche di competenza del CUG, organizzando degli incontri formativi, eventualmente prevedendo il coinvolgimento di altre figure istituzionali (Rete dei CUG, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane). Per le giornate di formazione sulla cultura di genere, verranno coinvolti: Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG, Rete dei CUG, Comitato nazionale pari opportunità, personale docente e tecnico-amministrativo.

**3) Adozione di un linguaggio di genere:** Sensibilizzare tutte le componenti dell'Ateneo sull'importanza di adottare un linguaggio non discriminatorio attraverso la diffusione di iniziative in merito all'uso di un linguaggio privo di elementi di discriminazione nella comunicazione istituzionale, e la pubblicazione sul sito web di Ateneo di linee guida istituzionali al fine di ricavarne buone prassi. In questa azione verranno coinvolti: Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG, personale docente e tecnico-amministrativo.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	95	240	552	542	215	1644	49,59	47,00	65	275	550	592	189	1671	50,41	48,56
e-voting 2019	0	0	0	6	0	6	100,00	0,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
GDPR e-learning	120	378	510	594	246	1848	51,08	52,83	90	336	570	552	222	1770	48,92	51,44
Totale ore	215	618	1062	1142	461	3498			155	611	1120	1144	411	3441		
Totale ore %	3,10	8,91	15,30	16,46	6,64	50,41			2,23	8,81	16,14	16,49	5,92	49,59		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere  
dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Procedura comparativa	3	75,00	1	25,00	4	4,82	Uomo
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Uomo
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Uomo
procedura mobilità accesso ruoli personale tecnico amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	3,61	Donna
procedura mobilità accesso ruoli personale tecnico amministrativo	0	0,00	3	100,00	3	3,61	Donna
prima fascia art. 18 co. 1	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Uomo
seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Uomo
seconda fascia art. 18 co. 4	3	100,00	0	0,00	3	3,61	Uomo
seconda fascia art. 18 co. 4	3	100,00	0	0,00	3	3,61	Uomo
prima fascia art. 18 co. 1	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Donna
prima fascia art. 18 co. 1	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Uomo
prima fascia art. 18 co. 1	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Uomo
prima fascia art. 18 co. 1	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Uomo
prima fascia art. 18 co. 1	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Uomo
seconda fascia art. 18 co. 1	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Donna
seconda fascia art. 18 co. 1	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Uomo
seconda fascia art. 18 co. 1	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Uomo
seconda fascia art. 18 co. 1	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Uomo
Reclutamento ricercatori	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Donna
Reclutamento ricercatori	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Uomo
Reclutamento ricercatori	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Uomo
Reclutamento ricercatori	2	66,67	1	33,33	3	3,61	Uomo
Totale personale	52		31		83		
Totale % sul personale complessivo	2,23		1,33		3,56		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
dirigente a contratto	€80385,10	--	€ -80385,10	--
Dirigente	€79442,10	€81086,30	€ 1644,20	2,03
EP7	€54205,20	--	€ -54205,20	--
EP5	€61742,50	€50684,40	€ -11058,10	-21,82
EP3	€42785,60	€43054,50	€ 268,90	0,62
EP2	--	€38462,30	€ 38462,30	100,00
CATEGORIA EP POS. EC. EP1	€37105,70	€37855,30	€ 749,60	1,98
D6	€33989,80	€31593,30	€ -2396,50	-7,59
D5	€31064,60	€32418,40	€ 1353,80	4,18
D4	€31818,80	€31945,80	€ 127,00	0,40
CATEGORIA D POS. EC. D3	€29269,60	€28449,70	€ -819,90	-2,88
D2	€28700,90	€28532,70	€ -168,20	-0,59
D1	€24476,00	€24982,10	€ 506,10	2,03
C7	--	€30348,30	€ 30348,30	100,00
C6	€25225,20	€26094,00	€ 868,80	3,33
C5	€24565,30	€24849,10	€ 283,80	1,14
C4	€23763,40	€24085,70	€ 322,30	1,34
C3	€22529,30	€22383,80	€ -145,50	-0,65
C2	€22696,30	€22476,80	€ -219,50	-0,98
C1	€22041,50	€21980,20	€ -61,30	-0,28
B6	€23117,30	--	€ -23117,30	--
B5	€23062,80	€23082,00	€ 19,20	0,08
B4	€22009,10	€22209,80	€ 200,70	0,90
B3	€20908,80	€20777,50	€ -131,30	-0,63
B2	€18863,60	€18832,40	€ -31,20	-0,17
Professore ordinario	€79637,70	€73224,50	€ -6413,20	-8,76
Professore Associato	€52181,60	€50629,50	€ -1552,10	-3,07
Ricercatore Universitario	€43402,50	€39750,90	€ -3651,60	-9,19
Ricercatore Universitario - determinato	€35034,30	€34994,40	€ -39,90	-0,11
Lettore di madre lingua	€18918,00	€20235,70	€ 1317,70	6,51
Direttore Generale	€0,00	€177653,00	€ 177653,00	100,00

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Il questionario che è stato utilizzato per l'indagine del benessere lavorativo è coerente con i modelli teorici di riferimento per lo studio dei fattori di salute occupazionale, in particolare con il modello teorico *Job Demand-Resources* (JD-R, Bakker e Demerouti, 2007), ed è nato da un ampio lavoro di rassegna dei principali studi internazionali sul tema condotto all'interno del network nazionale QoL@Work (Quality of Life at Work: [www.aipass.org/qolwork-quality-life-work](http://www.aipass.org/qolwork-quality-life-work) (<http://www.aipass.org/qolwork-quality-life-work>)) riconducibile all'Associazione Italiana di Psicologia. Il modello teorico JD-R parte dall'idea che tutte le realtà occupazionali siano caratterizzate da risorse (RESOURCES) e richieste lavorative (DEMANDS), e che queste abbiano affetti positivi e negativi sul benessere, attraverso due processi contemporanei denominati energetico e motivazionale (Bakker & Demerouti, 2007). Le *Job demands* si riferiscono a quegli aspetti psicosociali organizzativi del lavoro, che richiedono sforzi cognitivi ed emotivi e sono associati a determinati costi psicologico-sociali. Per *job resources* si intendono gli aspetti fisici, psico-sociali, e organizzativi del lavoro che sono condizioni per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi, stimolano la crescita, l'apprendimento e lo sviluppo personale e riducono le domande del lavoro e i costi di natura psico-fisiologica ad essi associati (Bakker & Demerouti, 2007). Il processo energetico si basa sulle richieste lavorative, che nelle condizioni in cui diventano eccessive richiedono al lavoratore un alto livello di sforzo che porta all'esaurimento di risorse fisico-mentali. Questo stato di affaticamento, non seguito da un adeguato periodo di recupero, può trasformarsi in *burnout* con conseguenze negative sulla salute. Al contrario, il processo motivazionale, si basa sulla premessa che le risorse lavorative incrementerebbero i livelli di *engagement* grazie alla natura motivazionale delle risorse. Il numero delle interviste concluse rappresenta un campione casuale, ossia una rilevazione che permette di studiare le caratteristiche di tutta la popolazione dei dipendenti attraverso lo studio di una porzione della popolazione stessa (campione) invece dell'intera popolazione. In generale l'indagine ha avuto un ottimo riscontro, poiché i partecipanti che hanno compilato il questionario sono stati in tutto **1031** (56.6%) sul totale del personale tecnico/amministrativo e docente/ricercatore invitato a compilare il quale era pari a **1826** alla data del 29 ottobre 2019. In particolare il totale dei rispondenti nel target personale tecnico/amministrativo è stato pari a **568** (65.5%) su un totale di **867**. Nello specifico, nonostante sia per gli uomini che per le donne le percentuali di risposta siano elevate, si evidenzia una partecipazione più spiccata delle donne. Per quanto riguarda il personale docente/ricercatore il totale dei rispondenti è stato **463** (48.3%) su un totale di **959** invitati a compilare. La risposta dei partecipanti del target personale docente/ricercatore suddivisa per genere, anche in questo caso, è stata riscontrata una maggiore risposta nelle donne.

L'indagine di benessere lavorativo e organizzativo ha messo in evidenza che il personale dell'Ateneo risulta essere dotato di risorse lavorative mediamente presenti e di aspetti di richieste lavorative che non ricadono in livelli molto critici. Questo dato farebbe pensare che l'Ateneo goda di una buona salute e che pertanto non sussistano le condizioni di abbassamento critico dei livelli di benessere. Tuttavia, quando si passa in esame i due target personale docente/ricercatore e tecnico/amministrativo a livello comparativo, inserendo anche la differenza di genere, si può osservare con un focus migliore il livello di benessere per ogni specifico sottogruppo. In particolare, **la differenza di genere è abbastanza significativa nel personale docente/ricercatore, mentre riguarda solo aspetti marginali il personale tecnico/amministrativo**. In primo luogo, si nota una percezione significativamente più alta di conflitto lavoro/famiglia, accompagnata da una minore percezione di auto-efficacia e di partecipazione organizzativa nelle donne rispetto agli uomini nel gruppo del personale docente/ricercatore. Quando i risultati sono esaminati alla luce della comparazione tra i due target personale docente/ricercatore e tecnico/amministrativo la lente di ingrandimento permette di osservare **una maggiore presenza sia di risorse che di richieste lavorative nel target docenti/ricercatori rispetto ai tecnici/amministrativi**. In particolare, le risorse come autonomia decisionale, comunicazione, identificazione organizzativa, significato del lavoro, coinvolgimento del lavoro, soddisfazione lavorativa e di vita in generale risultato essere significativamente più alte per i docenti/ricercatori, così come le richieste, come sovraccarico di lavoro extra-orario, sovraccarico lavorativo in generale e dipendenza da lavoro. Di contro il personale tecnico/amministrativo riporta più alti livelli di esaurimento emotivo

(significativamente maggiore per le donne rispetto agli uomini), come richiesta lavorativa, e come risorsa lavorativa maggiore supporto dei colleghi e soddisfazione degli spazi interni e esterni rispetto al gruppo del personale docente/ricercatore.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il Senato accademico, in ottemperanza del disposto dell'art. 54, co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, dell'art. 1, co. 2 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. n. 62 del 16.04.2013 e dell'atto di indirizzo del MIUR n.39/2018, ha approvato il Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo con delibera adottata nell'adunanza del 18 febbraio 2020. Il processo di adozione del Codice unico è stato un processo ampiamente partecipativo. Infatti, sono stati coinvolti vari stakeholder con una procedura aperta per osservazioni e contributi mediante avviso pubblicato sul sito d'Ateneo; tali stakeholder sono stati individuati nel personale e nei consulenti o collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ateneo, nelle organizzazioni sindacali rappresentative, associazioni e altri enti esponenziali interessati, nonché negli studenti e in tutti gli utenti che usufruiscono delle attività e dei servizi comunque offerti dall'Università.

Infine, un obiettivo da perseguire consiste nell'implementazione dello Sportello di ascolto (già attivo con casella postale [sportello.ascolto@unicampania.it](mailto:sportello.ascolto@unicampania.it) (<mailto:sportello.ascolto@unicampania.it>)) e nell'attivazione del Nucleo di Ascolto (come previsto nella Direttiva 2/2019) dedicato a tutta la comunità universitaria con un'attenzione al corpo docente e tecnico-amministrativo. Il Nucleo rappresenterà un organismo, di supporto al CUG, di ascolto alle problematiche individuali nella gestione del rapporto tra lavoro e vita e di clima sociale all'interno dei vari gruppi presenti all'interno dell'Ateneo e di accoglienza delle istanze della comunità, nonché di re-invio a strutture di competenza dedicate alla salvaguardia della salute psico-fisica della persona, con le quali l'Ateneo potrebbe attivare delle convenzioni per l'erogazione di alcuni servizi.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5 - criteri di valutazione della performance

Nel corso dell'anno 2020 sono state previste attività di monitoraggio sia per gli obiettivi strategici che per quelli operativi legati alla performance organizzativa e individuale. Il complessivo processo di misurazione e valutazione della performance ha visto coinvolti, a diverso titolo una pluralità di soggetti, con conseguenti differenti responsabilità, a seconda della differente dimensione della performance di riferimento. In particolare il Nucleo di Valutazione in funzione di OIV, svolge una complessiva funzione di verifica e analisi nell'andamento della performance. Alla luce degli esiti dell'ascolto degli utenti è stato possibile individuare azioni di miglioramento continuo sui servizi erogati. In tale ambito potranno essere considerate utili le ulteriori iniziative di verifica del benessere organizzativo intraprese in collaborazione con il Comitato Unico Garanzia

(CUG), che potranno essere ulteriormente sviluppate, sistematizzate o eventualmente integrate per i successivi Cicli di Performance.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

A norma dell'art. 38 dello Statuto di Ateneo, i componenti del CUG sono nominati con Decreto del Rettore e durano in carica tre anni accademici, salvo i rappresentanti degli studenti e dei dottorandi/specializzandi che durano in carica due anni.

Tipologia di atto:

Decreto del Rettore

Data:

08/04/2021

Organo sottoscrittore:

Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale Sì

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€8000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€1500,00

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

Interventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza sulle donne.

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

team CUG su piattaforma di Ateneo Microsoft

teams

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

OIV

RSU

## Attività

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

- 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 e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

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?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Considerazioni conclusive

Nel prossimo anno si intende mirare ad ulteriori interventi per supportare le donne alla conciliazione lavoro-vita (donne docenti/ricercatrici) e ridurre l'esaurimento emotivo (donne tecnici/amministrativi), prevenire l'insorgenza della dipendenza da lavoro (personale docente/ricercatore in generale).

Di concerto con la Direzione Generale, il Rettorato e gli uffici amministrativi dedicati, si pensa di intraprendere un percorso di formazione mirato a sensibilizzare tutto il personale, in particolare le figure chiave (capi ufficio, responsabili di struttura, ecc.), riguardo la diversità di genere e il supporto dell'equilibrio lavoro-vita, a riconoscere i primi segni di insorgenza della dipendenza da lavoro e a favorire un flusso positivo di processi e di rapporti tra tutti gli utenti, interni ed esterni, dell'Ateneo. Tutto questo verrà realizzato anche grazie al supporto della Rete Nazionale dei CUG che ha rappresentato in questi anni un grande sostegno, anche per le continue sollecitazioni su temi di competenza del CUG e l'interazione con i ministeri di competenza.

Un ulteriore intervento di miglioramento dei processi di comunicazione e relazionali potrebbe essere implementato a tutti i livelli: tra personale docente/ricercatore e tecnico/amministrativo; tra personale tecnico/amministrativo e utenza esterna (studenti, altri enti e *stakeholders*, ecc.), e all'interno degli stessi *target*, per favorire la presa di coscienza relativa al lavoro di squadra e potenziare una *leadership* efficace.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2021>

