



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi della Campania - 'Luigi Vanvitelli' - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2023
2021 - 2023	2023-2025
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)	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	24	95	82	0	0	14	36	25
	Professore di Seconda Fascia	0	13	104	69	37	0	6	76	61	19
	Personale ricercatore a tempo indeterminato	0	2	21	35	19	0	1	30	23	13
	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	1	56	24	2	0	1	47	30	4	0
	collaboratore linguistico	0	0	1	2	1	0	0	0	5	2
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	dirigente 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	20	0	0	0	0	8
Personale non dirigente	D2 area socio sanitaria	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5
Personale non dirigente	EP7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	EP5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

		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	EP3	0	0	0	1	1	0	0	3	5	0
Personale non dirigente	EP2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	EP1	0	0	6	4	0	0	0	8	5	0
Personale non dirigente	D6	0	0	0	2	1	0	0	0	4	4
Personale non dirigente	D5	0	0	0	5	1	0	0	3	8	0
Personale non dirigente	D4	0	0	2	1	1	0	0	4	5	0
Personale non dirigente	D3	0	0	14	22	10	0	0	11	22	8
Personale non dirigente	D2	0	1	19	24	6	0	0	24	17	5
Personale non dirigente	D1	1	5	3	8	3	2	7	4	5	6
Personale non dirigente	C7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	C6	0	0	0	15	5	0	0	3	15	8
Personale non dirigente	C5	0	0	8	12	9	0	0	3	14	8
Personale non dirigente	C4	0	1	9	10	8	0	0	7	12	6
Personale non dirigente	C3	0	7	32	76	42	0	9	38	111	30
Personale non dirigente	C2	0	22	27	14	7	1	9	29	19	4

		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	C1	11	13	5	7	4	7	17	8	16	4
Personale non dirigente	B6	0	0	2	6	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B5	0	3	8	8	6	0	3	2	1	8
Personale non dirigente	B4	0	8	8	12	15	1	6	12	7	7
Personale non dirigente	B3	11	8	2	11	8	7	6	4	4	2
Personale non dirigente	B2	0	0	1	1	5	0	0	0	0	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		25	139	321	444	295	19	111	315	404	177
Totale % sul personale complessivo		1,11	6,18	14,27	19,73	13,11	0,84	4,93	14,00	17,96	7,87

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	10	77	174	199	121	581	60,08	47,47	5	58	153	120	50	386	39,92	37,62
Tra 3 e 5 anni	11	23	18	22	20	94	52,51	7,68	13	24	24	17	7	85	47,49	8,28
Tra 5 e 10 anni	4	39	112	141	68	364	52,83	29,74	1	28	112	130	54	325	47,17	31,68
Superiore a 10 anni	0	0	17	82	86	185	44,58	15,11	0	1	26	137	66	230	55,42	22,42
Totale	25	139	321	444	295	1224			19	111	315	404	177	1026		
Totale %	1,11	6,18	14,27	19,73	13,11	54,40			0,84	4,93	14,00	17,96	7,87	45,60		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
EP7	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,08
EP5	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,16
EP3	Laurea magistrale	2	25,00	6	75,00	8	0,63
EP3	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,16
EP2	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	0,32
EP1	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
EP1	Laurea magistrale	28	60,87	18	39,13	46	3,65
EP1	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,32
D6	Laurea magistrale	2	22,22	7	77,78	9	0,71
D6	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,16
D5	Laurea magistrale	6	37,50	10	62,50	16	1,27
D5	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,08
D4	Laurea magistrale	4	36,36	7	63,64	11	0,87
D4	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,16
D3	Diploma di scuola superiore	14	70,00	6	30,00	20	1,58
D3	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,24
D3	Laurea magistrale	28	46,67	32	53,33	60	4,75
D3	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,32
D2	Diploma di scuola superiore	21	60,00	14	40,00	35	2,77
D2	Laurea	5	71,43	2	28,57	7	0,55
D2	Laurea magistrale	23	44,23	29	55,77	52	4,12
D2	Dottorato di ricerca	2	25,00	6	75,00	8	0,63
D1	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
D1	Diploma di scuola superiore	4	50,00	4	50,00	8	0,63
D1	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,08
D1	Laurea magistrale	12	46,15	14	53,85	26	2,06
D1	Dottorato di ricerca	3	37,50	5	62,50	8	0,63
C7	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,08
C6	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,55
C6	Diploma di scuola superiore	13	52,00	12	48,00	25	1,98

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C6	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,16
C6	Laurea magistrale	3	25,00	9	75,00	12	0,95
C5	Inferiore al Diploma superiore	3	37,50	5	62,50	8	0,63
C5	Diploma di scuola superiore	22	66,67	11	33,33	33	2,61
C5	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,24
C5	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	0,71
C5	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,08
C4	Inferiore al Diploma superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,40
C4	Diploma di scuola superiore	16	50,00	16	50,00	32	2,54
C4	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,32
C4	Laurea magistrale	6	50,00	6	50,00	12	0,95
C3	Inferiore al Diploma superiore	60	43,80	77	56,20	137	10,86
C3	Diploma di scuola superiore	56	44,80	69	55,20	125	9,90
C3	Laurea	6	26,09	17	73,91	23	1,82
C3	Laurea magistrale	31	57,41	23	42,59	54	4,28
C3	Dottorato di ricerca	4	66,67	2	33,33	6	0,48
C2	Inferiore al Diploma superiore	8	57,14	6	42,86	14	1,11
C2	Diploma di scuola superiore	36	61,02	23	38,98	59	4,68
C2	Laurea	9	47,37	10	52,63	19	1,51
C2	Laurea magistrale	14	42,42	19	57,58	33	2,61
C2	Dottorato di ricerca	3	42,86	4	57,14	7	0,55
C1	Inferiore al Diploma superiore	4	30,77	9	69,23	13	1,03
C1	Diploma di scuola superiore	25	56,82	19	43,18	44	3,49
C1	Laurea	1	11,11	8	88,89	9	0,71
C1	Laurea magistrale	10	41,67	14	58,33	24	1,90
C1	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,16
B6	Inferiore al Diploma superiore	8	100,00	0	0,00	8	0,63
B6	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,16

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
B5	Inferiore al Diploma superiore	11	73,33	4	26,67	15	1,19
B5	Diploma di scuola superiore	12	57,14	9	42,86	21	1,66
B5	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,24
B4	Inferiore al Diploma superiore	24	63,16	14	36,84	38	3,01
B4	Diploma di scuola superiore	14	53,85	12	46,15	26	2,06
B4	Laurea	4	57,14	3	42,86	7	0,55
B4	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,40
B3	Inferiore al Diploma superiore	14	73,68	5	26,32	19	1,51
B3	Diploma di scuola superiore	19	65,52	10	34,48	29	2,30
B3	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,16
B3	Laurea magistrale	6	50,00	6	50,00	12	0,95
B3	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,16
B2	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,48
B2	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,16
Totale personale		634		628		1262	
Totale % sul personale complessivo		28,18		27,91		56,09	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati relativi al personale tecnico amministrativo rivelano una distribuzione uniforme per età del personale tra uomini e donne, mentre la distribuzione di genere tra il personale docente è ancora fortemente disequilibrata a vantaggio maschile, con una prevalenza di ordinari.

Nelle categorie del personale ricercatore 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 circa la metà possiede il titolo di scuola di specializzazione e/o dottorato di ricerca.

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 parte del personale di categorie 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

	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	24	132	297	390	282	1125	53,17	91,91	19	108	305	388	171	991	46,83	96,59
Part Time >50%	1	6	22	47	11	87	77,68	7,11	0	2	9	10	4	25	22,32	2,44
Part Time ≤50%	0	1	2	7	2	12	54,55	0,98	0	1	1	6	2	10	45,45	0,97
Totale	25	139	321	444	295	1224			19	111	315	404	177	1026		
Totale %	1,11	6,18	14,27	19,73	13,11	54,40			0,84	4,93	14,00	17,96	7,87	45,60		

⁽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⁾
part-time orizzontale	1	1	0	1	0	3	25,00	0,74	0	2	4	3	0	9	75,00	2,33
part-time verticale	0	1	4	6	1	12	60,00	2,96	0	0	1	5	2	8	40,00	2,07
Personale che fruisce del lavoro agile	23	64	120	129	55	391	51,38	96,31	16	51	128	127	48	370	48,62	95,61
Totale	24	66	124	136	56	406			16	53	133	135	50	387		
Totale %	3,03	8,32	15,64	17,15	7,06	51,20			2,02	6,68	16,77	17,02	6,31	48,80		

⁽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

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

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	1546	40,19	2301	59,81	3847	68,56
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	111	15,23	618	84,77	729	12,99
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	378	37,02	643	62,98	1021	18,20
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	14	100,00	14	0,25
Totale permessi	2035	36,27	3576	63,73	5611	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 ore piuttosto che giornalieri (84,77% per L. 104/1992, 62,98% 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 redigere il Bilancio di genere? ☒ Sì

1. Redazione del Primo Bilancio di Genere: è stato realizzato e pubblicato il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi 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, sono stati 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. Presentazione dei risultati dell'Indagine in Ateneo sul Benessere Lavorativo 2019 e sul Lavoro da Remoto

2020: Sono stati presentati i risultati dell'indagine di benessere lavorativo e organizzativo 2019, che 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 passano 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 risultano 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.

3. Seminari e giornate di studio per implementare la formazione della cultura di genere: Si proporranno anche per i prossimi anni iniziative per diffondere la cultura di genere tra tutte le componenti dell'Ateneo attraverso la sensibilizzazione 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.

4. Attivazione Carriere Alias: è stato approvato il Regolamento di Ateneo per l'attivazione delle Carriere Alias, vale a dire un profilo burocratico, alternativo e temporaneo, riservato agli studenti/studentesse; personale docente e ricercatore e personale tecnico/amministrativo che hanno intrapreso un percorso di transizione di genere.

5. 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	15	45	45	130	30	265	56,14	83,07	20	25	75	75	12	207	43,86	67,21
Digitalizzazione e proprietà intellettuale del patrimonio degli enti culturali	0	3	0	0	0	3	33,33	0,94	0	0	6	0	0	6	66,67	1,95

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 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⁾
Corso nazionale streaming on line procedamus	0	0	0	0	22	22	33,33	6,90	0	0	0	0	44	44	66,67	14,29
2° corso nazionale streaming online - procedamus	0	0	0	0	11	11	25,00	3,45	0	0	0	22	11	33	75,00	10,71
Rosetta Stone	0	14	4	0	0	18	50,00	5,64	0	15	2	1	0	18	50,00	5,84
Totale ore	15	62	49	130	63	319			20	40	83	98	67	308		
Totale ore %	2,39	9,89	7,81	20,73	10,05	50,88			3,19	6,38	13,24	15,63	10,69	49,12		

⁽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

Redazione del Primo Bilancio di Genere: è stato approvato (con D.R. n. 1249/2021) e pubblicato il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi 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, sono stati 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.

Per i dettagli https://www.unicampania.it/doc/CUG/bilancio-di-genere/Bilancio_di_genere.pdf

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	3	60,00	2	40,00	5	0,80	Uomo
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	1	16,67	5	83,33	6	0,96	Donna
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	4	66,67	2	33,33	6	0,96	Uomo
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	3	50,00	3	50,00	6	0,96	Donna
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	3	50,00	3	50,00	6	0,96	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	3	60,00	2	40,00	5	0,80	Uomo
Procedura comparativa	3	75,00	1	25,00	4	0,64	Uomo
procedura mobilità accesso ruoli personale tecnico amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	0,64	Donna
prima fascia art. 24 co. 6	3	60,00	2	40,00	5	0,80	Uomo
prima fascia art. 18 co. 1	12	85,71	2	14,29	14	2,23	Donna
prima fascia art. 18 co. 1	12	85,71	2	14,29	14	2,23	Uomo
prima fascia art. 18 co. 1	13	81,25	3	18,75	16	2,55	Uomo
seconda fascia art. 18 co. 1	3	60,00	2	40,00	5	0,80	Donna
seconda fascia art. 18 co. 1	3	60,00	2	40,00	5	0,80	Uomo
seconda fascia art. 18 co. 1	2	40,00	3	60,00	5	0,80	Uomo
seconda fascia art. 24 co. 5	15	75,00	5	25,00	20	3,18	Donna
seconda fascia art. 24 co. 5	15	75,00	5	25,00	20	3,18	Uomo
seconda fascia art. 24 co. 5	16	76,19	5	23,81	21	3,34	Uomo
seconda fascia art. 24 co. 5	16	72,73	6	27,27	22	3,50	Uomo
seconda fascia art. 24 co. 5	16	72,73	6	27,27	22	3,50	Uomo
seconda fascia art. 24 co. 6	9	69,23	4	30,77	13	2,07	Donna
seconda fascia art. 24 co. 6	9	69,23	4	30,77	13	2,07	Uomo
seconda fascia art. 24 co. 6	9	69,23	4	30,77	13	2,07	Uomo
Reclutamento ricercatori	81	64,29	45	35,71	126	20,06	Donna
Reclutamento ricercatori	81	64,29	45	35,71	126	20,06	Uomo
Reclutamento ricercatori	81	64,29	45	35,71	126	20,06	Uomo
Totale personale	418		210		628		
Totale % sul personale complessivo	18,58		9,33		27,91		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 %
direttore generale	€0,00	€146362,00	€ 146362,00	100,00
Dirigente	€72772,00	€71205,90	€ -1566,10	-2,20
dirigente a contratto	€72772,00	€0,00	€ -72772,00	--
EP7	€51381,90	€0,00	€ -51381,90	--
EP5	€47071,40	€47384,20	€ 312,80	0,66
EP3	€41442,50	€40697,40	€ -745,10	-1,83
EP2	€0,00	€37923,90	€ 37923,90	100,00
EP1	€36341,60	€37506,50	€ 1164,90	3,11
D6	€31548,30	€30158,00	€ -1390,30	-4,61
D5	€30690,60	€28946,60	€ -1744,00	-6,02
D4	€30039,80	€31773,90	€ 1734,10	5,46
D3	€29548,80	€27345,50	€ -2203,30	-8,06
D2	€27635,00	€27659,40	€ 24,40	0,09
D1	€26377,80	€25131,70	€ -1246,10	-4,96
C7	€0,00	€31755,30	€ 31755,30	100,00
C6	€25403,00	€25342,90	€ -60,10	-0,24
C5	€24539,90	€24766,70	€ 226,80	0,92
C4	€24005,20	€23782,90	€ -222,30	-0,93
C3	€22529,30	€22221,70	€ -307,60	-1,38
C2	€22880,60	€22829,70	€ -50,90	-0,22
C1	€21938,50	€21810,30	€ -128,20	-0,59
B6	€21835,90	€0,00	€ -21835,90	--
B5	€22896,20	€23610,20	€ 714,00	3,02
B4	€22540,80	€22591,00	€ 50,20	0,22
B3	€21020,60	€20907,70	€ -112,90	-0,54
B2	€19059,80	€18875,60	€ -184,20	-0,98
Professore ordinario	€76631,90	€73089,80	€ -3542,10	-4,85
professore associato	€50714,20	€50970,10	€ 255,90	0,50
Ricercatore Universitario	€40949,40	€40963,10	€ 13,70	0,03
Ricercatore Universitario - determinato	€36600,70	€34337,60	€ -2263,10	-6,59
Lettore di madre lingua	€20198,20	€20673,20	€ 475,00	2,30

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 psico-sociali 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 risultano 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:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Al fine del raggiungimento dell'obiettivo, nel mese di ottobre del 2021 è stato approvato dagli Organi Collegiali il Bilancio di Genere dell'Ateneo, che si configura quale strumento per promuovere al suo interno l'eguaglianza di genere, descrivendo la distribuzione di genere delle diverse componenti, nonché la partecipazione di donne e uomini negli Organi di Gestione, e riportando le azioni a favore dell'eguaglianza di genere ed nonché l'impatto di queste e delle politiche dell'Ateneo, compresi gli impegni economico-finanziari, su donne e uomini.

Il Bilancio, inoltre, costituisce un importante strumento per il monitoraggio delle azioni riferite alla promozione della parità di genere anche nell'ambito del ciclo della *Performance*.

Il documento, redatto secondo le Linee Guida CRUI per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani del settembre 2019, è strutturato in sei capitoli, che indicano:

- i riferimenti alla parità di genere contenuti nei documenti strategici e gestionali di Ateneo;
- l'analisi di contesto, con un *focus* particolare alla distribuzione di genere delle diverse componenti di Ateneo, nonché gli incarichi istituzionali e di governo;
- gli organismi ed i servizi a tutela dell'uguaglianza di genere e per il contrasto alle discriminazioni;
- le principali azioni per il perseguimento degli obiettivi di parità di genere e di inclusione, raggruppate in specifici ambiti riguardanti le azioni per la conciliazione, il benessere lavorativo ed organizzativo, il sostegno alle carriere, il contrasto ad ogni forma di violenza di genere;
- l'analisi di genere dei dati economico-finanziari di Ateneo, finalizzata a quantificare l'impegno dell'Ateneo rispetto alla parità di genere e verificare l'adeguatezza dell'allocazione delle risorse destinate a garantire l'effettivo rispetto delle pari opportunità;
- dati relativi al ricorso allo *smart working* durante l'emergenza pandemica, nonché gli esiti di un'indagine condotta all'interno dell'Ateneo per analizzare l'impatto di genere della gestione organizzativa del lavoro durante l'emergenza.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Al fine del raggiungimento dell'obiettivo, sono stati presentati i risultati dell'indagine di benessere lavorativo e organizzativo

condotta nel 2019, che ha messo in evidenza che il personale dell'Ateneo risulta essere dotato di risorse lavorative mediamente presenti e di aspetti relativi alle richieste lavorative che non ricadono in livelli particolarmente critici.

Questo dato farebbe ritenere che l'Ateneo goda nel complesso di buona salute e che pertanto non sussistano condizioni di abbassamento critico dei livelli di benessere esistenti.

Tuttavia, esaminando a livello comparativo la differenza di genere dei due *target* "personale docente e ricercatore" e "personale tecnico-amministrativo", si può osservare in particolare che la differenza di genere è abbastanza significativa nel personale docente e ricercatore, mentre riguarda solo aspetti marginali per il personale tecnico-amministrativo.

In primo luogo, si può notare 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 e ricercatore.

Esaminando i risultati alla luce della comparazione tra i due *target*, si può rilevare una maggiore presenza sia di risorse che di richieste lavorative nel *target* "personale docente e ricercatore" rispetto al "personale tecnico-amministrativo".

In particolare, risorse quali autonomia decisionale, comunicazione, identificazione organizzativa, coinvolgimento del lavoro, soddisfazione lavorativa e di vita in generale, risultano essere significativamente più alte per il personale docenti e ricercatore, così come le richieste, quali sovraccarico lavorativo e dipendenza da lavoro.

Di contro il "personale tecnico-amministrativo" riporta livelli più elevati, rispetto al "personale docente e ricercatore" di esaurimento emotivo (significativamente maggiore per le donne rispetto agli uomini).

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Al fine del raggiungimento dell'obiettivo sono state realizzate le seguenti azioni:

Eventi su tematiche delle pari opportunità

Nell'ambito delle azioni volte a promuovere, sensibilizzare e diffondere la cultura della parità e pari opportunità tra tutte le componenti dell'Ateneo sono state organizzate diverse manifestazioni ed incontri formativi, con il coinvolgimento di altre figure istituzionali esterne (Rete dei CUG, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane) ed interne (Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale), su tematiche inerenti al contrasto della violenza di genere ed all'emancipazione femminile.

Attivazione Carriere Alias

Nel Piano di azioni positive 2021/23, il CUG nell'ambito dell'obiettivo 3 volto a prevenire e rimuovere i fenomeni di discriminazione, ha attivato le Carriere Alias, seguendo le Linee Guida per gli Atenei italiani emanate dalla Conferenza Nazionale per gli Organismi di Parità delle Università italiane.

La carriera "Alias" prevede un'identità differente collegata all'identità anagrafica, valida solo all'interno dell'Ateneo, che permette allo studente o alla studentessa, al personale docente e ricercatore, al personale tecnico-amministrativo in transizione di genere di poter frequentare l'Ateneo in modo inclusivo e nel rispetto della nuova identità scelta. L'Ateneo ha redatto, attraverso una commissione, un apposito Regolamento approvato dagli Organi Collegiali, al fine di garantire condizioni di rispetto, dignità e *privacy*, tutelando coloro che intraprendono il percorso per la rettifica di attribuzione del sesso, ai sensi della Legge n. 164/1982.

Redazione Piano di Uguaglianza di Genere

Il Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" è stato sviluppato seguendo le Linee Guida realizzate dal Gruppo di Lavoro "Gender Equality Plan (GEP)" della Commissione CRUI sulle tematiche di genere, approvate nell'Assemblea Generale della CRUI del 22 luglio 2021.

Nel Vademecum del gruppo di lavoro si evidenzia come, in continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere, è necessario stabilire, come obiettivo prioritario del Piano di Azioni Positive, l'adozione del GEP che, inoltre, identifica la

strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.

Tale percorso è in linea con la Gender Equality Strategy for 2020-2025 della Commissione Europea e con il quadro normativo europeo sull'uguaglianza di genere che riguarda tutto il mercato del lavoro, compreso il settore della ricerca.

Per l'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" la pubblicazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere, approvato dagli Organi Collegiali e pubblicato sul sito web istituzionale, rappresenta un'occasione per rafforzare, tramite il confronto con le prassi e le competenze presenti in Ateneo, il percorso già da tempo intrapreso per il perseguimento dell'uguaglianza di genere, la creazione di pari opportunità di crescita e di carriera per i propri dipendenti e il superamento di eventuali asimmetrie di ruolo tra uomini e donne che il sistema universitario potrebbe generare.

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:

€15000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero:	No
-------------------------------------	----

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:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV

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)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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?

- 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 implementare ulteriormente interventi per supportare le donne alla conciliazione lavoro-vita e prevenire l'insorgenza della dipendenza da lavoro.

Di concerto con la Direzione Generale, il Rettorato e gli Uffici amministrativi dedicati, si intende 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 ed il supporto dell'equilibrio lavoro-vita, a riconoscere i primi segni di insorgenza della dipendenza da lavoro ed a favorire un flusso positivo di processi e di rapporti tra tutti gli utenti, interni ed esterni, dell'Ateneo.

Tutto ciò 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 e ricercatore e tecnico-amministrativo; tra personale tecnico-amministrativo ed utenza esterna (studenti, altri enti e *stakeholders*, ecc.) ed 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-2022>