



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi della Campania - 'Luigi Vanvitelli' - 2023

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				> 60	
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50		
	Professore di Prima fascia	0	0	25	93	84	0	0	13	30	32
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Professore di Seconda Fascia	0	15	106	69	41	0	11	85	65	20
	Personale ricercatore a tempo indeterminato	0	0	10	34	18	0	1	19	16	13
	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	2	69	29	8	0	2	71	35	7	0
	collaboratore linguistico	0	0	0	3	1	0	0	0	4	3
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	EP1 area socio sanitaria	0	0	0	0	16	0	0	0	0	3
Personale non dirigente	D2 area socio sanitaria	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Personale non dirigente	EP7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	EP5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	EP3	0	0	0	2	1	0	0	1	6	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	EP2	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	EP1	0	0	4	6	0	0	0	7	5	1
Personale non dirigente	D6	0	0	0	2	0	0	0	0	4	3
Personale non dirigente	D5	0	0	0	4	2	0	0	3	8	0
Personale non dirigente	D4	0	0	1	2	1	0	0	2	7	0
Personale non dirigente	D3	0	0	13	21	12	0	0	10	20	8
Personale non dirigente	D2	0	0	17	22	7	0	1	21	16	7
Personale non dirigente	D1	0	3	6	7	4	2	9	6	2	6
Personale non dirigente	C7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	C6	0	0	0	10	8	0	0	3	13	8
Personale non dirigente	C5	0	0	7	11	9	0	0	2	13	9
Personale non dirigente	C4	0	1	8	9	7	0	0	6	11	8
Personale non dirigente	C3	0	5	30	68	44	0	8	26	108	41
Personale non dirigente	C2	0	17	28	11	9	1	8	26	21	4
Personale non dirigente	C1	27	18	8	8	3	19	30	17	20	4

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	B6	0	0	1	5	4	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B5	0	3	7	7	5	0	2	2	2	8
Personale non dirigente	B4	0	6	8	12	12	1	5	10	8	6
Personale non dirigente	B3	23	16	4	12	8	14	13	12	5	2
Personale non dirigente	B2	0	0	1	1	2	0	0	0	0	1
Totale personale		52	153	314	428	299	39	159	307	397	193
Totale % sul personale complessivo		2,22	6,54	13,41	18,28	12,77	1,67	6,79	13,11	16,96	8,24

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	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	39	95	179	199	127	639	57,10	51,28	28	101	170	121	60	480	42,90	43,84
Tra 3 e 5 anni	10	28	16	20	16	90	50,85	7,22	10	33	28	14	2	87	49,15	7,95
Tra 5 e 10 anni	3	30	103	134	78	348	52,02	27,93	1	25	94	139	62	321	47,98	29,32
Superiore a 10 anni	0	0	16	75	78	169	44,95	13,56	0	0	15	123	69	207	55,05	18,90
Totale	52	153	314	428	299	1246			39	159	307	397	193	1095		
Totale %	2,22	6,54	13,41	18,28	12,77	53,23			1,67	6,79	13,11	16,96	8,24	46,77		

⁽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⁾

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	0	0,00	1	100,00	1	0,08
EP3	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	0,46
EP3	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,31
EP2	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,23
EP2	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,08
EP1	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
EP1	Laurea magistrale	21	75,00	7	25,00	28	2,16
EP1	Dottorato di ricerca	4	30,77	9	69,23	13	1,00
D6	Laurea magistrale	1	16,67	5	83,33	6	0,46
D6	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,23
D5	Laurea magistrale	5	38,46	8	61,54	13	1,00
D5	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,31
D4	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	0,46
D4	Dottorato di ricerca	1	14,29	6	85,71	7	0,54
D3	Laurea magistrale	23	47,92	25	52,08	48	3,70
D3	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,15
D3	Diploma di scuola superiore	13	72,22	5	27,78	18	1,39
D3	Dottorato di ricerca	7	58,33	5	41,67	12	0,92
D2	Diploma di scuola superiore	20	58,82	14	41,18	34	2,62
D2	Laurea	6	66,67	3	33,33	9	0,69
D2	Laurea magistrale	14	41,18	20	58,82	34	2,62
D2	Dottorato di ricerca	7	38,89	11	61,11	18	1,39
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	0,62
D1	Laurea magistrale	10	43,48	13	56,52	23	1,77
D1	Dottorato di ricerca	5	38,46	8	61,54	13	1,00
C7		0	0,00	1	100,00	1	0,08
C6	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,46
C6	Diploma di scuola superiore	11	47,83	12	52,17	23	1,77
C6	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,15

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C6	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,62
C6	Dottorato di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	0,23
C5	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,39
C5	Diploma di scuola superiore	22	64,71	12	35,29	34	2,62
C5	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,23
C5	Laurea magistrale	2	28,57	5	71,43	7	0,54
C5	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,15
C4	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,31
C4	Diploma di scuola superiore	16	50,00	16	50,00	32	2,47
C4	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,31
C4	Laurea magistrale	4	40,00	6	60,00	10	0,77
C3	Inferiore al Diploma superiore	55	42,64	74	57,36	129	9,94
C3	Diploma di scuola superiore	51	43,59	66	56,41	117	9,01
C3	Laurea	6	26,09	17	73,91	23	1,77
C3	Laurea magistrale	23	57,50	17	42,50	40	3,08
C3	Dottorato di ricerca	12	57,14	9	42,86	21	1,62
C2	Inferiore al Diploma superiore	6	66,67	3	33,33	9	0,69
C2	Diploma di scuola superiore	31	56,36	24	43,64	55	4,24
C2	Laurea	11	55,00	9	45,00	20	1,54
C2	Laurea magistrale	13	46,43	15	53,57	28	2,16
C2	Dottorato di ricerca	4	30,77	9	69,23	13	1,00
C1	Inferiore al Diploma superiore	3	25,00	9	75,00	12	0,92
C1	Diploma di scuola superiore	46	50,55	45	49,45	91	7,01
C1	Laurea	3	25,00	9	75,00	12	0,92
C1	Laurea magistrale	11	36,67	19	63,33	30	2,31
C1	Dottorato di ricerca	1	11,11	8	88,89	9	0,69
B6	Inferiore al Diploma superiore	8	100,00	0	0,00	8	0,62
B6	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
B5	Inferiore al Diploma superiore	8	66,67	4	33,33	12	0,92
B5	Diploma di scuola superiore	12	57,14	9	42,86	21	1,62
B5	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,23
B4	Inferiore al Diploma superiore	22	62,86	13	37,14	35	2,70
B4	Diploma di scuola superiore	12	54,55	10	45,45	22	1,69
B4	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,39
B4	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,39
B4	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,08
B3	Inferiore al Diploma superiore	15	65,22	8	34,78	23	1,77
B3	Diploma di scuola superiore	40	56,34	31	43,66	71	5,47
B3	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,15
B3	Laurea magistrale	7	53,85	6	46,15	13	1,00
B2	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,23
B2	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15
Totale personale		637		661		1298	
Totale % sul personale complessivo		27,21		28,24		55,45	

⁽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.

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⁾
Tempo Pieno	52	148	295	370	283	1148	51,95	92,13	39	156	297	382	188	1062	48,05	96,99
Part Time >50%	0	4	18	50	14	86	78,90	6,90	0	2	9	10	2	23	21,10	2,10
Part Time ≤50%	0	1	1	8	2	12	54,55	0,96	0	1	1	5	3	10	45,45	0,91
Totale	52	153	314	428	299	1246			39	159	307	397	193	1095		
Totale %	2,22	6,54	13,41	18,28	12,77	53,23			1,67	6,79	13,11	16,96	8,24	46,77		

⁽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⁾
part-time orizzontale	0	1	0	1	0	2	16,67	0,53	3	4	3	0	0	10	83,33	2,67
Part time verticale	0	1	4	5	2	12	70,59	3,17	0	0	1	4	0	5	29,41	1,34
Personale che fruisce del lavoro agile	16	52	117	121	58	364	50,35	96,30	11	51	115	132	50	359	49,65	95,99
Totale	16	54	121	127	60	378			14	55	119	136	50	374		
Totale %	2,13	7,18	16,09	16,89	7,98	50,27			1,86	7,31	15,82	18,09	6,65	49,73		

⁽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 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		1648	39,86	2486	60,14	4134	69,88

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	120	22,86	405	77,14	525	8,87
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	570	49,74	576	50,26	1146	19,37
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	111	100,00	0	0,00	111	1,88
Totale permessi	2449	41,40	3467	58,60	5916	

⁽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 rivela che sono le donne prevalentemente a ricorrere a tale istituto assistenziale, prediligendo la modalità di fruizione a ore piuttosto che giornalieri (77,14% per L. 104/1992) mentre per i congedi parentali (numero di permessi giornalieri fruiti) c'è una percentuale tra i generi pressoché uniforme.

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

- 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 Sì redigere il Bilancio di genere?:

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. Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione: Si sono realizzate e si proporranno anche per i prossimi anni iniziative volte a diffondere la cultura di genere e di prevenzione contro ogni forma di violenza e discriminazione tra tutte le componenti dell'Ateneo. Gli eventi che hanno visto il coinvolgimento di tutte le componenti dell'Ateneo continueranno ad essere proposti sotto forma di incontri formativi e giornate di prevenzione, attraverso la sinergia di altre figure istituzionali come la Rete dei CUG e la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, ma anche di associazioni e fondazioni del territorio sensibili alle

tematiche di genere.

3. Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare:

l'Ateneo ha un asilo nido aziendale il cui gestore, in occasione del periodo estivo, ha attivato il progetto "Summer Camp 2022". Il campo estivo 2022 ha previsto l'attuazione di programmi utili alle famiglie, con proposte psicomotorie, ambientalistiche, sportive, ludiche e creative, nonché con l'impiego di personale qualificato. Attraverso questa iniziativa sociale per le famiglie che lavorano si è riusciti a coniugare l'esigenza di impegnare i figli durante le vacanze scolastiche estive, con un'offerta di servizi efficienti, convenienti, coinvolgenti e formativi. L'esperienza si ripeterà con ulteriori attività di implementazione dei servizi offerti, al fine di rafforzare le politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata e familiare di tutte le componenti dell'Ateneo.

4. Percorso formativo "Promozione del benessere organizzativo": L'Ateneo, nell'ambito delle sue esigenze connesse a sviluppare la propria cultura organizzativa ed in particolar modo quella collegata all'accrescimento del benessere organizzativo del proprio personale, ha ritenuto opportuno avviare uno specifico percorso di formazione volto ad implementare la cultura delle pari opportunità e a promuovere il rispetto del principio di non discriminazione e della cultura di genere. Detto percorso di formazione - in linea con il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023 approvato dal CUG - è stato rivolto a tutto il proprio personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, ivi compreso quello distaccato o comandato. In particolare è stato istituito ed attivato il percorso formativo obbligatorio in modalità e-learning "**Promozione del Benessere Organizzativo**". Il predetto percorso formativo in modalità *online* di una durata totale di **6 ore**, comprensive dei questionari di verifica dell'apprendimento, è ritenuto valido se il dipendente ha preso visione di tutte le slides, secondo la tempistica richiesta, e superato i predetti test di apprendimento. La somministrazione del percorso formativo **obbligatorio** è suddiviso in **3 moduli**.

5. Percorso formativo "Gestire gli obiettivi nei vari ambienti di lavoro GOAL", che è stato somministrato al personale Responsabile a decorrere dal 29 aprile 2022 e fino al 17 gennaio 2023, per un totale di 8 incontri. Il percorso formativo ha avuto come obiettivo quello di fornire al personale Responsabile nuove modalità di assegnazione/monitoraggio/valutazione degli obiettivi lavorativi del personale ad esso assegnato anche a seguito di accordi individuali di smartworking ed si è sviluppato in 4 moduli:

- **1° modulo** (1° e 2° incontro 4h - *online*- piattaforma Teams) - Il ruolo del leader nei nuovi ambienti lavorativi e processi di assegnazione e valutazione degli obiettivi;
- **2° modulo** (3° e 4° incontro 4h - *in presenza*) - Potenziare le competenze del leader. Comunicare in modalità mista e da remoto. Diffondere una cultura dell'inclusione e della partecipazione. Linguaggio di genere e attenzione alla diversità in generale come leva per l'innovazione;
- **3° modulo** (5° e 6° incontro 4 h - *in presenza*) - Modalità di monitoraggio degli obiettivi assegnati al personale.
- **4° modulo** (7° e 8° incontro 4h - *in presenza*) - Modalità di restituzione degli esiti della valutazione degli obiettivi assegnati al personale. Criticità e buone pratiche.

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽²⁾		
informatica	168	259	433	474	112	1446	49,64	7,34	166	214	513	418	156	1467	50,36	7,19
Lavoro Agile	85	130	178	163	97	653	52,11	3,31	51	114	189	172	74	600	47,89	2,94
Lingue	0	0	5	0	0	5	83,33	0,03	0	0	0	1	0	1	16,67	0,00
Rosetta Stone	2	17	33	36	86	174	53,37	0,88	1	27	41	67	16	152	46,63	0,74
Valorizzazione benessere lavorativo	185	249	401	450	218	1503	48,02	7,63	146	264	529	510	178	1627	51,98	7,97

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Leggi, norme, giurisprudenza	2	2	0	0	0	4	66,67	0,02	0	0	2	0	0	2	33,33	0,01
Il Manuale di gestione documentale	152	176	232	268	116	944	48,46	4,79	112	204	304	284	100	1004	51,54	4,92
settoriale	0	4	240	6	0	250	91,24	1,27	0	0	13	11	0	24	8,76	0,12
Privacy	294	447	732	796	378	2647	49,87	13,43	234	436	812	862	317	2661	50,13	13,03
Finanza, contabilità e tributi	150	240	327	291	54	1062	47,58	5,39	108	153	435	324	150	1170	52,42	5,73
contratti	36	49	75	73	13	246	49,20	1,25	36	29	104	58	27	254	50,80	1,24
Gestione del personale	228	347	741	816	205	2337	46,76	11,86	194	293	921	908	345	2661	53,24	13,03
Obbligatoria per norma	848	1267	2223	2236	1136	7710	49,15	39,12	671	1344	2439	2571	952	7977	50,85	39,07
procedimenti amministrativi	63	87	126	90	18	384	49,04	1,95	36	57	141	114	51	399	50,96	1,95
servizi demografici	69	69	108	78	21	345	45,28	1,75	36	51	156	132	42	417	54,72	2,04
Totale ore	2282	3343	5854	5777	2454	19710			1791	3186	6599	6432	2408	20416		
Totale ore %	5,69	8,33	14,59	14,40	6,12	49,12			4,46	7,94	16,45	16,03	6,00	50,88		

⁽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: con D.R. n. 1249/2021 è stato approvato 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. Entro il 2023 verrà redatto il secondo 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	50,00	3	50,00	6	1,73	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
accesso ruoli personale tecnico amministrativo	4	80,00	1	20,00	5	1,45	Uomo
Progressioni verticali	0	0,00	4	100,00	4	1,16	Donna
Progressioni verticali	0	0,00	4	100,00	4	1,16	Donna
Progressioni verticali	1	25,00	3	75,00	4	1,16	Donna
Progressioni verticali	0	0,00	3	100,00	3	0,87	Donna
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	10	76,92	3	23,08	13	3,76	Donna
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	10	76,92	3	23,08	13	3,76	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	10	71,43	4	28,57	14	4,05	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	11	73,33	4	26,67	15	4,34	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	11	73,33	4	26,67	15	4,34	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 4	4	80,00	1	20,00	5	1,45	Uomo
Commissioni seconda fascia art. 18 co. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
commissioni seconda fascia art. 18 co. 4	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	6	66,67	3	33,33	9	2,60	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	6	66,67	3	33,33	9	2,60	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	6	66,67	3	33,33	9	2,60	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	6	66,67	3	33,33	9	2,60	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	6	66,67	3	33,33	9	2,60	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	6	60,00	4	40,00	10	2,89	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	7	63,64	4	36,36	11	3,18	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	4	57,14	3	42,86	7	2,02	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	5	62,50	3	37,50	8	2,31	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	5	62,50	3	37,50	8	2,31	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	5	38,46	8	61,54	13	3,76	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	5	62,50	3	37,50	8	2,31	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	5	55,56	4	44,44	9	2,60	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	5	55,56	4	44,44	9	2,60	Uomo
commissioni ricercatori	24	64,86	13	35,14	37	10,69	Donna
commissioni ricercatori	24	64,86	13	35,14	37	10,69	Uomo
commissioni ricercatori	23	62,16	14	37,84	37	10,69	Uomo
Totale personale	217		129		346		
Totale % sul personale complessivo	9,27		5,51		14,78		

⁽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 omnicompreensive 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	€148752,00	€ 148752,00	100,00
Dirigente	€72864,80	€71235,80	€ -1629,00	-2,29
EP5	€0,00	€48448,70	€ 48448,70	100,00
EP3	€47421,30	€41053,90	€ -6367,40	-15,51
EP2	€0,00	€38746,80	€ 38746,80	100,00
EP1	€36936,40	€36675,20	€ -261,20	-0,71
D6	€32784,90	€31621,90	€ -1163,00	-3,68
D5	€34009,70	€30206,80	€ -3802,90	-12,59
D4	€31758,70	€33713,40	€ 1954,70	5,80
D3	€31154,80	€29029,00	€ -2125,80	-7,32
D2	€29958,20	€30052,20	€ 94,00	0,31

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
D1	€28015,00	€27844,50	€ -170,50	-0,61
C7	€0,00	€32540,80	€ 32540,80	100,00
C6	€26699,10	€26668,60	€ -30,50	-0,11
C5	€25816,90	€25885,70	€ 68,80	0,27
C4	€24813,10	€25376,60	€ 563,50	2,22
C3	€23892,80	€23550,10	€ -342,70	-1,46
C2	€24473,60	€24444,10	€ -29,50	-0,12
C1	€24717,20	€24589,60	€ -127,60	-0,52
B6	€23880,20	€0,00	€ -23880,20	--
B5	€24660,20	€24718,10	€ 57,90	0,23
B4	€23494,00	€24072,90	€ 578,90	2,40
B3	€23631,00	€23918,60	€ 287,60	1,20
B2	€20184,00	€19908,80	€ -275,20	-1,38
PO - Professori Ordinari	€81593,90	€76714,40	€ -4879,50	-6,36
PA - Professori Associati	€53547,60	€53700,90	€ 153,30	0,29
RICERCATORI UNIVERSITARI	€41708,00	€41326,90	€ -381,10	-0,92
Ricercatori a tempo determinato	€37088,70	€35801,60	€ -1287,10	-3,60
Lettori di madre lingua	€20536,60	€21838,90	€ 1302,30	5,96
	€0,00	€0,00	--	--

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

Entro la fine dell'anno 2023 si procederà alla seconda somministrazione del questionario di indagine del benessere lavorativo che replicherà (con qualche correttivo) il questionario dell'anno 2021, 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2023>

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 nella precedente indagine ha rappresentato un campione casuale, ossia una rilevazione che ha permesso 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 rappresenta 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:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

L'Ateneo, in linea con quanto dichiarato nel proprio Piano Strategico, al fine di sviluppare le proprie risorse umane e con gli obiettivi finanziati dal MUR nell'ambito della programmazione ministeriale 2021-2023, intende sviluppare l'ambito formativo progettando, organizzando e gestendo corsi di formazione ed eventi di sensibilizzazione. Inoltre, proprio sul tema della prevenzione e contrasto contro ogni forma di discriminazione, sono previste azioni volte a sensibilizzare le componenti dell'Ateneo sulle tematiche di competenza del CUG, con incontri formativi, eventualmente con il coinvolgimento di altri enti istituzionali ed associazioni nazionali e locali (es. Rete dei CUG, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane,). Saranno previste iniziative (seminari, mostre, eventi, presentazioni di testi) sul tema delle pari opportunità, dell'inclusione e della gestione della diversità nelle sue varie manifestazioni (ad esempio di genere, età, orientamento sessuale, religione, cultura, etnia, abilità), al fine di mantenere viva l'attenzione sulla problematica della violenza di genere e accrescendo la consapevolezza sulle diverse forme di violenza.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'Ateneo, al fine di programmare la formazione del personale, in modo efficace e completo, ritiene opportuno sviluppare l'ambito formativo progettando, organizzando e gestendo corsi di formazione per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario. In particolare, in collaborazione con il CUG, ha previsto corsi legati alle esigenze di sviluppo organizzativo e di benessere lavorativo che si terranno sia on line che in presenza e prevedono una formazione sia di ordine generale che specifica con percorsi legati ai ruoli e agli incarichi del personale e precisamente: *Percorso formativo obbligatorio "Promozione del Benessere Organizzativo" - 2 edizione*. Il percorso formativo obbligatorio in modalità e-learning ha come obiettivo quello di implementare la cultura delle pari opportunità ed il benessere organizzativo per tutto il personale TAB. Il corso si terrà nel secondo semestre del 2023.

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 componenti:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: **Non so**

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 **Sì**

esterne?:

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 realizzare e pubblicare il secondo Bilancio di genere dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" ed il secondo Piano di Uguaglianza di Genere, al fine di aggiornare e analizzare, sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida elaborate in merito dalla CRUI, i 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. Inoltre, si procederà al secondo monitoraggio del benessere organizzativo e del lavoro agile mediante la somministrazione di un apposito questionario a tutto il personale dell'Ateneo, organizzando poi momenti di presentazione dei dati raccolti. Si intende anche 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-2023>

