



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi del Sannio - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università degli Studi del Sannio

Acronimo: UNISANNIO

---

Regione: Campania

---

Provincia: BN

---

Comune: Benevento

---

CAP: 82100

---

Indirizzo: Piazza Guerrazzi, 1

---

Codice Amministrazione: USSan

---

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

---

Categoria: Università e Istituti di Istruzione  
Universitaria Pubblici

---

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2021-2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_ussan-triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ussan-triennio_2021-2023-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ussan-triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ussan-triennio_2021-2023-anno_.pdf))  
(130.07 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

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	categoria B	0	1	3	2	9	0	1	5	5	1
Personale non dirigente	Categoria C	5	0	14	16	5	2	1	21	14	5
Personale non dirigente	Categoria D	0	0	4	5	2	0	0	3	9	1
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	2	0	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale		0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore di Prima fascia	0	0	3	19	16	0	0	2	6	2
Personale non dirigente	Professore di Seconda Fascia	0	6	29	22	8	0	2	17	15	4
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	5	2	2	0	0	5	6	2
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato A	0	6	0	0	0	0	6	1	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato B	0	10	2	0	0	0	9	2	0	0
Totale personale		5	23	60	70	43	2	19	57	60	16

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
Totale % sul personale complessivo		1,41	6,48	16,90	19,72	12,11	0,56	5,35	16,06	16,90	4,51

### 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 % <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>
Inferiore a 3 anni	5	0	0	3	0	8	53,33	3,96	2	0	3	2	0	7	46,67	4,55
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	40,00	0,99	0	0	1	2	0	3	60,00	1,95
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	0	1	4	44,44	1,98	0	0	1	4	0	5	55,56	3,25
Superiore a 10 anni	0	0	17	25	17	59	49,58	29,21	0	2	27	24	7	60	50,42	38,96
Inferiore a 3 anni	0	19	20	10	3	52	59,77	25,74	0	17	13	5	0	35	40,23	22,73
Tra 3 e 5 anni	0	2	7	4	0	13	61,90	6,44	0	0	3	5	0	8	38,10	5,19
Tra 5 e 10 anni	0	0	8	7	1	16	66,67	7,92	0	0	4	3	1	8	33,33	5,19
Superiore a 10 anni	0	0	5	22	21	48	63,16	23,76	0	0	7	14	7	28	36,84	18,18
Totale	5	22	61	71	43	202			2	19	59	59	15	154		
Totale %	1,40	6,18	17,13	19,94	12,08	56,74			0,56	5,34	16,57	16,57	4,21	43,26		

<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>
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	7	100,00	0	0,00	7	4,76
Categoria B	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	5,44
Categoria B	Laurea	1	12,50	7	87,50	8	5,44
Categoria B	Laurea magistrale	4	66,67	2	33,33	6	4,08
Categoria B	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	2,72

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	25	59,52	17	40,48	42	28,57
CATEGORIA C	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	2,72
CATEGORIA C	Laurea magistrale	8	26,67	22	73,33	30	20,41
CATEGORIA C	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	2,04
CATEGORIA C	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	1,36
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,68
Categoria D	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,36
Categoria D	Laurea magistrale	10	52,63	9	47,37	19	12,93
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,68
Categoria D	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	1,36
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	2	28,57	5	71,43	7	4,76
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,68
Totale personale		67		80		147	
Totale % sul personale complessivo		19,09		22,79		41,88	

<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

### Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

Dall'analisi effettuata, valutando i dati relativi al personale tecnico ed amministrativo ripartito per classi di età, si evince una differenza non particolarmente marcata tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 80 e 67 unità.

Quanto all'età, sono presenti solo 7 unità di personale di età inferiore ai 30 anni e che quelle di età compresa tra 31 e 40 anni si attestano altresì su una percentuale bassa, pari a circa il 5%.

Le unità di genere femminile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 40 e 60 anni, quelle di genere maschile sono raggruppate nelle fasce di età alte ovvero tra 51 e 60 anni e oltre la predetta età.

Analizzando nel dettaglio la situazione di genere con riferimento ai diversi inquadramenti contrattuali e professionali si evince che :

- il personale afferente alla categoria B presenta una lieve differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quello di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 12 e 15 unità.
- il personale afferente alla categoria C presenta un certo equilibrio tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile.
- Il personale afferente alla categoria D mostra una leggera prevalenza del numero dei dipendenti di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile. Infatti, il numero delle donne è pari a 13 e quello degli uomini è pari a 11;
- il personale afferente alla categoria EP presenta una decisa prevalenza del genere femminile su quello maschile. Le dipendenti inquadrate in tale categoria sono più del doppio e sono concentrate nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni.

Il personale dirigenziale è riconducibile a tre unità di cui una di genere femminile.

### Personale docente

Quanto al personale docente, si registra, invece, una marcata differenza - pari quasi al doppio - tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 79 e 130 unità. Inoltre, si segnala sin da subito che, il personale maschile è nettamente prevalente rispetto a quello femminile nell'ambito delle categorie del personale docente afferente alla prima e seconda fascia.

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

Il personale docente di genere maschile di età superiore a 60 anni è maggiore rispetto a quello di genere femminile.

Quanto al personale docente:

- per la prima fascia si evince una netta differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, la percentuale delle donne e degli uomini, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente a circa il 20% e l'80%.
- per la seconda fascia, sebbene lievemente inferiore, il divario è comunque presente; la percentuale delle donne e degli uomini, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente a circa il 37% e il 63%.
- per i ricercatori universitari a tempo indeterminato la percentuale di donne è maggiore degli uomini e, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, risulta pari rispettivamente a circa il 60% e 40%.
- per i ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A, il numero delle donne e degli uomini, è simile rispettivamente 7 e 6;
- per i ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B, il numero delle donne e degli uomini è rispettivamente 11 e 12.

Si ritiene opportuno segnalare già in questa finestra che, con riferimento alle Borse di ricerca finanziate con fondi PNRR nell'ambito del DM351/2022, su un numero complessivo di 11 borse, 5 sono state attribuite alla componente femminile; in riferimento, invece, alle Borse erogate con fondi PNRR DM 352/2022 (cofinanziate dalla imprese), su un totale di 8 borse, 5 sono state attribuite alla componente femminile.

## 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>
Tempo Pieno	5	1	21	24	16	67	48,20	98,53	2	2	29	31	8	72	51,80	97,30
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	33,33	1,47	0	0	1	1	0	2	66,67	2,70
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>68</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>74</b>		
<b>Totale %</b>	<b>3,52</b>	<b>0,70</b>	<b>14,79</b>	<b>17,61</b>	<b>11,27</b>	<b>47,89</b>			<b>1,41</b>	<b>1,41</b>	<b>21,13</b>	<b>22,54</b>	<b>5,63</b>	<b>52,11</b>		

<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>
Smart working	5	1	21	25	16	68	47,89	98,55	2	2	30	32	8	74	52,11	97,37
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	1	0	0	1	50,00	1,45	0	0	0	1	0	1	50,00	1,32
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,32
Totale	5	1	22	25	16	69			2	2	31	33	8	76		
Totale %	3,45	0,69	15,17	17,24	11,03	47,59			1,38	1,38	21,38	22,76	5,52	52,41		

<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

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate, si evince che queste ultime si sostanziano, essenzialmente, nel lavoro part-time e nella previsione di un orario di lavoro flessibile. Dai dati emerge con chiarezza che, tuttavia, la concreta fruizione delle predette misure da parte del personale è alquanto ridotta, fatta eccezione per l'utilizzo del lavoro agile che ha visto una decisa utilizzazione da parte della quasi totalità del personale indipendentemente dal genere.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	302	37,94	494	62,06	796	46,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	182	42,42	247	57,58	429	24,97
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	144	29,21	349	70,79	493	28,70
Totale permessi	628	36,55	1090	63,45	1718	

<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

Dai dati analizzati è emerso che prevalentemente il genere femminile ha utilizzato i congedi parentali nella misura del 63%, anche per i permessi relativi alla Legge 104/1992 risulta una leggere prevalenza dell'utilizzazione dei permessi del genere femminile rispetto a quelli del genere maschile.

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

- Congedi parentali



- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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

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

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

Obiettivo: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità hanno richiesto interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi. A tal fine è stato opportuno inserire le tematiche delle questioni di genere nei programmi di formazione e istruzione. L'obiettivo si è proposto di individuare e programmare iniziative formative ed informative dirette a fornire a tutti gli stakeholders che interagiscono a vario titolo con l'Università degli Studi del Sannio gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane.

Azioni: Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi del Sannio ha continuato nella organizzazione di corsi e seminari di informazione e formazione, anche in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere. Le attività formative hanno permesso alle persone afferenti all'Ateneo di partecipare a dibattiti tenuti da esperti, inerenti, tra l'altro, le tematiche dell'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne, del benessere lavorativo, della prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, del disagio organizzativo e, pertanto, hanno consentito di acquisire nuove conoscenze e buone pratiche che sono state oggetto di discussione e che saranno portate come esempi da adottare nell'Ateneo.

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

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

Beneficiari: tutta la comunità accademica che ha preso parte in modalità online alle attività formative.

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

Obiettivo: gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro. La divisione del lavoro all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. A tal fine saranno esaminate misure volte a migliorare l'assistenza a persone adulte non autosufficienti appartenenti al nucleo familiare e quelle tendenti alla ricerca di soluzioni in materia di custodia dei bambini in tenera età e di quelli in età scolare anche eventualmente mediante la stipula di convenzioni con associazioni o cooperative di servizio operanti sul territorio e che già, possibilmente, gestiscano asili nido su incarico del Comune.

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

L'Università degli Studi del Sannio ha predisposto il Piano triennale di Azioni Positive volto ad eliminare gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, i cui interventi sono elaborati e programmati sulla base delle seguenti linee-guida (Raccomandazione del Consiglio europeo del 13/12/84):

1. informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;
2. rispetto della dignità della donna sui luoghi di presenza e di lavoro;
3. studi e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne;
4. migliore adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
5. incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne, in particolare nei posti di responsabilità;
6. adattamento delle condizioni, dell'organizzazione e del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
7. individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali.

Il Piano delle Azioni Positive individua, altresì, i seguenti ambiti di azione:

1. cultura di genere;
2. conciliazione dei tempi lavoro/famiglia;
3. formazione;
4. sviluppo lavoro agile;
5. competenze digitali.

### 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>
Obbligatoria (sicurezza)	30	6	144	174	90	444	49,01	26,62	12	12	228	168	42	462	50,99	25,75
Aggiornamento professionale	70	10	200	200	156	636	49,69	38,13	22	22	200	300	100	644	50,31	35,90
Competenze manageriali/Relazionali	10	6	136	200	100	452	45,56	27,10	10	10	280	212	28	540	54,44	30,10
Tematiche CUG	10	2	42	50	32	136	47,89	8,15	4	4	60	64	16	148	52,11	8,25
Totale ore	120	24	522	624	378	1668			48	48	768	744	186	1794		
Totale ore %	3,47	0,69	15,08	18,02	10,92	48,18			1,39	1,39	22,18	21,49	5,37	51,82		

<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? Sì

L'Università del Sannio ha redatto la sua prima edizione di Bilancio di genere nel 2016 attraverso la tecnica dell'inserimento di una specifica sezione all'interno del Bilancio Sociale di Ateneo. La medesima operazione è stata ripetuta nel 2018 e infine nel 2020, inserendo i dati nell'ambito della Rendicontazione sociale integrata di Ateneo.

Al momento è in lavorazione il Bilancio di genere 2023 che sarà redatto come documento a sé stante e successivamente integrato nei documenti di programmazione dell'Ateneo.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Borse di studio	21	58,33	15	41,67	36	19,89	
Assegni di ricerca	24	72,73	9	27,27	33	18,23	
Concorso Categoria C	2	50,00	2	50,00	4	2,21	Uomo
Procedure di valutazione RTD B	25	59,52	17	40,48	42	23,20	
Commissioni Procedure di valutazione art. 24 c. 5	9	75,00	3	25,00	12	6,63	
Procedure di valutazione art. 24 c. 6 seconda fascia	28	62,22	17	37,78	45	24,86	
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori prima fascia	7	77,78	2	22,22	9	4,97	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	116		65		181		
Totale % sul personale complessivo	33,05		18,52		51,57		

<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

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

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

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€22523,70	€22578,10	€ 54,40	0,24
CATEGORIA C	€22821,70	€22937,90	€ 116,20	0,51
Categoria D	€31582,20	€24992,10	€ -6590,10	-26,37
Categoria EP	€38055,40	€33504,10	€ -4551,30	-13,58
Collaboratore ed Esperto Linguistico	€0,00	€26211,10	€ 26211,10	100,00
dirigente a contratto	€65821,10	€5040,43	€ -60780,67	-1205,86

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione non si evince una marcata differenza di retribuzione annua tra personale di genere maschile e femminile. Tuttavia si segnala che sia con riferimento alla categoria D che a quella EP dove il numero di donne è, sebbene con percentuali diverse, superiore a quello maschile la retribuzione netta media per gli uomini risulta lievemente superiore, specie con riferimento alla categoria D dove il divario economico risulta essere pari a -26,37%.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

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

di Valutazione ha ritenuto che le criticità evidenziate dal PTA in questa rilevazione siano in gran parte riconducibili alla carenza di organico, particolarmente evidente per le qualifiche di maggiore responsabilità, di cui l'Ateneo del Sannio oggettivamente soffre così come evidenziato anche dallo stesso Nucleo nella sua ultima relazione AVA18.

#### 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 Comitato Unico di Garanzia ha implementato il punto di primo ascolto gestito dagli stessi membri del CUG.

Il Comitato ha, infatti, una mail dedicata per consentire la comunicazione di situazioni problematiche che richiedano una particolare attenzione da parte dell'Ateneo. Il Comitato non è intervenuto nei singoli casi ma, di volta in volta, ha fornito indicazioni operative per prendere contatto con le figure e con gli organi competenti come, ad esempio, il Garante degli Studenti, il Funzionario del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, il Medico del Lavoro, il Delegato per il Personale

Il CUG ha preso in considerazione le esigue comunicazioni ricevute come segnali da verificare e su cui riflettere con l'intento di prevenire ogni discriminazioni e di collocarle in una visione più ampia, per pianificare azioni da porre in essere a vantaggio di tutta la Comunità Accademica.

Quanto al servizio di Counseling, quest'ultimo nasce per rispondere all'esigenza di studenti e studentesse di avere uno spazio di ascolto e confronto con professionisti esperti per affrontare la vita universitaria in piena consapevolezza e sviluppare strategie per fronteggiare eventuali difficoltà. Si tratta di un servizio gratuito rivolto a chi vive situazioni di disagio personale, motivazionale o di difficoltà nello studio. In particolare, il counseling universitario è uno strumento di aiuto e di sostegno per superare problematiche che si riferiscono: - allo studio (difficoltà di attenzione e/o concentrazione, organizzazione dello studio); alla gestione emotiva (stati d'ansia, irritabilità, stress, paure riguardanti il futuro); alla vita di relazione (colleghi e docenti); all'autostima (insicurezza, sfiducia). L'Università del Sannio affida il servizio a professionisti che sono a disposizione per colloqui individuali o di gruppo da svolgersi sia on line che in presenza. Si può usufruire di un numero massimo di colloqui prefissato (attualmente definito nel numero di 3) al termine dei quali il professionista fornirà allo studente o alla studentessa, ove necessario, indicazioni per una terapia specifica che potrà essere svolta dall'interessato/a in autonomia, avvalendosi di un professionista di fiducia o presso l'ASL competente, in base alle tariffe previste.

Da ultimo, ma non meno rilevante, si segnala come l'Ateneo del Sannio sia dotato di un codice di comportamento adottato sin dal 2015 con DR n. 572 e di una Carta Etica, paradigma al quale rifarsi per rispettare la propria autentica vocazione e, nel contempo, per qualificare, in termini etici, le relazioni interne ed esterne. La Carta, infatti, propone principi quali dignità, libertà e responsabilità e li codifica in comportamenti quali dedizione, trasparenza, imparzialità, lealtà, rispetto e correttezza, spirito di appartenenza e senso comunitario, toccando ambiti impegnativi quali la consapevolezza del proprio ruolo, la libertà di ricerca e di insegnamento, il conflitto d'interessi, la proprietà intellettuale, le pari opportunità.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Tramite lo sportello d'ascolto, al Comitato Unico di Garanzia, nel 2022 è pervenuta un'unica richiesta di incontro per condividere situazioni di disagio in ambito lavorativo da parte del personale dell'Università. Il CUG, tramite la sua Presidenza, ha proceduto ad organizzare un incontro personale e a sollecitare, su esplicita richiesta, incontri successivi tra le parti interessate per valutare la possibilità di soluzioni che potessero eliminare le situazioni vissute con disagio dal personale coinvolto.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

L'Ateneo si è impegnato nelle attività di analisi e monitoraggio delle azioni connesse alle pari opportunità, sia attraverso l'implementazione nel Piano delle azioni positive nel PIAO, sia attraverso la predisposizione del Gender Equality Plan. Inoltre, un capitolo dedicato alle pari opportunità, alla loro promozione e al relativo monitoraggio è altresì stato inserito nel Piano Strategico integrato 2022 - 2024 dell'Università del Sannio, nel quale l'Amministrazione ha individuato specifici obiettivi operativi, azioni e target di riferimento.

Obiettivo:

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

L'Ateneo si è impegnato e si impegna ad utilizzare gli strumenti della conciliazione dei tempi di famiglia-lavoro come, ad esempio, la fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per adeguarlo alle esigenze dei/delle dipendenti con particolari necessità familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani etc.)

Obiettivo:

Azioni di Formazione e Sensibilizzazione

La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per il nostro Ente. Il principale obiettivo è quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.

A ciò collegato è anche l'organizzazione di corsi per il potenziamento delle competenze digitali e la conoscenza degli strumenti e degli applicativi. L'azione verrà sviluppata a partire dalle informazioni emerse nei monitoraggi rivolti al personale interno e nell'attesa che la sperimentazione di tali mezzi utilizzati per la gestione del lavoro "a distanza", possa portare anche nell'attività in sede degli strumenti per rendere snello ed efficiente il lavoro ordinario anche per il raggiungimento dell'obiettivo della dematerializzazione.

Specifica attenzione è altresì dedicata alla formazione sensibilizzazione del personale tecnico amministrativo con riferimento alla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni", su cui è stato organizzata una giornata di formazione in modalità a distanza e rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo.

Obiettivo:

Lavoro Agile

Il progetto prevede il consolidamento dell'utilizzo dello smart working/lavoro agile mettendo a frutto le esperienze portate avanti dall'Ente, ipotizzando delle soluzioni ad eventuali criticità. Utilizzare un modello organizzativo (Smart working) in grado di portare vantaggi all'organizzazione in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, ma anche in termini di welfare e qualità della vita del lavoratore, soprattutto di quello in condizione di fragilità

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni è istituito con Decreto Direttoriale

Tipologia di atto: Decreto Direttoriale

Data: 01/11/2023

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€3000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

### Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili



soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Collaborazione alla redazione de Gender Equality Plan

Il comitato Unico di Garanzia ha partecipato i alla redazione del Genere Equality Plan dell'Università del Sannio. Nello specifico, la Presidente è stata coinvolta in qualità di componente della Commissione di Ateneo per la redazione del Gender Equality Plan e i restanti componenti del CUG sono stati coinvolti nel gruppo di lavoro allargato.

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

Avvio di una collaborazione con l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) e diversi CUG delle Università della Campania, sul tema del gender gap nell'area STEM; un'area tuttora contraddistinta da una significativa partecipazione maschile rispetto a quella femminile.

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

Partecipazione all'evento, promosso dall'Assessorato alle Politiche Sociali del Comune di Benevento in collaborazione con CUG dell'Università del Sannio sul tema "Donne: opportunità e futuro". L'evento si è svolto il 16 marzo 2022 presso la Sala Antico Teatro di Palazzo Paolo V (Benevento) che ha visto oltre alla testimonianza di diverse professioniste impegnate nei diversi campi professionali di numerosi partecipanti.

Partecipazione all'evento su "Con le donne cresce il Made in Italy", promosso da Regione Campania e Sviluppo Campania



SpA, nell'ambito del progetto "Tracciare le differenze. Imprenditorialità, scienza e saperi per superare il gender gap", per diffondere la conoscenza degli strumenti disponibili per agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'evento, tenutosi il 13.10. 2022 presso l'Ateneo del Sannio, ha visto la partecipazione di numerosi studenti e studentesse e operatori.

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

Partecipazione sia in qualità di docente (Presidente del CUG) sia di discenti (component del CUG) al corso di formazione promosso dall'Ateneo del Sannio sul tema " Questioni di genere nelle PP.AA. Una conversazione sulle Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni". Corso di formazione tenutosi nel mese di dicembre 2022 e rivolto a tutto il personale tecnico-amministrativo.

Consulenza sulla predisposizione di Piani e relativo Aggiornamento

Consultazione sia nell'ambito del PIAO 2022-2024, sia con riferimento al Piano strategico integrato di Ateneo 2022-2024, con particolare riferimento alla Parità di genere.

## Considerazioni conclusive

Dall'esame dei dati analizzati si desume che l'Università del Sannio non presenta particolari criticità rispetto alla promozione delle pari opportunità e al benessere organizzativo, fatta eccezione per la situazione del personale docente, che, in linea con il trend nazionale, presenta una forbice ancora elevata per quanto concerne la presenza del genere femminile nelle fasce apicali, con inevitabili ripercussioni anche rispetto al dato ancora critico circa la presenza di genere femminile nelle diverse commissioni di concorso. Ciò nonostante, segnali incoraggianti, sebbene sempre riferiti al primo accesso e non allo sviluppo di carriera, si rinvengono guardando ai dati relativi alle Borse di ricerca finanziate con fondi PNRR nell'ambito del DM351/2022 dove, su un numero complessivo di 11 borse, 5 sono state attribuite alla componente femminile e a quelle finanziate con fondi PNRR DM 352/2022 (cofinanziate dalla imprese) dove su un totale di 8 borse 5 sono state attribuite alla componente femminile.

Inoltre occorre comunque continuare l'attività per una promozione di un benessere organizzativo ancora più marcato, favorendo ancor di più una politica di reale conciliazione o , meglio, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata delle diverse componenti dell'Ateneo e, in special modo, di quella afferente al personale tecnico-amministrativo; esigenze messe ancora più in luce dall'uso "forzato" del lavoro a distanza durante la fase pandemica dovuta alla diffusione del virus COVID-19.

Il Comitato Unico di Garanzia intende proseguire il suo cammino, sulla strada del confronto continuo con le figure apicali dell'Ateneo, con i Delegati del Rettore, con il Responsabile del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, con le organizzazioni sindacali, con i docenti, i funzionari, con le unità di personale tecnico amministrativo al fine di coinvolgere tutti gli attori protagonisti e di individuare attività da porre in essere in maniera congiunta per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori. Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG si espliciterà, in collaborazione con le strutture dell'Ateneo, al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Merita di essere segnalato, inoltre che l'emergenza sanitaria, dovuta al diffondersi del virus "COVID-19", ha avuto significative ricadute anche rispetto al rilievo del CUG nei confronti del quale sia il Rettore sia il Direttore Generale hanno mostrato una sempre maggiore attenzione. Tale fondamentale collaborazione sarà certamente importante per il raggiungimento di obiettivi rilevanti.

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2023>