



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi del Sannio - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi del Sannio

Acronimo: UNISANNIO

Regione: Campania

Provincia: BN

Comune: Benevento

CAP: 82100

Indirizzo: Piazza Guerrazzi, 1

Codice Amministrazione: USSan

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2026-2028

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ussan/2026-2028/piano_azioni_positive_ussan-triennio_2026-2028-anno_.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ussan/2026-2028/piano_azioni_positive_ussan-triennio_2026-2028-anno_.pdf)
(202.31 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
Dirigente di livello generale		0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	3	0	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	1	0	8	2	0	0	2	7	2
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	4	8	20	7	3	2	16	19	5
Personale non dirigente	categoria B	0	1	2	2	7	0	0	5	7	0
Personale non dirigente	Professore I fascia	0	0	4	21	15	0	0	1	6	2
Personale non dirigente	Professore di II fascia	0	5	27	18	11	0	2	15	18	5
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	0	5	1	3	0	0	4	7	2
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato A	0	5	1	0	0	0	5	1	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato B	0	7	4	0	0	0	6	3	0	0
Totale personale		0	23	51	74	47	3	15	49	68	16
Totale % sul personale complessivo		0,00	6,65	14,74	21,39	13,58	0,87	4,34	14,16	19,65	4,62

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	0	4	1	2	0	7	50,00	3,59	3	1	1	2	0	7	50,00	4,67
Superiore a 10 anni	0	2	9	32	18	61	48,03	31,28	0	0	24	35	7	66	51,97	44,00
Inferiore a 3 anni	0	14	22	7	2	45	59,21	23,08	0	12	13	4	2	31	40,79	20,67
Tra 3 e 5 anni	0	3	8	7	2	20	68,97	10,26	0	1	2	6	0	9	31,03	6,00
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	9	2	17	62,96	8,72	0	0	3	6	1	10	37,04	6,67
Superiore a 10 anni	0	0	5	17	23	45	62,50	23,08	0	0	6	15	6	27	37,50	18,00
Totale	0	23	51	74	47	195			3	14	49	68	16	150		
Totale %	0,00	6,67	14,78	21,45	13,62	56,52			0,87	4,06	14,20	19,71	4,64	43,48		

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale		
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria B		Laurea	4	36,36	7	63,64	11	7,91
categoria B		Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	5,76
Categoria B		Inferiore al Diploma superiore	5	100,00	0	0,00	5	3,60
Categoria C		Laurea magistrale	9	28,13	23	71,88	32	23,02
Categoria C		Master di II livello	2	40,00	3	60,00	5	3,60
Categoria C		Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,72
Categoria C		Diploma di scuola superiore	27	58,70	19	41,30	46	33,09
Categoria D		Master di II livello	2	50,00	2	50,00	4	2,88
Categoria D		Laurea magistrale	9	56,25	7	43,75	16	11,51
Categoria D		Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,44
CATEGORIA EP		Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	5,76
collaboratore linguistico		Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,72
Totale personale			65		74		139	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		18,79		21,39		40,17	

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

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

PTAB - personale tecnico ed amministrativo e bibliotecario - Dall'analisi effettuata, valutando i dati relativi al personale tecnico ed amministrativo e bibliotecario 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 74 e 68 unità, con una leggera prevalenza, pari al 2%, del genere femminile.

Quanto all'età, sono presenti solo 3 unità di PTAB di età inferiore ai 30 anni e sono donne, le unità di età compresa tra 31 e 40 anni si attestano altresì su una percentuale bassa, pari a circa il 7%, 6 uomini e 2 donne.

Le unità di genere femminile e maschile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni.

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 egualanza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quello di genere maschile, che sono per entrambi i generi pari a 12 unità.

- il personale afferente alla categoria C presenta una leggera prevalenza del numero dei dipendenti di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile, che sono rispettivamente 45 e 39.

- Il personale afferente alla categoria D mostra una egualanza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quello di genere maschile, che sono per entrambi i generi pari a 11 unità;

- il personale afferente alla categoria EP presenta una decisa prevalenza del genere femminile su quello maschile, che sono rispettivamente 5 e 3.

Il personale dirigenziale è riconducibile a tre unità di cui una di genere femminile. Il **Rettore** è un uomo.

Docenti e Ricercatori - 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 77 e 127 unità, ovvero sono pari rispettivamente al 38% e al 62%. Inoltre, si segnala sin da subito che, il personale maschile è il doppio rispetto a quello femminile nell'ambito delle categorie del personale docente afferente alla prima e seconda fascia, in particolare, gli uomini sono 101 e le donne sono 49.

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 il triplo rispetto a quello di genere femminile, gli uomini sono 29 e le donne 9.

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

- per la prima fascia si evince una netta differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, gli uomini sono il quadruplo delle donne ovvero sono 40 uomini e 9 donne.

- per la seconda fascia, sebbene lievemente inferiore, il divario è comunque presente; gli uomini sono pari a 61 e le donne 40.

- per i ricercatori universitari a tempo indeterminato la percentuale di donne è maggiore degli uomini e sono 13 donne e 9 uomini.

- per i ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A, il numero delle donne e degli uomini, è uguale ed è pari a 6.

- per i ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B, il numero delle donne e degli uomini è rispettivamente 9 e 11, sono più uomini.

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 % ⁽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 ≤50%	0	0	0	1	0	1	50,00	1,47	0	0	1	0	0	1	50,00	1,35
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,35
Tempo Pieno	0	6	10	33	18	67	48,20	98,53	3	2	24	36	7	72	51,80	97,30
Totale	0	6	10	34	18	68			3	2	25	37	7	74		
Totale %	0,00	4,23	7,04	23,94	12,68	47,89			2,11	1,41	17,61	26,06	4,93	52,11		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
Telelavoro	0	1	0	3	0	4	33,33	11,76	0	0	2	4	2	8	66,67	18,60
Smart working	0	1	10	16	2	29	46,77	85,29	0	0	15	15	3	33	53,23	76,74
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	2,94	0	0	1	0	0	1	50,00	2,33
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,33
Totale	0	2	10	20	2	34			0	0	18	20	5	43		
Totale %	0,00	2,60	12,99	25,97	2,60	44,16			0,00	0,00	23,38	25,97	6,49	55,84		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate, si evince che queste ultime si sostanziano, essenzialmente, nel lavoro part-time e nella previsione di un orario di lavoro flessibile.

Dai dati emerge con chiarezza che la concreta fruizione delle predette misure da parte del personale è alquanto ridotta, fatta eccezione per l'utilizzo del lavoro agile e del telelavoro che ha visto una decisa utilizzazione da parte 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

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

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

Dall'analisi dei dati è emerso che prevalentemente il genere femminile ha utilizzato i congedi parentali nella misura del 70,79%, anche per i permessi relativi alla Legge 104/1992 risulta una prevalenza dell'utilizzazione dei permessi del femminile rispetto a quelli del genere maschile.

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

- Telelavoro
- Flessibilità oraria

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?:

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 e da docenti dell'Ateneo, in particolare, dalla Presidente del CUG, 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.

Il Piano di Azioni positive (PAP) 2024-2026 dell'Università degli Studi del Sannio si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ateneo per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. L'Università del Sannio, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, adotta il presente Piano - relativo al triennio 2024- 2026 - che si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi indicati con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione. In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede azioni diverse, di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. E si rivolge a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca.

Come ogni documento programmatico, il PAP conserva un forte tratto di dinamicità, restando aperto alle modifiche e/o alle integrazioni che dovessero risultare necessarie e opportune dopo i momenti di monitoraggio intermedio. Si individuano, di seguito, le aree di intervento con gli obiettivi e le relative azioni.

AREA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1. Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie per coloro che hanno carichi familiari o devono affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia

Obiettivo 1.2. Rafforzare nell'Ateneo una cultura condivisa del valore delle pari opportunità e dell'inclusione.

Obiettivo 1.3 Sensibilizzazione verso il benessere lavorativo e l'attuazione della conciliazione vita/lavoro

Obiettivo 1.4. Favorire l'inclusione delle persone con disabilità

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2.1. Raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo.

Obiettivo 2.2. Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva.

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.1. Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Area 4: Integrazione della prospettiva di genere e della intersezionalità nella organizzazione del lavoro

Obiettivo 4.1. Promuovere e aiutare a creare una consapevolezza collettiva della cultura del rispetto e della non violenza, valorizzazione delle differenze e ripudio degli stereotipi di genere nell'organizzazione del lavoro.

Obiettivo 4.2 Favorire la diffusione anche attraverso l'implementazione di collaborazione con i CUG delle altre amministrazioni, non solo universitarie e delle organizzazioni sensibili ai temi della lotta alla disparità di genere

Area 5: Contrastò ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Obiettivo 5.1. Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i.

Obiettivo 5.2.: Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i.

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⁾
OBBLIGATORIA SICUREZZA	30	30	200	180	10	450	48,39	28,23	30	40	300	100	10	480	51,61	27,54
Aggiornamento professionale	0	10	200	200	156	566	49,96	35,51	25	22	200	300	20	567	50,04	32,53
Competenze manageriali/Relazionali	0	6	136	200	100	442	45,01	27,73	10	10	280	212	28	540	54,99	30,98
Tematiche CUG	0	12	20	68	36	136	46,58	8,53	0	4	64	74	14	156	53,42	8,95
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	30	58	556	648	302	1594			65	76	844	686	72	1743		
Totale ore %	0,90	1,74	16,66	19,42	9,05	47,77			1,95	2,28	25,29	20,56	2,16	52,23		

⁽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?:

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 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CATEGORIA C (CATEGORIE PROTETTE)	1	25,00	3	75,00	4	2,07	Uomo
Borse di Studio	52	72,22	20	27,78	72	37,31	
Assegni di ricerca	54	72,00	21	28,00	75	38,86	
Commissioni Procedure di valutazione personale docente e ricercatori	31	73,81	11	26,19	42	21,76	
Totale personale	138		55		193		
Totale % sul personale complessivo	39,88		15,90		55,78		

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

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %

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 linguistico	€0,00	€26211,10	€ 26211,10	100,00
	€0,00	€0,00	--	--

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

Sezione 4 - Benessere personale

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

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: **Sì**

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.

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 e l'implementazione 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.)

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 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".

Obiettivo:

LAVORO A DISTANZA

Il progetto prevede il consolidamento dell'utilizzo del lavoro a distanza mettendo a frutto le esperienze portate avanti dall'Ente, ipotizzando delle soluzioni ad eventuali criticità. Utilizzare un modello organizzativo 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

Organo sottoscrittore:

Direttore Generale

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 componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **Non so**

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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

Il comitato Unico di Garanzia ha partecipato alla redazione e all'implementazione del Gender Equality Plan dell'Università del Sannio. Nello specifico, la Presidente è stata coinvolta in qualità di componente della Commissione di Ateneo per la redazione e l'implementazione 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

Continuazione 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.

Consulenza sulla predisposizione di Piani e relativo Aggiornamento

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

La Presidente e le componenti del Comitato hanno preso parte in qualità di relatrici o come organizzatori a seminari, convegni per promuovere le pari opportunità, combattere la violenza di genere e promuovere l'inclusione, organizzati sia da Enti esterni che dall'Università degli Studi del Sannio.

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. 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 compensato dell'Ateneo e, in special modo, di quella afferente al personale tecnico-amministrativo. 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.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2024>