



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi della Campania - 'Luigi Vanvitelli' - 2024

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
Università Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2021 - 2023

[\(piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(134.52 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/seunstna/2021-2023/piano_azioni_ptriennale/seunstna/2021-2023-anno_2021.pdf)

2023

2023-2025

[\(piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\) \(305.67 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/seunstna/2023-2025/piano_azioni_ppositive_seunstna-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-----------------------------------|---|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| | Professore di Prima fascia | 0 | 1 | 29 | 74 | 110 | 0 | 0 | 13 | 33 | 41 |
| | Professore di Seconda Fascia | 0 | 8 | 83 | 78 | 41 | 0 | 4 | 70 | 69 | 28 |
| | Personale ricercatore a tempo indeterminato | 0 | 0 | 6 | 28 | 23 | 0 | 0 | 15 | 20 | 13 |
| | Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B | 2 | 69 | 41 | 9 | 1 | 0 | 71 | 43 | 9 | 0 |
| | collaboratore linguistico | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 |
| Organo di vertice | direttore generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 |
| 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 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 |
| Personale non dirigente | EP2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Personale non dirigente | EP1 | 0 | 0 | 2 | 5 | 10 | 0 | 0 | 6 | 4 | 3 |
| Personale non dirigente | D7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Personale non dirigente | D6 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 1 |
| Personale non dirigente | D5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 | 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 | D4 | 0 | 0 | 11 | 16 | 5 | 0 | 0 | 5 | 17 | 3 |
| Personale non dirigente | D3 | 0 | 0 | 9 | 2114 | 0 | 0 | 0 | 18 | 19 | 7 |
| Personale non dirigente | D2 | 0 | 1 | 3 | 11 | 3 | 0 | 2 | 6 | 4 | 7 |
| Personale non dirigente | D1 | 0 | 7 | 9 | 10 | 3 | 6 | 6 | 11 | 4 | 7 |
| Personale non dirigente | C8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | C7 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 0 | 0 | 1 | 10 | 3 |
| Personale non dirigente | C6 | 0 | 0 | 4 | 10 | 4 | 0 | 0 | 2 | 10 | 6 |
| Personale non dirigente | C5 | 0 | 0 | 3 | 10 | 8 | 0 | 0 | 4 | 11 | 10 |
| Personale non dirigente | C4 | 0 | 3 | 22 | 18 | 15 | 0 | 4 | 13 | 20 | 14 |
| Personale non dirigente | C3 | 0 | 9 | 24 | 51 | 46 | 0 | 10 | 20 | 97 | 43 |
| Personale non dirigente | C2 | 6 | 12 | 13 | 10 | 7 | 6 | 10 | 19 | 16 | 3 |
| Personale non dirigente | C1 | 23 | 17 | 11 | 8 | 2 | 23 | 22 | 12 | 12 | 7 |
| Personale non dirigente | B7 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | B6 | 0 | 1 | 7 | 4 | 4 | 0 | 1 | 3 | 1 | 7 |
| Personale non dirigente | B5 | 0 | 4 | 10 | 7 | 10 | 0 | 3 | 8 | 4 | 6 |
| Personale non dirigente | B4 | 1 | 7 | 4 | 8 | 8 | 4 | 4 | 5 | 6 | 3 |
| Personale non dirigente | B3 | 17 | 10 | 3 | 9 | 7 | 9 | 10 | 8 | 4 | 2 |
| Personale non dirigente | B2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Personale non dirigente | C1 TEMPO DETERMINATO | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | D1 TEMPO DETERMINATO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 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 |
| Totale personale | | 50 | 150 | 297 | 2500 | 321 | 49 | 147 | 290 | 400 | 225 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,13 | 3,39 | 6,71 | 56,45 | 7,25 | 1,11 | 3,32 | 6,55 | 9,03 | 5,08 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|----------------------------|-------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere ⁽¹⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere ⁽¹⁾ | |
| Inferiore a 3 anni | 51 | 121 | 164 | 129 | 51 | 516 | 49,57 | 41,65 | 47 | 120 | 167 | 152 | 39 | 525 | 50,43 |
| Tra 3 e 5 anni | 2 | 27 | 50 | 41 | 16 | 136 | 52,11 | 10,98 | 2 | 32 | 41 | 36 | 14 | 125 | 47,89 |
| Tra 5 e 10 anni | 1 | 10 | 70 | 103 | 69 | 253 | 60,53 | 20,42 | 0 | 6 | 56 | 66 | 37 | 165 | 39,47 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 18 | 146 | 170 | 334 | 53,02 | 26,96 | 0 | 0 | 28 | 144 | 124 | 296 | 46,98 |
| Totale | 54 | 158 | 302 | 419 | 306 | 1239 | | 49 | 158 | 292 | 398 | 214 | 1111 | | |
| Totale % | 2,30 | 6,72 | 12,85 | 17,83 | 13,02 | 52,72 | | 2,09 | 6,72 | 12,43 | 16,94 | 9,11 | 47,28 | | |

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| EP7 | Laurea magistrale | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,08 |
| EP5 | Laurea magistrale | 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 | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,15 |
| EP2 | Laurea magistrale | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,23 |
| EP1 | Laurea magistrale | 16 | 66,67 | 8 | 33,33 | 24 | 1,83 |
| EP1 | Dottorato di ricerca | 1 | 16,67 | 5 | 83,33 | 6 | 0,46 |
| Dirigente | Laurea magistrale | 3 | 37,50 | 5 | 62,50 | 8 | 0,61 |
| Dirigente | Dottorato di ricerca | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,23 |
| direttore generale | Laurea magistrale | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,08 |
| D7 | Laurea magistrale | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,31 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| D7 | Dottorato di ricerca | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,15 |
| D6 | Laurea magistrale | 4 | 33,33 | 8 | 66,67 | 12 | 0,92 |
| D6 | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,08 |
| D5 | Laurea magistrale | 4 | 33,33 | 8 | 66,67 | 12 | 0,92 |
| D5 | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,15 |
| D4 | Diploma di scuola superiore | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 0,61 |
| D4 | Laurea | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,08 |
| D4 | Laurea magistrale | 23 | 52,27 | 21 | 47,73 | 44 | 3,36 |
| D4 | Dottorato di ricerca | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,31 |
| D3 | Diploma di scuola superiore | 16 | 66,67 | 8 | 33,33 | 24 | 1,83 |
| D3 | Laurea | 6 | 85,71 | 1 | 14,29 | 7 | 0,53 |
| D3 | Laurea magistrale | 20 | 40,82 | 29 | 59,18 | 49 | 3,74 |
| D3 | Dottorato di ricerca | 2 | 25,00 | 6 | 75,00 | 8 | 0,61 |
| D2 | Diploma di scuola superiore | 7 | 46,67 | 8 | 53,33 | 15 | 1,15 |
| D2 | Laurea | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,23 |
| D2 | Laurea magistrale | 8 | 61,54 | 5 | 38,46 | 13 | 0,99 |
| D2 | Dottorato di ricerca | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 0,46 |
| D1 | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,08 |
| D1 | Diploma di scuola superiore | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | 7 | 0,53 |
| D1 | Laurea | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,15 |
| D1 | Laurea magistrale | 19 | 45,24 | 23 | 54,76 | 42 | 3,21 |
| D1 | Dottorato di ricerca | 6 | 54,55 | 5 | 45,45 | 11 | 0,84 |
| C8 | Diploma di scuola superiore | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,08 |
| C7 | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0,15 |
| C7 | Diploma di scuola superiore | 5 | 38,46 | 8 | 61,54 | 13 | 0,99 |
| C7 | Laurea | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,15 |
| C7 | Laurea magistrale | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 0,46 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| C6 | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,15 |
| C6 | Diploma di scuola superiore | 14 | 60,87 | 9 | 39,13 | 23 | 1,76 |
| C6 | Laurea | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,23 |
| C6 | Laurea magistrale | 2 | 28,57 | 5 | 71,43 | 7 | 0,53 |
| C6 | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,08 |
| C5 | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 20,00 | 4 | 80,00 | 5 | 0,38 |
| C5 | Diploma di scuola superiore | 16 | 55,17 | 13 | 44,83 | 29 | 2,22 |
| C5 | Laurea | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,23 |
| C5 | Laurea magistrale | 3 | 33,33 | 6 | 66,67 | 9 | 0,69 |
| C4 | Inferiore al Diploma superiore | 7 | 63,64 | 4 | 36,36 | 11 | 0,84 |
| C4 | Diploma di scuola superiore | 30 | 47,62 | 33 | 52,38 | 63 | 4,81 |
| C4 | Laurea | 4 | 50,00 | 4 | 50,00 | 8 | 0,61 |
| C4 | Laurea magistrale | 15 | 60,00 | 10 | 40,00 | 25 | 1,91 |
| C4 | Dottorato di ricerca | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0,15 |
| C3 | Inferiore al Diploma superiore | 48 | 41,03 | 69 | 58,97 | 117 | 8,94 |
| C3 | Diploma di scuola superiore | 50 | 50,00 | 50 | 50,00 | 100 | 7,64 |
| C3 | Laurea | 10 | 34,48 | 19 | 65,52 | 29 | 2,22 |
| C3 | Laurea magistrale | 22 | 46,81 | 25 | 53,19 | 47 | 3,59 |
| C3 | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 7 | 100,00 | 7 | 0,53 |
| C2 | Inferiore al Diploma superiore | 5 | 62,50 | 3 | 37,50 | 8 | 0,61 |
| C2 | Diploma di scuola superiore | 25 | 55,56 | 20 | 44,44 | 45 | 3,44 |
| C2 | Laurea | 9 | 47,37 | 10 | 52,63 | 19 | 1,45 |
| C2 | Laurea magistrale | 7 | 29,17 | 17 | 70,83 | 24 | 1,83 |
| C2 | Dottorato di ricerca | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 0,46 |
| C1 | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 18,18 | 9 | 81,82 | 11 | 0,84 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|----------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| C1 | Diploma di scuola superiore | 43 | 51,19 | 41 | 48,81 | 84 | 6,42 |
| C1 | Laurea | 4 | 30,77 | 9 | 69,23 | 13 | 0,99 |
| C1 | Laurea magistrale | 12 | 42,86 | 16 | 57,14 | 28 | 2,14 |
| C1 | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,08 |
| B7 | Inferiore al Diploma superiore | 5 | 100,00 | 0 | 0,00 | 5 | 0,38 |
| B7 | Diploma di scuola superiore | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,08 |
| B6 | Inferiore al Diploma superiore | 6 | 60,00 | 4 | 40,00 | 10 | 0,76 |
| B6 | Diploma di scuola superiore | 9 | 56,25 | 7 | 43,75 | 16 | 1,22 |
| B6 | Laurea magistrale | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,15 |
| B5 | Inferiore al Diploma superiore | 13 | 59,09 | 9 | 40,91 | 22 | 1,68 |
| B5 | Diploma di scuola superiore | 13 | 68,42 | 6 | 31,58 | 19 | 1,45 |
| B5 | Laurea | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 0,38 |
| B5 | Laurea magistrale | 1 | 16,67 | 5 | 83,33 | 6 | 0,46 |
| B4 | Inferiore al Diploma superiore | 15 | 75,00 | 5 | 25,00 | 20 | 1,53 |
| B4 | Diploma di scuola superiore | 9 | 45,00 | 11 | 55,00 | 20 | 1,53 |
| B4 | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,08 |
| B4 | Laurea magistrale | 4 | 44,44 | 5 | 55,56 | 9 | 0,69 |
| B3 | Inferiore al Diploma superiore | 13 | 68,42 | 6 | 31,58 | 19 | 1,45 |
| B3 | Diploma di scuola superiore | 30 | 53,57 | 26 | 46,43 | 56 | 4,28 |
| B3 | Laurea | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0,15 |
| B3 | Laurea magistrale | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,15 |
| B2 | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,15 |
| B2 | Diploma di scuola superiore | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0,15 |
| D1 TEMPO DETERMINATO | Laurea magistrale | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,08 |



| | | | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--|-----------------------------|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | | Titolo di studio | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| C1 TEMPO DETERMINATO | | Diploma di scuola superiore | | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0,15 |
| Totale personale | | | | 634 | | 675 | | 1309 | |
| Totale % sul personale complessivo | | | | 26,98 | | 28,72 | | 55,70 | |

⁽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 dottorato di ricerca.

Da tale tabella emerge la presenza di un'ampia fetta di personale di genere femminile di categoria D in possesso di diploma di laurea magistrale, come anche per una discreta parte del personale di categorie C e B.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| 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⁾ |
| Tempo Pieno | 50 | 145 | 280 | 368 | 300 | 1143 | 51,58 | 92,18 | 47 | 143 | 281 | 386 | 216 | 1073 | 48,42 | 96,67 |
| Part Time >50% | 0 | 4 | 14 | 45 | 22 | 85 | 76,58 | 6,85 | 1 | 3 | 7 | 11 | 4 | 26 | 23,42 | 2,34 |
| Part Time ≤50% | 0 | 1 | 3 | 5 | 3 | 12 | 52,17 | 0,97 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 11 | 47,83 | 0,99 |
| Totale | 50 | 150 | 297 | 418 | 325 | 1240 | | | 49 | 147 | 289 | 400 | 225 | 1110 | | |
| Totale % | 2,13 | 6,38 | 12,64 | 17,79 | 13,83 | 52,77 | | | 2,09 | 6,26 | 12,30 | 17,02 | 9,57 | 47,23 | | |

⁽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

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 | % di genere ⁽¹⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere ⁽¹⁾ | | |
| part-time orizzontale | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 16,67 | 0,80 | 0 | 3 | 4 | 3 | 0 | 10 | 83,33 | 3,13 |
| part-time verticale | 0 | 2 | 5 | 5 | 3 | 15 | 68,18 | 6,00 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 7 | 31,82 | 2,19 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 31 | 43 | 75 | 65 | 19 | 233 | 43,55 | 93,20 | 30 | 50 | 95 | 100 | 27 | 302 | 56,45 | 94,67 |
| Totale | 31 | 46 | 80 | 71 | 22 | 250 | | | 32 | 53 | 100 | 105 | 29 | 319 | | |
| Totale % | 5,45 | 8,08 | 14,06 | 12,48 | 3,87 | 43,94 | | | 5,62 | 9,31 | 17,57 | 18,45 | 5,10 | 56,06 | | |

⁽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 di personale tra i generi pressoché uniforme , con una leggera prevalenza di richiesta del genere femminile, 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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti | 1703 | 40,00 | 2555 | 60,00 | 4258 | 55,65 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti | 49 | 12,44 | 345 | 87,56 | 394 | 5,15 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti | 904 | 30,19 | 2090 | 69,81 | 2994 | 39,13 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruitti | 0 | 0,00 | 6 | 100,00 | 6 | 0,08 |
| | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- |
| Totale permessi | 2656 | 34,71 | 4996 | 65,29 | 7652 | |

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2024>

tale istituto assistenziale, prediligendo la modalità di fruizione a ore piuttosto che giornalieri (87,56% per L. 104/1992).

Anche per i congedi parentali (numero di permessi giornalieri fruiti) si rileva una percentuale di congedi richiesti dalle donne pari a quasi il 70%.

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 di discriminazione tra tutte le componenti dell'Ateneo. Gli eventi che hanno visto il coinvolgimento di tutte le componenti dell'Ateneo continueranno a essere proposti sotto forma di incontri formativi e giornate di prevenzione, attraverso la sinergia di altre figure istituzionali quali 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 2023". Il campo estivo ha previsto l'attuazione di programmi utili alle famiglie, con proposte psicomotorie, ambientalistiche, sportive, ludiche e creative, 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.

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⁾ |
| Benessere organizzativo | 146 | 183 | 357 | 438 | 173 | 1297 | 45,41 | 8,00 | 109 | 207 | 473 | 586 | 184 | 1559 | 54,59 | 9,57 |

| 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⁾ |
| Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici | 176 | 256 | 440 | 500 | 248 | 1620 | 48,16 | 9,99 | 172 | 268 | 516 | 576 | 212 | 1744 | 51,84 | 10,71 |
| Competenze digitali | 10 | 15 | 23 | 35 | 15 | 98 | 49,00 | 0,60 | 18 | 20 | 28 | 23 | 13 | 102 | 51,00 | 0,63 |
| Contabilità pubblica | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 100,00 | 0,02 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Privacy | 86 | 143 | 198 | 186 | 75 | 688 | 45,53 | 4,24 | 123 | 157 | 260 | 206 | 77 | 823 | 54,47 | 5,05 |
| Etica e anticorruzione | 247 | 370 | 583 | 645 | 316 | 2161 | 48,53 | 13,32 | 281 | 371 | 668 | 699 | 273 | 2292 | 51,47 | 14,08 |
| Lavoro Agile | 128 | 204 | 418 | 372 | 195 | 1317 | 52,57 | 8,12 | 157 | 214 | 358 | 330 | 129 | 1188 | 47,43 | 7,30 |
| GDPR | 55 | 115 | 134 | 138 | 59 | 501 | 47,35 | 3,09 | 104 | 105 | 160 | 137 | 51 | 557 | 52,65 | 3,42 |
| Il codice di comportamento nella P.A. | 3 | 4 | 11 | 12 | 3 | 33 | 39,76 | 0,20 | 1 | 11 | 15 | 16 | 7 | 50 | 60,24 | 0,31 |
| Contabilizzazione e pagamento fatture elettroniche | 18 | 54 | 48 | 72 | 54 | 246 | 46,59 | 1,52 | 18 | 27 | 120 | 81 | 36 | 282 | 53,41 | 1,73 |
| Aggiornamento coordinatore | 0 | 597 | 0 | 42 | 282 | 921 | 99,35 | 5,68 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0,65 | 0,04 |
| Accertamenti anagrafici | 30 | 78 | 120 | 111 | 63 | 402 | 54,69 | 2,48 | 45 | 54 | 108 | 90 | 36 | 333 | 45,31 | 2,05 |
| Aspetti fiscali lavoro autonomo negli enti pubblici | 0 | 18 | 18 | 21 | 15 | 72 | 42,86 | 0,44 | 6 | 9 | 39 | 30 | 12 | 96 | 57,14 | 0,59 |
| Amministrazione trasparente, obblighi di pubblicazione, privacy e performance | 24 | 51 | 63 | 63 | 27 | 228 | 45,24 | 1,41 | 48 | 48 | 78 | 72 | 30 | 276 | 54,76 | 1,70 |
| Borse di studio e assegni di ricerca | 0 | 18 | 15 | 21 | 15 | 69 | 45,10 | 0,43 | 3 | 6 | 39 | 24 | 12 | 84 | 54,90 | 0,52 |
| CAD | 6 | 15 | 15 | 27 | 96 | 159 | 63,10 | 0,98 | 9 | 15 | 36 | 24 | 9 | 93 | 36,90 | 0,57 |
| CCNL | 44 | 71 | 181 | 179 | 74 | 549 | 53,98 | 3,39 | 80 | 78 | 128 | 127 | 55 | 468 | 46,02 | 2,87 |
| Codice degli Appalti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 31 | 19 | 0 | 50 | 100,00 | 0,31 |
| Protezione dati personale e utenti nel lavoro agile | 13 | 18 | 30 | 35 | 20 | 116 | 61,70 | 0,72 | 18 | 8 | 18 | 23 | 5 | 72 | 38,30 | 0,44 |
| Come utilizzare nuove tecnologie da remoto | 10 | 12 | 30 | 32 | 14 | 98 | 55,06 | 0,60 | 14 | 8 | 24 | 24 | 10 | 80 | 44,94 | 0,49 |
| Concorsi, assunzioni e mobilità dopo la L. 56/19 | 6 | 15 | 24 | 24 | 15 | 84 | 45,16 | 0,52 | 12 | 18 | 30 | 33 | 9 | 102 | 54,84 | 0,63 |
| Digitalizzazione della P.A. | 2 | 47 | 38 | 63 | 50 | 200 | 43,76 | 1,23 | 20 | 36 | 91 | 86 | 24 | 257 | 56,24 | 1,58 |
| CQA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 100,00 | 0,01 |
| Documento informatico | 51 | 190 | 202 | 197 | 151 | 791 | 50,74 | 4,88 | 84 | 104 | 295 | 215 | 70 | 768 | 49,26 | 4,72 |
| Formazione interna Ateneo | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 | 58 | 42,34 | 0,36 | 0 | 0 | 6 | 43 | 30 | 79 | 57,66 | 0,49 |
| Gestione gruppi e conflitti | 3 | 7 | 6 | 8 | 4 | 28 | 47,46 | 0,17 | 1 | 6 | 11 | 10 | 3 | 31 | 52,54 | 0,19 |

| 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⁾ |
| Giornate formative | 47 | 74 | 167 | 207 | 3 | 498 | 41,47 | 3,07 | 18 | 117 | 291 | 268 | 9 | 703 | 58,53 | 4,32 |
| Codice dei contratti | 36 | 36 | 66 | 60 | 0 | 198 | 43,42 | 1,22 | 6 | 6 | 96 | 132 | 18 | 258 | 56,58 | 1,58 |
| Contenzioso tributario | 0 | 12 | 24 | 27 | 18 | 81 | 47,37 | 0,50 | 12 | 6 | 36 | 24 | 12 | 90 | 52,63 | 0,55 |
| Lavoro autonomo nella P.A. | 6 | 60 | 73 | 90 | 54 | 283 | 51,45 | 1,74 | 42 | 33 | 111 | 60 | 21 | 267 | 48,55 | 1,64 |
| Lavoro a tempo determinato nella P.A. | 6 | 15 | 15 | 21 | 15 | 72 | 47,06 | 0,44 | 9 | 6 | 39 | 21 | 6 | 81 | 52,94 | 0,50 |
| PIAO e POLA | 15 | 28 | 48 | 45 | 25 | 161 | 52,79 | 0,99 | 18 | 20 | 48 | 45 | 13 | 144 | 47,21 | 0,88 |
| Bilancio degli enti locali | 9 | 18 | 18 | 18 | 18 | 81 | 54,00 | 0,50 | 9 | 6 | 21 | 21 | 12 | 69 | 46,00 | 0,42 |
| GOAL | 0 | 0 | 36 | 66 | 10 | 112 | 40,00 | 0,69 | 0 | 2 | 50 | 84 | 32 | 168 | 60,00 | 1,03 |
| Acquisti beni e servizi sotto soglia | 3 | 21 | 21 | 30 | 18 | 93 | 47,69 | 0,57 | 18 | 18 | 33 | 18 | 15 | 102 | 52,31 | 0,63 |
| Diritto di accesso nella P.A. | 27 | 51 | 63 | 57 | 27 | 225 | 43,10 | 1,39 | 51 | 45 | 96 | 72 | 33 | 297 | 56,90 | 1,82 |
| Design dei servizi pubblici per la P.A. | 8 | 15 | 35 | 25 | 13 | 96 | 48,48 | 0,59 | 10 | 18 | 38 | 28 | 8 | 102 | 51,52 | 0,63 |
| Procedimenti disciplinari dei dipendenti pubblici | 10 | 34 | 69 | 75 | 38 | 226 | 50,11 | 1,39 | 32 | 32 | 69 | 70 | 22 | 225 | 49,89 | 1,38 |
| Imposta di bollo nella P.A. | 4 | 24 | 37 | 40 | 22 | 127 | 47,57 | 0,78 | 15 | 22 | 50 | 37 | 16 | 140 | 52,43 | 0,86 |
| OIV e Nuclei di Valutazione | 6 | 21 | 24 | 33 | 18 | 102 | 44,16 | 0,63 | 9 | 12 | 60 | 39 | 9 | 129 | 55,84 | 0,79 |
| MEPA | 2 | 18 | 20 | 16 | 10 | 66 | 43,42 | 0,41 | 6 | 16 | 28 | 28 | 8 | 86 | 56,58 | 0,53 |
| Valutazione performance | 3 | 18 | 21 | 27 | 18 | 87 | 49,15 | 0,54 | 12 | 12 | 30 | 27 | 9 | 90 | 50,85 | 0,55 |
| Iva | 0 | 30 | 39 | 42 | 36 | 147 | 46,23 | 0,91 | 21 | 6 | 75 | 48 | 21 | 171 | 53,77 | 1,05 |
| Obblighi dei dipendenti | 30 | 51 | 78 | 91 | 33 | 283 | 51,64 | 1,74 | 61 | 51 | 65 | 62 | 26 | 265 | 48,36 | 1,63 |
| Aggiornamento professionale | 0 | 0 | 214 | 0 | 0 | 214 | 100,00 | 1,32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Redazione atti amministrativi nella P.A. | 0 | 24 | 30 | 33 | 21 | 108 | 44,44 | 0,67 | 12 | 12 | 48 | 51 | 12 | 135 | 55,56 | 0,83 |
| Gestione procedure di gara | 6 | 45 | 66 | 63 | 39 | 219 | 44,79 | 1,35 | 18 | 45 | 105 | 75 | 27 | 270 | 55,21 | 1,66 |
| Self Empowerment | 2 | 2 | 10 | 8 | 3 | 25 | 56,82 | 0,15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 19 | 43,18 | 0,12 |
| Responsabile Transizione Digitale | 8 | 18 | 30 | 33 | 23 | 112 | 55,72 | 0,69 | 13 | 15 | 28 | 23 | 10 | 89 | 44,28 | 0,55 |
| PIAO e PTPCT | 44 | 64 | 109 | 121 | 60 | 398 | 48,07 | 2,45 | 43 | 63 | 127 | 144 | 53 | 430 | 51,93 | 2,64 |
| Aggiornamento formatore | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 33 | 0 | 14 | 0 | 0 | 47 | 100,00 | 0,29 |
| Trasferte e rimborsi spese nella P.A. | 3 | 12 | 27 | 27 | 18 | 87 | 43,28 | 0,54 | 15 | 18 | 45 | 24 | 12 | 114 | 56,72 | 0,70 |
| Riscossione entrate negli enti locali | 3 | 15 | 15 | 21 | 18 | 72 | 47,06 | 0,44 | 9 | 12 | 27 | 21 | 12 | 81 | 52,94 | 0,50 |

| 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⁾ |
| Nuova disciplina Whistleblowing | 0 | 5 | 8 | 8 | 3 | 24 | 44,44 | 0,15 | 0 | 5 | 9 | 11 | 5 | 30 | 55,56 | 0,18 |
| Società a partecipazione pubblica | 0 | 21 | 21 | 30 | 18 | 90 | 51,72 | 0,55 | 9 | 12 | 30 | 21 | 12 | 84 | 48,28 | 0,52 |
| Società in house | 3 | 15 | 21 | 33 | 15 | 87 | 47,54 | 0,54 | 6 | 6 | 36 | 33 | 15 | 96 | 52,46 | 0,59 |
| Messi notificatori | 0 | 15 | 21 | 27 | 18 | 81 | 51,92 | 0,50 | 3 | 9 | 36 | 18 | 9 | 75 | 48,08 | 0,46 |
| Persuasione e motivazione | 1 | 5 | 6 | 8 | 4 | 24 | 42,86 | 0,15 | 1 | 7 | 10 | 9 | 5 | 32 | 57,14 | 0,20 |
| Totale ore | 1340 | 3248 | 4386 | 4606 | 2638 | 16218 | | | 1838 | 2406 | 5296 | 4992 | 1751 | 16283 | | |
| Totale ore % | 4,12 | 9,99 | 13,49 | 14,17 | 8,12 | 49,90 | | | 5,66 | 7,40 | 16,29 | 15,36 | 5,39 | 50,10 | | |

⁽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 2024 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 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 1,34 | Uomo |
| accesso ruoli personale tecnico amministrativo | 1 | 20,00 | 4 | 80,00 | 5 | 1,68 | Donna |
| accesso ruoli personale tecnico amministrativo | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | 7 | 2,35 | Uomo |
| accesso ruoli personale tecnico amministrativo | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 1,34 | Donna |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| accesso ruoli personale tecnico amministrativo | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 1,34 | Uomo |
| Commissione selezione interna progressioni verticali | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 1,34 | Donna |
| Commissione selezione interna progressioni verticali | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 1,34 | Donna |
| Commissione selezione interna progressioni verticali | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 1,34 | Donna |
| Commissione selezione interna progressioni verticali | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 1,34 | Donna |
| commissioni prima fascia art. 18 co. 1 | 10 | 76,92 | 3 | 23,08 | 13 | 4,36 | Donna |
| commissioni prima fascia art. 18 co. 1 | 10 | 76,92 | 3 | 23,08 | 13 | 4,36 | Uomo |
| commissioni prima fascia art. 18 co. 1 | 10 | 71,43 | 4 | 28,57 | 14 | 4,70 | Uomo |
| commissioni prima fascia art. 18 co. 1 | 11 | 73,33 | 4 | 26,67 | 15 | 5,03 | Uomo |
| commissioni prima fascia art. 18 co. 1 | 11 | 73,33 | 4 | 26,67 | 15 | 5,03 | Uomo |
| commissioni ricercatori | 24 | 63,16 | 14 | 36,84 | 38 | 12,75 | Uomo |
| commissioni prima fascia art. 18 co. 4 | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 1,68 | Uomo |
| Commissioni seconda fascia art. 18 co. 1 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,01 | Uomo |
| commissioni seconda fascia art. 18 co. 4 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 1,01 | Uomo |
| commissioni seconda fascia art. 24 co. 5 | 14 | 66,67 | 7 | 33,33 | 21 | 7,05 | Donna |
| commissioni seconda fascia art. 24 co. 5 | 14 | 63,64 | 8 | 36,36 | 22 | 7,38 | Donna |
| commissioni seconda fascia art. 24 co. 5 | 15 | 65,22 | 8 | 34,78 | 23 | 7,72 | Uomo |
| commissioni ricercatori | 23 | 63,89 | 13 | 36,11 | 36 | 12,08 | Donna |
| commissioni ricercatori | 24 | 64,86 | 13 | 35,14 | 37 | 12,42 | Uomo |
| commissioni prima fascia art. 18 co. 1 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- | Uomo |
| Totale personale | 186 | | 112 | | 298 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 7,91 | | 4,77 | | 12,68 | | |

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

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

Nella composizione per genere delle Commissioni di concorso si riscontra, per l'accesso ai ruoli PTA, una equa distribuzione tra generi, in particolare con una percentuale elevata della componente femminile nel ruolo di Presidente nelle Commissioni di selezione interna per le progressioni verticali.

Lo scenario cambia nelle Commissioni di concorso per l'accesso ai ruoli di Professore I fascia, Professore II fascia e Ricercatore, dove emerge la componente maschile e il ruolo del Presidente è ricoperto prevalentemente da uomini.

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 | €185074,00 | € 185074,00 | 100,00 |
| Dirigente | €70405,70 | €72043,60 | € 1637,90 | 2,27 |
| EP7 | €53559,00 | €0,00 | € -53559,00 | -- |
| EP5 | €0,00 | €53119,10 | € 53119,10 | 100,00 |
| EP3 | €52683,30 | €44495,30 | € -8188,00 | -18,40 |
| EP2 | €0,00 | €40392,90 | € 40392,90 | 100,00 |
| EP1 | €62240,40 | €47793,10 | € -14447,30 | -30,23 |
| D7 | €37844,00 | €39293,30 | € 1449,30 | 3,69 |
| D6 | €38559,30 | €37792,70 | € -766,60 | -2,03 |
| D5 | €34286,10 | €37490,90 | € 3204,80 | 8,55 |
| D4 | €38942,20 | €35076,40 | € -3865,80 | -11,02 |
| D3 | €34572,60 | €33370,60 | € -1202,00 | -3,60 |
| D2 | €31996,90 | €38042,90 | € 6046,00 | 15,89 |
| D1 | €30171,40 | €30356,90 | € 185,50 | 0,61 |
| C8 | €0,00 | €37192,70 | € 37192,70 | 100,00 |
| C7 | €30436,80 | €30409,60 | € -27,20 | -0,09 |
| C6 | €28482,70 | €29551,40 | € 1068,70 | 3,62 |
| C5 | €27365,80 | €28753,20 | € 1387,40 | 4,83 |
| C4 | €28006,20 | €28147,30 | € 141,10 | 0,50 |
| C3 | €25360,00 | €24896,20 | € -463,80 | -1,86 |
| C2 | €25723,70 | €25370,50 | € -353,20 | -1,39 |
| C1 | €25235,30 | €25330,60 | € 95,30 | 0,38 |
| B7 | €26570,20 | €0,00 | € -26570,20 | -- |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| B6 | €27120,70 | €27218,70 | € 98,00 | 0,36 |
| B5 | €26625,90 | €27031,40 | € 405,50 | 1,50 |
| B4 | €25051,00 | €24856,70 | € -194,30 | -0,78 |
| B3 | €24320,00 | €24201,80 | € -118,20 | -0,49 |
| B2 | €21298,20 | €22622,30 | € 1324,10 | 5,85 |
| D1 TEMPO DETERMINATO | €0,00 | €30388,70 | € 30388,70 | 100,00 |
| C1 TEMPO DETERMINATO | €24691,40 | €0,00 | € -24691,40 | -- |
| PO - Professori Ordinari | €85245,60 | €77430,20 | € -7815,40 | -10,09 |
| PA - Professori Associati | €57679,70 | €53908,60 | € -3771,10 | -7,00 |
| RICERCATORI UNIVERSITARI | €41968,20 | €43211,10 | € 1242,90 | 2,88 |
| Ricercatore Universitario - determinato | €37154,80 | €35882,90 | € -1271,90 | -3,54 |
| Lettore di madre lingua | €20503,90 | €23644,10 | € 3140,20 | 13,28 |

I costi per le retribuzioni del personale tecnico amministrativo mostrano una generale maggiore presenza degli uomini in determinate categorie quali l'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati.

Per l'area dirigenziale vi è una presenza della componente femminile. Ciò comporta una diversa distribuzione nella retribuzione, che non presenta divari economici.

Per il personale docente e ricercatore, invece, la presenza femminile è minore nei ruoli più elevati e il costo medio è tendenzialmente più alto per il genere maschile.

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 metà dell'anno 2024, dopo la seconda somministrazione del questionario di indagine del benessere lavorativo, si procederà al secondo report sul benessere lavorativo dedicato al PTA e al Personale docente e ricercatore.

Il questionario replica (con qualche correttivo) il questionario dell'anno 2021, coerente con i modelli teorici di riferimento per

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2024>

Io studio dei fattori di salute occupazionale, in particolare con il modello teorico Job Demand-Resources (JD-R, Bakker e Demerouti, 2007), ed è nato da un ampio lavoro di rassegna dei principali studi internazionali sul tema condotto all'interno del network nazionale QoL@Work (Quality of Life at Work: www.aipass.org/qolwork-quality-life-work (<http://www.aipass.org/qolwork-quality-life-work>) (<http://www.aipass.org/qolwork-quality-life-work>)) (<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 effetti positivi e negativi sul benessere, attraverso due processi contemporanei denominati energetico e motivazionale (Bakker & Demerouti, 2007).

Le Job demands si riferiscono a quegli aspetti psicosociali organizzativi del lavoro che richiedono sforzi cognitivi ed emotivi e sono associati a determinati costi psicologico-sociali.

Per job resources si intendono gli aspetti fisici, psico-sociali e organizzativi del lavoro, che sono condizioni per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi, stimolano la crescita, l'apprendimento e lo sviluppo personale e riducono le domande del lavoro e i costi di natura psico-fisiologica a 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 conclusive 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.

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 passano in esame i due target personale docente/ricercatore e tecnico/amministrativo a livello comparativo, inserendo anche la differenza di genere, si può osservare con un focus migliore il livello di benessere per ogni specifico sottogruppo.

In particolare, la differenza di genere è abbastanza significativa nel personale docente/ricercatore, mentre riguarda solo aspetti marginali il personale tecnico/amministrativo.

In primo luogo, si nota una percezione significativamente più alta di conflitto lavoro/famiglia, accompagnata da una minore percezione di auto-efficacia e di partecipazione organizzativa nelle donne rispetto agli uomini nel gruppo del personale docente/ricercatore.

Quando i risultati sono esaminati alla luce della comparazione tra i due target personale docente/ricercatore e tecnico/amministrativo, la lente di ingrandimento permette di osservare una maggiore presenza sia di risorse che di richieste lavorative nel target docenti/ricercatori rispetto ai tecnici/amministrativi.

In particolare, le risorse come autonomia decisionale, comunicazione, identificazione organizzativa, significato del lavoro, coinvolgimento del lavoro, soddisfazione lavorativa e di vita, in generale risultato essere significativamente più alte per i docenti/ricercatori, così come le richieste, come sovraccarico di lavoro extraorario, 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 ed 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

L' Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", con D.R. n. 406 del 10.06.2020, ha adottato il Codice etico e di comportamento (che si rivolge a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, ai soggetti che a qualunque titolo svolgono attività di ricerca e di didattica o di servizio in Ateneo, ai dottorandi e agli studenti), successivamente emendato e approvato nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2024.

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 di 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" e nell'attivazione del Nucleo di Ascolto (come previsto nella Direttiva n. 2/2019 e implementato dalla Direttiva 'superamento violenza contro le donne' del novembre 2023 - Ministero per la Pubblica Amministrazione) dedicato a tutta la comunità universitaria, con un'attenzione al corpo docente e tecnico-amministrativo.

Il Nucleo rappresenterà un organismo, di supporto al CUG, di ascolto alle problematiche individuali nella gestione del rapporto tra lavoro e vita e di clima sociale all'interno dei vari gruppi presenti all'interno dell'Ateneo e di accoglienza delle istanze della comunità, nonché di re-invio a strutture di competenza dedicate alla salvaguardia della salute psico-fisica della persona, con le quali l'Ateneo potrebbe attivare delle convenzioni per l'erogazione di alcuni servizi.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto violenza/mobbing e ogni forma di discriminazione, rafforzamento CUG

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2024>

sensibilizzare le componenti dell'Ateneo sulle tematiche di competenza del CUG, con incontri formativi, eventualmente con il coinvolgimento di altri enti istituzionali e 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 (a 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.

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2024>

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

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

OIV

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza 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?

- 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 procedere alla pubblicazione del secondo Bilancio di genere dell'Università degli Studi della

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2024>

Campania "Luigi Vanvitelli" e 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 alla pubblicazione del secondo report del benessere organizzativo e del lavoro agile dopo la somministrazione di un apposito questionario a tutto il personale dell'Ateneo, organizzando poi momenti di presentazione dei dati raccolti.

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 e il supporto dell'equilibrio lavoro-vita, a riconoscere i primi segni di insorgenza della dipendenza da lavoro e a favorire un flusso positivo di processi e di rapporti tra tutti gli utenti, interni ed esterni, dell'Ateneo.

E ancora, procedere ad azioni di sensibilizzazione e promozione di attività volte alla rimozione di ogni forma di discriminazione e violenza di genere (secondo la direttiva del 29 novembre 2023 del Ministero per la pubblica amministrazione su "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme")

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 e l'utenza esterna (studenti, altri enti e stakeholders, ecc.) e all'interno degli stessi target, per favorire la presa di coscienza relativa al lavoro di squadra e potenziare una leadership efficace.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2024>