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 Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2023
2021 - 2023	2023-2025
piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/seunstna/2021-2023/piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (134.52 KB)	piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/seunstna/2023-2025/piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (305.67 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
	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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % [1]**	**% di genere [2]**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % [1]**	**% di genere [3]**
Inferiore a 3 anni	51	121	164	129	51	516	49,57	41,65	47	120	167	152	39	525	50,43	47,25
Tra 3 e 5 anni	2	27	50	41	16	136	52,11	10,98	2	32	41	36	14	125	47,89	11,25
Tra 5 e 10 anni	1	10	70	103	69	253	60,53	20,42	0	6	56	66	37	165	39,47	14,85
Superiore a 10 anni	0	0	18	146	170	334	53,02	26,96	0	0	28	144	124	296	46,98	26,64
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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Tempo Pieno	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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
part-time orizzontale	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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1703	40,00	2555	60,00	4258	55,65
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	49	12,44	345	87,56	394	5,15
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	904	30,19	2090	69,81	2994	39,13
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	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

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 opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

1. Redazione del Primo Bilancio di Genere: è stato realizzato e pubblicato il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" attraverso la raccolta e l'analisi, sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida elaborate in merito dalla CRUI, dei dati relativi alla composizione di genere di tutte le componenti dell'Ateneo, al fine di poter poi valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo. Per la redazione del Bilancio sono stati coinvolti: Rettore, Delegata del Rettore alle pari opportunità, Delegato agli Affari Economici, Direzione Generale, Nucleo di Valutazione, CUG, Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere.

2. 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, conl'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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
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 omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
direttore generale	€0,00	€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

lo studio dei fattori di salute occupazionale, in particolare con il modello teorico Job Demand-Resources (JD-R, Bakker e Demerouti, 2007), ed è nato da un ampio lavoro di rassegna dei principali studi internazionali sul tema condotto all'interno del network nazionale QoL@Work (Quality of Life at Work: www.aipass.org/qolwork-quality-life-work (http://www.aipass.org/qolwork-quality-life-work) (http://www.aipass.org/qolwork-quality-life-work)) (http://www.aipass.org/qolwork-quality-life-work))) riconducibile all'Associazione Italiana di Psicologia.

Il modello teorico JD-R parte dall'idea che tutte le realtà occupazionali siano caratterizzate da risorse (RESOURCES) e richieste lavorative (DEMANDS), e che queste abbiano affetti positivi e negativi sul benessere, attraverso due processi contemporanei denominati energetico e motivazionale (Bakker & Demerouti, 2007).

Le Job demands si riferiscono a quegli aspetti 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 concluse nella precedente indagine ha rappresentato un campione casuale, ossia una rilevazione che ha permesso di studiare le caratteristiche di tutta la popolazione dei dipendenti attraverso lo studio di una porzione della popolazione stessa (campione) invece dell'intera popolazione.

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

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

Dotazione euro:
€15000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:
€2000,00

Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Team CUG su piattaforma di Ateneo Microsoft Teams

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
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 gener

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

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