



Relazione CUG

Universita' degli Studi della Campania - 'Luigi Vanvitelli' - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi della Campania - 'Luigi Vanvitelli'

Acronimo: SUN

Regione: Campania

Provincia: CE

Comune: Caserta

CAP: 81100

Indirizzo: Viale Abramo Lincoln, 5

Codice Amministrazione: SEUNSTNA

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2021 - 2023

[piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)
(134.52 KB)

2023

2023-2025

[piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_seunstna-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)
(305.67 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	2	2	0	0	0	0	5	2
Personale non dirigente	Elevate Professionalità	0	0	2	6	4	0	0	6	12	2
Personale non dirigente	Funzionari	0	6	29	63	31	2	12	33	60	24
Personale non dirigente	Collaboratori	34	36	72	102	88	30	44	74	164	101
Personale non dirigente	Operatori	16	21	24	29	32	11	20	22	13	17
Personale non dirigente	Funzionari a tempo determinato	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	collaboratori a tempo determinato	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Professori di prima fascia	0	2	30	87	94	0	1	13	34	36
	Professori di seconda fascia	0	12	92	77	39	0	6	86	70	29
	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	0	5	26	15	0	9	18	10
	Ricercatori a tempo determinato di tipo A o B	5	76	33	7	2	2	71	33	9	0
	COLLABORATORI LINGUISTICI	0	0	0	1	1	0	0	0	3	4
Totale personale		56	154	284	379	317	61	154	276	389	225

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale % sul personale complessivo		2,44	6,71	12,37	16,51	13,81	2,66	6,71	12,03	16,95	9,80

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 ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	49	89	78	44	15	275	49,73	22,82	39	95	87	47	10	278	50,27	25,50
Tra 3 e 5 anni	2	34	74	52	19	181	54,03	15,02	0	29	60	44	21	154	45,97	14,13
Tra 5 e 10 anni	5	21	43	61	32	162	55,86	13,44	7	15	45	44	17	128	44,14	11,74
Superiore a 10 anni	0	10	94	243	240	587	52,55	48,71	0	15	84	254	177	530	47,45	48,62
Totale	56	154	289	400	306	1205			46	154	276	389	225	1090		
Totale %	2,44	6,71	12,59	17,43	13,33	52,51			2,00	6,71	12,03	16,95	9,80	47,49		

⁽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⁾
Elevate Professionalità	Laurea magistrale	11	45,83	13	54,17	24	1,93
Elevate Professionalità	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,16
Elevate Professionalità	Dottorato di ricerca	1	16,67	5	83,33	6	0,48
funzionari	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
funzionari	Diploma di scuola superiore	32	62,75	19	37,25	51	4,10
funzionari	Laurea	60	47,24	67	52,76	127	10,20
funzionari	Laurea magistrale	18	40,00	27	60,00	45	3,61
funzionari	Master di I livello	5	100,00	0	0,00	5	0,40
funzionari	Master di II livello	7	58,33	5	41,67	12	0,96
funzionari	Dottorato di ricerca	6	31,58	13	68,42	19	1,53

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	58	39,46	89	60,54	147	11,81
collaboratori	Diploma di scuola superiore	175	50,72	170	49,28	345	27,71
collaboratori	Laurea	75	41,67	105	58,33	180	14,46
collaboratori	Laurea magistrale	14	31,82	30	68,18	44	3,53
collaboratori	Master di I livello	6	46,15	7	53,85	13	1,04
collaboratori	Master di II livello	1	11,11	8	88,89	9	0,72
collaboratori	Dottorato di ricerca	3	42,86	4	57,14	7	0,56
operatori	Inferiore al Diploma superiore	48	69,57	21	30,43	69	5,54
operatori	Diploma di scuola superiore	61	55,96	48	44,04	109	8,76
operatori	Laurea	6	35,29	11	64,71	17	1,37
operatori	Laurea magistrale	7	70,00	3	30,00	10	0,80
Funzionari a Tempo Determinato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,08
collaboratori a tempo determinato	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,16
Totale personale		597		648		1245	
Totale % sul personale complessivo		26,01		28,24		54,25	

⁽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 per età sostanzialmente uniforme tra uomini e donne, mentre la distribuzione di genere nell'ambito del personale docente è disequilibrata a vantaggio maschile, in particolare tra i professori ordinari.

Parimenti, nella categoria del personale ricercatore, la distribuzione tra i generi si presenta abbastanza uniforme.

Dai dati relativi al titolo di studio posseduto, emerge inoltre la presenza di un'ampia percentuale di genere femminile inquadrata tra i "funzionari" e i "collaboratori" in possesso di laurea magistrale, nonché di titoli post lauream come dottorato di ricerca, Master di I e II livello, mentre per il personale inquadrato tra gli "operatori" prevale il genere maschile per la laurea magistrale.

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	56	149	274	352	285	1116	51,43	92,61	44	151	269	374	216	1054	48,57	96,70
Part Time >50%	0	4	13	43	19	79	75,96	6,56	1	3	5	12	4	25	24,04	2,29
Part Time ≤50%	0	1	2	5	2	10	47,62	0,83	1	0	2	3	5	11	52,38	1,01
Totale	56	154	289	400	306	1205			46	154	276	389	225	1090		
Totale %	2,44	6,71	12,59	17,43	13,33	52,51			2,00	6,71	12,03	16,95	9,80	47,49		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
part-time orizzontale	0	0	1	0	1	2	16,67	0,29	0	2	4	4	0	10	83,33	1,02
part-time verticale	0	0	2	4	5	11	61,11	1,57	2	0	1	2	2	7	38,89	0,71
Tempo Pieno	51	0	61	125	196	433	40,39	61,86	42	74	130	249	144	639	59,61	64,94
Personale che fruisce del lavoro agile	29	46	73	80	26	254	43,64	36,29	28	56	96	112	36	328	56,36	33,33
Totale	80	46	137	209	228	700			72	132	231	367	182	984		
Totale %	4,75	2,73	8,14	12,41	13,54	41,57			4,28	7,84	13,72	21,79	10,81	58,43		

⁽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

La percentuale di personale che fruisce del lavoro agile risulta sostanzialmente ripartita in maniera uniforme tra uomini e donne, con una lieve prevalenza del genere femminile.

Nell'ambito del personale che usufruisce del part-time, si rileva che le donne prediligono la modalità "orizzontale", mentre gli uomini preferiscono la modalità "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 fruiti	1918	39,86	2894	60,14	4812	81,19
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	35	100,00	35	0,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	271	27,18	726	72,82	997	16,82
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	39	46,99	44	53,01	83	1,40
Totale permessi	2228	37,59	3699	62,41	5927	

⁽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 del personale che fruisce dei permessi di cui alla Legge 104/1992 rivela che le donne ricorrono prevalentemente a tale istituto assistenziale.

Anche per quanto riguarda i permessi per congedi parentali fruiti, si rileva una forte prevalenza (oltre il 72%) delle donne rispetto agli uomini.

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?:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Sono state realizzate, e verranno riproposte 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.

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

L'Ateneo dispone di un Asilo Nido aziendale, il cui gestore, in occasione del periodo estivo, ha attivato un progetto denominato "Summer Camp 2024".

Il campo estivo ha previsto l'attuazione di programmi utili alle famiglie, con proposte psicomotorie, ambientalistiche, sportive, ludiche e ricreative, mediante l'utilizzo di personale qualificato. Attraverso tale iniziativa sociale rivolta ai genitori 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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	4	4	28	36	84	156	48,75	0,59	8	20	8	76	52	164	51,25	0,55
Aggiornamento professionale	2587	3530	8006	8534	3475	26132	47,10	98,31	2660	4211	8033	11922	2521	29347	52,90	98,37
Competenze manageriali/Relazionali	8	10	69	49	14	150	45,32	0,56	23	16	42	84	16	181	54,68	0,61
Tematiche CUG	4	5	22	14	7	52	52,00	0,20	5	8	12	19	4	48	48,00	0,16
Comunicazione	0	0	8	0	0	8	50,00	0,03	0	0	8	0	0	8	50,00	0,03
Funzioni locali	8	3	14	11	6	42	53,16	0,16	8	0	3	26	0	37	46,84	0,12
Violenza di genere	7	8	12	12	2	41	46,07	0,15	4	10	11	20	3	48	53,93	0,16
Totale ore	2618	3560	8159	8656	3588	26581			2708	4265	8117	12147	2596	29833		
Totale ore %	4,64	6,31	14,46	15,34	6,36	47,12			4,80	7,56	14,39	21,53	4,60	52,88		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

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⁾	
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	18	75,00	6	25,00	24	4,86	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	17	73,91	6	26,09	23	4,66	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	17	70,83	7	29,17	24	4,86	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	18	75,00	6	25,00	24	4,86	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 4	5	100,00	0	0,00	5	1,01	Uomo
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	16	64,00	9	36,00	25	5,06	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	6	66,67	3	33,33	9	1,82	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	5	55,56	4	44,44	9	1,82	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	6	60,00	4	40,00	10	2,02	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	6	60,00	4	40,00	10	2,02	Uomo
commissioni seconda fascia art. 18 co. 4	5	83,33	1	16,67	6	1,21	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	32	65,31	17	34,69	49	9,92	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	32	65,31	17	34,69	49	9,92	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	32	65,31	17	34,69	49	9,92	Uomo
commissioni ricercatori	21	61,76	13	38,24	34	6,88	Donna
commissioni ricercatori	21	61,76	13	38,24	34	6,88	Uomo
commissioni ricercatori	21	61,76	13	38,24	34	6,88	Uomo
commissioni ricercatori	21	63,64	12	36,36	33	6,68	Uomo
commissioni ricercatori	20	60,61	13	39,39	33	6,68	Uomo
Totale personale	325		169		494		
Totale % sul personale complessivo	14,16		7,36		21,53		

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

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

Per quanto riguarda la composizione per genere delle Commissioni di concorso per l'accesso ai ruoli di professore di prima fascia, professore di seconda fascia e ricercatore, emerge una prevalenza di componente maschile, così come il ruolo di Presidente di Commissione, 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	€190714,00	€ 190714,00	100,00
Dirigente	€89265,30	€89001,50	€ -263,80	-0,30
Elevate Professionalità	€51728,50	€45758,10	€ -5970,40	-13,05
funzionari	€34723,10	€33948,70	€ -774,40	-2,28
collaboratori	€25899,50	€26004,90	€ 105,40	0,41
operatori	€26113,50	€25866,40	€ -247,10	-0,96
Funzionari a Tempo Determinato	€0,00	€29292,90	€ 29292,90	100,00
collaboratori a tempo determinato	€25619,50	€0,00	€ -25619,50	--
Professori Ordinari	€87203,60	€83745,60	€ -3458,00	-4,13
Professori Associati	€58207,60	€58901,60	€ 694,00	1,18
RICERCATORI UNIVERSITARI	€43970,00	€47411,90	€ 3441,90	7,26
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€35676,00	€35581,80	€ -94,20	-0,26
Collaboratore esperto linguistico (500 ore)	€16867,60	€0,00	€ -16867,60	--
collaboratore esperto linguistico (680 ore)	€22970,60	€24025,60	€ 1055,00	4,39

I costi per le retribuzioni del personale tecnico-amministrativo risultano sostanzialmente equilibrate tra uomini e donne, fatta salva una prevalenza a favore degli uomini nell'ambito dell'Area delle Elevate Professionalità.

Nell'ambito dell'Area Dirigenziale, è da segnalare una prevalenza della componente femminile.

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, si rileva una presenza femminile minore nell'ambito dei ruoli più elevati, con una retribuzione media tendenzialmente più alto per il genere maschile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

L'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", con Decreto Rettoriale n. 406 del 10.06.2020, ha adottato il Codice etico e di comportamento, rivolto a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ai soggetti che a qualunque titolo svolgono attività di ricerca e di didattica o di servizio nell'ambito dell'Ateneo, ai dottorandi e agli studenti.

Il Codice etico e di comportamento è stato successivamente emendato e approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nelle adunanze del 22 febbraio 2024.

Il processo di adozione del Codice etico e di comportamento è stato un processo ampiamente partecipativo.

Infatti, sono stati coinvolti vari stakeholder, attraverso una procedura aperta per osservazioni e contributi mediante avviso pubblicato sul sito web di Ateneo; gli 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 "sportello.ascolto@unicampania.it" e nell'attivazione del Nucleo di ascolto, come previsto nella Direttiva n. 2/2019 e implementato dalla Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione "Superamento violenza contro le donne" del 29 novembre 2023, dedicato a tutta la comunità universitaria, con un'attenzione al personale docente e tecnico-amministrativo.

Il Nucleo di ascolto rappresenterà un organismo, di supporto al CUG, avente l'obiettivo dell'ascolto delle problematiche individuali nella gestione del rapporto tra lavoro e vita sociale nell'ambito dei vari gruppi all'interno dell'Ateneo e di accoglienza delle istanze della comunità, nonché di reinvio 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.

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

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

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

:

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2025 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, 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, e 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 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 Ministero per la pubblica amministrazione del 29 novembre 2023 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 utenza esterna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2025>

(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-2025>