



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi del Sannio - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Universita' degli Studi del Sannio

Acronimo:	UNISANNIO
-----------	-----------

---

Regione:	Campania
----------	----------

---

Provincia:	BN
------------	----

---

Comune:	Benevento
---------	-----------

---

CAP:	82100
------	-------

---

Indirizzo:	Piazza Guerrazzi, 1
------------	---------------------

---

Codice Amministrazione:	USSan
-------------------------	-------

---

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

---

Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
------------	--

---

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

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2026-2028

[piano\\_azioni\\_positive\\_ussan-triennio\\_2026-2028-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ussan-triennio_2026-2028-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ussan-triennio\\_2026-2028-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ussan-triennio_2026-2028-anno_.pdf))  
(202.31 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Rettrice	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA EP	0	0	0	4	0	0	0	0	6	1
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	0	0	2	11	2	0	0	0	21	2
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	0	13	3	22	6	4	4	2	26	4
Personale non dirigente	Categoria Operatori	0	1	1	1	4	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Colaboratore linguistico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Professori di prima fascia	0	0	2	21	18	0	0	0	7	5
Personale non dirigente	Professore di Seconda Fascia	0	6	22	19	14	0	6	16	17	10
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo indeterminato	0	0	3	3	3	0	0	2	2	4
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato di tipo A	0	4	1	0	0	1	5	1	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
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato di tipo B	0	2	2	1	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore RTT	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		0	27	37	84	48	5	17	21	82	27
Totale % sul personale complessivo		0,00	7,76	10,63	24,14	13,79	1,44	4,89	6,03	23,56	7,76

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	7	2	0	0	9	60,00	12,50	4	1	0	1	0	6	40,00	8,11
Tra 3 e 5 anni	0	5	0	0	0	5	83,33	6,94	0	1	0	0	0	1	16,67	1,35
Superiore a 10 anni	0	2	4	39	13	58	46,40	80,56	0	2	2	55	8	67	53,60	90,54
Totale	0	14	6	39	13	72			4	4	2	56	8	74		
Totale %	0,00	9,59	4,11	26,71	8,90	49,32			2,74	2,74	1,37	38,36	5,48	50,68		

(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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
COLLABORATORE LINGUISTICO	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,70
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	4,93
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	2,82
AREA FUNZIONARI	Laurea magistrale	13	68,42	6	31,58	19	13,38
AREA FUNZIONARI	Master di II livello	2	10,53	17	89,47	19	13,38

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	27	61,36	17	38,64	44	30,99
AREA COLLABORATORI	Laurea magistrale	9	52,94	8	47,06	17	11,97
AREA COLLABORATORI	Master di II livello	7	31,82	15	68,18	22	15,49
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,70
AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	4,23
AREA OPERATORI	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	1,41
Totale personale		70		72		142	
Totale % sul personale complessivo		20,17		20,75		40,92	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

**PTAB - personale tecnico ed amministrativo e bibliotecario** - Dall'analisi effettuata, valutando i dati relativi al personale tecnico ed amministrativo e bibliotecario ripartito per classi di età, si evince una differenza non particolarmente marcata tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 72 e 70 unità, con una leggera prevalenza del genere femminile.

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

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

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

- il personale afferente alla categoria B presenta una eguaglianza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quello di genere maschile, che sono per entrambi i generi pari a 12 unità.

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

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

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

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

**Docenti e Ricercatori** - Quanto al personale docente, si registra, invece, una marcata differenza - pari quasi al doppio - tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 77 e 122 unità.

Inoltre, si segnala sin da subito che, il personale maschile è il doppio rispetto a quello femminile nell'ambito delle categorie del personale docente afferente alla prima e seconda fascia, in particolare, gli uomini sono 102 e le donne sono 61.

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

Il personale docente di genere maschile di età superiore a 60 anni è pari a 36 unità a fronte di un numero di donne pari a 20.

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

- per la prima fascia si evince una netta differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, gli uomini sono in numero nettamente maggiore ovvero sono 41 uomini e 12 donne.

- per la seconda fascia, sebbene lievemente inferiore, il divario è comunque presente; gli uomini sono pari a 61 e le donne 49.

- per i ricercatori universitari a tempo indeterminato si registra una quasi parità: 9 uomini e sono 8 donne.

- per i ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A, il numero delle donne è superiore a quello degli uomini, 7 donne a fronte di 5 uomini.

- per i ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B, il numero degli uomini è decisamente maggiore, 5 uomini a fronte di una sola donna.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	66,67	2,78	0	0	0	1	0	1	33,33	1,35
Tempo Pieno	0	14	6	37	13	70	48,95	97,22	4	4	2	55	8	73	51,05	98,65
Totale	0	14	6	39	13	72			4	4	2	56	8	74		
Totale %	0,00	9,59	4,11	26,71	8,90	49,32			2,74	2,74	1,37	38,36	5,48	50,68		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	2	0	2	100,00	2,78	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PART-TIME ORIZZONTALE 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,37
Tempo Pieno	0	14	6	37	13	70	49,30	97,22	4	4	2	55	7	72	50,70	98,63
Totale	0	14	6	39	13	72			4	4	2	56	7	73		
Totale %	0,00	9,66	4,14	26,90	8,97	49,66			2,76	2,76	1,38	38,62	4,83	50,34		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Dai dati emerge con chiarezza che la concreta fruizione delle predette misure da parte del personale è alquanto ridotta, fatta eccezione per l'utilizzo del lavoro agile e del telelavoro che ha visto una decisa utilizzazione da parte del personale indipendentemente dal genere.

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	402	45,32	485	54,68	887	43,40
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	304	26,88	827	73,12	1131	55,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	7,69	24	92,31	26	1,27
Totale permessi	708	34,64	1336	65,36	2044	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

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

- Congedi parentali

- Smart working
- Telelavoro

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

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

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

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

Attori Coinvolti: Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'Università degli Studi del Sannio. Misurazione: Fonte del dato: personale docente e tecnico ed amministrativo.

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

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

Obiettivo: gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro. La divisione del lavoro all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. A tal fine saranno esaminate misure volte a migliorare l'assistenza a persone adulte non autosufficienti

appartenenti al nucleo familiare e quelle tendenti alla ricerca di soluzioni in materia di custodia dei bambini in tenera età e di quelli in età scolare anche eventualmente mediante la stipula di convenzioni con associazioni o cooperative di servizio operanti sul territorio e che già, possibilmente, gestiscano asili nido su incarico del Comune.

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

Il Piano di Azioni positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Università del Sannio per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. L'Università del Sannio, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, ha adottato il Piano - relativo al triennio 2026- 2028 - che si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi indicati con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione. Il Piano non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede azioni diverse, di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. E si rivolge a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca. Come precisato nelle premesse, il PAP ha come obiettivo assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e l'ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione, pertanto, al netto di alcune disposizioni specifiche e che esulano dalle attività di competenza riservate ai Piani di azioni positive che le amministrazioni redigono, gli obiettivi e le relative azioni del PAP sono elaborate in stretta sinergia con le indicazioni contenute sia nel GEP, sia nel Piano Strategico Integrato, sebbene se ne differenzia proponendo anche azioni e obiettivi specifici.

Il processo di elaborazione del PAP si è sviluppato in diverse fasi:

- l'analisi del grado di avanzamento delle politiche di genere in Ateneo, realizzata, prevalentemente, sulla base dei dati e dell'analisi qualitativa e quantitativa ad opera degli uffici competenti e contenute nella Rendicontazione sociale integrata;
- l'ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale del piano;
- la previsione di indicatori che consentano di monitorare l'andamento e l'attuazione del PAP.

Le Schede in cui si articola il PAP sono strutturate per aree, precisano gli obiettivi, le diverse azioni, i destinatari, le responsabilità, gli indicatori per il monitoraggio, la programmazione temporale delle azioni, il collegamento con altri documenti di Ateneo relativi alle tematiche rientranti nel PAP. Più specificatamente, in stretta sinergia con il GEP dell'Ateneo del Sannio, sebbene pur avendo ben presente le finalità del presente documento, sono state individuate 5 aree.

La prima riguardante *l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e la cultura dell'organizzazione*, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione e favorire il benessere lavorativo.

La seconda area persegue *l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali*, promuovendo l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'Ateneo.

La terza area persegue *l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera*, favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.

La quarta area punta *all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nell'organizzazione del lavoro nei diversi ambiti e livelli*.

La quinta area mira, infine, al *contrasto di ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali* attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto.

La formazione, intesa come creazione di momenti e percorsi educativi aperti a tutte le componenti dell'Ateneo (la comunità studentesca, quella del personale docente e ricercatore e tecnico- amministrativo), è trasversale ai cinque ambiti.

Come ogni documento programmatico, il PAP conserva un forte tratto di dinamicità, restando aperto alle modifiche e/o alle integrazioni che dovessero risultare necessarie e opportune dopo i momenti di monitoraggio intermedio.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
OBBLIGATORIA SICUREZZA	0	20	8	80	8	116	41,43	1,56	0	8	4	144	8	164	58,57	2,46
Obbligatoria antincendio	0	0	24	24	0	48	60,00	0,64	0	0	32	0	0	32	40,00	0,48
Primo Soccorso	0	20	5	80	20	125	50,00	1,68	0	15	5	100	5	125	50,00	1,87
Aggiornamento professionale	0	885	504	4094	950	6433	53,61	86,33	505	286	120	4180	475	5566	46,39	83,49
Competenze manageriali/Relazionali	0	56	24	156	52	288	49,66	3,86	16	16	12	224	24	292	50,34	4,38
Tematiche CUG	0	84	36	244	78	442	47,53	5,93	24	24	18	386	36	488	52,47	7,32
Totale ore	0	1065	601	4678	1108	7452			545	349	191	5034	548	6667		
Totale ore %	0,00	7,54	4,26	33,13	7,85	52,78			3,86	2,47	1,35	35,65	3,88	47,22		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Sì

Il bilancio di genere è stato redatto in questi anni come parte integrante al Bilancio Sociale di Ateneo o alla Rendicontazione sociale di Ateneo. Nella consapevolezza della necessità di valorizzare ulteriormente i dati relativi al genere, si è in fase di completamento di un Bilancio di genere "autonomo".

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AREA COLLABORATORI	3	75,00	1	25,00	4	1,53	Uomo
Procedure di selezione professori di seconda fascia	27	69,23	12	30,77	39	14,94	Uomo
Procedure di selezione professori di seconda fascia	12	44,44	15	55,56	27	10,34	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Procedure di selezione professori di seconda fascia	16	66,67	8	33,33	24	9,20	Donna
Borse di Ricerca	9	75,00	3	25,00	12	4,60	Uomo
Assegni di Ricerca	9	75,00	3	25,00	12	4,60	Donna
Assegni di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,15	Donna
Assegni di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	1,15	Uomo
Borse di Ricerca	6	37,50	10	62,50	16	6,13	Uomo
Borse di ricerca	8	47,06	9	52,94	17	6,51	Donna
Borse di ricerca	6	40,00	9	60,00	15	5,75	Donna
Borse di Ricerca	2	50,00	2	50,00	4	1,53	Uomo
Borse di Ricerca	2	50,00	2	50,00	4	1,53	Uomo
Assegni di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	1,53	Uomo
Assegni di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	1,92	Donna
Borse di Studio	15	55,56	12	44,44	27	10,34	Uomo
Borse di Studio	15	55,56	12	44,44	27	10,34	Donna
Assegni di ricerca	4	66,67	2	33,33	6	2,30	Uomo
Assegni di ricerca	4	66,67	2	33,33	6	2,30	Uomo
Assegni di ricerca	5	83,33	1	16,67	6	2,30	Donna
Totale personale	149		112		261		
Totale % sul personale complessivo	42,94		32,28		75,22		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

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

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA OPERATORI	€21793,90	€24475,50	€ 2681,60	10,96

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA COLLABORATORI	€24980,90	€25279,10	€ 298,20	1,18
AREA FUNZIONARI	€29096,50	€28440,30	€ -656,20	-2,31
AREA EP	€39430,40	€33606,30	€ -5824,10	-17,33
COLLABORATORE LINGUISTICO	€0,00	€27722,10	€ 27722,10	100,00

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione non si evince una differenza di retribuzione annua tra personale di genere maschile e femminile, sebbene debba rilevarsi una più netto divario economico con riferimento alla area EP (nella quale è opportuno ricordarlo vi è comunque una prevalenza del genere femminile su quello maschile) pari - 17,33.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Ateneo, anche se in collaborazione con il Politecnico di Milano, somministra dei test in materia, attraverso "Good Practice".

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il Comitato Unico di Garanzia ha implementato il punto di primo ascolto gestito dagli stessi membri del CUG. Il Comitato ha, infatti, una mail dedicata per consentire la comunicazione di situazioni problematiche che richiedano una particolare attenzione da parte dell'Ateneo. Il Comitato, in taluni casi è intervenuto direttamente prendendo contatto, nel rispetto della privacy e della riservatezza, con gli utenti che ne hanno fatto richiesta; in altri casi si è limitato, di volta in volta, a fornire

indicazioni operative per prendere contatto con le figure e con gli organi competenti come, ad esempio, il Garante degli Studenti, il Funzionario del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, il Medico del Lavoro, il Delegato per il Personale. Il CUG ha preso in considerazione le esigue comunicazioni ricevute come segnali da verificare e su cui riflettere con l'intento di prevenire ogni discriminazioni e di collocarle in una visione più ampia, per pianificare azioni da porre in essere a vantaggio di tutta la Comunità Accademica. Quanto al servizio di Counseling, quest'ultimo nasce per rispondere all'esigenza di studenti e studentesse di avere uno spazio di ascolto e confronto con professionisti esperti per affrontare la vita universitaria in piena consapevolezza e sviluppare strategie per fronteggiare eventuali difficoltà. Si tratta di un servizio gratuito rivolto a chi vive situazioni di disagio personale, motivazionale o di difficoltà nello studio. In particolare, il counseling universitario è uno strumento di aiuto e di sostegno per superare problematiche che si riferiscono: - allo studio (difficoltà di attenzione e/o concentrazione, organizzazione dello studio); alla gestione emotiva (stati d'ansia, irritabilità, stress, paure riguardanti il futuro); alla vita di relazione (colleghi e docenti); all'autostima (insicurezza, sfiducia). L'Università del Sannio affida il servizio a professionisti che sono a disposizione per colloqui individuali o di gruppo da svolgersi sia on line che in presenza. Si può usufruire di un numero massimo di colloqui prefissato (attualmente definito nel numero di 3) al termine dei quali il professionista fornirà allo studente o alla studentessa, ove necessario, indicazioni per una terapia specifica che potrà essere svolta dall'interessato/a in autonomia, avvalendosi di un professionista di fiducia o presso l'ASL competente, in base alle tariffe previste. Da ultimo, ma non meno rilevante, si segnala come l'Ateneo del Sannio sia dotato di un codice di comportamento adottato sin dal 2015 con DR n. 572 e di una Carta Etica, paradigma al quale rifarsi per rispettare la propria autentica vocazione e, nel contempo, per qualificare, in termini etici, le relazioni interne ed esterne. La Carta, infatti, propone principi quali dignità, libertà e responsabilità e li codifica in comportamenti quali dedizione, trasparenza, imparzialità, lealtà, rispetto e correttezza, spirito di appartenenza e senso comunitario, toccando ambiti impegnativi quali la consapevolezza del proprio ruolo, la libertà di ricerca e di insegnamento, il conflitto d'interessi, la proprietà intellettuale, le pari opportunità.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

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

Obiettivo:

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

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

Obiettivo:

"Formazione e aggiornamento"

La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per il nostro Ente. Il principale obiettivo è quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi. A ciò collegato è anche l'organizzazione di corsi per il potenziamento delle competenze digitali e la conoscenza degli strumenti e degli applicativi per il raggiungimento dell'obiettivo della dematerializzazione. Specifica attenzione è altresì dedicata alla formazione sensibilizzazione del personale tecnico amministrativo con riferimento alla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il Comitato Unico di Garanzia è composto da sei membri, tre di nomina dell'Amministrazione, previa presentazione di candidatura, e tre designati dalle organizzazioni sindacali

Tipologia di atto: Decreto Direttoriale

Data: 27/06/2024

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Dotazione euro:

€3000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1500,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Incontro seminariale/formativo sul tema della discriminazione di genere e del ruolo dei Consiglieri di parità

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **No**

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
**6**

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

---

## Attività

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

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

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Dall'esame dei dati analizzati si desume che l'Università del Sannio non presenta particolari criticità rispetto alla promozione delle pari opportunità e al benessere organizzativo, fatta eccezione per la situazione del personale docente, che, in linea con il trend nazionale, presenta una forbice ancora elevata per quanto concerne la presenza del genere femminile nelle fasce apicali, con inevitabili ripercussioni anche rispetto al dato ancora critico circa la presenza di genere femminile nelle diverse commissioni di concorso. Inoltre occorre comunque continuare l'attività per una promozione di un benessere organizzativo

ancora più marcato, favorendo ancor di più una politica di reale conciliazione o, meglio, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata delle diverse compensato dell'Ateneo e, in special modo, di quella afferente al personale tecnico-amministrativo.

Il Comitato Unico di Garanzia intende proseguire il suo cammino, sulla strada del confronto continuo con le figure apicali dell'Ateneo, con i Delegati del Rettore, con il Responsabile del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, con le organizzazioni sindacali, con i docenti, i funzionari, con le unità di personale tecnico amministrativo al fine di coinvolgere tutti gli attori protagonisti e di individuare attività da porre in essere in maniera congiunta per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG si espliciterà, in collaborazione con le strutture dell'Ateneo, al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

[Scarica PDF \(https://portalecug.gov.it/node/24789/printable/pdf\)](https://portalecug.gov.it/node/24789/printable/pdf)

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2026>