



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi della Campania - 'Luigi Vanvitelli' - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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:	Università 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_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_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
	PROFESSORI PRIMA FASCIA	0	1	16	91	109	0	1	10	36	45
	PROFESSORI SECONDA FASCIA	0	13	91	79	51	0	14	77	81	31
	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	3	20	20	0	0	6	16	10
	Ricercatori a tempo determinato di tipo A o B	0	48	26	3	1	1	40	31	3	1
	collaboratore linguistico	0	0	0	0	1	0	0	0	2	5
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	3	2	0	0	0	0	5	1
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità	0	0	1	5	4	0	0	6	11	4
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	5	25	62	32	4	11	27	60	26
Personale non dirigente	Area dei collaboratori	29	32	67	97	87	24	49	67	151	108
Personale non dirigente	Area degli operatori	11	23	24	29	28	11	18	22	15	16
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo determinato	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	ricercatori a contratto art. 22 L. 240/10	1	3	1	0	0	1	5	0	0	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2026>

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale personale		41	125	257	388	333	42	138	246	381	247
Totale % sul personale complessivo		1,87	5,69	11,69	17,65	15,15	1,91	6,28	11,19	17,33	11,24

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	12	58	65	38	18	191	51,34	16,77	17	58	55	38	13	181	48,66	17,29
Tra 3 e 5 anni	27	37	63	53	19	199	49,75	17,47	20	50	73	42	16	201	50,25	19,20
Tra 5 e 10 anni	2	26	41	76	49	194	55,75	17,03	5	17	44	56	32	154	44,25	14,71
Superiore a 10 anni	0	4	85	219	247	555	52,06	48,73	0	13	74	239	185	511	47,94	48,81
Totale	41	125	254	386	333	1139			42	138	246	375	246	1047		
Totale %	1,88	5,72	11,62	17,66	15,23	52,10			1,92	6,31	11,25	17,15	11,25	47,90		

⁽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⁾
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	8	36,36	14	63,64	22	1,83
Area delle elevate professionalità	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,17
Area delle elevate professionalità	Dottorato di ricerca	2	28,57	5	71,43	7	0,58
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	29	60,42	19	39,58	48	3,99
Area dei funzionari	Laurea	58	47,93	63	52,07	121	10,06
Area dei funzionari	Laurea magistrale	18	38,30	29	61,70	47	3,91

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei funzionari	Master di I livello	5	100,00	0	0,00	5	0,42
Area dei funzionari	Master di II livello	7	63,64	4	36,36	11	0,91
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	6	31,58	13	68,42	19	1,58
Area dei collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	51	38,35	82	61,65	133	11,06
Area dei collaboratori	Diploma di scuola superiore	164	49,70	166	50,30	330	27,43
Area dei collaboratori	Laurea	74	42,53	100	57,47	174	14,46
Area dei collaboratori	Laurea magistrale	13	29,55	31	70,45	44	3,66
Area dei collaboratori	Master di I livello	6	46,15	7	53,85	13	1,08
Area dei collaboratori	Master di II livello	1	10,00	9	90,00	10	0,83
Area dei collaboratori	Dottorato di ricerca	3	42,86	4	57,14	7	0,58
area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	43	67,19	21	32,81	64	5,32
area degli operatori	Diploma di scuola superiore	55	53,92	47	46,08	102	8,48
Area degli operatori	Laurea	10	50,00	10	50,00	20	1,66
area degli operatori	Laurea magistrale	7	70,00	3	30,00	10	0,83
Area degli Operatori	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Area dei funzionari tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,08
ricercatori a contratto art. 22 L. 240/10	Dottorato di ricerca	5	45,45	6	54,55	11	0,91
Totale personale		566		637		1203	
Totale % sul personale complessivo		25,75		28,98		54,73	

⁽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 Ricercatori a tempo determinato di tipo A o B, 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	41	124	244	340	305	1054	50,84	92,13	40	134	240	367	238	1019	49,16	96,68
Part Time >50%	0	1	10	43	26	80	76,92	6,99	1	4	5	11	3	24	23,08	2,28
Part Time ≤50%	0	0	3	5	2	10	47,62	0,87	1	0	1	3	6	11	52,38	1,04
Totale	41	125	257	388	333	1144			42	138	246	381	247	1054		
Totale %	1,87	5,69	11,69	17,65	15,15	52,05			1,91	6,28	11,19	17,33	11,24	47,95		

⁽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⁾
PT Orizzontale	0	1	0	1	0	2	15,38	0,76	0	2	4	4	1	11	84,62	3,27
PT Verticale	0	0	5	6	2	13	56,52	4,94	2	0	0	5	3	10	43,48	2,98
Smart working	31	49	68	75	25	248	44,05	94,30	26	65	91	93	40	315	55,95	93,75
Totale	31	50	73	82	27	263			28	67	95	102	44	336		
Totale %	5,18	8,35	12,19	13,69	4,51	43,91			4,67	11,19	15,86	17,03	7,35	56,09		

⁽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

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".

Nel complesso, i dati evidenziano che:

- Il modello organizzativo è **ancora fortemente basato sul tempo pieno**;
- Lo **smart working è diventato lo strumento chiave di conciliazione**, trasversale ai generi;
- Persistono **differenze di genere nell'uso degli strumenti più strutturali (part-time)**, ancora

più utilizzati dalle donne;

- Il divario di genere nelle modalità lavorative appare **meno marcato**, segno di una possibile evoluzione verso un maggiore equilibrio.

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	1946	38,52	3106	61,48	5052	76,25
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	605	45,35	729	54,65	1334	20,13
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	75	35,05	139	64,95	214	3,23
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	16	61,54	10	38,46	26	0,39
Totale permessi	2642	39,87	3984	60,13	6626	

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

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

I dati mostrano una **netta prevalenza femminile nella fruizione complessiva dei permessi** (60,13% contro il 39,87% degli uomini), confermando un modello ancora fortemente sbilanciato nella distribuzione dei carichi di cura.

Nel dettaglio:

- I **permessi giornalieri ex L. 104/1992** rappresentano la quota più rilevante (76,25% del totale) e sono utilizzati soprattutto dalle donne (61,48%). Questo suggerisce che l'assistenza a familiari con disabilità ricade prevalentemente su di esse.
- Anche nei **congedi parentali giornalieri** si osserva una prevalenza femminile (54,65%), sebbene il divario sia meno marcato rispetto alla L.104. Ciò potrebbe indicare una **maggiore partecipazione maschile alla cura dei figli**, ma ancora non paritaria.
- Nei **permessi orari L.104**, la differenza torna ad ampliarsi a favore delle donne (64,95%), rafforzando l'idea di una gestione più flessibile ma comunque femminilizzata dell'assistenza.
- Fa eccezione il dato sui **permessi orari per congedi parentali**, dove gli uomini risultano prevalenti (61,54%), anche se su numeri molto ridotti (solo 26 casi). Questo potrebbe indicare un uso più "occasionale e frammentato" da parte degli uomini.

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

- Congedi parentali
- Part-time
- 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?:

Il percorso formativo dal titolo "Oltre il silenzio: parole, diritti e benessere contro la violenza e le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro" è stato organizzato con l'obiettivo di promuovere la diffusione della cultura della non violenza, del rispetto reciproco e della parità di genere all'interno dei contesti lavorativi.

Il percorso si è inserito nell'ambito del progetto S.F.E.R.A. (Sinergie e Formazione per l'Empowerment della Rete Antiviolenza), che ha coinvolto diversi partner istituzionali, tra cui l'Ateneo stesso.

L'iniziativa ha adottato un approccio multidisciplinare, affrontando tematiche legate al linguaggio e alla comunicazione, agli aspetti giuridici relativi alle responsabilità civili e penali e agli effetti della violenza sul benessere e sulla salute delle persone.

Il programma formativo si è articolato in quattro incontri, svolti in modalità mista, sia in presenza sia a distanza. Il primo incontro è stato dedicato al tema del linguaggio e della comunicazione rispettosa, evidenziando l'importanza delle parole nella costruzione di relazioni corrette e inclusive. Il secondo incontro ha affrontato la tutela civilistica contro la violenza di genere nei contesti lavorativi, illustrando gli strumenti giuridici a disposizione delle vittime. Il terzo incontro ha approfondito il tema della responsabilità penale, spiegando quando determinati comportamenti possono configurarsi come reati e quali tutele siano previste per le vittime. Il quarto e ultimo incontro ha trattato gli effetti dello stress e della violenza sul benessere psicofisico delle persone, evidenziando anche il ruolo svolto dai Comitati Unici di Garanzia nei luoghi di lavoro.

Il percorso formativo è rientrato tra le attività obbligatorie per il personale, poiché i temi trattati sono considerati di particolare attualità e rilevanza per la creazione di ambienti lavorativi inclusivi, sicuri e rispettosi delle differenze.

Link: [Circolare percorso formativo Oltre il silenzio.pdf](#)

https://www.unicampania.it/RipartizioniFS/RP/formazione/2025/Circolare_percorso_formativo_Oltre_il_silenzio.pdf

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⁾
Aggiornamento professionale	1489	2456	4580	5315	2086	15926	46,68	88,64	1212	3092	4808	6785	2298	18195	53,32	86,97
Competenze manageriali/Relazionali	50	134	254	283	75	796	43,69	4,43	70	204	278	344	130	1026	56,31	4,90
Tematiche CUG	38	78	149	100	76	441	46,52	2,45	53	91	139	174	50	507	53,48	2,42
Violenza di genere	0	0	196	294	98	588	39,62	3,27	0	28	182	518	168	896	60,38	4,28
Comunicazione	28	27	39	66	57	217	42,22	1,21	15	34	91	130	27	297	57,78	1,42
Totale ore	1605	2695	5218	6058	2392	17968			1350	3449	5498	7951	2673	20921		
Totale ore %	4,13	6,93	13,42	15,58	6,15	46,20			3,47	8,87	14,14	20,45	6,87	53,80		

⁽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

Nel corso dell'anno 2025, l'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" ha proseguito le attività connesse alla diffusione e valorizzazione del Secondo Bilancio di Genere di Ateneo, quale strumento strategico per l'analisi e il monitoraggio delle politiche di pari opportunità e per la promozione dell'uguaglianza di genere all'interno della comunità universitaria.

Il Bilancio di Genere, redatto in conformità alle Linee guida della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), consente di analizzare la distribuzione di genere tra le diverse componenti dell'Ateneo, con particolare riferimento alla popolazione studentesca, al personale docente e ricercatore, al personale tecnico-amministrativo e alle posizioni di responsabilità e governo. Attraverso tale strumento è stato possibile rilevare punti di forza e criticità del sistema universitario, favorendo una maggiore consapevolezza rispetto alle dinamiche di genere presenti nell'organizzazione.

Dall'analisi dei dati è emersa la persistenza di fenomeni di segregazione di genere, sia di tipo orizzontale, legata alla differente presenza di uomini e donne in specifici settori disciplinari, sia di tipo verticale, riconducibile alla minore presenza femminile nelle posizioni apicali. Tali evidenze hanno confermato l'importanza di proseguire nell'adozione di misure mirate al superamento delle disuguaglianze e alla valorizzazione delle competenze femminili.

Il Bilancio di Genere ha inoltre consentito di monitorare le azioni già intraprese dall'Ateneo in materia di inclusione e pari opportunità, nonché di analizzare l'allocazione delle risorse economiche destinate a tali politiche.

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⁾	
commissione concorso pubblico accesso ruoli personale TA	2	33,33	4	66,67	6	3,02	Donna
commissione concorso pubblico accesso ruoli personale TA	1	16,67	5	83,33	6	3,02	Donna
commissione concorso pubblico accesso ruoli personale TA	2	40,00	3	60,00	5	2,51	Uomo
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	7	70,00	3	30,00	10	5,03	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 4	9	90,00	1	10,00	10	5,03	Uomo
commissioni seconda fascia art. 18 co. 4	3	100,00	0	0,00	3	1,51	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	3	75,00	1	25,00	4	2,01	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	4	66,67	2	33,33	6	3,02	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	4	66,67	2	33,33	6	3,02	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	3	75,00	1	25,00	4	2,01	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	3	75,00	1	25,00	4	2,01	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	26	70,27	11	29,73	37	18,59	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	26	70,27	11	29,73	37	18,59	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	26	70,27	11	29,73	37	18,59	Uomo
commissioni ricercatori	3	75,00	1	25,00	4	2,01	Donna
commissioni ricercatori	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
commissioni ricercatori	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
commissioni ricercatori	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
commissioni ricercatori	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
Totale personale	134		65		199		
Totale % sul personale complessivo	6,10		2,96		9,05		

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

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

Dai dati emerge un quadro coerente con altri indicatori organizzativi:

• **segregazione verticale di genere:**

- maggiore presenza femminile nei livelli amministrativi;
- forte sottorappresentazione nelle posizioni accademiche apicali;

• **riproduzione delle disuguaglianze:**

- le commissioni, essendo composte prevalentemente da uomini, possono contribuire (anche indirettamente) a mantenere gli squilibri.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprehensive 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	€70337,50	€ 70337,50	100,00
Dirigente	€76574,90	€85962,80	€ 9387,90	10,92
Area delle elevate professionalità	€53367,10	€46321,20	€ -7045,90	-15,21
Area dei funzionari	€33476,20	€33193,70	€ -282,50	-0,85
Area dei collaboratori	€26333,40	€26194,20	€ -139,20	-0,53
Area operatori	€25711,40	€25570,90	€ -140,50	-0,55
Area dei funzionari tempo determinato	€0,00	€28160,60	€ 28160,60	100,00
PO - Professori Ordinari	€90506,00	€85764,80	€ -4741,20	-5,53
PA - Professori Associati	€59552,90	€58896,80	€ -656,10	-1,11
RICERCATORI UNIVERSITARI	€41694,80	€47322,80	€ 5628,00	11,89
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€40101,40	€39210,90	€ -890,50	-2,27
collaboratore esperto linguistico	€28143,80	€28,86	€ -28114,94	-97406,20

Dai dati emergono tre elementi chiave:

1. Assenza di un gap lineare

Non c'è un divario uniforme a sfavore delle donne, ma:

- oscillazioni legate ai ruoli;
- differenze spesso contenute nei livelli medi.

2. Criticità nelle posizioni apicali

Dove il divario esiste, tende a:

- favorire gli uomini nei livelli più elevati (es. ordinari, elevate professionalità).

Questo è coerente con fenomeni di:

- segregazione verticale;
- minore accesso femminile alle posizioni meglio retribuite.

3. Possibile effetto composizione

Le differenze possono dipendere da:

- anzianità media diversa;
- incarichi aggiuntivi;
- progressioni di carriera.

Quindi il gap retributivo è in parte indiretto, non necessariamente legato a disparità salariali a parità di ruolo.

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?: **No**

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 Decreto Rettorale 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 component:

€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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2026>

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

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

:

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

iniziative finalizzate alla parità e alla prevenzione della violenza di genere

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stato realizzato l'evento "La forza delle alleanze: istituzioni, comunità e servizi contro la violenza di genere", in cui è stata inaugurata una panchina rossa all'esterno del Rettorato, simbolo dell'adesione al progetto nazionale #panchinerosse.

Link: https://vanvitellimagazine.unicampania.it/images/2025/26_novembre_locandina.pdf

iniziative finalizzate alla parità e alla prevenzione della violenza di genere

La Vanvitelli per l'8 marzo: al via la terza edizione

La giornata internazionale della donna è stata animata da una serie di iniziative **cominciate nella settimana dell'8 e proseguite per tutto il mese di marzo**, con una serie di iniziative nei Dipartimenti dell'Ateneo, ciascuna con una loro

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2026>

specificità tutta declinata al 'femminile'.

Link: <https://vanvitellimagazine.unicampania.it/index.php/primo-piano/in-ateneo/1482-la-vanvitelli-per-l-8-marzo-al-via-la-terza-edizione>

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2025 si è redatto il secondo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" e nel 2026 si intende procedere al 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 è proceduto 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, è stato realizzato 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, si sono rafforzate 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 è stato 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.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-della-campania-luigi-vanvitelli-2026>