

**ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"**

---

# **Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale"**



---

**ANNO 2019**

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2019**

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

In base alla Legge 4 del novembre 2010 n. 183 art. 21, si stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Università, garantiscano la parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma (diretta e/o indiretta) di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Al fine di realizzare e raggiungere tali obiettivi, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" al punto 3.3 dispone che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Più recentemente, la Nuova Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (n. 2/2019 del 26 giugno 2019), in ordine alla Relazione annuale dei CUG, ha ridefinito *format*, modalità di trasmissione e raccolta dei dati. La presente Relazione recepisce e adotta tale direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall'amministrazione ai sensi del D. lgs. 81/2008.

## Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano Strategico Triennale 2019-2021 (aggiornato al 31.12.2019) adottato dall'Amministrazione<sup>1</sup> e dalla bozza del Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2019-2021 in via di finalizzazione da parte di questo Comitato Unico di Garanzia.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni è stato costituito presso l'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" con Decreto Rettorale n. 162 del 17/02/2012 pubblicato sulla G.U. - Serie Generale - n. 52 del 2 marzo 2012. Il CUG dura in carica quattro anni, ed è attualmente così composto:

Prof. Giuseppe Balirano (Presidente CUG solo a partire dal 28/01/2020 e per lo scorcio finale del quadriennio 2017-2020); Dott. Lucio Cinquegrana; Dott.ssa Loredana Giustiniani; Dott.ssa Adelaide Lancia; Dott. Luigi Mondo; Dott.ssa Antonella Muratgia; Prof. Raffaele Nocera; Dott. Nicola Ricciardi; Prof. Domenico Rizzo; Dott. Stefano Sparatore (dimissionario dal 23/05/2019).

## Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, etc.);

---

<sup>1</sup> Piano Strategico Triennale 2019-2021 (aggiornato al 31.12.2019) adottato dall'Amministrazione è consultabile online all'indirizzo <http://www.unior.it/ateneo/19919/1/piano-strategico.html>.

- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato UNIOR e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

**TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
..... <sup>1</sup> Catg. EP					2				1	
Catg. D		4	4	10	6		5	6	11	6
Catg. C		3	8	21	14		9	19	21	
Catg. B		1	6	13	7		3	4	8	8
<b>Totale personale</b>		8	18	44	29		17	29	41	14
<b>% sul personale complessivo</b>		4%	9%	22%	14,5%		8,5%	14,5%	20,5%	7%

**TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ NEL RUOLO**

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60

PO			1	17	15				9	10
PA		3	12	14	4		3	18	31	8
RUC				4	1			2	3	2
RUTD		10	15	1			14	6	3	
<b>Totale personale</b>		13	28	36	20		17	26	46	20
<b>% sul personale complessivo</b>		6,31	13,59	17,48	9,71		8,25	12,62	22,33	9,71

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		8	18	43	29	98	49%		17	28	41	14	100	50%
Part Time >50%				1		1	0,5%			1			1	0,5%
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		8	18	44	29	99	49,5%		17	29	41	14	101	50,5%
<b>Totale %</b>														

N.B. Questa tabella non è duplicata per il personale docente, in quanto non è, di regola, previsto il regime a tempo parziale. Si può eventualmente decidere di indicare il personale docente a tempo pieno e a tempo definito.

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Direttore Tecnico			1	1,82%	1	
Segretario Amministrativo	2	3,64%	1	1,82%	3	
Capo Settore	2	3,64%	4	7,27%	6	
Capo Servizio	10	18,18%	7	12,73%	17	
Capo Ufficio	13	23,64%	10	18,18%	23	
Direttore di Biblioteca			1	1,82%	1	
Responsabile di Biblioteca			4	7,27%	4	
<b>Totale personale</b>	<b>27</b>	<b>49,09%</b>	<b>28</b>	<b>50,91%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>13,50%</b>		<b>14%</b>		<b>27,5%</b>

**N.B.** Questa tabella non è duplicata per il personale docente, in quanto non sono previste posizioni di responsabilità come per il personale tecnico-amministrativo. Si può eventualmente decidere di indicare il personale docente che ricopre incarichi (ad es. direttore/trice di Dipartimento, coordinatore/trice di Dottorato).

**TABELLA 1.4a - ANZIANITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		6				6	6,06%		12	4	2		18	17,82%
Tra 3 e 5 anni		1	1			2	2,02%		1	1	1		3	2,97%
Tra 5 e 10 anni		1	5	2		8	8,08%		2	5	1		8	7,92%
Superiore a 10 anni			12	43	28	83	83,04%		2	19	37	14	72	71,29%
<b>Totale</b>		8	18	45	28	99	100%		17	29	41	14	101	100%
<b>Totale %</b>		4%	9%	22,5%	14%	49,5%			8,5%	14,5%	20,5%	7%	50,5%	

**TABELLA 1.4b - ANZIANITÀ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		13	21	11	3	48	46,15		15	19	16	6	56	53,85

Tra 3 e 5 anni			5	10		15	46,87		2	4	10	1	17	53,13
Tra 5 e 10 anni				3		3	42,86				3	1	4	57,14
Superiore a 10 anni			2	12	17	31	49,21			3	17	12	32	50,79
<b>Totale</b>		13	28	36	20	97	47,09		17	26	46	20	109	52,91
<b>Totale %</b>		6,31	13,59	17,48	9,71	47,09			8,25	12,62	22,33	9,71	52,91	

**TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria B	1.340,00	1.340,00	50	25%
Categoria C	1.370,00	1.370,00	95	47,5%
Categoria D	1.530,00	1.530,00	52	26%
Categoria EP	2.380,00	2.380,00	3	1,5%
<b>Totale personale</b>	<b>99</b>	<b>101</b>	<b>200</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>49,5%</b>	<b>50,5%</b>		

**TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO**

Ruolo	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
PA	2.394,00		2.394,00		52	25,24%
PO	3.340,00		3.340,00		93	45,15%
RU	2.050,00		2.050,00		12	5,83%
RD	1.913,00		1.913,00		49	23,78%
<b>Totale personale</b>	<b>97</b>		<b>109</b>		<b>206</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>47,09%</b>		<b>52,91%</b>			

**TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	66,66%	1	33,33%	3	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>		<b>1</b>			<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>1%</b>		<b>0,5%</b>		

Riferimento del dato (fino al 2017): <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

**N.B.:** Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto questo non è inquadrato nell'area dirigenziale.

**TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE  
SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	8	8,08%	1	0,99%		
Diploma di scuola superiore	58	58,58%	53	52,47%		
Laurea	1	1,02%	1	0,99%		
Laurea magistrale	32	32,32%	46	45,55%		
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>49,5%</b>		<b>50,5%</b>		<b>100,00%</b>

Riferimento del dato (fino al 2017):  
<https://www.contoannuale.mef.gov.it/strutturapersonale/titoli-di-studio>

**N.B.:** Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto il dato per questa categoria non pare particolarmente rilevante.

**TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso n.1 C1 a t.d.	3	75%	1	25%	4	100%	U
Concorso n.4 C1 a t.ind.	1	20%	4	80%	5	100%	D
Concorso n.1 D1 a t.ind.	3	50%	3	50%	6	100%	U
Concorso n.1 Dirigente	3	75%	1	25%	4	100%	U
N. 1 CEL di lingua russa	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
N. 1 CEL di lingua tedesca	0	0%	3	100%	3	100%	D
N. 1 CEL di lingua swahili	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	D
N. 1 CEL di lingua olandese	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
N. 1 CEL di lingua polacca	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
N. 1 CEL di lingua hindi 1	1	25%	3	75%	4	100%	D
N. 1 CEL di lingua hindi 2	0	0%	3	100%	3	100%	D
N. 1 CEL di lingua ungherese	0	0%	3	100%	3	100%	D
N. 2 CEL di lingua coreana 1	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D
N. 2 CEL di lingua coreana 2	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
<b>Totale personale</b>	<b>20</b>	<b>40%</b>	<b>30</b>	<b>60%</b>	<b>50</b>	<b>100,00%</b>	<b>n. 7 U e n. 7 D</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>10%</b>		<b>15%</b>			

**TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
<b>Totale personale</b>						<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

**N.B.:** La Tabella 1.8b presenta la situazione dei settori scientifico-disciplinari (SSD) presenti in Ateneo in cui le differenze di genere sono dovute a quelle già in essere nei settori scientifico-disciplinari a livello nazionale.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La sezione 2 contiene l'elenco dei dati forniti dall'Ateneo in relazione alla tematica conciliazione vita/lavoro. Le misure di conciliazione adottate dall'Amministrazione e i dati sulla concreta fruizione da parte del personale sono sempre riportati per genere. Il primo dato da notare è che nessuna unità di personale fruisce di misure di lavoro agile (*telelavoro*). Le unità di personale che fruiscono di *part-time* (al 50%) sono solo 2: 1 uomo e 1 donna.

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richi esta PT Orizzontale				1		1	50%				1		1	50%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>				1		1					1		1	
<b>Totale %</b>				0,5%		0,5%					0,5%		0,5%	

**N.B.** Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto, data la diversa organizzazione dell'orario giornaliero, tale personale spesso non beneficia di queste misure.

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	482	48%	522	52%	1004	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	75	31%	164	69%	239	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	15	11%	126	89%	141	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	4	100%	4	100%
<b>Totale</b>	572	41%	816	59%	1388	100%
<b>% sul personale</b>	<b>17</b>	<b>8,50%</b>	<b>35</b>	<b>17,50%</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**N.B.:** È possibile duplicare questa tabella per il personale docente. Tuttavia, data la diversa organizzazione dell'orario giornaliero, tale personale spesso non richiede congedi. Il dato rischia dunque di essere poco significativo. Per quel che concerne il personale T.A.B., si precisa inoltre che all'interno dell'Ateneo il personale di riferimento non usufruisce di congedi parentali poiché, molto spesso, le/i dipendenti hanno mediamente una età anagrafica tale da non aver necessità di usufruire di tali congedi (si veda Tabella 1.1b).

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale			1	1	1	3	75%		1				1	25%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>														
<b>Totale ore %</b>														

**N.B.:** Si è deciso di non duplicare la tabella per il personale docente il quale, di regola, non fruisce della formazione (salvo gli obblighi previsti per legge).

### SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia, in sintonia con le più recenti normative in materia, ha promosso una serie di attività e momenti volti alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ma anche alla promozione di azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Tali iniziative

sono inoltre in linea con la prevenzione verso ogni tentativo di *mobbing* e l'assicurazione a tutto il personale di un adeguato ambiente di lavoro, in modo tale da garantire pari opportunità, salute, sicurezza, elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza. In un'ottica di coinvolgimento di tutte le componenti, il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" si rivolge a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico-amministrativo, studentesse/enti. Dando seguito a quanto indicato, nel 2019, il CUG ha evidenziato la necessità di una riorganizzazione dello spazio destinato sul sito web di Ateneo al Comitato Unico di Garanzia che andasse oltre il semplice caricamento verbali e che avesse, come per altri siti dell'Ateneo, un membro del CUG responsabile del sito stesso. Il verbale del 3 aprile 2019 ha accolto tale richiesta e, nel corso dell'anno, si è proceduto a una revisione del sito che ora accoglie tutte le iniziative dell'Amministrazione per la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo del luogo di lavoro. Il responsabile interno della gestione della pagina del sito web di Ateneo è stato designato dal CUG nella persona del Dott. Luigi Mondo in data 03/04/2019 ([http://www.unior.it/docdb/doc\\_obj\\_4947\\_5dfb4675d6c2c.pdf](http://www.unior.it/docdb/doc_obj_4947_5dfb4675d6c2c.pdf)).

Il CUG ha anche approvato nella stessa adunanza del 3 aprile 2019 la promozione di una indagine interna su docenti, personale T.A.B. e studentesse/enti, da mettere a punto con l'apporto di uno/a delle/dei colleghe/ghi di statistica dell'Ateneo per monitorare e accogliere questioni e problematiche relative allo sviluppo della persona e al benessere degli individui che fanno parte dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale".

Nell'adunanza del 3 aprile 2019, il CUG ha discusso il punto relativo al PAP 2019-2021 in via di formalizzazione riguardante le iniziative di formazione e promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni. In tale occasione, i membri del CUG hanno evidenziato la necessità di raccogliere proposte concrete da attuare a breve scadenza sui temi di genere, pari opportunità, sulle problematiche legate a fenomeni di *mobbing*, razzismo, discriminazione. A tal proposito, il CUG ha rilevato l'opportunità di rinsaldare i legami di cooperazione con gli altri organismi universitari per le pari opportunità e, in particolare, di confermare l'adesione alla Conferenza Nazionale degli organismi di Parità universitari. Il Comitato concorda sull'opportunità di proporre anche uno spazio sulla homepage del sito di Ateneo per pubblicizzare le iniziative del CUG. Infine, il CUG decide per l'istituzione della figura del/della consigliere di fiducia per la consulenza e assistenza in caso di molestie e/o discriminazioni, l'apertura, l'attivazione e la pubblicizzazione di uno spazio (anche virtuale) di ascolto.

Dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2019-2021 in via di definizione, il CUG si impegna anche a promuovere lo sviluppo della persona nella declinazione delle varie sfere intersezionali che vedono coinvolte il rapporto fra religione e genere. A tal proposito, il CUG ha promosso l'iniziativa svoltasi in data 24 ottobre 2019 dal titolo *Islam and Lenses of Gender* (i materiali relativi a tale incontro sono disponibili all'indirizzo: [http://www.unior.it/ateneo/view\\_news/13058/4948/1/islam-and-lenses-of-gender.html](http://www.unior.it/ateneo/view_news/13058/4948/1/islam-and-lenses-of-gender.html)).

Nell'adunanza del 31 ottobre 2019, il Comitato delibera l'organizzazione di un seminario, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne del 25 novembre 2019, che abbia per oggetto la figura dell'uomo maltrattante, da cui si è organizzato un seminario dal titolo *Giornata Internazionale Contro la Violenza sulle Donne: Parliamo di Uomini Maltrattanti* (i materiali relativi a tale incontro sono disponibili all'indirizzo: [http://www.unior.it/ateneo/view\\_news/13074/4948/1/giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne.html](http://www.unior.it/ateneo/view_news/13074/4948/1/giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne.html)).

Il CUG ha inoltre partecipato ad una iniziativa promossa dall'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi volta a valutare il livello di inclusività LGBTQI degli atenei italiani tramite un questionario relativo alla mappatura degli atenei dotati di carriera alias (il progetto *Universitrans* [<http://www.universitrans.it>], a cui il CUG ha partecipato nell'a.a. 2017/2018). Il CUG ha inoltrato il questionario compilato aderendo dunque formalmente al progetto di mappatura relativo al livello di inclusività LGBTQI degli atenei italiani.

Il CUG ha infine aderito al Progetto UN.I.RE (Università Italiane in Rete), progetto in accordo con e sostenuto dalla Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI), volto alla prevenzione della violenza contro le donne e la violenza domestica. Il CUG ha dunque inoltrato alla CRUI una scheda contenente i dati richiesti da tale progetto che riguardavano le attività svolte o programmate negli Atenei sulla prevenzione e il contrasto alla violenza sessuale per il triennio 2016-2019.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

L'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" adotta un Codice Etico emanato con D.R. n.1160 del 30.10.2009 (affisso all'Albo prot. n. 23018 del 02.11.2009) e un Codice di Comportamento in attuazione emanato con D.R. n. 306 del 23/04/2014 – prot. n. 7821 (affisso all'Albo prot. n. 8159 del 05/05/2014). Le norme individuate nel Codice di Comportamento definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio di tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato,

tecnico e amministrativo, compresi le/i collaboratrici/tori ed esperte/ti linguistiche/ci e le/i docenti di lingua, nonché le/i dirigenti dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" e si estende anche alle/i collaboratrici/tori e consulenti a qualsiasi titolo dell'Ateneo. L'adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione previste dalla Legge n.190 del 06/11/2012.

L'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", con D.R. 335 del 22.07.2015, si è dotata, inoltre, di un Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni, ai sensi del quale il CUG promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, attraverso una costante ed efficace collaborazione con gli organi di Ateneo e gli organismi di rappresentanza sindacale, sostenendo la parità effettiva nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione e attuando azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere fisico, psicologico e organizzativo, verificando e monitorando i risultati delle azioni positive sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e promozione del benessere sul lavoro.

Il CUG svolge una azione di tutela nei confronti di tutti i componenti della comunità accademica prevenendo o rimuovendo situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, *mobbing*, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione. In occasione di situazioni di disagio o rilevazione di criticità manifestate da un membro della comunità, il CUG recepisce le osservazioni (garantendo la massima riservatezza) affinché siano portate all'attenzione della Direzione generale o della Rettore in base all'area di competenza. Per il 2019, non sono pervenute segnalazioni in tal senso.

In relazione al questionario sul benessere lavorativo redatto sulla base di quello reso disponibile dall'ANAC e compilato dal personale tecnico-amministrativo, il CUG ne concorda la disseminazione dei risultati con verbale del 3 aprile 2019 ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_4947\\_5dfb4675d6c2c.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_4947_5dfb4675d6c2c.pdf)). Il Comitato conviene inoltre sulla necessità di procedere quanto prima all'analisi dei dati raccolti tramite il questionario e utili alla promozione di azioni per il benessere organizzativo sotto forma di strumenti di mantenimento e sviluppo sia di iniziative per l'inclusione e lo sviluppo della persona già in essere, sia implementando nuove iniziative. Relativamente alle azioni di mantenimento e sviluppo di iniziative già in essere, si richiama, ad esempio, quella relativa al 'Campo Estivo' UNIOR destinato alle/i figli/e delle/i dipendenti dell'Ateneo, la convenzione con l'Ente Terme di Agnano per il

personale dell'Ateneo, le convenzioni con alcuni teatri partenopei come il Teatro San Carlo di Napoli, il Mercadante, il Teatro Nuovo, e la convenzione con la Banca Campania.

Nell'adunanza del 23 maggio 2019, il Comitato ha proposto e discusso sull'istituzione della figura del Consigliere di fiducia per la consulenza e assistenza in caso di molestie e *mobbing* che possa essere di indirizzo per chi voglia all'interno dell'Ateneo effettuare delle segnalazioni mostrando l'iter da seguire. In tale occasione, il CUG ha anche valutato la possibilità di aggiornamento e, più in generale, di miglioramento della veste grafica dell'area del sito di Ateneo destinata al CUG nel rispetto dei parametri generali dell'architettura del sito allo scopo di migliorare comunicazione ed informazione del Comitato.

Il CUG evidenzia anche nell'adunanza del 3 aprile 2019 la proposta di promuovere l'istituzione di corsi destinati al personale T.A.B. per approfondire le conoscenze di informatica e di inglese e, più in generale, di corsi di formazione per migliorare la produttività nello svolgimento delle proprie mansioni.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

L'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" ha redatto, secondo le indicazioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Piano Integrato della performance 2019-2021, approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Ateneo con deliberazione n° 64 del 28 marzo 2018. Il Piano è il risultato della collaborazione dei direttori di Dipartimento, del Prorettore alla Didattica dei Delegati alla ricerca internazionalizzazione e terza missione, del Direttore Generale nonché dirigenti e funzionari. Per quanto riguarda gli obiettivi di pari opportunità inseriti nel piano della performance 2019-2021 [http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_19431\\_08-05-2019\\_5cd2bf06c0c5a.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_19431_08-05-2019_5cd2bf06c0c5a.pdf), l'Ateneo mira a raggiungere l'obiettivo di presentare condizioni di lavoro e di formazione gratificanti per chi studia, chi insegna e chi svolge incarichi tecnico-amministrativi. In particolare, l'Ateneo si impegna alla realizzazione delle pari opportunità promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione. L'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" applica pertanto in tutti gli Organi collegiali disciplinati dal Piano della performance 2019-2021 il rispetto del principio delle pari opportunità. Al punto 11 di tale piano, l'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" si adopera per il conseguimento delle finalità relative alle pari opportunità con la partecipazione di professoresse/ri, ricercatrici/tori, studentesse/enti e personale tecnico e amministrativo, nel rispetto dei diritti

fondamentali della persona. Nell'ambito delle proprie competenze, l'Ateneo bandisce qualsiasi forma di discriminazione e si impegna a prevenirne il manifestarsi.

L'Ateneo, inoltre, ha indicato come proprio obiettivo strategico l'incremento della formazione delle/dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione. Questo piano di formazione, che tenta di contrastare le situazioni di conflitto di interessi in tutte le sue forme, è perseguito anche in linea con le politiche e iniziative promosse dal CUG.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITÀ**

#### **Modalità di nomina del CUG**

Statuto dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" - Art. 30 "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG" commi 3, 4 e 5 ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_9086\\_20-06-2013\\_51c30b441787a.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_9086_20-06-2013_51c30b441787a.pdf)):

*3. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero rappresentanti dell'amministrazione, individuati dal Rettore tra il personale docente e dal Direttore Generale tra il personale tecnico amministrativo. I componenti del CUG restano in carica 4 anni. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.*

*4. Il CUG può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti.*

*5. Il CUG è nominato con atto del Direttore Generale. Con il medesimo atto è individuato, tra i rappresentanti dell'Amministrazione, il Presidente del CUG.*

Il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" per il quadriennio 2017–2020 mostra la seguente composizione (con nomina dei singoli componenti cadenzata lungo i lavori del Comitato tramite D.R. di Ateneo):

Rappresentanti dell'Amministrazione designate/i dalla Rettore:

1. Presidente: Prof. Giuseppe Balirano

(D.D.G. n. 9 del 28/01/2020 per lo scorcio del quadriennio 2017-2020 in sostituzione della Prof.ssa Silvana Palma, presidente dimissionaria nel dicembre del 2019 e in carica dal 2017 per il quadriennio di riferimento);

2. Prof. Domenico Rizzo;

3. Prof. Raffaele Nocera.

Designate/i dal Direttore Generale:

4. Dott.ssa Loredana Giustiniani;

5. Dott. Luigi Mondo - Responsabile sito WEB;

6. Dott. Nicola Ricciardi - Segretario verbalizzante.

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

7. Dott. Lucio Cinquegrana - Rappresentante CISL Università;

8. Dott.ssa Adelaide Lancia - Rappresentante FLC CGL;

9. Dott.ssa Antonella Muratgia - Rappresentante C.S.A. della CISAL Università;

10. Dott. Stefano Sparatore, Rappresentante UIL (dimissionario dal 23/05/2019, in attesa di nomina di un nuovo componente UIL, le riunioni del CUG sono comunque proseguite in quanto l'assenza di un rappresentante della sigla sindacale in questione non ha inficiato i lavori del Comitato).

### **Eventuale dotazione di budget**

Il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" non dispone nell'effettivo di un budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001. Tuttavia, nell'adunanza del 3 aprile 2019 ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_4947\\_5dfb4675d6c2c.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_4947_5dfb4675d6c2c.pdf)) si è rilevato che il comma 7 dell'art. 30 dello Statuto d'Ateneo ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_17720\\_18-08-2018\\_5b782e0923228.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_17720_18-08-2018_5b782e0923228.pdf)) prevede che "le ulteriori disposizioni inerenti alla composizione del CUG ed ai requisiti dei componenti sono dettate dal Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità nel rispetto della normativa vigente". Si sottolinea come tale disposizione, dunque, abbia una valenza programmatica, considerato che nell'attuale Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_10420\\_04-12-2013\\_529f0cd71dbce.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_10420_04-12-2013_529f0cd71dbce.pdf)) – il cui ultimo aggiornamento risale al 2005 – il CUG non è menzionato, essendo la sua istituzione successiva a tale data. Tuttavia, dalla prescrizione del nuovo Statuto di inserire disposizioni relative al CUG all'interno del Regolamento per

l'amministrazione, la finanza e la contabilità traspare implicitamente un giusto riconoscimento della sua rilevanza anche sul piano economico, assieme alla volontà di attribuire allo stesso una qualche disponibilità finanziaria.

### **Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)**

Il CUG ha promosso l'iniziativa svoltasi in data 24 ottobre 2019 dal titolo *Islam and Lenses of Gender* (i materiali relativi a tale incontro sono disponibili all'indirizzo: [http://www.unior.it/ateneo/view\\_news/13058/4948/1/islam-and-lenses-of-gender.html](http://www.unior.it/ateneo/view_news/13058/4948/1/islam-and-lenses-of-gender.html)). Nell'adunanza del 31 ottobre 2019, il Comitato ha deliberato l'organizzazione di un seminario, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne del 25 novembre 2019, che abbia per oggetto la figura dell'uomo maltrattante, da cui si è organizzato un seminario dal titolo *Giornata Internazionale Contro la Violenza sulle Donne: Parliamo di Uomini Maltrattanti* (i materiali relativi a tale incontro sono disponibili all'indirizzo: [http://www.unior.it/ateneo/view\\_news/13074/4948/1/giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne.html](http://www.unior.it/ateneo/view_news/13074/4948/1/giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne.html)).

Informazioni sulla Composizione, sulle iniziative e news, le normativa di riferimento, i verbali e le relazioni sulle attività del CUG sono rese pubbliche e disponibili tramite il sito del Comitato (<http://www.unior.it/ateneo/1831/1/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita.html>).

### **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG**

Come si legge dal Regolamento del CUG, art. 4 "Rapporti con l'Amministrazione, le organizzazioni sindacali e altri soggetti esterni" ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_9086\\_24-05-2019\\_5ce7d025d7bba.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_9086_24-05-2019_5ce7d025d7bba.pdf)):

*Per l'espletamento delle proprie funzioni il CUG può promuovere incontri con soggetti esterni al Comitato e avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, nonché chiedere di avvalersi dell'apporto di strutture universitarie aventi le necessarie competenze. Il CUG, nell'ambito delle proprie competenze può formulare proposte da trasmettere ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa. Al CUG viene trasmesso l'ordine del giorno della contrattazione integrativa. Il Presidente o un suo delegato può partecipare alle relative sessioni per quanto di competenza del comitato. Con la trasmissione dell'ordine del giorno è assolta la prevista consultazione del comitato nelle materie di sua competenza, oggetto di contrattazione integrativa. Il Comitato raccoglie dati relativi alle materie di propria*

*competenza che le competenti strutture sono tenute a fornire. Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali.*

## **Frequenza, temi della consultazione e attività**

Il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" si riunisce generalmente con cadenza trimestrale, ma sono state convocate riunioni straordinarie del Comitato per discutere problematiche e esprimere pareri collegiali in materia di amministrazione. Infatti, come riportato Regolamento del CUG, nell'art. 3 "Modalità di funzionamento" ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_9086\\_24-05-2019\\_5ce7d025d7bba.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_9086_24-05-2019_5ce7d025d7bba.pdf)):

*La convocazione ordinaria o straordinaria è formulata per iscritto da parte del Presidente ai componenti, anche per posta elettronica, unitamente all'ordine del giorno, almeno tre giorni prima della data prescelta per la riunione. Il CUG si riunisce ogni volta che il Presidente, o almeno un terzo dei componenti, lo ritengano opportuno e, comunque, almeno ogni tre mesi.*

In particolare, il CUG si è riunito in veste ufficiale nel 2019 secondo il seguente calendario:

- 26 febbraio 2019 ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_4947\\_24-05-2019\\_5ce7bd32bf2a2.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_4947_24-05-2019_5ce7bd32bf2a2.pdf));
- 3 aprile 2019 ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_4947\\_5dfb4675d6c2c.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_4947_5dfb4675d6c2c.pdf));
- 23 maggio 2019 ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_4947\\_5dd65eea5a839.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_4947_5dd65eea5a839.pdf));
- 31 ottobre 2019 ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_4947\\_5dfb468548c1f.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_4947_5dfb468548c1f.pdf));
- 12 dicembre 2019 ([www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_4947\\_5dfb46a962091.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_4947_5dfb46a962091.pdf)).

Come stabilito da Regolamento, art. 2 "Competenze" ([http://www.unior.it/doc\\_db/doc\\_obj\\_9086\\_24-05-2019\\_5ce7d025d7bba.pdf](http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_9086_24-05-2019_5ce7d025d7bba.pdf)), il CUG, nell'esercizio dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, dai contratti collettivi e da altre disposizioni, affronta temi relativi alla promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nell'ambito lavorativo e le iniziative per l'attuazione delle pari opportunità. In particolare, con riferimento all'azione preliminare di monitoraggio finalizzata alla realizzazione di un bilancio di genere relativo a tutte le componenti di Ateneo, il CUG chiede all'amministrazione che la realizzazione di tale bilancio avvenga in tempi brevissimi. La predisposizione della fase propedeutica e preparatoria del processo di stesura del bilancio di genere terrà conto

dei suggerimenti contenuti nel documento "Linee guida per il bilancio di genere nelle università" redatto nel 2018 dalla Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Il bilancio di genere sarà parte della pianificazione strategica delle Università e, pertanto, le iniziative per le pari opportunità rientreranno nel bilancio politico-economico degli Atenei approvato dagli organi di governo.

Tra le tematiche affrontate dal Comitato nel 2019, il CUG ha spesso discusso del principio di non discriminazione di genere con lo scopo di assicurare sostegno alle vittime di violenza e contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico per migliorarne l'efficienza delle prestazioni in un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma discriminatoria e di violenza morale o psichica per le lavoratrici e i lavoratori. Con riferimento al bilancio di genere, il CUG ha rilevato l'opportunità di promuovere un'indagine interna su docenti, personale T.A.B. e studentesse/nti, da mettere a punto con l'apporto di colleghe/ghi di Statistica dell'Ateneo.

Con riferimento al benessere lavorativo, nel 2019, il CUG ha spesso discusso sulla necessità di procedere all'elaborazione e alla disseminazione del risultato del questionario sul benessere organizzativo compilato dal personale tecnico-amministrativo. Il CUG, inoltre, ha proposto l'istituzione di un premio annuale di Laurea Magistrale di 500 euro netti sui temi della cultura di genere, delle pari opportunità, della storia delle donne. Purtroppo, per ora, non è stato possibile finanziare tale attività. Il Comitato, inoltre, ha proposto l'organizzazione di una iniziativa culturale relativa alla discriminazione e al razzismo, alla quale avrebbe dovuto partecipare anche la senatrice Liliana Segre che, tuttavia, non ha potuto confermare la propria disponibilità

Il CUG ha rilevato l'opportunità di rinsaldare i legami di cooperazione con gli altri organismi universitari per le pari opportunità e, in particolare, di confermare l'adesione alla Conferenza Nazionale degli organismi di Parità universitari. Il CUG ha affrontato anche ampia discussione sulle "Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane: proposte della Conferenza nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane".

Il CUG, nel 2019, ha evidenziato la necessità di stilare il Piano di Azioni Positive (PAP) per il prossimo triennio (2019-2021), essendo scaduto quello predisposto per gli a.a. dal 2015/16 al 2017/18.

Un altro dei temi affrontati dal CUG è relativo all'opportunità di una riorganizzazione dello spazio destinato al CUG sul sito web di Ateneo, uno spazio che vada oltre il semplice caricamento verbali. Il problema legato all'aggiornamento e al *restyling* del

sito web figura anche nel PAP in preparazione, nella sezione dedicata alla comunicazione e informazione.

Il CUG ha proposto l'istituzione di corsi destinati al personale T.A.B. per approfondire le conoscenze di informatica e di inglese e, più in generale, di corsi di formazione per migliorare la produttività nello svolgimento delle proprie mansioni. Il CUG ha inoltre affrontato il tema relativo all'istituzione della figura del Consigliere di fiducia per la consulenza e assistenza in caso di molestie e/o discriminazioni, e l'apertura, l'attivazione e la pubblicizzazione di uno spazio (anche virtuale) di ascolto.

Relativamente alle azioni di mantenimento e sviluppo di iniziative già in essere, si richiamano iniziative come il Campo estivo per le/i figli/e delle/dei dipendenti, la convenzione con le terme di Agnano per il personale dell'Ateneo (di cui va verificata la possibilità di rinnovo), le convenzioni con alcuni teatri come il Teatro San Carlo di Napoli, il Mercadante, il Teatro Nuovo, e la convenzione con la Banca Campania.

Il CUG ha ribadito la necessità di inserire nel Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità (quello attuale risale al 2005 quando tale organo di Ateneo non era ancora in essere) un sostegno finanziario per la promozione delle iniziative del Comitato inserendo apposita voce nel bilancio di Ateneo.

Il Comitato delibera l'organizzazione di un seminario, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne del 25 novembre 2019, che abbia per oggetto la figura dell'uomo maltrattante.

Il CUG segnala che su iniziativa del gruppo interateneo QoL (*Quality of life at work*) si sta lavorando alla messa a punto di linee guida per la rilevazione del benessere e malessere dei dipendenti (personale docente e non docente) degli atenei italiani. L'iniziativa è di grande rilievo per la promozione del benessere e prevenzione e monitoraggio dello stress da lavoro.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Dai contenuti della presente Relazione, è possibile desumere una serie di sintetiche conclusioni supportate dai dati forniti e dalle iniziative intraprese dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale". Va innanzitutto rilevato che l'impegno dell'Amministrazione ha prodotto risultati apprezzabili nella composizione del personale dell'Ateneo, in relazione alla presenza di uguaglianza di genere. Uomini e donne, infatti, sembrano essere equamente distribuiti nei ruoli apicali e non dell'Amministrazione in relazione al personale tecnico-amministrativo e docente. Va nella stessa meritevole direzione l'assunzione di personale a tempo

indeterminato, dove si registra una certa uguaglianza fra i generi (a volte, si evidenzia persino una maggioranza di donne con contratto di lavoro a tempo indeterminato rispetto agli uomini).

Altre conclusioni meritano la formulazione di alcune raccomandazioni che il CUG sottopone all'attenzione dell'Amministrazione. Con riferimento alla Tabella 1.9 e Tabella 1.10 della Sezione 1 del presente documento, in cui si riportano le percentuali relative alle forme di organizzazione del lavoro, si auspica per il futuro l'adozione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, tra le quali il 'lavoro agile', per il personale T.A.B., nonché un incremento delle unità di personale che usufruiscono di flessibilità oraria al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro (si veda, ad es., il dato relativo ai congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere del personale tecnico-amministrativo, dove per gli uomini si ha solo l'8,50% e per le donne solo il 17,50% che usufruiscono di tali diritti). La presente raccomandazione cade peraltro in un momento in cui la condizione di emergenza dettata dalla situazione sanitaria nazionale a causa del COVID-19 ha richiesto all'Amministrazione il ricorso diffuso a forme di lavoro agile per tutto il personale. La raccomandazione in oggetto, quindi, è riformulabile auspicando, in una fase successiva a quella emergenziale, e laddove il servizio erogato lo renda possibile, il mantenimento di una quota, seppur ridotta, di tali forme organizzative del lavoro.

Per il 2020, il CUG auspica, anche attraverso una più capillare azione di sensibilizzazione, una più ampia diffusione e partecipazione al Questionario sul Benessere organizzativo. Il CUG propone, inoltre, di rilevare in modo mirato, nel Questionario, la diversa percezione del concetto stesso di molestia sul luogo di lavoro tra uomini e donne, così da suggerire possibili strategie di intervento, come l'attivazione di uno sportello di ascolto che possa anche divenire uno strumento di contrasto non solo alle molestie sul lavoro ma anche a fenomeni e problematiche connesse al *mobbing*.

Inoltre, come evidenziato nella Seconda Parte, Sezione A del presente documento, relativa all'Operatività del CUG, al momento, il Comitato non dispone di un budget annuale che possa consentire l'autonoma organizzazione di iniziative mirate ad informare e formare il personale dell'Ateneo sulle politiche e tematiche proprie del CUG.

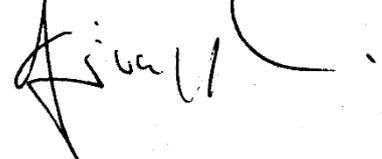
Per il futuro, infine, si sottolinea come l'Amministrazione debba maggiormente investire sul potere consultivo e di formulazione dei pareri del Comitato Unico di

Garanzia che, allo stato attuale, assume un ruolo periferico di monitoraggio delle pari opportunità e inclusione dell'Ateneo.

Napoli, 11/05/2020

Il Presidente del CUG

Prof. Giuseppe Balirano



Prot.n. 27932 del 14/05/2020