



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

CUG

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Napoli "L'Orientale"



ANNO 2020



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

CUG

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni

Ai vertici

dell'Amministrazione

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



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 e dal Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2019-2021 approvato da 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 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 e dura in carica quattro anni.

La pandemia causata dal nuovo coronavirus CoVid-19 ha comportato un forte rallentamento delle attività tutte comprese quelle del CUG. La scadenza prestabilita ai fini della presentazione della presente Relazione è peraltro coincisa con le dimissioni del precedente Presidente, a causa di incompatibilità istituzionale, e con il successivo rinnovo del CUG, avvenuto con ritardo per diverse problematiche amministrative solo a fine aprile 2021. Per tali ragioni la Relazione 2020 è stata elaborata con un importante slittamento dei tempi dal CUG divenuto operativo soltanto nel maggio 2021

L'attuale CUG è stato nominato con decreto direttoriale n. 51 del 21.4.2021 nella sua nuova composizione come segue:

Prof.ssa Emma Imperato (Presidente CUG); dott. Lucio Cinquegrana; sig.ra Matilde del Monte; sig.ra Cristina Esposito; dott.ssa Loredana Giustiniani; sig.ra Marianna Mascolo; prof.ssa Lea Nocera; dott. Nicola Ricciardi; prof. Giovanni Rotiroti; dott.ssa Margherita Simonelli.

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.);
- 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 CUG e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal CUG 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)

	UOMINI					DONNE				
	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60
EP					2				1	1
D		6	3	10	6		4	6	10	7
C		4	7	19	13	1	7	21	23	6
B		1	4	14	7		2	4	8	
TOTALI	0	11	14	43	28	1	13	31	42	14
%	0,00	5,58	7,11	21,83	14,21	0,51	6,60	15,74	21,32	7,11

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

Ruolo \ Classi età	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	
Totale personale		13	28	36	20		17	26	46	20
% sul personale complessivo		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

	UOMINI							DONNE						
	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60	Tot	%	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60	Tot	%
Tempo pieno		11	14	42	28	95	48,22	1	13	29	42	14	99	50,25
> 50%				1		1	0,51			2			2	1,02
< 50%														
TOTALI	0	11	14	43	28	96	48,73	1	13	31	42	14	101	51,27

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Direttore Tecnico	1	1,92	1	1,92	2	
Segretario Amministrativo	2	3,85	1	1,92	3	
Capo Settore	2	3,85	4	7,69	6	
Capo Servizio	7	13,46	7	13,46	14	
Capo Ufficio	12	23,08	10	19,23	22	
Direttore di Biblioteca			1	1,92	1	
Responsabile di Biblioteca			4	7,69	4	
Totale personale	24	46,15	28	53,85	52	100,00
% sul personale complessivo		12,18		14,21		

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

	UOMINI					DONNE				
	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60
< 3 anni		10				1	11	11	4	
tra 3 e 5 anni		2	12	41	28		2	19	36	14



tra 5 e 10 anni				2					1	
> a 10 anni				1				1	1	
TOTALI	0	12	12	44	28	1	13	31	42	14
%	0,00	6,09	6,09	22,34	14,21	0,51	6,60	15,74	21,32	7,11

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
Totale		13	28	36	20	97	47,09		17	26	46	20	109	52,91
Totale %		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	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
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%
Totale personale	99	101	200	100,00%
% sul personale complessivo	49,5%	50,5%		



**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	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
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%
Totale personale	97	109	206	100,00%
% sul personale complessivo	47,09%	52,91%		

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1	100,00		0,00	1	
Laurea Magistrale		0,00		0,00	0	
Master di 1° livello		0,00		0,00	0	
Master di 2° livello		0,00		0,00	0	
Dottorato di ricerca		0,00		0,00	0	
Totale personale	1	100,00	0	0,00	1	
% sul personale complessivo		0,51		0,00		

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**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma di istruzione di 2° grado	13	13,54	1	0,99	14	7,11
Diploma di istruzione di 2° grado	45	46,88	41	40,59	86	43,65
Laurea	3	3,13	5	4,95	8	4,06
Laurea Magistrale	28	29,17	44	43,56	72	36,55
Master di 1° livello		0,00		0,00	0	0,00
Master di 2° livello	4	4,17	8	7,92	12	6,09
Dottorato di Ricerca	3	3,13	2	1,98	5	2,54
Totale personale	96	100,00	101	100,00	197	100,00
% sul personale complessivo		48,73		51,27		

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 di concorso	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE DI COMMISSIONE U/D
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
N. 1 CEL di madrelingua turca a t.d.	2	12,50	1	6,25	3		U
N. 1 CEL di madrelingua tedesca a t.d.	0	0,00	3	18,75	3		D
N. 1 CEL di madrelingua svedese a t.d.	1	6,25	2	12,50	3		D
N. 1 CEL di madrelingua finlandese a t.d.	0	0,00	4	25,00	4		D
N. 1 CEL di madrelingua cinese a t.d.	1	6,25	2	12,50	3		D
Totale personale	4	25,00	12	75,00	16		
% sul personale complessivo							



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	%	
....							
Totale personale						100,00%	
% sul personale complessivo							

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. Come si può notare da quanto illustrato nelle successive tabelle, se nessuna unità di personale ha fruito di misure di lavoro agile (*telelavoro*), altre hanno fruito invece del lavoro agile.



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

	UOMINI							DONNE						
	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60	Totale	%	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60	Totale	%
Personale che fruisce di part time a richiesta PT Orizzontale				1		1	0,01							
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce di lavoro agile		11	14	42	28	95	98,96	1	13	31	42	14	101	100
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro														
TOTALI	0	11	14	43	28	96		1	13	31	42	14	101	
%	0,00	5,58	7,11	21,83	14,21	48,73		0,51	6,60	15,74	21,32	7,11	51,27	

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Totale	%	Totale	%	Totale	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	155	41,78	216	58,22	371	100,00
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	20	32,26	42	67,74	62	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	14,29	30	85,71	35	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
TOTALE	180	38,46	288	61,54	468	100,00
% sul personale	17	8,63	24	12,18	41	20,81



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

	UOMINI							DONNE						
	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60	Totale	%	< 30	31/40	41/50	51/60	> 60	Totale	%
Obbligatoria (Sicurezza) della durata di 8 ore		11	14	43	28	96	100	1	13	31	42	14	101	100
Aggiornamento professionale									1	1	1		3	1,52
Competenze manageriali / relazionali														
Tematiche C.U.G.														
Violenza di genere														
Altro														
TOTALE ORE														
TOTALE ORE %														

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, malgrado la difficile situazione pandemica, ha cercato di promuovere 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 di Napoli L'Orientale si rivolge a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico-amministrativo, studentesse/enti.

In quest'ottica, il CUG ha preparato un documento sul linguaggio amministrativo e istituzionale, affinché questo si adegui al rispetto delle differenze di genere ed inviato a tutti gli uffici UNIOR in ottemperanza alla richiesta di implementazione a livello di Ateneo della Direttiva n. 2/19 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Dando seguito a quanto indicato, nel 2020, il CUG ha cercato di implementare sinergie con altri istituti e promuovere una rete CUG.

A tali fini il CUG ha approvato una serie di collaborazioni.

Innanzitutto, accogliendo la proposta della prof.ssa Annamaria Di Tola, ha aderito al consorzio *Téthys*, istituito nel 2000 e che allo stato attuale raccoglie l'adesione di molti atenei di 16 Stati che gravitano nel bacino del Mediterraneo. Fra gli obiettivi di tale rete di università ve ne sono alcuni di particolare interesse del CUG come il monitoraggio dell'uguaglianza fra uomini e donne.

Intendendo poi rafforzare le collaborazioni con altri CUG di Ateneo, ha stretto un accordo con il CUG dell'Università del Sannio.

Nell'ambito di questa collaborazione con l'Università del Sannio, nella persona della presidentessa del CUG, prof.ssa Antonella Napolitano, il CUG UNIOR ha promosso e organizzato un seminario formativo sul linguaggio di genere e la Pubblica Amministrazione. I Comitati Unici di Garanzia dell'Università del Sannio e dell'Università di Napoli L'Orientale hanno così organizzato per il giorno 23 novembre 2020, alle ore 10.30, un seminario di formazione e informazione sulla promozione del "linguaggio di genere". L'intento è stato quello di diffondere e agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale tramite l'utilizzo di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro, in linea con le implementazioni in materia di linguaggio inclusivo da adottare all'interno della pubblica amministrazione (Direttiva n. 2/19 del Dipartimento della Funzione Pubblica). In



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

CUG

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni

particolare, il prof. Giuseppe Balirano, presidente CUG dell'Orientale, ha curato l'avvio dei lavori, la dott.ssa Antonella Napolitano, presidente CUG dell'Unisannio, ha esposto gli argomenti introduttivi sul seminario (promozione del "linguaggio di genere") e la dott.ssa Patrizia Tomio, *diversity manager* dell'Università degli Studi di Trento e *past president* e componente Direttivo della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, è intervenuta nella qualità di relatore, (la locandina di tale incontro è disponibile all'indirizzo:

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/eventi/CUG%3A%20Seminario%20formativo%20su%20linguaggio%20di%20genere%20e%20inclusione/allegati/it/SeminarioCUG.pdf>



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Università 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 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 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 un'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 Rettrice/Rettore in base all'area di competenza.

Per il 2020, non sono pervenute segnalazioni in tal senso.

Ritenendo che l'attività di ricerca per il personale che nella fase dell'emergenza COVID-19 si è dovuto occupare a tempo pieno dell'accudimento dei figli, possa essere stata particolarmente gravosa, il CUG ha predisposto e diffuso un questionario per la docenza al fine di offrire una diversa valutazione legata all'emergenza.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'Università di Napoli L'Orientale ha redatto, secondo le indicazioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Piano Integrato della performance 2020-2022, approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 28 luglio 2020. 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 dei dirigenti e funzionari. Per quanto riguarda gli obiettivi di pari opportunità inseriti nel piano della performance 2020-2022 (https://www.unior.it/doc_db/doc_obj_20824_5f7ddf2a90689.pdf), l'Ateneo persegue, come valore fondamentale, la serenità sui luoghi di studio e di lavoro, elaborando, a tal fine, adeguate strategie di intervento per migliorare la sicurezza e la qualità della vita. In particolare, l'Ateneo informa la propria attività alla realizzazione delle pari opportunità, anche promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione. L'Orientale applica in tutti gli Organi collegiali disciplinati dal Piano della Performance 2020-2022, il rispetto del principio delle pari opportunità. Al punto 11 di tale piano, l'Università di Napoli L'Orientale si adopera opera per il conseguimento delle proprie finalità con la partecipazione di professori, ricercatori, studenti 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.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Modalità di nomina del CUG

Lo Statuto dell'Università 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) dispone:

- 1. 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.*
- 2. Il CUG può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti.*
- 3. 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 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 Rettrice:

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);

Prof. Domenico Rizzo;
Prof. Raffaele Nocera.

Designate/i dal Direttore Generale:

Dott.ssa Loredana Giustiniani;
Dott. Luigi Mondo
Dott. Nicola Ricciardi

Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

Dott. Lucio Cinquegrana - Rappresentante CISL Università;
Dott.ssa Adelaide Lancia - Rappresentante FLC CGL;
Dott.ssa Antonella Muratgia - Rappresentante C.S.A. della CISAL Università;
Rappresentante UIL (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).

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

Nell'anno 2020, stante la difficile situazione legata alla pandemia da Covid-19, il CUG ha potuto svolgere limitatissime attività in presenza.

Le 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:

https://www.unior.it/index2.php?content_id=1831&content_id_start=1

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):

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 di Napoli "L'Orientale" si riunisce generalmente con cadenza trimestrale. Tuttavia le difficoltà legate alla situazione pandemica non hanno agevolato incontri per l'adozione di iniziative.

In particolare, il CUG si è riunito in veste ufficiale nel 2020 secondo il seguente calendario:
(<https://www.unior.it/ateneo/4947/1/verbali.html>)

- 20 febbraio 2020;
- 11 maggio 2020;
- 22 settembre 2020.

Come stabilito da Regolamento, art. 2 "Competenze" (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 2020, 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 2020, 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 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 2020, ha evidenziato la necessità di completare il Piano triennale di azioni positive (PAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Altro argomento di discussione è stato quello della formazione. In quest'ottica il CUG ha sollecitato l'avvio di corsi di formazione mirati per il personale, corsi di inglese o di approfondimenti tematici legati alle mansioni e secondo i bisogni espressi.

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 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.

Altre conclusioni meritano la formulazione di alcune raccomandazioni che il CUG sottopone all'attenzione dell'Amministrazione.

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 è quella di rielaborare la visione benessere/lavoro 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.

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 m a g g i o r m e n t e investire sul potere consultivo e di formulazione dei pareri del Comitato Unico di Garanzia che, allo stato attuale, assume ancora un ruolo periferico di monitoraggio delle pari opportunità e inclusione dell'Ateneo.

Elenco degli allegati alla presente Relazione:

Allegato 1. Tabelle dei dati forniti dall'Amministrazione

Napoli, 26 ottobre 2021

Il Presidente del CUG