Piano di Azioni Positive 2024–2026

Comitato Unico di Garanzia

Università degli Studi di Napoli "L'Orientale"

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (TRIENNIO 2024/2026)

REDATTO DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,

LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E

CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI

L'ORIENTALE

PREMESSA 3

FONTI NORMATIVE 3

SITUAZIONE ATTUALE DELL'UNIVERSITÀ DI NAPOLI, L'ORIENTALE 4

OBIETTIVI: 6

1. Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare. 6

2. Diffusione della cultura della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere. 9

3. Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi. 12

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Università di Napoli, l'Orientale per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, di promozione del benessere di chi lavora nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. L'Università Orientale, quindi, in piena attuazione peraltro del proprio statuto e in particolare dell'art. 2, comma 5, è particolarmente attenta a realizzare azioni volte a migliorare le pari opportunità all'interno del contesto lavorativo universitario nonché a sensibilizzare la comunità universitaria alla cultura del rispetto reciproco, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza (morale, fisica o psicologica) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità.

FONTI NORMATIVE

Il D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede, in particolare all'art. 48, c. 1, che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La predisposizione di tali Piani, che hanno durata triennale, ha carattere obbligatorio e vincolante: in caso di mancato adempimento, la stessa norma prevede infatti l'applicazione dell'art. 6, co. 6, del D.lgs. n. 165/2001, che sancisce il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il PAP rappresenta, dunque, lo strumento per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici costituendo lo strumento diretto, tra l'altro, a superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.

L'art. 21, L. n. 183/2010, che novella il D.Lgs. n.165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), recante misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha previsto l'istituzione di un Comitato Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Con quest'ultima disposizione si è disposto che in tutte le pubbliche amministrazioni le competenze dei precedenti organismi (in particolare, del Comitato Pari Opportunità nonché del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing) fossero riunificate in un unico organo: il Comitato Unico di garanzia (CUG) ha così assunto i compiti di consulenza, proposta e verifica ai fini della promozione della cultura delle pari opportunità e della prevenzione alle discriminazioni in funzione del benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo. La successiva Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" ha consentito alle Università un adattamento dell'organizzazione interna del CUG al fine di poter tener conto delle peculiarità del mondo universitario. In virtù di questa stessa direttiva uno degli adempimenti più significativi spettanti al CUG è «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne». Più di recente, tali disposizioni sono state integrate dalla direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" - che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 (contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. La direttiva n. 2/2019, in particolare, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Peraltro, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

SITUAZIONE ATTUALE DELL'UNIVERSITÀ DI NAPOLI, L'ORIENTALE

Il CUG dell'Università di Napoli "L'Orientale" è stato istituito con Decreto Rettorale n. 162 del 17/02/2012, sulla base di quanto stabilito dall'art. 29 dello Statuto dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale.

Nell'ambito delle proprie competenze, quali quelle di assicurare parità e pari opportunità di genere, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, promuovere il

benessere lavorativo di tutto il personale, il CUG svolge compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio al fine di garantire nel luogo di lavoro, il rispetto del principio di non discriminazione, riferito a tutti i fattori di discriminazione previsti dalla vigente legislazione nazionale e comunitaria e dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo.

In quest'ottica, il CUG si è fatto promotore negli ultimi anni di strategie e azioni tese a favorire la cultura delle pari opportunità e il benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo, al fine di rimuovere gli ostacoli per realizzare una effettiva uguaglianza di opportunità fra studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo.

Nel Sito dell'Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link: https://www.unior.it/it/ateneo/organi/cug.

Il CUG può essere contattato al seguente indirizzo email: cug@unior.it.

Sono attualmente componenti del CUG, la Presidente Prof.ssa Emma A. Imparato e i seguenti componenti: prof.ssa Lea Nocera - Designata Rettore; dr. Loredana Giustiniani - Designata Direttore Generale; sig.ra Matilde del Monte - Designata Direttore Generale; dr.ssa Margherita Simonelli - Rappresentante FLC CGL; dr. Lucio Cinquegrana - Rappresentante CISL Università; sig.ra Stefania Cusati - Rappresentante SNALS RSA; sig.ra Marianna Mascolo - Rappresentante UIL RUA; dott.ssa Cristina Esposito - Rappresentante FGU – GILDA.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di Azioni Positive-PAP ha come obiettivo quello di assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e l'ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione. Di recente, a questo strumento si è affiancato peraltro il Gender Equality Plan- GEP, un documento programmatico che pone particolare attenzione alla raccolta dei dati e al monitoraggio delle azioni nonché alla sensibilizzazione e formazione del personale sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere inconsci. Pur potendo alcune delle azioni positive programmate nel GEP coincidere con quelle previste nel PAP, l'Università di Napoli "L'Orientale" ha ritenuto di tenere distinti i due piani, come pure sostenuto dalla CRUI, assumendo i due documenti un significato diverso. E'necessario tuttavia il massimo coordinamento tra tali piani. Per tali ragioni, alcune delle azioni previste nel Gender Equality Plan, adottato dall'Ateneo per il 2022-2024 sono state inserite anche in questo PAP.

Il Piano Triennale di Azioni Positive (Triennio 2024–2026) individua alcuni obiettivi che l'attuale CUG intende perseguire, anche riprendendo e ampliando alcune attività già svolte e integrato con nuove proposte.

In relazione a ciascun obiettivo sono identificate le azioni da realizzare per il raggiungimento degli scopi prefissati. Il CUG si impegna a dare impulso all'attuazione delle azioni ed alla realizzazione degli obiettivi fissati, a monitorare lo stato di avanzamento del Piano, a valutare l'adeguatezza delle azioni concretamente adottate dall'Amministrazione, a suggerire, ove necessario, l'adozione di nuove iniziative e il completamento di quelle già adottate.

OBIETTIVI:

1. ***Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare;***
2. ***Diffusione della cultura della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere;***
3. ***Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi.***

Per ogni Obiettivo, vengono descritte le azioni che il CUG intende intraprendere per il triennio 2024–2026. Tali azioni hanno valore propositivo, il soddisfacimento delle quali ha come obiettivo quello di promuovere e coltivare il benessere organizzativo degli individui della comunità dell'Ateneo.

1. Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare.

N. azione	Azione 1
Titolo	**Spazio di libero ascolto**
Responsabili	Rettore, DG, gruppo di ascolto, Cug
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria

Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Il CUG ha avviato in via sperimentale uno "Sportello di libero ascolto", con il compito di fornire un supporto psicologico a favore dei/delle dipendenti dell'Università. Questo sportello, istituito con il fine ultimo di costruire una comunità universitaria attenta al benessere mentale della persona, capace di intercettare, registrare e condividere il disagio allo scopo di stabilire un clima più adeguato e favorevole, ha iniziato la propria attività a partire dal luglio 2022, avvalendosi del prof. Giovanni Rotiroti, Diplomato in Counseling nelle relazioni di aiuto. In applicazione della Direttiva 2/2019, il CUG ritiene utile riproporre e incrementare le attività dello spazio di libero ascolto dell'Ateneo, tenuto conto della numerosità di richieste pervenute e il gradimento raggiunto.
Eventuali partner	Comune, Asl, Associazioni interessate per competenza
Tempi e fasi di attuazione	Prolungamento ed implementazione fino al 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio semestrale delle attività dello Sportello

N. azione	Azione 2
Titolo	**Rete Benessere**
Responsabili	Rettore; DG; Delegati: Didattica, Pari opportunità, Disabilità; Sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi, Sportello di Ascolto, Cug
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Si intende creare una Rete Benessere tesa a perseguire un'azione congiunta nella implementazione dell'indagine di clima (rilevazione, analisi, verifica dei risultati) volta a monitorare le condizioni di "benessere", personalizzate secondo il ruolo, sull'ambiente, modalità di studio/lavoro, rapporti con docenti,

	uffici e colleghi. Si vuole perciò sviluppare i risultati dell'indagine avviata dal CUG nel 2023 e verificarne l'esito con le analisi dei Rischi condotta ai fini dei DVR, monitorando i sistemi di prevenzione e protezione dai rischi e i livelli di sostenibilità delle politiche di ateneo associate alla salute e alla sicurezza della comunità universitaria.
Eventuali partner	Centri di ricerca d'Ateneo
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio delle misure previste nel DVR Svolgimento di una giornata studio entro la fine del 2024

N. azione	Azione 3
Titolo	**Ateneo per l'infanzia**
Responsabili	DG, CUG
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Si intende potenziare i servizi di: supporto alla genitorialità soprattutto nei periodi di chiusura scolastica (quali ad es. i centri Ricreativi Estivi attivati per il 2023, rivolto a tutti i bimbi di età compresa fra i 4 e i 14 anni), di assistenza agli anziani anche mediante stipula di convenzioni/accordi con altre amministrazioni pubbliche e/o cooperative.
Eventuali partner	Centri di ricerca d'Ateneo
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio annuale delle attività

2. Diffusione della cultura della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

N. azione	Azione 1
Titolo	**Sportello antiviolenza**
Responsabili	Rettore, DG, Sportello di Ascolto
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Alla luce della direttiva del 29 novembre 2023 sul "Superamento della violenza contro le donne" che ha, tra l'altro, rafforzato il ruolo del CUG quali "importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione", intende istituire uno sportello antiviolenza all'interno dell'ateneo rivolto a tutte le donne (le studentesse, le ricercatrici, le docenti, le impiegate del comparto tecnico e amministrativo, le lavoratrici precarie e di ditte esternalizzate e, in generale, a qualunque donna studi o lavori presso l'Università dell'Orientale) che vivono momenti di disagio dovuto a forme di sopraffazione, abuso e violenza.
Eventuali partner	Comune, Associazioni interessate per competenza
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio semestrale delle attività dello Sportello

N. azione	Azione 2
Titolo	**Seminari e attività di sensibilizzazione**
Responsabili	Cug, Consigliere/a di fiducia, Dipartimenti, docenti, centri di studi di Ateneo
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	*Non previste*

Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Si intende proseguire la linea di sensibilizzazione realizzata in passato, implementando la organizzazione di incontri, convegni, seminari, presentazioni di libri e altre attività utili a sensibilizzare la comunità dell'Ateneo sui temi di genere, pari opportunità, sulle problematiche legate a fenomeni di *mobbing*, razzismo, discriminazione. Il CUG propone la calendarizzazione di una serie di incontri dedicati in particolare ai temi del contrasto della violenza nei confronti delle donne, del razzismo nonché dell'omofobia e transfobia.
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2024-2026
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio annuale delle attività

N. azione	Azione 3
Titolo	**Laboratori e corsi di formazione**
Responsabili	Cug, DG, Polo didattico, docenti
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Il Cug ha già promosso in passato un laboratorio, diretto in particolare alla componente studentesca, al fine di promuovere una più solida cultura della parità di genere. Su questa linea, grazie altresì alla collaborazione con il corpo docente nonché con il personale amministrativo e gli organi istituzionali, il CUG intende promuovere, oltre al laboratorio stesso, anche corsi di formazione e aggiornamento diretti non solo a studenti ma a tutta la comunità universitaria che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi

	moduli in tutti i programmi formativi. Del resto secondo la già citata Direttiva n. 2/2019 e in particolare l'art. 3.5., le amministrazioni pubbliche, al fine di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, prevedendosi moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A tal fine utilizzano anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio-Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.
Eventuali partner	Enti interessate per competenza
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio annuale delle attività

N. azione	Azione 4
Titolo	**Materiale informativo**
Responsabili	CUG
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Il Cug si propone di predisporre materiale informativo da divulgare alle lavoratrici, lavoratori nonché alla componente studentesca per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne.
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	Entro il 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio annuale delle attività

3. Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi.

N. azione	Azione 1
Titolo	**Implementazione spazio internet dedicato al CUG**
Responsabili	Cug
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Il Cug si propone di implementare lo spazio internet dedicato al CUG e alle sue azioni, con l'obiettivo di promuovere le diverse iniziative e azioni positive intraprese dal Comitato stesso e dare visibilità alle sue azioni tra il personale e gli studenti. Si procederà a tal fine ad aggiornare con costanza la sezione del sito web dedicata al CUG, divulgandosi altresì le iniziative intraprese a livello nazionale e internazionale sui temi richiamati. Sarà, inoltre, promossa la registrazione e pubblicazione dei video degli eventi organizzati dal Comitato.
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2024-2026
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio annuale delle attività

N. azione	Azione 2
Titolo	**Formazione dei componenti del CUG**
Responsabili	Cug
Destinatari dei risultati	
Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Il Cug si propone di ampliare le competenze dei propri componenti, al fine di agevolarne e potenziarne l'azione. In tale ottica, l'Università favorirà la partecipazione dei componenti del CUG ai corsi di formazione e alle attività

	convegnistiche/seminariali organizzate da altre Amministrazioni sulle tematiche di interesse.
Eventuali partner	Enti interessate per competenza
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2024-2026
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio annuale delle attività

N. azione	Azione 3
Titolo	**Rete del CUG**
Responsabili	Cug
Destinatari dei risultati	
Risorse finanziarie	*Non previste*
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	II CUG, proseguendo l'attività svolta in precedenza, intende rafforzare il ruolo di raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo, con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato. All'interno dell'ateneo, si intende promuovere eventi periodici di presentazione delle attività realizzate dal CUG di Ateneo e di confronto. Si vuole poi promuovere un raccordo tra tutti gli organismi di parità presenti sul territorio, variamente denominati (ad esempio, la Consigliera di Parità regionale)
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	Annuale 2024-2026
Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio annuale delle attività

Napoli, 29/01/2024