



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Napoli - L'Orientale - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

## Universita' degli Studi di Napoli - L'Orientale

Acronimo: UNIOR

Regione: Campania

Provincia: NA

Comune: Napoli

CAP: 80121

Indirizzo: Via Chiatamone, 61/62

Codice Amministrazione: uni\_orie

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione  
Universitaria PubbliciNumero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2021 – 2023

Aggiornamento 2023 del PTAP 2021-2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_rie-  
triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_ptap-2021-2023-anno_.pdf)  
[\(210.38 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_triangolare/uni_rie/2021-2023/piano_azioni_positivo-triennale/uni_rie/aggiornamento-2023-<br/>sitive_uni_rie-triennio_2021-2023-<br/>anno_.pdf)[\(210.38 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_triangolare/uni_rie/aggiornamento-2023-del-<br/>ptap-2021-2023/piano_azioni_positive_uni_rie-<br/>triennio_aggiornamento-2023-del-<br/>ptap-2021-2023-anno_.pdf)

2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_rie-](#)

[triennio\\_2024-2026-anno\\_.pdf](#)  
[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positivo\\_2024-2026.pdf\) \(1.18 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positivo_2024-2026.pdf)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente di ruolo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	9	0	13	3	0	4	10	12	6
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	5	9	18	8	0	9	12	27	5
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	4	9	5	0	1	3	8	0
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	0	1	16	18	0	0	2	14	14
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	2	18	16	3	0	3	16	26	11
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato	1	11	23	4	0	0	16	23	3	1
Totale personale		1	27	55	77	42	0	33	66	91	38
Totale % sul personale complessivo		0,23	6,28	12,79	17,91	9,77	0,00	7,67	15,35	21,16	8,84

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
Inferiore a 3 anni	1	16	34	8	1	60	44,78	30,00	0	22	25	22	5	74	55,22	33,18
Tra 3 e 5 anni	0	9	10	9	5	33	41,25	16,50	0	10	21	9	7	47	58,75	21,08
Tra 5 e 10 anni	0	1	6	13	3	23	56,10	11,50	0	0	3	9	6	18	43,90	8,07
Superiore a 10 anni	0	0	7	45	32	84	50,00	42,00	0	1	13	54	16	84	50,00	37,67
Totale	1	26	57	75	41	200			0	33	62	94	34	223		
Totale %	0,24	6,15	13,48	17,73	9,69	47,28			0,00	7,80	14,66	22,22	8,04	52,72		

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

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

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

#### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
categoria B	Inferiore al Diploma superiore	6	100,00	0	0,00	6	3,28
categoria B	Diploma di scuola superiore	10	50,00	10	50,00	20	10,93
Categoria B	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	1,09
categoria B	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	1,09
Categoria B	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,55
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,55
Categoria C	Diploma di scuola superiore	27	50,94	26	49,06	53	28,96
Categoria C	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	3,83
Categoria C	Laurea magistrale	11	35,48	20	64,52	31	16,94
CATEGORIA C	Master di II livello	2	33,33	4	66,67	6	3,28
Categoria D	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	3,83
Categoria D	Laurea magistrale	15	41,67	21	58,33	36	19,67
Categoria D	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	1,64
Categoria D	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	2,73
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	1,09
CATEGORIA EP	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,55

		Uomini			Donne			Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale personale		85		98		183			
Totale % sul personale complessivo		46,45		53,55		100,00			

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

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

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	14	13	40	18	85	46,45	100,00	0	14	25	48	11	98	53,55	100,00
Totale	0	14	13	40	18	85			0	14	25	48	11	98		
Totale %	0,00	7,65	7,10	21,86	9,84	46,45			0,00	7,65	13,66	26,23	6,01	53,55		

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

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

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

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

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Smart working	0	7	9	17	5	38	37,62	100,00	0	8	15	33	7	63	62,38	100,00
Totale	0	7	9	17	5	38			0	8	15	33	7	63		
Totale %	0,00	6,93	8,91	16,83	4,95	37,62			0,00	7,92	14,85	32,67	6,93	62,38		

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

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

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

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	315	46,53	362	53,47	677	80,31
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	21	28,38	53	71,62	74	8,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	22	23,91	70	76,09	92	10,91
Totale permessi	358	42,47	485	57,53	843	

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

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

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Il CUG ha elaborato il PAP per il triennio 2021-2023.

Tale Piano pur mantenendo l'articolazione di quello relativo al precedente triennio, prosegue e implementa alcune azioni, introducendone infine di nuove. Le azioni positive che si collocano all'interno di esso, si suddividono in quattro aree di intervento:

1. Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura della parità di genere e di approcci attenti alle differenze;
2. Promozione del benessere organizzativo e conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria;
3. Far conoscere il CUG;
4. Contrastare ai fenomeni di discriminazione (diretta o indiretta) al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria.

In particolare, rispetto ai vari punti:

1. Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura della parità di genere e di approcci attenti alle differenze:

- Primo laboratorio del Cug sulla Parità di Genere e Politiche di riequilibrio, composto da diversi incontri per gli studenti iscritti ai Corsi di Laurea dell'Ateneo, che ha visto il coinvolgimento di vari docenti di differenti università, alcune appartenenti all'Associazione delle Costituzionali italiane.
- Workshop "La lotta alla violenza di genere in ambito migratorio e culturale", tenuto il 31 maggio 2022.
- In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne è stata organizzata il 22 novembre 2022 la conferenza dal titolo "*La violenza maschile contro le donne nella storia. Norme, pratiche sociali, emozioni.*" con la partecipazione di Laura Schettini, storica e docente all'Università di Padova .
- Convegno dal titolo "Linguaggio di Genere e Discriminazione" tenutosi lo scorso 19 dicembre in collaborazione con l'Associazione Prime Minister - Scuola Politica per giovani Donne e con la partecipazione del Presidente del CUG del Comune di Napoli e di diversi docenti di Ateneo e di altre università.
- Attivazione di una convenzione con l'Associazione Prime Minister - Scuola Politica per giovani Donne sottoscritta in data 18 maggio 2022

2 Promozione del benessere organizzativo ed individuale:

- Sportello in materia di benessere e organizzazione: è stato attivato da luglio 2022 lo Sportello di libero ascolto per il personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, quale luogo dove le persone in difficoltà hanno la possibilità di esprimere, nel rispetto della privacy, del segreto e dell'anonimato, il proprio disagio o le criticità incontrate sul luogo di lavoro incontrando dei "volontari" dell'Orientale (competenti e sensibili alla tematica dell'ascolto nelle relazioni di aiuto) disponibili ad ascoltarle. Gli incontri, che avvengono una volta a settimana, mirano a fornire, attraverso un particolare tipo di ascolto, supporti di ordine relazionale ed emotivo che riconoscono, valorizzano, promuovono, accompagnano la persona in maniera costruttiva allo scopo di recuperare la propria dignità, unicità e irripetibilità nel contesto lavorativo in cui opera. I disagi maggiormente denunciati sono di tipo relazionale e riguardano fondamentalmente il rispetto e il riconoscimento della persona.

Sul punto 3 Rafforzamento ruolo del CUG:

- Si è aggiornato il regolamento interno del CUG: nel corso del 2022, in particolare nel maggio, il CUG ha aggiornato il proprio regolamento interno al fine di renderlo più aderente alla normativa vigente, soprattutto in seguito alle importanti novità introdotte dalla direttiva 2/2019;
- Sito istituzionale del CUG: il CUG ha provveduto a dare maggiore visibilità alle sue attività tenendo costantemente aggiornato la pagina istituzionale dedicata al CUG, che costituisce un importante strumento di informazione e divulgazione.
- Presenza del CUG nella Rete dei CUG: si è garantita durante tutto l'anno una presenza costante del CUG Difesa, attraverso una sua Rappresentante appositamente individuata, a tutte le riunioni svolte dalla Rete Nazionale dei CUG. Si è altresì preso parte attivamente alle iniziative portate avanti dalla stessa Rete e alle attività svolte.

4 . Contrasto ai fenomeni di discriminazione (diretta o indiretta) al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria.

- Nomina Consigliere di Fiducia (CDF): l'Amministrazione, tramite la Direzione Generale, si è attivata al fine di indire un bando per individuare un nuovo CDF. Il CUG ha collaborato alla procedura di selezione sia tramite un proprio rappresentante all'interno della Commissione sia esprimendo un parere in merito alla nomina. Grazie alla sinergia tra Direzione Generale e CUG è stato così possibile ultimare la procedura che tuttavia resta sospesa per un problema di ipotetico conflitto di interesse.

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

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

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria	0	14	13	40	18	85	46,45	100,00	0	14	25	48	11	98	53,55	100,00
Totale ore	0	14	13	40	18	85			0	14	25	48	11	98		
Totale ore %	0,00	7,65	7,10	21,86	9,84	46,45			0,00	7,65	13,66	26,23	6,01	53,55		

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

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

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

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

Sì

Per la redazione del Bilancio di Genere è stato costituito con DR. N. 246/21, un gruppo di lavoro così composto:

- Prof. Roberto TOTTOLI, Rettore Università di Napoli L'Orientale, Prof.ssa Marina DE CHIARA, Prof.ssa Ersilia FRANCECA, Prof. Giovanni ROTIROTI, Prof.ssa Emma SARNO, Dott. Giuseppe FESTINESE.

Il BdG è stato elaborato dal gruppo di lavoro nel 2021 e approvato nella seduta del CdA dell'Ateneo del febbraio 2022

Il presente documento è disponibile in formato digitale sul portale di Ateneo

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CEL di madre lingua francese t.i.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua araba t.i.	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
CEL di madre lingua cinese t.i.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua giapponese t.i.	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua russa t.i.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CEL di madre lingua spagnola t.i.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
N. 3 C1 area amm.va t.i.	1	25,00	3	75,00	4	1,71	Uomo
N. 3 C1 area amm.va t.i.	0	0,00	4	100,00	4	1,71	Donna
Cel di madre lingua araba a t.d.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Cel di madre lingua cinese a t.d.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua coreana t.d.	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Cel di madre lingua giapponese a t.d.	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua hindi t.d.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua inglese t.d.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua russa t.d.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua tibetana t.d.	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
CEL di madre lingua ungherese t.d.	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
N. 3 C1 area tecnica t.i.	2	50,00	2	50,00	4	1,71	Uomo
N. 1 C1 area tecnica t.i.	1	25,00	3	75,00	4	1,71	Uomo
CEL di madre lingua berbera t.d.	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
CEL di madre lingua francese t.d.	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
CEL di madre lingua giapponese t.d.	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Donna
CEL di madre lingua inglese t.d.	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
Cel di madre lingua urdu a t.d.	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedure PEO catg. B e C	1	25,00	3	75,00	4	1,71	Donna
Procedure PEO catg. D ed EP	2	50,00	2	50,00	4	1,71	Uomo
Ricercatore TD-A	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Ricercatore TD-A	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Ricercatore TD-A	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo
Ricercatore TD-A	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Ricercatore TD-A	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Ricercatore TD-A	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
Ricercatore TD-A	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Ricercatore TD-B	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Donna
Ricercatore TD-B	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Ricercatore TD-B	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
Ricercatore TD-B	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Ricercatore TD-B	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo
Ricercatore TD-B	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Ricercatore TD-B	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
Ricercatore TD-B	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Ricercatore TD-B	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura selettiva I fascia - M-STO/07	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Procedura selettiva I fascia - SPS/02	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo
Procedura selettiva II fascia - IUS/02	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura selettiva I fascia - L-LIN/01	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura selettiva I fascia - L-LIN/02	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
Procedura selettiva I fascia - L-OR/	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Procedura valutativa - L-OR/09	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura valutativa - L-OR/09	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo
Procedura valutativa - L-LIN/12	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Procedura valutativa - L-LIN/07	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Procedura valutativa - M-FIL/0	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Procedura valutativa - L-OR/10	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Procedura valutativa - IUS/13	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura valutativa - L-OR/	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Procedure valutativa - L-LIN/05	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Uomo
Procedura valutativa - SPS/13	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura assegno DAAM 07-2021	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Donna
Procedura assegno DAAM 01/2022	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura assegno DAAM 02/2022	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura assegno DAAM 03/2022	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Procedura assegno DAAM 04	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo
Procedura assegno DAAM 06	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Procedura assegno DAAM 07/2022	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Procedura assegno DAAM 08/2022	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Procedura assegno DLLC 01/2022	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Procedura assegno DLLC 02/2022	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
Procedura assegno DLLC 03/2022	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
Procedura assegno DLLC 04/2022	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Procedura assegno DLLC 05	1	33,33	2	66,67	3	1,28	Donna
Procedura assegno DSUS 01/2022	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo
Procedura assegno DSUS	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Donna
Procedura assegno DSUS 03	3	100,00	0	0,00	3	1,28	Uomo
Procedura assegno	2	66,67	1	33,33	3	1,28	Uomo
Procedura assegno DSUS 05/2022	0	0,00	3	100,00	3	1,28	Donna
Totale personale	104		130		234		
Totale % sul personale complessivo	56,83		71,04		127,87		

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

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

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

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
categoria B	€1384,00	€1384,00	--	--
Categoria C	€1476,00	€1476,00	--	--
Categoria D	€1665,00	€1665,00	--	--
CATEGORIA EP	€2436,00	€2436,00	--	--
PO - Professori Ordinari	€3610,00	€3610,00	--	--
PA - Professori Associati	€2668,00	€2668,00	--	--
RU - Ricercatori Universitari	€2412,00	€2412,00	--	--
RTD - Ricercatori a tempo determinato	€2273,00	€2273,00	--	--

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel dicembre 2022, il CUG ha promosso un questionario sul Caregiver al fine di riconoscere le problematiche che il personale affronta nel conciliare il proprio lavoro di cura con la vita universitaria. Il questionario è composto da domande che inevitabilmente toccano profili psicologici di eventuale disagio ed è ancora in fase di svolgimento

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Da alcuni anni l'Ateneo è stato coinvolto in un costante progetto di riorganizzazione che ha riguardato tutti i settori e uffici: per questo motivo, in una seduta del CUG di maggio 2022 si è deciso di dare avvio all'eventuale realizzazione di questionari sul benessere.

Si segnalano in particolare i seguenti settori e servizi offerti:

1) sportelli di ascolto per gli studenti

2) Sportelli di ascolto per studenti con disabilità.

L'Ateneo ha introdotto inoltre, per gli studenti e studentesse, la figura del Garante degli Studenti nominato dal Rettore, su proposta del Senato Accademico, formulata con il voto favorevole della rappresentanza studentesca nell'Organo. Il Garante è nominato tra i docenti di prima fascia dell'Ateneo o, in alternativa, tra i docenti dell'Ateneo in quiescenza.

Le studentesse e gli studenti hanno diritto a rivolgersi al loro Garante, che ha il compito di accogliere reclami o doglianze relativi al mancato rispetto dei loro diritti, sanciti nello Statuto dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti dell'Università di Napoli "L'Orientale".

Inoltre, dal luglio 2022 il CUG ha promosso e attuato lo Sportello di libero ascolto per il personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, quale luogo dove le persone in difficoltà hanno la possibilità di esprimere, nel rispetto della privacy, del segreto e dell'anonimato, il proprio disagio o le criticità incontrate sul luogo di lavoro incontrando dei "volontari" dell'Orientale (competenti e sensibili alla tematica dell'ascolto nelle relazioni di aiuto) disponibili ad ascoltarle. Gli incontri,

che avvengono una volta a settimana, mirano a fornire, attraverso un particolare tipo di ascolto, supporti di ordine relazionale ed emotivo che riconoscono, valorizzano, promuovono, accompagnano la persona in maniera costruttiva allo scopo di recuperare la propria dignità, unicità e irripetibilità nel contesto lavorativo in cui opera. I disagi maggiormente denunciati sono di tipo relazionale e riguardano fondamentalmente il rispetto e il riconoscimento della persona.

L'Università di Napoli L'Orientale ha adottato per quanto riguarda più specificamente l'amministrazione:

- un Codice Etico emanato con D.R. n.1160 del 30.10.2009 (affisso all'Albo prot. n. 23018 del 02.11.2009)
- 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.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Giacché per il 2023 il CUG potrà disporre di un budget economico per poter potenziare ancora di più le proprie attività, il Cug proporrà l'attivazione di diversi programmi e progetti, in particolare nell'ambito del benessere come può essere l'attivazione del campo estivo 2023 a favore dei figli dei dipendenti.

Il Cug inoltre fornirà il proprio supporto alla stesura del nuovo Codice Etico dell'Ateneo.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

nessuna

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali e da rappresentanti dell'amministrazione, individuati dal Rettore tra il personale docente e dal Direttore Generale tra il personale tecnico amministrativo

Tipologia di atto:

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

Data:	21/04/2021
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale	No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	diversi convegni, seminari ( come ad es., il Convegno su "Linguaggio di Genere e Discriminazione" tenutosi il 19 dicembre 2022 in collaborazione con l'Associazione Prime Minister), il laboratorio su parità di genere nonché lo sportello di ascolto
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Non so
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Non so
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	
8	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

## Attività

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

## 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 particolare la compagine femminile, sia per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, sia il personale docente dell'Ateneo, nella sua totalità, risulta essere prevalente rispetto a quella maschile. Aspetto che si verifica anche nella distribuzione dei Uomini e donne, infatti, sembrano essere equamente distribuiti nei ruoli apicali e non dell'Amministrazione in relazione al personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo presenta un'articolazione di genere più o meno equa nella componente del Per quanto concerne il personale docente Si si evidenzia una presenza maggiore di uomini nel ruolo di professore ordinario diversamente dal ruolo di professore associato ove prevale la componente femminile. Anche nel caso del ruolo di ricercatore a tempo determinato (L.240/2010 art. 24 C. 3 lett. b), invece, si registra, sia pure di poco e solo in alcune fasce di età, una maggiore presenza femminile maschili.

Altre conclusioni riguardano l'interazione del CUG con l'amministrazione. In questo anno è apprezzabile lo sforzo compiuto da parte dell'amministrazione e degli organi di vertici per creare sinergie con il Comitato Unico di Garanzia, avvalendosi anche del suo potere consultivo e di formulazione dei pareri. Si auspica che questo virtuoso atteggiamento si vada consolidando e rafforzando così da attribuire al CUG un ruolo sempre più importante di monitoraggio delle pari opportunità e inclusione dell'Ateneo.

Oltre alla diffusione della cultura di genere e alle finalità previste dalla legge, il Cug dell'Orientale si propone infatti, considerandolo un obiettivo prioritario, di far percepire alla comunità universitaria, in tutte le sue componenti, una visione che guardi alle pari opportunità non solo come superamento delle differenze di genere, ma con uno sguardo più ampio, comprensivo di tutte le diversità legate all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla lingua, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, alle eventuali disabilità, permanenti o temporanee, e all'età.

Con la nascita inoltre del nuovo sito di Ateneo, il CUG avrà una nuova versione che raccoglierà in maniera chiara ed esaustiva tutte le tematiche di genere. Inoltre si prevede a seguito del nuovo regolamento del CUG una revisione del PAP e si auspica di poter interagire sempre di più con il personale, gli studenti e gli Organi preposti a tutelare il benessere dei lavoratori e a eliminare ogni forma di discriminazione e mobbing.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-lorientale-2023>