



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Napoli - L'Orientale - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università 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: Università 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\\_orie-triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_2021-2023-anno_.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_aggiornamento-2023-del-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_aggiornamento-2023-del-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_aggiornamento-2023-del-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-)

no-

[triennale/uni\\_orie/2021-2023/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_aggiornamento-2023-del-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-)[del-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-)[sitive\\_uni\\_orie-triennio\\_2021-2023-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-)[ptap-2021-2023/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_aggiornamento-2023-del-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-)[anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-) (210.38 KB)[ptap-2021-2023-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-) (210.38 KB)

2025

2026

2024-2026

2024-2026



[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_2024-2026-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_2024-2026-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf)) (1.18 MB)

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_2024-2026-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_orie-triennio\\_2024-2026-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf)) (198.98 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità	0	0	2	4	1	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari	1	6	3	11	5	3	11	14	17	8
Personale non dirigente	AREA DEI COLLABORATORI	3	5	8	11	12	0	9	12	18	10
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	4	7	4	4	1	11	17	5	0
Personale non dirigente	Tecnologo a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	CEL a tempo indeterminato	0	0	0	3	6	0	1	9	5	10
Personale non dirigente	categoria CEL - tempo determinato	0	3	3	2	0	2	9	14	7	5
Personale non dirigente	PROFESSORI PRIMA FASCIA	0	0	4	17	24	0	0	7	8	22
Personale non dirigente	PROFESSORI SECONDA FASCIA	0	0	30	19	5	0	3	26	32	18
Personale non dirigente	Ricercatore Tempo determinato	0	6	9	2	0	0	10	17	2	1
Personale non dirigente	RICERCATORE CONFERMATO TEMPO PIENO	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale personale		4	24	66	74	63	6	54	118	99	74
Totale % sul personale complessivo		0,69	4,12	11,34	12,71	10,82	1,03	9,28	20,27	17,01	12,71

## 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>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	4	22	43	20	4	93	34,96	40,97	6	48	79	29	11	173	65,04	49,43
Tra 3 e 5 anni	0	2	12	10	4	28	37,33	12,33	0	4	13	15	15	47	62,67	13,43
Tra 5 e 10 anni	0	3	6	7	8	24	38,10	10,57	0	2	14	12	11	39	61,90	11,14
Superiore a 10 anni	0	0	5	33	44	82	47,40	36,12	0	0	11	43	37	91	52,60	26,00
Totale	4	27	66	70	60	227			6	54	117	99	74	350		
Totale %	0,69	4,68	11,44	12,13	10,40	39,34			1,04	9,36	20,28	17,16	12,82	60,66		

<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>
Area delle elevate professionalità	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,52
Area delle elevate professionalità	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,35
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	1,04
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	6	42,86	8	57,14	14	2,43
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,35
Area dei funzionari	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,69
Area dei funzionari	Laurea magistrale	16	29,63	38	70,37	54	9,36
Area dei funzionari	Master di II livello	1	20,00	4	80,00	5	0,87

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area dei collaboratori	Diploma di scuola superiore	22	48,89	23	51,11	45	7,80
Area dei collaboratori	Laurea magistrale	11	37,93	18	62,07	29	5,03
Area dei collaboratori	Laurea	6	50,00	6	50,00	12	2,08
Area dei collaboratori	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,35
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	12	42,86	16	57,14	28	4,85
Area degli operatori	Laurea magistrale	1	6,25	15	93,75	16	2,77
Area degli operatori	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	1,04
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,52
CEL a tempo indeterminato	Laurea magistrale	9	26,47	25	73,53	34	5,89
cel a tempo determinato	Laurea magistrale	8	17,78	37	82,22	45	7,80
tecnologo a tempo determinato	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,35
Professore I fascia	Laurea magistrale	45	54,88	37	45,12	82	14,21
Professore II fascia	Laurea magistrale	54	40,60	79	59,40	133	23,05
Ricercatori a tempo determinato	Dottorato di ricerca	17	36,17	30	63,83	47	8,15
Ricercatore confermato a tempo pieno	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	0,52
Totale personale		227		350		577	
Totale % sul personale complessivo		39,00		60,14		99,14	

<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

Le tabelle non evidenziano gravi squilibri a favore di genere se non nel caso del personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio che evidenzia una percentuale di donne nettamente maggiore rispetto agli uomini.

## 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>
Part Time >50%	0	3	4	5	6	18	21,95	7,79	2	10	24	13	15	64	78,05	18,23
Tempo Pieno	4	21	62	69	57	213	42,60	92,21	4	44	94	86	59	287	57,40	81,77
Totale	4	24	66	74	63	231			6	54	118	99	74	351		
Totale %	0,69	4,12	11,34	12,71	10,82	39,69			1,03	9,28	20,27	17,01	12,71	60,31		

<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	1	1	5	5	1	13	36,11	100,00	0	2	14	4	3	23	63,89	100,00
Totale	1	1	5	5	1	13			0	2	14	4	3	23		
Totale %	2,78	2,78	13,89	13,89	2,78	36,11			0,00	5,56	38,89	11,11	8,33	63,89		

<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

La redazione di un piano di lavoro da remoto che distingua accesso al telelavoro e accesso al lavoro agile, attraverso la costituzione di un Tavolo Tecnico Paritetico nel 2025, per la definizione di un regolamento per la disciplina del lavoro agile. Il Tavolo Tecnico Paritetico è stato istituito con la finalità di ampliare la platea del personale avente diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Tale platea risultava, infatti, limitata e fondata su requisiti particolarmente stringenti, non pienamente rispondenti a una pluralità di esigenze, bisogni e principi, tra cui, in modo rilevante, quello della parità di genere. Attraverso il ricorso al lavoro agile si è inteso promuovere un'organizzazione del lavoro maggiormente flessibile, inclusiva e orientata al benessere delle persone, in coerenza con i principi di pari opportunità e di non discriminazione. Attualmente è entrato in vigore, pertanto, il nuovo regolamento sul lavoro agile che prevede, in particolare, l'estensione dell'istituto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

## 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 fruiti	21	50,00	21	50,00	42	60,00

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	100,00	0	0,00	2	2,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	6	23,08	20	76,92	26	37,14
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	29	41,43	41	58,57	70	

<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?

- Permessi/congedi per disabilità propria
- Congedi parentali

## 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 redigere il Bilancio di genere?  No

Nel 2025 il CUG si è riunito in incontri formali, tenuti online, 5 volte. Ha inoltre svolto attività riconducibili al Piano Triennale Azioni Positive, nello specifico:

**Linea di azione 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":**

Secondo l'azione 1 di questa linea di azione, il CUG ha avviato in via sperimentale uno "Sportello di libero ascolto", con il compito di fornire un supporto non solo giuridico ma anche psicologico a favore dei/delle dipendenti dell'Università nonché degli studenti e studentesse. In quest'ultimo senso, la consigliera di fiducia, preposta allo sportello, è venuta a costituire uno sportello di 'primo approdo' per raccogliere denunce e poi indirizzare ad altri organi ed enti anche esterni.

In attuazione dell'azione 2 e rafforzamento "rete benessere", ha attivato, con la collaborazione del Responsabile del servizio protezione e prevenzione, un questionario Stress lavoro correlato.

Dando seguito all'azione 3, "L'ateneo per la conciliazione lavoro-famiglia", ha attivato un campo estivo rivolto a tutti i figli dei dipendenti dai 5 ai 14 anni per il periodo 16 giugno - 11 luglio. Inoltre si è attivato con la collaborazione del Responsabile del servizio protezione e prevenzione un questionario Stress lavoro correlato. Il CUG si è inoltre impegnato a promuovere il

nuovo regolamento per il lavoro agile favorendo, tra l'altro, la conciliazione della vita lavorativa e vita personale e familiare.

**Linea di azione 2 " Diffusione della cultura della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere"** ,il CUG ha dato attuazione in particolare all'azione 2 "Seminari e attività di sensibilizzazione", ha proposto 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, organizzando, tra l'altro, un ciclo di 6 incontri sul tema di genere e sulla quotidiana lotta per eguaglianza e inclusione, con il riconoscimento di crediti formativi per gli studenti e studentesse dell'Ateneo. Seguendo l'azione 2, è stato promosso un laboratorio, diretto in particolare alla componente studentesca, al fine di promuovere una più solida cultura della parità di genere. In particolare il Laboratorio del Cug ha riguardato "Eguaglianza e parità di genere nei sistemi giuridici contemporanei: profili critici ed evolutivi di un principio". Inoltre si sono realizzati incontri e seminari sul tema del contrasto alla violenza. È stato realizzato materiale informativo sulla figura della Consigliera per tutti gli utenti dell'Ateneo. Infine in attuazione dell'azione 5 Il CUG ha predisposto materiale informativo da divulgare alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alla componente studentesca, relativo in particolare alla discriminazione e violenza, promuovendo la figura istituzionale della Consigliera di fiducia

**Linea di azione 3 " Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi"**, si è ritenuto inserire nelle 40 ore di formazione della Direttiva Zangrillo per la P.A. dei corsi di formazione sulle tematiche di interesse del CUG, in attuazione dell'azione 2 su formazione. Secondo l'azione 3, "il CUG in rete", il CUG, proseguendo l'attività svolta in precedenza, ha inteso 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.

### 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>
Formazione obbligatoria	2	13	19	26	21	81	37,85	100,00	3	28	42	44	16	133	62,15	100,00
Totale ore	2	13	19	26	21	81			3	28	42	44	16	133		
Totale ore %	0,93	6,07	8,88	12,15	9,81	37,85			1,40	13,08	19,63	20,56	7,48	62,15		

<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

Il Bilancio di Genere è disponibile in formato digitale sul sito di Ateneo all'indirizzo: <https://www.unior.it/sites/default/files/2026-03/BdG%202025.pdf>

### 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>	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
N. 3 unità Area dei Collaboratori - Sett. Amm.vo (T. ind.)	0	0,00	4	100,00	4	3,39	Donna
N. 2 unità Area dei Collaboratori - Sett. Tecnico (T. ind.)	1	25,00	3	75,00	4	3,39	Uomo
N. 2 unità Area dei Funzionari - Sett. Tecnico (T. ind.)	1	25,00	3	75,00	4	3,39	Donna
N. 1 unità Area dei Funzionari - Sett. Amm.vo (T. ind.)	2	50,00	2	50,00	4	3,39	Uomo
PEO 2024 Area degli Operatori	1	25,00	3	75,00	4	3,39	Uomo
PEO 2024 Area dei Funzionari ed Elevate professionalità	2	50,00	2	50,00	4	3,39	Uomo
PEO 2024 Area dei Collaboratori	3	75,00	1	25,00	4	3,39	Uomo
N. 1 unità di CEL di lingua albanese (T. det.)	0	0,00	3	100,00	3	2,54	Donna
N. 1 unità di CEL di lingua persiana (T. det.)	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo
N. 2 unità di CEL di lingua cinese (T. det.)	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo
N. 1 unità di CEL di lingua ebraica (T. det.)	3	100,00	0	0,00	3	2,54	Uomo
N. 1 unità di CEL di lingua indonesiana (T. det.)	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Donna
N. 4 unità di CEL di lingua spagnola (T. det.)	0	0,00	3	100,00	3	2,54	Donna
N. 1 unità di CEL di lingua tedesca (T. det.)	0	0,00	3	100,00	3	2,54	Donna
N. 1 unità di CEL di lingua turca (T. det.)	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Donna
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE DI II FASCIA - ART.18 COMMA 1 L.240/2010 - COD.2025PA001	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. GSPS-02/A	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Donna
BANDO PER IL RECLUTAMENTO DI N.1 RICERCATORE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B" - ART.24 LEGGE 30/12/2010 N.240 - DE 2023-2027 L.232/16	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. ARCH-01/A	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.5 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010 - COD.2025RTT002 - comp01a	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.5 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010 - COD.2025RTT002 - ita101a	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.5 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010 - COD.2025RTT002 - gsp08a	0	0,00	3	100,00	3	2,54	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.5 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010 - COD.2025RTT002 - hist03b	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.5 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010 - COD.2025RTT002 - hell01b	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.1 RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010 - RISERVATA AI SENSI DELL'ART.5 COMMA 5 DEL REGOLAMENTO DI ATENEO - COD.2025RTT001	3	100,00	0	0,00	3	2,54	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE DI I FASCIA - ART.18 COMMA 4 L.240/2010 - COD.2025PO001	3	100,00	0	0,00	3	2,54	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. ASIA-01/F	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. ASIA-01/F	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. LATI-01/A	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. ASIA-01/H	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. HIST-03/A	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. COMP-01/A	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. ANGL-01/A	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010 - S.S.D. PHIL-03/A	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.1 RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B" - D.M. 26/06/2023 N.795 - COD.2024RTDB003	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE DI II FASCIA - ART.18 COMMA 4 L.240/2010 - COD.2024PA006	1	33,33	2	66,67	3	2,54	Uomo
BANDO DI INDIZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLO SCATTO STIPENDIALE BIENNALE	2	66,67	1	33,33	3	2,54	Uomo
Totale personale	53		65		118		
Totale % sul personale complessivo	9,11		11,17		20,27		

<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

Alla luce delle linee guide stilate e approvate dal CUG nell'aprile 2024 relative alla promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di commissioni e gruppi di lavoro dell'Università l'Orientale, si è posta particolare attenzione alla composizione di genere.

### 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 %
PO - Professori Ordinari	€4002,00	€4002,00	--	--
PA - Professori Associati	€2910,00	€2910,00	--	--
Ricercatori Universitari	€2690,00	€2690,00	--	--
Ricercatori a TD	€2510,00	€2510,00	--	--
CEL	€1186,00	€1186,00	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area operatori	€1454,00	€1454,00	--	--
AREA COLLABORATORI	€1512,00	€1512,00	--	--
AREA FUNZIONARI	€1710,00	€1710,00	--	--
CATEGORIA Elevate professionalità	€2518,00	€2518,00	--	--
dirigenti	€2980,00	€2980,00	--	--

Non risulta nessun divario retributivo uomo/donna

## Sezione 4 - Benessere personale

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

E' stata avviata una fase di indagine preliminare per l'erogazione del questionario sul benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

L'Ateneo è dotato di uno sportello di ascolto per gli studenti e studentesse nonché di uno sportello orientamento per studenti con disabilità. Nel 2024 è stata inoltre nominata la Consigliera di Fiducia per far fronte a tutte le situazioni di disagio del personale nell'ambiente di lavoro. Grazie alla presenza della Consigliera di Fiducia è stato attivato uno sportello di ascolto CUG chiamato ad accogliere e valutare istanze di supporto determinate da situazioni di discriminazione, mobbing e

comunque in generale da situazioni di disagio lavorativo oppure accademiche, nel caso in particolare degli studenti e studentesse. Lo stesso sportello si propone anche di recepire richieste di supporto in caso di episodi di violenza, fisica, morale o psicologica, attuati dentro e fuori l'Ateneo, indirizzando poi il soggetto interessato agli sportelli antiviolenza del Comune di Napoli.

Con lo stanziamento di un proprio budget economico il CUG permette lo svolgimento di una serie di iniziative, operando anche congiuntamente con l'Ufficio Prevenzione e Sicurezza.

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

Il Cug si propone di rafforzare ulteriormente le reti interne all'Ateneo ma anche all'esterno al fine di implementare le azioni di contrasto alla non-violenza e discriminazione di genere

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

Presso la Consigliera di fiducia è stata rappresentata una sola situazione di discriminazione per l'anno 2025 riconducibile alla sfera sessuale. L'intervento della Consigliera è stato risolutivo. Oltre a fornire supporto, giuridico e psicologico, al soggetto vittima di discriminazione, ha chiamato a colloquio i soggetti interessati così addivenendo ad una risoluzione pacifica della questione.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di promozione delle Pari Opportunità, prevenzione della violenza di genere

Realizzare iniziative finalizzate alla promozione di una cultura delle pari opportunità: in quest'ottica si sono organizzate n. 5 iniziative sul tema delle pari opportunità realizzate in Ateneo e 10 iniziative complessive nel triennio.

## 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 e 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 Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €15000,00	
Risorse destinate alla formazione dei/delle component: €0,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>Si è realizzato il laboratorio del Cug sulle "Eguaglianza e parità di genere nei sistemi giuridici contemporanei: profili critici ed evolutivi di un principio".</p> <p>Si sono realizzati diversi incontri, convegni, seminari, presentazioni di libri e altre attività utili a sensibilizzare la comunità dell'Ateneo sui temi di genere, pari opportunità.</p>
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	TEAMS
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 6	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Consigliera di fiducia	

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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
- 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

Su quali di questi temi il CUG ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

il 21 marzo 2025 si è tenuto un evento "Chiacchierata femminista", quale iniziativa, organizzata insieme all'organizzazione Spazio Donna We World, volta a discutere, attraverso lo strumento della comicità e della stand-up comedy, alcune tematiche relative a diritti sessuali e riproduttivi nella società italiana contemporanea.

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Dal 9 maggio al 27 maggio, un ciclo di seminari Interdisciplinari del CUG su: "Femminismo, genere e uguaglianza". Si sono tenuti sei incontri con le autrici, moderate da studiose/i del nostro ateneo, per riflettere insieme sul genere e sulla quotidiana lotta per uguaglianza e inclusione.

### Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Il 27-28 maggio si è tenuto un Laboratorio "I corpi come territorio nemico - il tema della violenza sessuale nella letteratura araba medievale."

---

### Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Il 25 Novembre, in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stato realizzato l'evento "Dinamiche di Potere: dalla vita pubblica alla sfera relazionale". L'evento ha visto l'intervento di associazioni relative alla partecipazione civica delle donne in Italia nonché alla prevenzione e al contrasto alla violenza di genere, come anche, infine, ai centri antiviolenza

---

### Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

L'11 dicembre, si è tenuto all'Orientale una iniziativa con proiezione del film "Io ti conosco" di Laura Angiulli. Il Film di Angiulli "Io ti conosco" con Sara Drago nel ruolo della protagonista, analizza nel profondo la vita emotiva e relazionale di una giovane donna che da bambina ha assistito alla morte violenta della madre per mano del padre. Amore e morte si intrecciano in una trama destrutturata e in perenne squilibrio.

---

### Contributo alla stesura del GEP sul tema della violenza

Evento del 15 dicembre su "Giovani tra lingue e culture. La comunità italo-srilankese a Napoli". Si tratta del momento conclusivo di un progetto di ricerca realizzato e finanziato nell'ambito delle attività previste dal piano di uguaglianza di genere / Gender Equality Plan (GEP) 2022-24 sotto la responsabilità istituzionale del CUG.

---

### Attività Consigliera di fiducia, attuazione PAP, azioni di promoz. benessere organizzativo, iniziative d'Ateneo su diversità ecc

La Consigliera di Fiducia, svolge in presenza lo Sportello di Ascolto per approfondimenti, consulenza e assistenza.

Lo Sportello di Ascolto è un servizio che il ha attivato con la collaborazione della Consigliera di Fiducia, allo scopo di sostenere sia le studentesse e gli studenti, sia il personale tecnico-amministrativo, i docenti nonché i collaboratori dell'Ateneo che percepiscono di vivere situazioni di disagio legate a mobbing, stalking, discriminazioni o molestie di tipo morale o sessuale

---

### Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

Partecipazione alla Scuola estiva della SISche: la Scuola estiva finalizzata alla formazione e all'approfondimento nella storia delle donne e di genere, nelle culture e nelle politiche di pari opportunità. La Scuola è rivolta a studenti, dottorande, dottoresse e dottori di ricerca

---

### Azioni positive

Attivazione dei bagni genderless presso le sedi dell'Ateneo, in collaborazione con il Responsabile per la Prevenzione e Sicurezza, individuando anche la cartellonistica più opportuna. Il nuovo servizio è pensato per garantire un accesso più inclusivo e rispettoso delle diverse identità di genere, tutelando la privacy e prevenendo possibili situazioni di disagio, in linea con le politiche di pari opportunità.

---

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Attivato anche per l'anno 2025 il Campo estivo riservato ai figli del personale tecnico-amministrativo e docente dell'Ateneo

---

## Modifica del Codice Etico

Approvato dopo revisione del CUG il nuovo Codice Etico di Ateneo

---

## Coinvolgimento nella Rete Nazionale dei CUG

I componenti CUG partecipano assiduamente alle riunioni della Rete

---

## Formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo e conciliazione

Il personale del CUG ha partecipato ai corsi di formazione sulla violenza di genere e sulle Pari Opportunità messi a disposizione dall'Ateneo e anche quelli della Rete dei CUG

---

## Attività Consiglieria di fiducia, attuazione PAP, azioni di promoz. benessere organizzativo, iniziative d'Ateneo su diversità ecc

E' stata realizzata una brochure informativa, per far conoscere meglio la figura della Consigliera a tutti coloro che si affacciano al mondo universitario e per tutti coloro che vivono l'Ateneo, al fine di fronte ad eventuali situazioni di disagio, nel tentativo di risolvere eventuali dubbi e indicando le modalità per contattarla in caso di necessità

---

## Considerazioni conclusive

Da quanto riportato nella presente Relazione risulta ben visibile una serie di conclusioni, quali supportate dai dati forniti e dalle iniziative intraprese dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Napoli "L'Orientale".

Va in primo luogo rilevato che l'impegno dell'Amministrazione ha prodotto risultati apprezzabili nella composizione del personale dell'Ateneo.

In secondo luogo, è opportuno sottolineare anche, come grazie alla sensibilità rispetto a queste tematiche mostrata dall'amministrazione e dagli organi di vertice incluso il Rettore nonché, soprattutto, dal Direttore generale che ha consentito allo stanziamento di fondi appositamente dedicati alle attività del Comitato Unico di Garanzia, dando poi supporto a diverse iniziative, è stato possibile svolgere svariati eventi: questi hanno riguardato le diverse tematiche di interesse del CUG, volti in ogni caso alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica nonché delle nuove generazioni sul tema della violenza di genere e la non discriminazione. Il Comitato Unico di Garanzia, grazie a questo finanziamento specificamente dedicatogli, oltre a realizzare le diverse azioni previste nel Piano di azioni positive, ha potuto così attuare le azioni stabilite dal GEP. Quest'ultimo, nel prevedere una serie di azioni integrate, condivise con la Governance e vari organismi dell'Ateneo, ha attribuito al Comitato Unico di Garanzia la responsabilità istituzionale di diverse attività tese a portare ad un cambiamento sostanziale per superare le disuguaglianze di genere, combattere le discriminazioni e definire obiettivi di pari opportunità.

Va infine aggiunto il maggior rilievo accordato dagli organi di vertice al CUG ai fini non solo propositivi ma anche consultivi, in particolare quanto alla stesura del nuovo regolamento per il lavoro agile

In conclusione non si può non apprezzare lo sforzo compiuto, in questo anno, da parte dell'amministrazione e degli organi di

---

vertici per rafforzare quelle sinergie già create nell'anno pregresso con il Comitato Unico di Garanzia. Si auspica che questo virtuoso atteggiamento che vede il Comitato Unico di Garanzia dotato altresì di un potere consultivo e di formulazione dei pareri si vada consolidando sempre più, attribuendo allo stesso Comitato un ruolo sempre più importante di monitoraggio delle pari opportunità e inclusione dell'Ateneo.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-lorientale-2026>