

www.uniparthenope.it



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Via Amm. F. Acton, 38  
80133 - Napoli  
ITALY

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021



Al Magnifico Rettore  
Al Direttore Amministrativo

Al Nucleo di Valutazione

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

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO \_\_\_\_2021\_\_\_\_



## Indice

<i>PREMESSA</i> .....	4
<i>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI</i> .....	6
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE .....	6
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO.....	10
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’.....	11
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	13
SEZIONE 5. PERFORMANCE.....	18
<i>SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</i> .....	21
A. OPERATIVITA’ .....	21
B. ATTIVITÀ ANNO 2021.....	23
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....	29



## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG"* così come integrata dalla Direttiva 2\_2019.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire una visione della 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 di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti dai vari attori, interni alla propria organizzazione, al fine dell'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.

### **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, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;



- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

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



## **PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

#### **1) Personale tecnico-amministrativo**

Il personale tecnico-amministrativo dell'Università Parthenope in servizio al 31/12/2021 è composto per il 55,23% da uomini (n.132) e per il 44,77% da donne (n.107), per un totale di 239 unità. Con riferimento al tipo di inquadramento ed alla composizione di genere, la presenza del personale tecnico-amministrativo, sia maschile che femminile, si attesta prevalentemente nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni (n.48 uomini e n.38 donne). Le donne risultano in maggioranza prevalentemente nella fascia 31-40 anni, (rispettivamente n.17 donne a fronte di n.12 uomini), mentre gli uomini nella fascia d'età 41-50 anni (n.43 uomini a fronte di n.35 donne).

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo dirigenziale, vi sono, nel complesso 5 unità (n.3 uomini e n.2 donne). La fascia di età preponderante per il personale dirigente è quella tra i 41 e i 50 anni con 4 unità (2 uomini e 2 donne). Nella fascia tra i 51- e 60 c'è un dirigente uomo.

L'intera compagine del personale tecnico-amministrativo dirigenziale ha conseguito una laurea di II livello.

In relazione alla tipologia di inquadramento, le donne risultano in maggioranza per quanto riguarda i contratti di categoria C e D. Nello specifico, la ripartizione



per tipologia di contratto evidenzia n.51 uomini e n.32 donne per la categoria B, n.48 uomini e n.33 donne per la categoria C, n.27 uomini e n.33 donne per categoria D, n.6 uomini e n.9 donne per la categoria EP e infine n. 4 uomini e n.2 donne in qualità di dirigenti.

Per quanto concerne il tipo di presenza del personale tecnico-amministrativo all'interno dell'Ateneo, si riscontra una preponderanza dei contratti full-time. In base al genere, quasi la totalità dei dipendenti di genere maschile (circa il 99,24%), ha stipulato un contratto di lavoro a tempo pieno (n.131 uomini), a fronte di 1 sola unità con contratto a tempo parziale (part-time  $\geq 50\%$  dell'orario a tempo pieno). La situazione risulta essere sostanzialmente identica anche in relazione alla presenza femminile. Nello specifico, circa il 99,07% delle donne ha stipulato un contratto di lavoro full time (per un totale di n.106 unità), mentre solo 1 unità di personale presta la propria attività con contratto a tempo parziale (part-time  $\geq 50\%$  dell'orario a tempo pieno). Non sono presenti dipendenti con contratti part-time che prevedono un carico lavorativo inferiore al 50% dell'orario a tempo pieno.

In relazione al livello e al titolo di studio, la totalità del personale tecnico-amministrativo non dirigenziale ha conseguito almeno un diploma di scuola superiore (n.67 uomini a fronte di n. 43 donne). In relazione al possesso del titolo di studio superiore (laurea di I livello) si registra la parità in tra gli uomini (n. 21) e le donne (n. 20). In percentuale rispettivamente il 51,20% e il 49,80 %.

In merito al possesso di una laurea magistrale la percentuale è decisamente a favore delle donne (n. 28) rispetto agli uomini (solo 13), con una composizione di genere in percentuale pari a 38,30 % per le donne e 31,70 per gli uomini.

In relazione ai titoli di studio post-laurea, Master di I e II livello, si riscontra una percentuale di parità su n.13 unità di personale: n. 7 uomini e n. 6 donne. In relazione al Dottorato di Ricerca la composizione di genere è favorevole alle donne. Sono infatti in 8 a possedere il titolo di dottore di ricerca rispetto a soli 3 uomini.

Considerando il totale di n. 239 unità impiegate come personale tecnico-amministrativo non dirigenziale (suddiviso in n.109 donne e n.130 uomini), ciò che emerge dai dati è l'elevato grado di istruzione delle donne che hanno conseguito titoli di studio superiori (Laurea di II Livello e Dottorato di Ricerca) rispetto agli uomini.

Complessivamente, il genere maschile prevale, seppur di poco, su quello femminile; tuttavia, differenze emergono allorquando si analizzano le posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo non dirigenziali. In totale vi sono n.51 unità (n.32 donne a fronte di n.19 uomini) che occupano ruoli di rilievo. Le donne prevalgono, difatti, tra i capi ufficio e segretari di dipartimento. In valore assoluto, troviamo n.27 donne tra i capi ufficio (a fronte di n.15 uomini) e n.4 donne segretari di dipartimento (a fronte di n.3 uomini che ricoprono la medesima mansione). Inoltre, tra il personale non dirigenziale è presente una sola figura che riveste il ruolo di vicecapo ufficio (di genere femminile) ed una sola unità per i segretari didattici (che invece è di genere maschile).





Infine, per quanto riguarda i dati sulla retribuzione del personale tecnico amministrativo, si evidenzia che il divario economico, in taluni casi, anche elevato, tra le diverse categorie ed in particolare tra le categorie D1 e D3, è legato alle nuove assunzioni in corso d'anno (nello specifico al conteggio di 7/12 di ratei) oppure ai cessati e/o ai progrediti tra differenti categorie (nello specifico al conteggio di 2/12 ratei e al passaggio dalla categoria D3 ad EP1). Per le diverse medie stipendiali si devono, inoltre, considerare le erogazioni delle indennità di capi degli uffici. In merito ai dirigenti il divario economico pari allo 0%.

## **2) Personale Docente**

Al 31/12/2021 il personale docente dell'Università Parthenope è composto per il 56,56% da uomini (n.194) e per il 43,44% da donne (n.149), per un totale di 343 unità. La ripartizione del personale docente in base al ruolo ricoperto evidenzia che la rappresentanza femminile è poco più bassa nelle posizioni di vertice della carriera: n.62 donne ricoprono il ruolo di Professore di II fascia (a fronte di n.66 uomini). Il numero di donne si attesta su valori ancora bassi se si parla, invece, di Professori ordinari (solo n.26 donne a fronte di n.76 uomini).

La distribuzione per età e per qualifica evidenzia che oltre la metà dei professori ordinari si colloca nella fascia d'età 51-60 anni, mentre per i professori associati e per i ricercatori universitari, la fascia d'età media scende a 41-50 anni (sia per gli uomini che per le donne). Più della metà dei ricercatori a tempo determinato, invece, hanno un'età compresa tra i 31-40 anni (n.23 uomini e n.20 donne), con la



presenza di n.2 ricercatori (uomini) compresi nella fascia d'età < 30 anni. Analizzando invece la composizione di genere delle commissioni di concorso nominate nell'anno si evidenzia la presenza di circa il 58% di uomini contro il 42 % circa di donne.

Infine, per quanto concerne l'anzianità del personale docente, si rileva la sostanziale parità in merito alla permanenza del personale per genere nello stesso profilo per un periodo inferiore a 3 anni (circa il 30%). La percentuale di uomini e donne è simile anche quando si analizza la permanenza in un medesimo livello per un periodo temporale compreso tra i 3 e 5 anni e i 5 e i 10 anni, con uno scarto circa pari al 2 % in favore degli uomini nel primo range di età, e uno scarto a favore delle donne nel secondo range. Inoltre, relativamente al personale che permane nel ruolo ricoperto per un periodo superiore a 10 anni, non c'è una sostanziale differenza di genere. Per quanto riguarda i dati sulla retribuzione del personale docente, si evidenzia un divario economico per il livello degli ordinari prossimo al 4% a favore degli uomini. La tendenza si inverte per gli associati.

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

### **1) Personale tecnico-amministrativo**

Il personale tecnico-amministrativo, in ordine alle tipologie di misure di conciliazione vita/lavoro adottate, ha diritto ad usufruire di diverse tipologie di



permessi, congedi e aspettative. Nello specifico è la legge 104/1992 a disciplinare tale fattispecie regolamentare consentendo, a determinate condizioni, di assentarsi dal lavoro. Tali agevolazioni sono estese anche a coloro i quali debbano assistere un parente disabile. Per quanto riguarda la fruizione del lavoro agile al 31/12/2021, i dati segnalano una maggiore fruizione degli uomini (113) rispetto alle donne (107).

Parimenti, al 31/12/2021, le donne hanno fruito del maggior numero di permessi giornalieri (n.500 giorni a fronte di n.465 giorni usufruiti dagli uomini). Il numero dei permessi orari fruiti è pari a 4, mentre quello relativo ai permessi giornalieri per congedi parentali è pari a 22, entrambi fruiti solo da donne. Nessun uomo ha invece fruito dei permessi orari e dei permessi giornalieri per congedi parentali.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Nell'anno in corso, come negli anni precedenti, il CUG nell'esercitare i compiti ad esso spettanti, ha condotto e proposto azioni positive atte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. Le azioni hanno riguardato il potenziamento e la promozione di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita/lavoro per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.



- **Piano delle Azioni Triennali 2021-2023**

Il CUG, nell'ambito dei suoi compiti propositivi, in sintonia con il processo di integrazione del ciclo della performance auspicato dall'ANVUR, e ai sensi del D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ha redatto il "Piano triennale di azioni positive 2021-2023", approvato in Consiglio di amministrazione a gennaio 2021, e allegato al piano delle Performance 2021-2023 secondo quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019.

Il Piano delle Azioni Positive dell'Ateneo declina le azioni orientate al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità, superamento delle discriminazioni, valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo per la comunità universitaria.

In particolare, il predetto documento è stato pubblicato sul sito, sia nella sezione Amministrazione trasparente e nella sezione del Cug (al link: <https://www.uniparthenope.it/ateneo/comitato-unico-di-garanzia/documenti>).

Il documento sottolinea la necessità di dare continuità alle politiche sin qui avviate dall'Ateneo, e ha previsto specifiche azioni nelle seguenti aree di intervento:

- I – Prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione;
- II – Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto;
- III – Promozione del benessere lavorativo e conciliazione del tempo di lavoro con la vita privata;
- IV – Predisposizione del Bilancio di genere.



In merito all'ultimo punto, si rappresenta che a novembre 2021 è stato redatto il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo. Il documento, condiviso dagli Organi di Vertici è consultabile sul sito di Ateneo al seguente link: <https://www.uniparthenope.it/ateneo/bilancio-di-genere>

Specifiche azioni intraprese:

- **Rilevazione di genere nella formazione e valutazione**

Il Cug nell'anno 2021, ha monitorato sia la rilevazione di genere nella formazione, che quella nelle schede di valutazione riscontrando, che nel primo caso la partecipazione ai corsi di formazione per genere è stata di 100 donne e di 125 uomini. In merito alla rilevazione del genere nelle schede di valutazione, compilate da tutto il personale, si riscontra che le schede di valutazione sono state compilate da 110 donne e 135 uomini, compreso i dirigenti.

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

In relazione al benessere del personale, l'Ateneo ha partecipato anche nel 2021 al progetto "**Good Practice**" che si propone di valutare la performance organizzativa e gestionale dell'Ateneo e di metterla a confronto con quella delle altre realtà accademiche coinvolte, al fine di migliorare i servizi erogati e il grado di soddisfazione degli *stakeholder*, attraverso lo strumento dell'analisi comparativa. Attualmente sono coinvolti nel progetto "**Good**

**Practice"** oltre 40 Atenei italiani. Le rilevazioni di *customer satisfaction* nell'ambito del Progetto "*Good practice*" vengono svolte compilando un questionario, in forma del tutto anonima.

Una sezione dell'indagine, rivolta al personale tecnico amministrativo, è relativa alla misurazione del benessere organizzativo.

Di seguito sono indicati gli ambiti indagati dal questionario. I risultati sono aggregati per garantire l'anonimato. La scala utilizzata per le risposte è stata identica per tutti i quesiti con valori da 1 a 6, dove 1 corrisponde a "per nulla d'accordo" e 6 "pienamente concorde". Si riporta per singolo argomento il valore medio delle risposte del personale della Parthenope che ha partecipato all'indagine e quello media degli Atenei partecipanti.

Argomento	Dato Parthenope	Dato media Atenei
<i>Le discriminazioni</i>	4.33	4.74
<i>Il mio lavoro</i>	4.50	4.50
<i>I miei colleghi</i>	4.10	4.45
<i>L'ambiente di lavoro</i>	3.78	3.70
<i>Il senso di appartenenza</i>	4.17	4.34
<i>Il mio responsabile e la mia crescita</i>	4.01	5.33
<i>Il mio responsabile e l'equità</i>	3.97	4.27
<i>Il mio responsabile e il sistema di valutazione</i>	3.80	4.10
<i>Le mie performance</i>	3.51	3.90

<i>Il funzionamento del sistema di Valutazione delle Performance</i>	3.34	3.71
<i>Il contesto del mio lavoro</i>	3.32	3.50
<i>La performance organizzativa</i>	3.29	3.50
<i>L'equità dell'organizzazione</i>	2.66	3.00
<i>La carriera e sviluppo professionale</i>	2.96	3.10

Confrontando la media dei valori di percezione della soddisfazione del personale dell'Ateneo, con la media complessiva degli altri Atenei, si rileva che la percezione del benessere organizzativo del personale della Parthenope, è in linea con quella percepita dal personale degli altri Atenei partecipanti al progetto con una tolleranza massima inferiore allo 0.5. Unica eccezione il dato relativo alla percezione del "Il mio responsabile e la mia crescita" che presenta uno scostamento dal dato medio pari a 1.32.

Gli esiti del questionario somministrato, sotto forma di report elaborato per Ateneo sono resi accessibili a tutta la comunità accademica, e pubblicati sul sito di Ateneo nella pagina dedicata alle Good Practice, al seguente link <https://www.uniparthenope.it/campus-e-servizi/servizi/progetto-good-practice>

Si rappresenta infine che l'Ateneo parteciperà anche per l'anno 2021\_2022 al progetto Good Practice.

Inoltre, in merito al benessere del personale, sia l'Ufficio Sicurezza e Protezione sia il Servizio di Prevenzione e Protezione sono competenti allo



svolgimento di tutte le attività di supporto necessarie al Datore di lavoro per l'effettuazione della valutazione di tutti i rischi sui luoghi di lavoro, ex art. 28 del D. Lgs 81/08.

In merito alla sicurezza, alla valutazione dello stress lavoro correlato e alla valutazione dei rischi in ottica di genere, si rappresenta che il perdurare dello stato di emergenza durante tutto il 2021, e in forza dei diversi DPCM, nonché dei provvedimenti regionali emanati nell'ottica della gestione e mitigazione del rischio pandemico legato alla diffusione del SARS CoV-2, gli Organi di Vertice e tutta la comunità accademica hanno compiuto un notevole sforzo per adeguarsi alle disposizioni di volta in volta emanate per garantire la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro recependo integralmente le stese

Le misure di contrasto alla diffusione del virus adottate, a tutela della salute della totalità dei lavoratori, hanno consentito un eccellente contenimento del contagio, facendo registrare solo 20 casi di positività durante tutto l'anno 2021.

Inoltre, a maggior tutela, sono stati individuati 16 lavoratori "fragili" da parte del medico competente.

Nell'ambito ordinario della sorveglianza sanitaria dei lavoratori, si è provveduto ad aderire alla convenzione CONSIP e a stipulare un nuovo contratto, su base triennale, con la società COMMetodi che ha confermato il dott. Francesco Severini nel ruolo di Medico competente dell'Ateneo. Quest'ultimo ha formalizzato il piano di sorveglianza sanitaria, con previsione del ripristino delle visite mediche in presenza dal 2022, ed ha supportato il Datore di lavoro e il Servizio di Prevenzione e Protezione nella stesura di piani e protocolli e nella valutazione e





gestione del rischio del rientro al lavoro a seguito di contagio, durante tutto il 2021.

Le azioni sono state pianificate e adottate con il *Protocollo di contrasto e contenimento del virus COVID-19* e con le sue Circolari esplicative. In generale, esse si sono tradotte nell'adozione di procedure per la gestione dei casi sospetti e sintomatici, per l'effettuazione di lezioni ed esami in modalità mista, per l'esecuzione di sanificazioni straordinarie degli ambienti che avevano ospitato persone contagiate, per il ricorso al lavoro in modalità "agile", per il controllo degli accessi, per lo svolgimento dei concorsi pubblici ecc.

Inoltre, a garanzia della più generale Sicurezza dei luoghi si è provveduto, come ogni anno, al monitoraggio delle strutture e degli impianti in esse presenti, attraverso l'effettuazione di controlli e manutenzioni, ordinarie e straordinarie.

Con riferimento alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e in ottica di "genere", il datore di lavoro sta esaminando le varie procedure esistenti, tra le quali l'utilizzo della piattaforma telematica approntata e messa a disposizione dall'INAIL.

Inoltre, a fine 2021, è stato dato l'avvio all'individuazione e al censimento di particolari mansioni e attività lavorative per le quali, a seguito della modifica del comma 5, art. 37 del D. Lgs. 81/08, (introdotta dal D.L. 46/2021, convertito dalla Legge 215/2021), risulti obbligatorio un particolare addestramento, teso ad assicurare la conoscenza piena del loro corretto svolgimento in sicurezza.



## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel corso dell'anno 2021 ha avuto attuazione il Piano delle Performance 2021-2023 che ha previsto di sviluppare, in una logica sistemica, la pianificazione delle attività amministrative e tecniche dell'Ateneo in ordine alla performance, alla luce delle linee strategiche di Ateneo ed in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Esso ha previsto un'intera sezione relativa all'analisi del benessere organizzativo con specifico riferimento alla creazione di obiettivi primari da porre in essere quali la creazione di un sistema idoneo a garantire, in una logica di integrazione delle attività, il miglioramento dell'organizzazione.

Il suddetto Piano dà seguito al ciclo di gestione della performance 2021, attraverso la definizione degli obiettivi, indicatori e relativi target, che costituiscono gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance di tutto il personale. In particolare, il Piano contempla le diverse fasi del ciclo della performance, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti, ed ha proposto il metodo del *cascading* con il quale gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi e azioni del personale dirigenziale e delle singole strutture.

Anche nel 2021, il rinfocolarsi dell'emergenza epidemiologica, come già avvenuto nel corso del 2021, ha imposto politiche di limitazione alla mobilità,



ricorrendo, anche se non in maniera così totalizzante come accaduto durante il 2020, al lavoro agile.

Si consideri che l'applicazione del lavoro agile nell'organizzazione delle attività lavorative ai sensi dell'art. 14 della legge 124/2015 è stato inserito tra i fattori di misurazione delle Performance del Direttore Generale e dei Dirigenti, relativamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi, nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance nel 2021 ed è stato confermato tale anche nel 2022. Infatti, il raggiungimento degli obiettivi in materia di lavoro agile, costituisce oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance, dai vertici a cascata fino al personale tecnico Amministrativo attraverso indicatori di economicità, efficienza ed efficacia, in termini di impatto sui risultati complessivi dell'amministrazione.

L'adozione del lavoro agile ha richiesto una serie di investimenti tecnologici e organizzativi, e l'Ateneo già dal 2020, in prima applicazione emergenziale, ha saputo reagire con prontezza soprattutto in termini di digitalizzazione dei processi e di potenziamento della strumentazione informatica, al fine di renderla adeguata alle singole realtà interne, garantirne la connettività, acquisendo all'uopo le necessarie dotazioni informatiche mobili, servizi in cloud e licenze, utilizzo della firma digitale e gestione di procedimenti completamente digitalizzati.

In tale ottica, la spinta verso la digitalizzazione, la dematerializzazione, che sono direttamente collegate alla promozione di maggiori livelli di trasparenza sono stati gli obiettivi di Performance organizzativa istituzionali e di struttura



(Albero della Performance) di cui al Piano della Performance 2021-2023 con riguardo agli obiettivi assegnati al Direttore Generale ed al personale dirigenziale.

In condivisione con le proposte del CUG il piano delle Performance prevede un'attenzione particolare all'ascolto, quale strumento per favorire la partecipazione delle componenti interne dell'Ateneo alle scelte di *governance* dell'Università; alla comunicazione interna per favorire la circolazione e la condivisione delle informazioni che riguardano l'organizzazione; alla comunicazione organizzativa, quale mezzo per migliorare le comunicazioni orizzontali tra le varie strutture e le comunicazioni verticali tra profili differenti; alla gestione dei conflitti, quale logica per prevenire e gestire le eventuali situazioni relazionali critiche; al potenziamento dei servizi al personale (trasporti, eventi socio - ricreativi, convenzioni per agevolazioni alle famiglie).

Si rappresenta, infine, che stante il disposto dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è previsto che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, l'Amministrazione ha recepito dal Cug, a gennaio 2021, la "Proposta Piano triennale di azioni positive 2021-2023" che in prima applicazione, al fine di avviare il processo di integrazione con il ciclo della performance auspicato dall'ANVUR e di rispettarne le indicazioni, verrà allegato al Piano performance 2021-2023, in approvazione a marzo 2021, al fine di potenziare l'Azione congiunta del Comitato Unico di Garanzia e dell'Amministrazione stessa nel



favorire iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per la valorizzazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché delle azioni positive al riguardo.

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

### **A. OPERATIVITA'**

✓ Modalità di nomina del CUG:

Il CUG nominato con Decreto Rettorale n. 345 del 23 aprile 2019 a firma del Rettore per il per il quadriennio 2019/2023 ed integrato nel 2021 con due nuovi componenti rispettivamente con DR 149\_2021 per la nomina del nuovo componente delle rappresentanze studentesche e con DR 982 del 22\_12\_2021 per la nomina del nuovo componente in rappresentanza dei dottorandi.

✓ Dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: dotazione di budget di € 15.000,00 appostata su specifica voce di bilancio.

✓ Le risorse sono destinate alla formazione dei/delle componenti, alcuni interventi sono realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione, e si svolgono in mattinate studio di approfondimento



con la comunità accademica e amministrativa sui temi delle pari opportunità, sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, sulla violenza sulle donne, in famiglia e violenza di genere e alla partecipazione al Convegno annuale.

- ✓ Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.): le riunioni ordinarie del CUG si svolgono nella sala consiliare dell'Ateneo. Per l'organizzazione degli eventi, sono assegnate l'aula Magna per la sede di via Acton, o le aule grandi della sede di palazzo Pacanowski. Gli eventi per favorire la condivisione sono trasmessi anche attraverso i canali YouTube e la piattaforma Teams.
- ✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra Amministrazione e CUG: la normativa di riferimento è la Legge 4 nov. 2010 n.183, recepita dello Statuto dell'Università degli studi di Napoli, approvato con DR n. 830 del 02/11/2016 e dal Regolamento di Ateneo capo IV;
- ✓ Frequenza e temi della consultazione: Le convocazioni del CUG sono avvenute con intervallo trimestrale o quadrimestrale a seconda delle iniziative in programma. In particolare, per l'anno 2021, le riunioni del CUG, in questo particolare momento storico, legato all'esigenza del contenimento della diffusione pandemica, sono state fatte sulla piattaforma informatica dell'Ateneo Microsoft Teams.



✓ Presa in carico dei pareri:

Sono stati sottoposti dall'Amministrazione al CUG i seguenti argomenti:

- Piano della Formazione del Personale Dirigenziale e Tecnico, triennio 2021/2023;
- Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance anno 2021.

## **B. ATTIVITÀ ANNO 2021**

Nell'anno 2021 il CUG si è riunito:

- il 22 marzo 2021
- il 4 novembre 2021.

Nel 2021 sono stati realizzati i seguenti obiettivi:

- La sezione relativa al CUG sul sito di Ateneo, attivata nel 2020 è stata implementata. La pagina è organizzata in sezioni dove si illustrano la composizione del Comitato, le azioni positive, gli eventi, i documenti. L'aggiornamento del sito è periodico. Di seguito il link <https://www.uniparthenope.it/ateneo/comitato-unico-di-garanzia>



- È stata fatta una ricognizione delle convenzioni attive. Ad oggi sono stete attivate queste convenzioni: Arte card - Musei e trasporti di Napoli in un pass, con diverse tipologie di card a seconda delle fasce di età.

La Convenzione con il teatro San Carlo e quella con Trenitalia che garantisce alla comunità accademica della Partenope lo sconto 15 %. Restano allo studio del Comitato ulteriori proposte di convenzione (altri teatri, Musei, palestre e centri diagnostici).

Durante il 2021, il perdurare della emergenza epidemiologica e la necessità di rispettare le stringenti norme di sicurezza in vigore anche per il distanziamento fisico, ha spinto il Comitato, a contingentare gli ingressi agli eventi organizzati e a potenziare i canali di diffusione mediatica (YouTube, piattaforme streaming piattaforma Teams) dando così la massima diffusione e visibilità agli eventi e coinvolgendo oltre alla comunità accademica anche le scuole superiori con diretta ricaduta sul territorio.

Nel 2021 il Cug ha organizzato i seguenti convegni:

- "L'8 marzo non è una festa: Luci e ombre del c.d. Codice Rosso";
- "Le Professioni del Mare parità di trattamento";
- Manifestazione "Codice Rosso" Convegno spettacolo per Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne una manifestazione sul tema del Codice Rosso.

Ha promosso la partecipazione alla **webinar "Eguaglianza di genere a bilancio"** Giornata Studio sul Bilancio di Genere organizzata dalla Federico II.





➤ **POTERI PROPOSITIVI:**

Nell'ambito dei propri poteri propositivi il CUG ha messo in atto azioni mirate a favorire condizioni di benessere lavorativo supportando la politica dell'Ateneo attraverso una serie di iniziative ed attività culturali e sociali rivolte sia al personale dell'Università sia agli studenti dell'Ateneo, sulla base dell' art. 50 dello Statuto (promozione delle attività culturali e ricreative del personale dell'Università) e del Piano Strategico di Ateneo (promozione attività senza fini di lucro con valore educativo, culturale e di sviluppo della società).

Inoltre, il Cug, nel 2021, ha redatto la proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, attenzionata agli Organi di Governo a gennaio 2021. In merito si segnala che i vertici dell'Amministrazione hanno trasmesso la suddetta proposta ai Dirigenti delle diverse aree, invitandoli, per quanto di loro competenza, ad esaminare le proposte contenute nel suddetto piano, valutando la possibilità di recepire le stesse, anche se parzialmente, come obiettivi nell'ambito del ciclo delle performance, in considerazione che il Piano delle Azioni positive deve essere allegato al Piano delle Performance.

Gli obiettivi del PTAP sono orientati con attenzione specifica al benessere lavorativo, al bilanciamento vita-lavoro, al sostegno alle carriere e al potenziamento della conoscenza attraverso mirate azioni di formazione specifica, e continua, su come la prospettiva di genere intersechi tutte le altre differenze presenti nell'Ateneo così come nella società.



Nel Piano il Comitato sottolinea la necessità di dare continuità alle politiche sin qui avviate dall'Ateneo, prevedendo specifiche azioni da attuare nelle seguenti aree di intervento, da realizzate ove possibile in collaborazione con il Comitato stesso:

- I – Prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione;
- II – Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto;
- III – Promozione del benessere lavorativo e conciliazione del tempo di lavoro con la vita privata;
- IV – Predisposizione del Bilancio di genere.

Si ricorda infine che nel 2021 è stato predisposto su invito del CUG il primo Bilancio di genere, documento che fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università e monitora le politiche e le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere. Il Bilancio di Genere è uno strumento essenziale per promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche e di assistere gli organi di governo ad orientarne le politiche e di rendicontarne gli effetti. Il Bilancio di Genere è strettamente legato al Piano delle Azioni Positive. Il Bilancio di Genere, dovrà essere redatto annualmente nell'ambito di quello che viene definito il Ciclo del bilancio di genere, e servirà a programmare le azioni positive, a permettere il monitoraggio sulla realizzazione di quanto programmato, sui risultati e gli impatti delle azioni realizzate.

Quindi in considerazione delle criticità e dei deficit emersi nel Bilancio di Genere, devono essere proposte le azioni di riequilibrio secondo quanto previsto dal Gender Equality Plan (GEP). La redazione del GEP è stata proposta dal CUG nel nuovo del Piano delle Azioni triennali 2022/2024, attualmente in aggiornamento, insieme alla attuazione del Ciclo del Bilancio di Genere.

➤ **POTERI CONSULTIVI:**

✓ Presa in carico dei pareri:

Sono stati sottoposti dall'Amministrazione al CUG i segmenti argomenti:

- Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance anno 2021;
- Piano della Formazione del Personale Dirigenziale e Tecnico, triennio 2021/2023;

Il Cug ha espresso parere favorevole in merito al merito al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance anno 2021, soprattutto relativamente alle scelte dell'Ateneo in tema di lavoro agile, di attenzione ai lavoratori fragili, della struttura organizzativa e dell'introduzione di una documentata procedura per il monitoraggio intermedio, e le previste procedure di conciliazione a garanzia dei valutati.

In merito al Piano della Formazione del Personale Dirigenziale e Tecnico, triennio 2021/2023, il Cug ha espresso parere favorevole rispetto



all'organizzazione di numerosi incontri, corsi di preparazione di perfezionamento, conferenze e seminari, da organizzare direttamente o in collaborazione con altri enti. Azioni tese a valorizzare la professionalità del personale tecnico amministrativo promuovendone la crescita professionale, e la continua formazione professionale, considerate dall'Ateneo uno strumento strategico di fondamentale importanza per la crescita del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati.

➤ **POTERI DI VERIFICA**

- ✓ nel mese di gennaio 2021 è stato trasmesso all'Amministrazione la proposta per il Piano triennale di azioni positive affinché recepisce le stesse, anche parzialmente, come obiettivi nell'ambito del ciclo delle performance. Per questo motivo la verifica dell'attuazione delle azioni previste dal Piano triennale di azioni positive è attesa a valle della pubblicazione della Relazione delle performance.



## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), è stato concepito dal legislatore per contribuire, parafrasando l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, per aumentare l'efficienza delle prestazioni all'interno di un ambiente di lavoro auspicabilmente sano. Diversamente, un ambiente di lavoro non orientato al rispetto dei valori della parità e della non violenza produce evidenti conseguenze negative per l'efficienza e l'immagine della pubblica amministrazione.

Il 2021, è stato un anno di ricongiungimento tra la realtà pre e post pandemica, con un forte tentativo di spinta verso la normalità anche se trattenuta dalla persistenza dell'emergenza sanitaria.

Un anno nel quale si è cercato di metabolizzare quanto accaduto nel 2020 in termini una rivoluzione organizzativa e culturale. I nuovi concetti, smart working, lavoratori e studenti fragili, didattica integrata, improvvisamente sono diventati familiari per la Pubblica Amministrazione e hanno assunto valenze concrete. Dall'adozione forzata di queste differenti modalità operative, sono emersi inaspettati e favorevoli risvolti, dimostrando, in modo incontrovertibile che l'attenzione al benessere lavorativo, al miglioramento della conciliazione dei tempi vita lavoro del dipendente, ha avuto come ricaduta il miglioramento del servizio erogato, l'aumentato delle competenze digitali legando l'orientamento del lavoro al raggiungimento dei risultati ottenuti.



Il CUG si auspica che da questa esplorazione forzata delle nuove forme di organizzazione delle attività, basate sull'adozione del lavoro flessibile, si possa concretizzare il concetto di "lavorare su obiettivi". Obiettivi da raggiungere indipendentemente dai luoghi e dai tempi impiegati. Con lo scopo finale di incrementare la produttività e l'efficienza in ambito lavorativo, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e del benessere familiare.

A tal fine il CUG collaborerà, con i vertici dell'Amministrazione per diffondere la conoscenza di nuove forme di lavoro agile, raccogliere ed analizzare l'interesse del personale in merito. studiare e sviluppare proposte da integrare nel modello organizzativo.

Infine, si segnala che, al fine di consentire la piena attuazione dei compiti assegnati al CUG dalla normativa di riferimento, è necessario che lo stesso possa disporre di spazi dedicati e risorse economiche adeguate.