

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2024

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

Indice

<i>PREMESSA</i>	5
<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’	22
B. ATTIVITÀ ANNO 2023	24
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	30



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. Questa 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.

Con questa premessa 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.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1) Personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo dell'Università Parthenope in servizio al 31/12/2023 è composto per il 54 % da uomini (n.155) e per il 46 % da donne (n.132), per un totale di 287 unità.

Da una prima analisi si nota che continua l'incremento del numero complessivo del personale tecnico amministrativo passato da 278 al 31/12/2022 a 287 del 31/12/2023. Questo grazie alla politica di reclutamento iniziata da alcuni anni, anche se si registra un incremento percentuale a favore degli uomini che è pari a all'8%. Con riferimento al tipo di inquadramento ed alla composizione di genere, la presenza del personale tecnico-amministrativo, si attesta prevalentemente nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni per gli uomini (n. 50 uomini), e nella fascia 41 e 50 anni per le donne (n. 43 donne).

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo dirigenziale, vi sono, nel complesso 6 unità (n. 4 uomini e n. 2 donne) compreso il Direttore Generale. Il suddetto personale è suddiviso equamente tra le due fasce di età: tra 41 a 50 con 3 unità (1 uomo e 2 donne) così come nella fascia tra i 51 e 60 (3 uomini).

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 D ed EP. Nello specifico, la ripartizione per tipologia di livello evidenzia n. 49 uomini e n. 28 donne per la categoria B, n. 62 uomini e n. 52 donne per la categoria C, n. 36 uomini e n. 39 donne per la categoria D, n. 8 uomini e n. 13 donne per la categoria EP e infine n. 3 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, la totalità dei dipendenti di genere maschile ha stipulato un contratto di lavoro a tempo pieno (n. 155 uomini). In relazione ai dipendenti di genere femminile il 98 % delle donne ha stipulato un contratto di lavoro full time (per un totale di n.130 unità), mentre 2 unità di personale presta la propria attività con contratto a tempo parziale, di cui 1 unità a part-time minore del 50% dell'orario a tempo pieno e 1 unità a contratto part-time maggiore del 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. 83 uomini a fronte di n. 50 donne). Le donne sono in prevalenza relativamente al possesso del titolo di studio superiore (laurea magistrale) 70 donne rispetto 65 uomini. In percentuale rispettivamente il 53,03% e il 41,94 %.

Analogamente in relazione ai titoli di studio post-laurea - Master di I – prevale il genere femminile: n. 12 donne su 7 uomini.



Considerando il totale di n. 287 unità impiegate come personale tecnico-amministrativo non dirigenziale (suddiviso in n. 132 donne e n. 155 uomini), ciò che emerge dai dati è l'elevato grado di istruzione delle donne che hanno conseguito titoli di studio superiori 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. 68 unità di cui n. 34 donne a fronte di n. 32 uomini che occupano ruoli di rilievo. In valore assoluto, troviamo n. 30 donne tra i capi ufficio a fronte di 32 uomini. Tra i segretari di dipartimento abbiamo n. 6 donne e n. 3 uomini. Inoltre, tra il personale non dirigenziale sono presenti sei figure di vicecapo ufficio (con posizioni di responsabilità) in particolare quattro uomini, di cui un segretario didattico, e due donne.

Infine, per quanto riguarda i dati sulla retribuzione del personale tecnico amministrativo, il divario economico tra le diverse categorie, è legato alle nuove assunzioni e ai cessati in corso d'anno. Inoltre, per le diverse medie stipendiali si devono considerare le erogazioni delle indennità ai capi degli uffici. In merito ai dirigenti il divario economico rilevato è dovuto alla assegnazione, come da CCNL, al dirigente che ha conseguito la valutazione massima in relazione all'incarico attribuito, di una quota aggiuntiva, pari almeno al 30 %, del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Nel 2023, ad aggiudicarsi la quota integrativa è stata una dirigente.



2) Personale Docente

Al 31/12/2023 il personale docente dell'Università Parthenope è composto per il 54,08 % da uomini (n.205) e per il 45,91 % da donne (n.174), per un totale di 379 unità. La ripartizione del personale docente in base al ruolo ricoperto evidenzia che la rappresentanza femminile è più bassa nelle posizioni di vertice della carriera: tra i Professori ordinari vi sono solo 41 donne a fronte di 85 uomini. I valori migliorano, raggiungendo quasi la parità, per il ruolo di Professore di II fascia: 72 donne e 66 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. 31 uomini e n. 30 donne), con la presenza di n. 27 ricercatori (12 uomini e 15 donne) con un'età maggiore di 30 anni. Analizzando invece la composizione di genere delle commissioni di concorso nominate nell'anno si evidenzia la presenza di circa il 55,21 % di uomini contro il 44,79 % 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. La percentuale degli uomini è leggermente maggiore quando si analizza la permanenza in un medesimo livello per un periodo temporale compreso tra i 3 e 5 anni, e tra i 5 e i 10 anni.



Per quanto riguarda i dati sulla retribuzione del personale docente, si evidenzia una leggera differenza economica a favore degli uomini in tutte le fasce, con l'unica eccezione per i ricercatori a Tempo det. L240/10.

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. Al 31/12/2023, le donne hanno fruito del maggior numero di permessi giornalieri per la legge 104 (n. 548 per gli uomini a fronte di n. 636 giorni usufruiti dalle donne). Il numero dei permessi orari fruiti, sempre L. 104, sono pari a 45 ore per le donne e 1 ora per gli uomini. Il dato relativo ai permessi giornalieri per congedi parentali è pari a 51 per gli uomini e 178 per le donne. I permessi orari per congedi parentali sono 3 per le donne.

Per quanto riguarda la fruizione del lavoro agile al 31/12/2023, i dati segnalano una maggiore fruizione da parte delle donne (83) rispetto degli uomini (59).



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 2023-2025**

Il Piano Triennale delle azioni positive (PATP) 2023-2025 dell'Università degli studi Parthenope, per effetto del D.L. 80/2021, è assorbito come tutti piani programmatici relativi alla organizzazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), costituendone però una sezione ben identificata che è in allegato allo stesso. Si ricorda in merito che ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", 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, favorendo le iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per la valorizzazione sul lavoro della pari dignità delle persone.

L'aggiornamento del PATP 2023-2025 è stato quindi redatto, in continuità con il precedente. Le azioni positive, in esso dettagliate, sono incentrate sulla equità di genere nel lavoro, sulla diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto, sulla prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione, sul benessere lavorativo al

fine di potenziarne gli effetti e saranno realizzate in sinergia con Comitato Unico di Garanzia. Le macro-aree di intervento principali sono:

- Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto attraverso la formazione, sensibilizzazione, comunicazione;
- Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività, prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione;
- Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro.

Alcune delle azioni proposte sono state argomento di trattativa tra Amministrazione, RSU. e OO.SS., oppure sono in agenda del Comitato Tecnico Scientifico a supporto delle azioni sui temi dell'inclusione e diversità.

Il documento, allegato al PIAO è stato pubblicato sul sito, nella sezione Amministrazione trasparente.

Specifiche azioni intraprese:

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

Il CUG nell'anno 2023 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 in generale più alta per gli uomini, tranne nei corsi su tematiche di genere dove la tendenza si inverte. 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 134 donne e 158 uomini, compreso i dirigenti.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In relazione al benessere del personale, l'Ateneo ha partecipato anche nel 2023 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 50 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.

In particolare, nell'indagine sul benessere organizzativo è stato coinvolto, su base volontaria, tutto il personale tecnico amministrativo in servizio nel biennio 2021_2022 e 2022_2023. Esso è stato invitato ad aderire all'indagine attraverso l'invio di una apposita e-mail di ingaggio nella quale sono illustrate in modo chiaro le modalità di indagine (compilazione on line del questionario in modo del tutto anonimo), e le finalità della stessa, con i rinvii alle pagine della pubblicazione dei risultati delle edizioni precedenti ed è riportato il link di accesso al questionario. La compilazione ha richiesto pochi minuti e ha previsto per ciascuna domanda un range prefissato di valori da 1 a 6 (1 "per nulla d'accordo" e 6 "pienamente concorde"), i risultati sono aggregati per garantire l'anonimato.

Nella tabella sottostante è riportato per la singola macroarea di indagine il valore medio delle risposte del personale della Parthenope che ha partecipato all'indagine e quello della media degli Atenei nel biennio 2022_2023 e 2021_2022. Nella tabella successiva i tassi di risposta.

Tabella 4.1

Macro aree di indagine	Dato Parthenope 2022/2023	Dato media Atenei 2022/2023	Dato Parthenope 2021/2022	Dato media Atenei 2021/2022
Il mio responsabile e l'equità	4.34	4.16	4.43	4.20
Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4.28	4.05	4.36	4.05
Le mie performance	3.88	3.75	3.89	3.74
Il funzionamento del sistema di Valutazione delle Performance	3.81	3.47	3.70	3.47
Il contesto del mio lavoro	3.59	3.45	3.50	3.46
La performance organizzativa	3.52	3.25	3.60	3.29
L'equità dell'organizzazione	2.99	2.88	2.99	2.95
Il senso di appartenenza	4.21	4.18	4.26	4.19
Le discriminazioni	4,58	4,77	4,56	4,66
Il mio lavoro	4,37	4,35	4,5	4,41
i miei colleghi	4,48	4,39	4,5	4,37
L'ambiente di lavoro	3,6	3,66	3,76	3,7
La carriera e lo sviluppo professionale	3,17	2,96	3,31	2,97

Tabella 4.2 Tassi di risposta

TASSI	TASSO RISPOSTA 2022/23	TASSO RISPOSTA 2021/22
PARTHENOPE	47%	39%
TASSO MEDIA ATENEI	43%	48%

In generale confrontando i dati medi relativi alla percezione del benessere organizzativo del personale della Parthenope e di quello degli altri Atenei partecipanti al progetto si nota per questi ultimi una diminuzione del livello di percezione del benessere nel biennio in esame mentre nel nostro Ateneo il valore medio è in crescita.



Infatti, confrontando il dato dell'Università Parthenope con la media degli altri Atenei partecipanti al progetto si rileva che la percezione del Benessere in Ateneo è superiore, con una tolleranza massima pari + 0.34 registrata nell'argomento relativo alla conoscenza del *funzionamento del sistema di Valutazione delle Performance*. Fa eccezione, il dato relativo alla percezione delle *discriminazioni che* presenta uno scostamento negativo dal dato medio pari a 0.19 anche nel 2022_23. Scostamento ancora più alto, quasi il doppio, rispetto al 2021_2022 dove era pari 0.10. Da rilevare che il dato relativo alla percezione sulle discriminazioni presenta un incremento se pur lieve rispetto alla precedente rilevazione sia dato Parthenope che dato media Atenei.

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/Portale-Ateneo/good-practice>

Si rappresenta infine che l'Ateneo parteciperà anche per l'anno 2023_2024 al progetto Good Practice.

Infine, 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.

Di seguito sono illustrate le loro attività.



A seguito del cessato stato di emergenza da SARS CoV-2, sono state definitivamente "archivate", nel 2023, le misure e le procedure adottate dal nostro Ateneo con il Protocollo di contrasto e contenimento del virus COVID-19 e con le sue Circolari esplicative e il lavoro agile è stato riorganizzato con nuove disposizioni operative, emanate contestualmente all'approvazione del PIAO 2023-2025.

A tutela della Salute Lavoratori, l'attività di Sorveglianza sanitaria svolta nel corso del 2023 dal Medico competente dell'Ateneo risulta perfettamente in linea con il Piano di Sorveglianza Sanitaria; sono state sottoposte a visita medica 230 unità di personale, di cui 126 maschi e 104 femmine.

Lo stesso professionista ha continuato a fornire utile supporto al Datore di lavoro e al Servizio di Prevenzione e Protezione nella valutazione e gestione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e nell'individuazione dei Lavoratori fragili.

In relazione al rischio da stress lavoro-correlato, anche in ottica di "genere", la sottoscritta ha personalmente provveduto ad avviare le procedure per la sua valutazione preliminare. Lo strumento utilizzato è la piattaforma telematica dell'INAIL.

La raccolta dei dati necessari relativi, ad esempio, a indici infortunistici, assenze per malattia, percentuali di assenze dal lavoro, ferie non godute, richieste di visite mediche straordinarie ecc., non è stata ancora completata; tuttavia, risultano inseriti i dati al momento disponibili.



I dati suddetti sono riferiti a quattro gruppi di lavoro omogenei, quali docenti e ricercatori, personale tecnico/amministrativo con mansioni di usciere, di addetto al videoterminale, con mansioni di autista.

Ancorché incompleta l'acquisizione dei dati, l'analisi di quelli parziali finora raccolti non ha evidenziato situazioni riconducibili ai c.d. "eventi sentinella" come, ad esempio, le richieste di visite mediche straordinarie, di trasferimenti ad altra struttura, l'aumento percentuale di indici infortunistici ecc..

Terminata la fase preliminare di valutazione del rischio da stress lavoro correlato, sarà avviata una seconda fase, più approfondita, qualora la valutazione preliminare degli eventi sentinella abbia evidenziato la presenza di concreti elementi di rischio e le azioni di correzione poste in essere dal datore di lavoro siano risultate inefficaci.

Inoltre, è stata effettuata, anche nel corso dell'anno 2023, l'esecuzione sistematica di manutenzioni, ordinarie e straordinarie, di collaudi, controlli, verifiche e manutenzioni di tutti gli impianti e di tutte le strutture in uso e non sono state riscontrate criticità rilevanti per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si riconferma, infine, che risultano costituite anche per l'anno 2023 le squadre di Addetti all'emergenza, al primo soccorso, all'antincendio e all'evacuazione. I nominativi degli Addetti, unitamente al Vademecum per la corretta gestione delle attività e degli spazi all'interno degli edifici e delle sedi di strutture Dipartimentali e al Modulo di segnalazione di mancato incidente, sono reperibili presso le Portinerie delle sedi dell'Ateneo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel corso dell'anno 2023 ha avuto attuazione il Piano delle Performance 2023-2025 che attraverso una logica sistemica, ha previsto la pianificazione delle attività amministrative e tecniche dell'Ateneo alla luce delle linee strategiche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in un insieme coerente di risultati in ordine alla performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

Il suddetto Piano dà seguito al ciclo di gestione della performance 2023, 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 secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione Anno 2023.

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, attraverso il metodo del *cascading* con il quale gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi e azioni del personale dirigenziale e delle strutture, e del personale.

Una pianificazione che contribuisce ad orientare l'azione organizzativa in coerenza ed in sinergia con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, garantendo un'adeguata comunicazione delle strategie ed una loro "traduzione" in programmi ed azioni operative per il singolo individuo.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, dei rispettivi indicatori e dei valori attesi di risultato, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse allocate nel bilancio di previsione;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- f) utilizzo dei sistemi premianti, collegati al raggiungimento degli obiettivi secondo criteri di valorizzazione di merito.

Il lavoro agile è stato disciplinato nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). L'Amministrazione infatti, grazie all'esperienza maturata e previo confronto sindacale, ha deciso di avviare, nell'anno 2023, una sperimentazione consistente nella possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, per una giornata alla settimana, per ciascuna unità di personale svolgente mansioni ritenute dall'Amministrazione compatibili con la suddetta modalità e tali da essere delocalizzate senza che sia necessaria la costante presenza fisica del lavoratore nella sede di lavoro, al netto della categoria dei lavoratori cd. "Fragili".



L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. È consentita ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Per ciascun lavoratore in regime di lavoro agile sono definiti, in accordo tra il lavoratore e il suo responsabile, obiettivi/attività puntuali e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa da remoto, all'interno degli obiettivi generali assegnati alla struttura di appartenenza e secondo la metodologia di valutazione, così come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. In considerazione di questo cambiamento è stato aggiornato anche il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e le relative schede di valutazione che, già dal 2021, contengono la valutazione del comportamento nel lavoro agile.

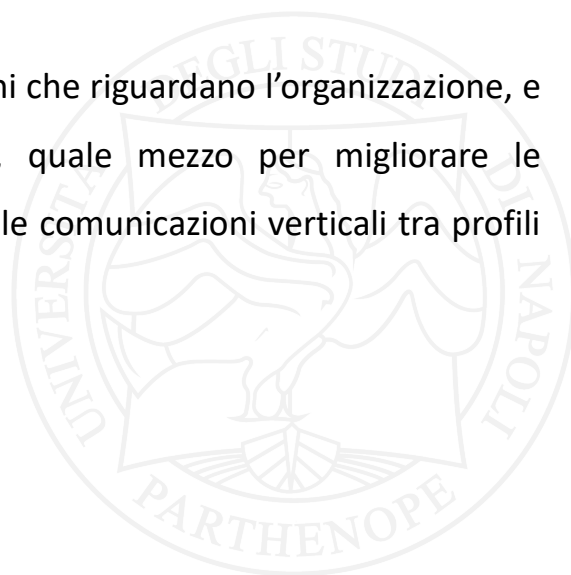
Per il Direttore Generale, per i Dirigenti e per il Personale Tecnico Amministrativo, il lavoro agile costituisce, infatti, uno dei comportamenti organizzativi di cui si tiene conto nelle schede di valutazione degli obiettivi individuali.

La Direzione Generale monitora gli impatti del Lavoro Agile sull'organizzazione, sui lavoratori, sull'ambiente e sui servizi erogati, riservando di apportare anche in corso d'opera, eventuali correttivi.

In condivisione con le proposte del CUG il Piano delle Performance prevede la creazione di obiettivi specifici da realizzare per creare un sistema idoneo a garantire, in una logica di integrazione delle attività, il miglioramento della Performance organizzativa. Ruolo chiave è affidato alla comunicazione interna che deve favorire



la circolazione e la condivisione delle informazioni che riguardano l'organizzazione, e al potenziare la comunicazione organizzativa, quale mezzo per migliorare le comunicazioni orizzontali tra le varie strutture e le comunicazioni verticali tra profili differenti.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA



A. OPERATIVITA'

✓ Modalità di nomina del CUG:

Nel corso del 2023 si è proceduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia essendo il precedente, nominato con Decreto Rettorale n. 345 del 23 aprile 2019 per il quadriennio 2019/2023, in scadenza.

La costituzione del nuovo Comitato Unico di Garanzia, ai sensi della Legge 4 nov. 2010 n. 183 è stata regolamentata secondo quanto previsto dello Statuto dell'Università degli studi di Napoli e del Regolamento di Ateneo. A valle delle suddette procedure il nuovo Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità (C.U.G.), dell'Università di Napoli Parthenope, quadriennio 2023-2027, è stato costituito con Decreto Rettorale n. 467 del 6 giugno 2023 ed integrato con un nuovo componente dell'OO.SS con il DR n. 97 del 30 gennaio 2024.

✓ Al CUG può essere assegnato un budget annuale ai sensi del d.lgs. 165/2001, art. 57, comma 05, punto 1, lettera d) che prevede: *“Le Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro ... possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio”.*

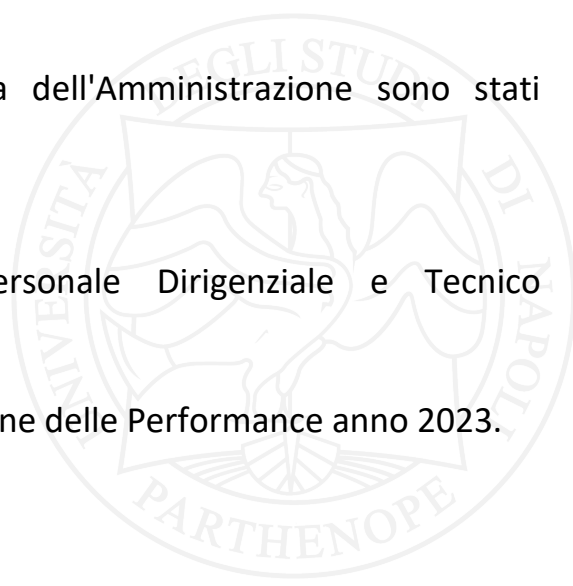


- ✓ Le risorse sono destinate alla formazione dei/delle componenti; alcuni interventi sono realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione, e si svolgono in mattinate studio di approfondimento con la comunità accademica e amministrativa sui temi delle pari opportunità, 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. 283 _2023 e dal Regolamento di Ateneo capo IV.
- ✓ Frequenza e temi della consultazione: Le convocazioni del CUG quadriennio 2023-2027 sono avvenute con intervallo mensile o bimestrale a seconda delle iniziative in programma.



✓ Presa in carico dei pareri: Su proposta dell'Amministrazione sono stati sottoposti al CUG i seguenti argomenti:

- Piano della Formazione del Personale Dirigenziale e Tecnico Amministrativo;
- Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance anno 2023.
- PIAO 2023-2025
- ART. 67 CCNL



B. ATTIVITÀ ANNO 2023

Nell'anno 2023 il CUG si è riunito:

- il 20 giugno 2023 (verbale n. 1), insediamento del nuovo Comitato.
- Il 5 luglio 2023 CUG (verbale n. 2)
- il 14 settembre 2023 (verbale n. 3)
- Il 5 ottobre 2023 (verbale n. 4)
- Il 6 novembre 2023 (verbale n. 5)
- Il 21 dicembre 2023 (verbale n. 6)

Nel 2023 sono stati realizzati i seguenti obiettivi:

- La sezione relativa al CUG sul sito di Ateneo, attivata nel 2020 è stata implementata ulteriormente con una nuova veste grafica. 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/Portale-Ateneo/comitato-garanzia>

- È stata fatta una ricognizione delle convenzioni attive. Ad oggi sono state attivate queste convenzioni: Arte card - Musei e trasporti di Napoli in un pass, con diverse tipologie di card a seconda delle fasce di età.
- È stato pubblicato il vademecum per le linee Guida sul linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, non discriminatorio e inclusivo nell'Ateneo.
- Rinnovi convenzioni:
La Convenzione con la SNAV e quella con Trenitalia che garantiscono alla comunità accademica della Parthenope rispettivamente lo sconto 15 % e del 20 %. Restano allo studio del Comitato ulteriori proposte di convenzione (altri teatri, Musei, palestre e centri diagnostici).

Il Comitato, forte dell'esperienza acquisita durante l'emergenza epidemiologica ha ulteriormente potenziato 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.



Il comitato nel 2023 ha realizzato le seguenti attività:

Organizzazione di manifestazioni, seminari studi e convegni nelle giornate nazionali e internazionali dedicate alla partecipazione sociale e civile di tutti, alla promozione dei diritti, del benessere, della salute e della parità retributiva, e alla lotta contro le discriminazioni e le violenze:

- 26 gennaio 2023 intitolazione nuova Aula Magna dell'Università Parthenope della sede di via Acton a Matilde Serao l'illustre giornalista e scrittrice. La Manifestazione è stata accompagnata dallo spettacolo tarale dal titolo "SERAO SEGRETA - Intervista impossibile a Matilde Serao", adattamento teatrale di Nicola Le Donne tratto dal libro 'Donna Matilde' dello scrittore Antonio Ghirelli. In scena gli attori Mario Autore e Daria D'Amore.
- 18 ottobre 2023 convegno sul tema della gestione rischio in ambito sanitario per le donne, i minori e gli anziani, organizzato dal Comitato Unico di Garanzia con la l'associazione Fülöp.
- "Parthenope Woman's Week - Per il contrasto alla violenza contro le donne" organizzata dal CUG nella settimana del 21 al 28 novembre per il 25 novembre - giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne-. Questa la programmazione degli eventi:
 - 21 novembre 2023 Palazzo Pacanowski: INAUGURAZIONE PANCHINA ROSSA; Convegno "Violenza contro le donne tra diritto e cultura" a seguire dibattito "Uscire dalla violenza e dalla colpa: testimonianze dal carcere" e lo - Spettacolo teatrale "Estate", sui temi della violenza sulle donne diretto da Alessandro Balletta;



- 22 novembre 2023 Centro Direzionale - Convegno “Cyberviolenza contro le donne: il fenomeno del Revenge porn”
- 24 novembre 2023 sede di Nola, Convegno VIOLENZA DI GENERE: PROSPETTIVE DI ANALISI MULTIDISCIPLINARE
- 27 novembre 2023 Pacanowski – Convegno “I minori nella violenza di genere, diretta, indiretta e secondaria”.
- 28 novembre 2023 Acton -convegno Dialoghi in FormAzione IMMAGINARI VIOLENTI Corpo, Estetica e Linguaggi nel femminile

➤ **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 a marzo 2023, ha redatto la proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, attenzionata agli Organi di Governo e allegata secondo la normativa vigente al PIAO 2023-2025. 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. 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 è allegato al Piano delle Performance.

Infine, il Comitato Unico di Garanzia nel verbale n. 2 del 5 luglio 2023, ha proposto, attraverso l'invio di una nota ai vertici dell'Ateneo di manifestare la propria disponibilità e di offrire il proprio supporto alla redazione del Regolamento di Ateneo per le carriere Alias al fine di formalizzare le procedure che sono già attuate dalla segreteria studenti.

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 2023;
- Piano della Formazione del Personale Dirigenziale e Tecnico e Amministrativo;
- Art 67 CCNL
- PIAO 2023-2025



Il CUG ha espresso parere favorevole in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance anno 2023, rilevando quali punti di forza dello SMVP le 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 Amministrativo integrato come previsto dalla normativa nel PIAO, 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. L'adesione alla piattaforma FEDERICA e-learning che ha permesso al personale tecnico amministrativo seguire numerosi corsi di aggiornamento su differenti tematiche: il bilancio di genere, Etica, i procedimenti e semplificazione amministrativi, anticorruzione, nonché un corso di inglese personalizzato su differenti livelli di formazione determinati da un test di accesso.

Il CUG sottolinea l'impegno dell'Amministrazione nel realizzare queste azioni tese a promuovere la crescita professionale del personale tecnico amministrativo attraverso la formazione continua, considerata uno strumento strategico di fondamentale importanza per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati e per la valutazione delle performance individuali e dell'amministrazione.

➤ **POTERI DI VERIFICA**

- ✓ IL CUG ha trasmesso a marzo 2023 all'Amministrazione la proposta per l'aggiornamento annuale del 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 resta 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.

Si conta oggi una domanda crescente di fruizione di vari istituti di conciliazione vita-lavoro, flessibilità oraria, congedi, ecc., a causa della maturata e accresciuta percezione del benessere lavorativo. Tali strumenti ancora oggi sono maggiormente utilizzati dai dipendenti donne (si veda, ad esempio, il numero dei congedi parentali), questo a testimonianza della necessità di coltivare una maggior condivisione dei



carichi di cura che, ancora oggi, sembrano ricadere quasi esclusivamente sulle donne.

Inoltre, le sperimentazioni di flessibilità avviate durante il periodo del lockdown e nel periodo immediatamente successivo allo stesso, sembrano aver dato la spinta definitiva ed aperto le porte a nuove forme di lavoro, facendo nascere la necessità di trasformare tale modalità straordinaria in modalità ordinaria di lavoro, attraverso specifiche regolamentazioni, con ambiti di applicazione per progetto. Senza dimenticare effetti positivi secondari ma non trascurabili come l'aumento delle competenze digitali.

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 e 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.