



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Napoli Federico II - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Napoli Federico II

Acronimo: UNINA

Regione: Campania

Provincia: NA

Comune: Napoli

CAP: 80138

Indirizzo: Corso Umberto I

Codice Amministrazione: uni_na

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2019 -2021

[piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf)
(123.94 KB)

2021

2019 -2021

[piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)
(123.94 KB)

2022

2022 - 2024

[piano_azioni_positive_uni_na-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-)

2023

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_na-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-)

[triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](#)

[no-](#)

[triennale/uni_na/2022-2024/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_na-triennio_2022-2024-](#)

[anno_2022.pdf](#) (5.76 MB)

[triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](#)

[no-](#)

[triennale/uni_na/2022-2024/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_na-triennio_2022-2024-](#)

[anno_2023.pdf](#) (496.92 KB)

2024

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_na-](#)

[triennio_2022-2024-anno_2024.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](#)

[no-](#)

[triennale/uni_na/2022-2024/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_na-triennio_2022-2024-](#)

[anno_2024.pdf](#) (496.92 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	Dirigente di II fascia in aspettativa per incarico di Direttore Generale ex. art. 2 l. n) c. 1 L.240/2010	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di II fascia	0	0	2	3	0	0	0	3	2	1
Personale non dirigente	TECN. AMM.VO-Collaboratori ed Esperti Linguistici	0	0	0	1	5	0	0	0	3	4
Personale non dirigente	TECN. AMM.VO-CAT.EP	0	3	12	13	13	0	10	16	20	15
Personale non dirigente	TECN. AMM.VO-CAT.D	4	29	49	93	45	6	43	80	113	43
Personale non dirigente	TECN. AMM.VO-CAT.C	10	52	131	160	64	9	46	93	123	43
Personale non dirigente	TECN. AMM.VO-CAT.B	1	25	77	112	82	2	9	32	37	20
Personale non dirigente	DOCEN. RICERC.-PO	0	0	67	242	207	0	0	21	81	62
Personale non dirigente	DOCEN. RICERC.-PA	0	31	245	186	89	0	19	169	170	64
Personale non dirigente	DOCEN. RICERC.RU	0	2	58	77	50	0	0	64	83	30
Personale non dirigente	DOCEN. RICERC.-RD	10	224	104	13	0	2	172	83	5	1
Totale personale		25	366	745	901	555	19	299	561	637	283
Totale % sul personale complessivo		0,57	8,34	16,97	20,52	12,64	0,43	6,81	12,78	14,51	6,45

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	24	203	289	160	46	722	57,21	27,92	16	190	196	112	26	540	42,79	30,05
Tra 3 e 5 anni	1	109	123	97	37	367	58,35	14,19	3	79	105	58	17	262	41,65	14,58
Tra 5 e 10 anni	0	8	61	80	26	175	58,33	6,77	0	10	48	48	19	125	41,67	6,96
Superiore a 10 anni	0	46	270	560	446	1322	60,31	51,12	0	20	209	421	220	870	39,69	48,41
Totale	25	366	743	897	555	2586			19	299	558	639	282	1797		
Totale %	0,57	8,35	16,95	20,47	12,66	59,00			0,43	6,82	12,73	14,58	6,43	41,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
TECN. AMM.VO	Inferiore al Diploma superiore	266	72,68	100	27,32	366	20,94
TECN. AMM.VO.	Diploma di scuola superiore	398	60,49	260	39,51	658	37,64
TECN. AMM.VO.	Laurea	38	56,72	29	43,28	67	3,83
TECN. AMM.VO.	Laurea magistrale	260	42,90	346	57,10	606	34,67
TECN. AMM.VO.	Master di I livello	4	57,14	3	42,86	7	0,40
TECN. AMM.VO.	Master di II livello	2	25,00	6	75,00	8	0,46
TECN. AMM.VO.	Dottorato di ricerca	13	36,11	23	63,89	36	2,06
Totale personale		981		767		1748	
Totale % sul personale complessivo		22,34		17,47		39,81	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Personale Tecnico-amministrativo

Il personale tecnico amministrativo della Federico II è costituito da 1760 dipendenti, senza contare il personale TA dell'Azienda Ospedaliera Universitaria, di cui il 44% sono donne e il 56% uomini; 12 dirigenti equamente distribuiti tra i due generi, tra cui il direttore generale (uomo); 13 collaboratori ed esperti linguistici quasi equamente distribuiti (7 donne con il 57% di età >60 anni e 6 uomini con l'83% di età >60 anni).

Per i dipendenti PTA dell'Ateneo Fridericiano la presenza femminile risulta maggioritaria tra le categorie ad elevata professionalità (EP) e ad inquadramento contrattuale medio/alto (D), mentre gli uomini sono più numerosi nelle categorie C e B.

Analizzando la distribuzione per fasce di età del personale tecnico amministrativo, emerge una netta prevalenza della popolazione al di sopra di 51 anni, sia per gli uomini che per le donne. Da notare invece che tra le dirigenti le proporzioni si invertono: una maggiore percentuale di donne in ruoli dirigenziali ha meno di 51 anni. La distribuzione per fasce d'età è consistente con quella relativa all'anzianità di servizio, con una maggiore distribuzione del personale tecnico amministrativo sia maschile che femminile della Federico II nella fascia di anzianità superiore ai 10 anni. Da notare che la componente femminile con anzianità inferiore a 3 anni è leggermente più numerosa rispetto a quella maschile.

Per quanto riguarda il tipo di responsabilità del personale TA, la percentuale di donne nel ruolo di Capo Ufficio (Amministrazione Centrale/Dipartimenti/Scuole) è del 61%, nella direzione di Biblioteca di Area è del 60%, nel ruolo di Direttore tecnico è del 50% e quale Responsabile degli adempimenti amministrativo-contabili a supporto del Direttore di Centro/Orto Botanico/Altre strutture è del 67%.

La distribuzione di genere per titoli di studio del personale TA evidenzia un'apprezzabile differenza tra uomini e donne con una netta percentuale di donne con un titolo di studio di laurea magistrale o titolo superiore: dottorato di ricerca (64% donne), master di II livello (75% donne), master I livello (43% donne), laurea magistrale (57% donne). Di contro gli uomini rispetto alle donne hanno per il 57% una laurea, per il 60% un diploma di scuola superiore e per il 73% non hanno un titolo di diploma superiore. In particolare, per il personale dirigente tutti hanno una laurea magistrale, mentre una donna ha anche il dottorato di ricerca.

Personale docente e ricercatore

Il totale del personale docente e ricercatore è costituito da 2629 persone di cui il 39% di donne. I dati sul personale docente e ricercatore per genere e ruolo evidenzia il persistere di un significativo meccanismo di segregazione verticale nell'Ateneo Federiciano, con una netta prevalenza maschile tra i docenti di I Fascia, sono infatti solo il 24% le donne tra gli ordinari, anche se vi è stato un aumento di due punti percentuali rispetto allo scorso anno. Invece, nella componente docente di II fascia le donne costituiscono il 43% del personale. Molto interessante è la differenza che si registra le varie categorie di ricercatori: nella categoria ad esaurimento (RU) si è vicini alla parità numerica (49% di donne) e per i ricercatori a tempo determinato di tipo A si è di non di molto al disotto della parità numerica, mentre per i ricercatori B predomina la presenza maschile è predominante. Considerando che non tutti i ricercatori A passeranno a B, mentre tutti i ricercatori B passeranno a professori di II fascia in base alla politica attuale dell'Ateneo, è chiaro che l'accesso alla carriera universitaria attraverso il ruolo di ricercatore di tipo B sfavorisce ulteriormente la componente femminile.

Si accompagna al fenomeno di segregazione verticale appena descritto, il meccanismo di segregazione orizzontale il cui indicatore si rileva facilmente nella popolazione studentesca, con una presenza femminile molto bassa nelle aree scientifiche del gruppo STEM. Dai dati del Bilancio di Genere si evince che la percentuale di corsi segregati ha una incidenza dei corsi neutri sul totale dei corsi di studio pari al 26,7%, in accordo con il dato nazionale (26,2%). Diversa è la situazione dei corsi a prevalenza femminile o maschile rispetto al dato nazionale. La percentuale di corsi a prevalenza femminile (40,7%) è inferiore a quella nazionale (44,8%), all'opposto i corsi a prevalenza maschile (32,7%) sono superiori rispetto a quelli su base nazionale (29%), indicando una segregazione ancora più marcata verso il genere maschile a livello locale.

Note prima tabella. I dati inseriti sono comprensivi sia del personale TA e dirigente sia del personale docente e ricercatore. Per il personale TA si è tenuto conto del totale complessivo di unità di personale TA e Dirigente, pari a 1760, ad utilizzazione esclusiva da parte dell'Università.

Note seconda tabella. I dati inseriti sono comprensivi sia del personale TA sia del personale docente e ricercatore. Per il personale TA si è tenuto conto del totale complessivo di unità di personale TA, pari a 1748, ad utilizzazione esclusiva da parte dell'Università.

Note terza tabella. I dati inseriti si riferiscono al solo personale TA. Per il totale del personale docente e ricercatore come riportato sempre nella tabella 1.1 (1026 donne + 1605 uomini = 2.631) il titolo di studio è sempre almeno il dottorato di ricerca salvo poche unità di personale.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	25	419	719	861	524	2548	59,38	98,11	19	295	541	613	275	1743	40,62	84,53
Part Time >50%	0	2	5	2	31	40	19,32	1,54	0	4	18	138	7	167	80,68	8,10
Part Time ≤50%	0	0	2	5	2	9	5,59	0,35	0	2	12	132	6	152	94,41	7,37
Totale	25	421	726	868	557	2597			19	301	571	883	288	2062		
Totale %	0,54	9,04	15,58	18,63	11,96	55,74			0,41	6,46	12,26	18,95	6,18	44,26		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT MISTO < o = 50%	0	1	2	0	0	3	60,00	0,30	0	0	0	2	0	2	40,00	0,24
PT MISTO > 50%	0	0	0	1	1	2	9,52	0,20	0	0	8	8	3	19	90,48	2,27
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	1	0	0	1	12,50	0,10	0	1	2	2	2	7	87,50	0,84
PT VERTICALE < o = 50%	0	1	3	0	0	4	40,00	0,40	0	0	2	3	1	6	60,00	0,72
PT VERTICALE > 50%	0	0	1	4	1	6	46,15	0,60	0	1	2	3	1	7	53,85	0,84
Lavoro agile a giorni	15	108	260	369	197	949	55,89	95,28	17	105	219	289	119	749	44,11	89,59
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	2	4	5	11	52,38	1,10	0	0	6	2	2	10	47,62	1,20
Dipendenti 150 ore	4	8	3	3	2	20	35,71	2,01	8	8	13	7	0	36	64,29	4,31
Totale	19	118	272	381	206	996			25	115	252	316	128	836		
Totale %	1,04	6,44	14,85	20,80	11,24	54,37			1,36	6,28	13,76	17,25	6,99	45,63		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il personale TA dell'ateneo federiciano non ha mai usufruito di telelavoro o lavoro agile prima dell'emergenza sanitaria dovuto alla pandemia. Pertanto, i dati riportati si riferiscono al lavoro agile dall'inizio del periodo di lockdown nazionale alla fine del 2020.

Se si analizzano i dati per fasce di età e per genere e il tempo in cui il lavoro agile è stato usufruito si evidenza che nella fascia di età superiore ai 60 anni hanno usufruito del lavoro agile il 38% di donne, nella fascia 51-60 anni il 34%, nella fascia 41-50 anni il 46%; nelle fasce di età più basse l'utilizzo del lavoro agile è pressoché paritaria tra uomini e donne.

Le donne ne hanno usufruito sempre per un numero minore di giorni rispetto agli uomini per tutte le fasce d'età, tranne che per i dipendenti minori di 30 anni in cui uomini e donne hanno lavorato in smart-working per approssimativamente lo stesso tempo e comunque limitato (circa 20 giorni).

L'amministrazione ha attualmente approntato un Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), istituendo un tavolo di discussione a cui è stata invitata la presidente del CUG, volto all'organizzazione del lavoro post-pandemia.

Per quanto riguarda la fruizione da parte del personale(*) di forme flessibili dell'orario di lavoro, il ricorso al regime di part-time resta piuttosto inusuale, 57 in totale di cui 41 donne, cioè il 72% del totale dei richiedenti e pari al 5% del totale del personale femminile dell'ateneo. Per gli uomini la percentuale che ricorre al part-time è ancora più bassa e pari all'1,6% del personale maschile.

I dati, inoltre, evidenziano che il part-time è concentrato nella fascia dai 41 ai 60 anni, fascia di età in cui evidentemente l'impegno lavorativo si affianca a quello della cura. Nella scelta delle tipologie di part-time non ci sono grandissime differenze tra uomini e donne con una leggera preferenza degli uomini per il part-time verticale, in cui l'attività lavorativa viene concentrata solo in alcune giornate con orario pieno, mentre le donne si orientano più frequentemente sul part-time misto, che combina una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero con il part time verticale. Il numero dipendenti che fruisce degli orari flessibili è veramente esiguo, solo 19 di cui le donne sono 10, per cui rispetto a questo parametro vi è una situazione paritaria.

Infine, per quanto riguarda i permessi per le 150 ore da dedicare allo studio, anche qui il numero di richieste è esiguo, il 3,2% sul totale dei dipendenti, di cui le donne rappresentano la maggioranza (64%).

(*)*Note prima tabella.* I dati inseriti sono comprensivi sia del personale TA e dirigente sia del personale docente e ricercatore. Per il personale docente e ricercatore il regime a tempo definito è stato inserito nel part time minore uguale al 50%. Per il personale TA si è tenuto conto del totale complessivo di unità di personale TA e Dirigente, pari a 1760, ad utilizzazione esclusiva da parte dell'Università.

(+)*Note seconda tabella.* I dati inseriti si riferiscono al solo personale TA. Il lavoro agile considerato si riferisce al personale TA (pari a 1748 unità) in servizio alla data del 31.12.2020 ed è da intendersi come lavoro agile a carattere emergenziale attuato dall'11.03.2020 (pandemia da COVID-19). Per il personale docente e ricercatore il regime a tempo definito è stato inserito nel part time minore uguale al 50% e non è ulteriormente definibile come verticale, orizzontale o misto.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	1998	46,33	2315	53,67	4313	70,68
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	491	34,70	924	65,30	1415	23,19

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	123	40,73	179	59,27	302	4,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10	13,89	62	86,11	72	1,18
Totale permessi	2622	42,97	3480	57,03	6102	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La diversa gestione del tempo tra uomini e donne, ed in particolare del tempo dedicato alla cura familiare, si evidenzia anche attraverso l'analisi dei congedi parentali e permessi riportata in tabella. Il 57% dei congedi parentali è richiesto da donne; il numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti è molto sbilanciato in favore delle donne (86%) e i permessi giornalieri sono usufruiti per il 59%. Altrettanto sbilanciati verso la componente femminile sono i permessi orari fruiti per Legge 104 (65%). Viceversa, nei permessi giornalieri per la legge 104 non si osserva una differenza così marcata tra i generi, ma la percentuale è comunque spostata verso le donne (54%). Questo conferma ancora una volta che alle donne appartiene il lavoro della cura.

Note. Per il personale TA si è tenuto conto del totale complessivo di unità di personale TA e Dirigente, pari a 1760 unità in servizio al 31.12.2020, ad utilizzazione esclusiva da parte dell'Università. Il personale docente spesso non richiede congedi data la diversa organizzazione dell'orario giornaliero, e il dato rischia dunque di essere poco significativo.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

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 **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

Nell'ambito dell'obiettivo n. 1 del PAP 2019-2021 (allegato alla presente relazione), il CUG ha intrapreso azioni di formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità. Sono qui di seguito riportate le azioni intraprese a riguardo.

*Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva del CUG, al gruppo di lavoro che cura il processo del Bilancio di genere ai fini della redazione del **Gender Equality Action Plan (GEAP)** a partire dalle risultanze dell'ultimo Bilancio di Genere 2017-2020 (BdG). Il documento, che sarà parte integrante del PAP 2022-2024, sarà finalizzato a promuovere il processo*

verso il gender balance in ambito accademico, attraverso la individuazione di obiettivi concreti, sostenibili e misurabili, a partire dagli elementi di criticità e dai punti di forza emersi dal BdG. Il nuovo GEAP verrà elaborato secondo le indicazioni dell'Unione Europea definite nell'ambito delle strategie di finanziamento della ricerca, e conterrà un programma di azioni concrete da attuare nel breve, medio e lungo termine per perseguire gli obiettivi di parità preposti.

Realizzazione di un *programma di mentoring*, in fase di sviluppo, si colloca nell'ambito della promozione della parità di genere nel reclutamento e avanzamento di carriera, per la promozione della leadership femminile nella ricerca e a sostegno alle carriere. Il programma è in collaborazione con l'Osservatorio di Genere e Scienza dell'Ateneo.

Percorsi di competenze trasversali "il genere nella scienza" presso i licei cittadini per il contrasto alla segregazione di genere delle studentesse nell'ambito delle discipline STEM, in collaborazione con il Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza;

Promozione di corsi di formazione: come già riportato è stato erogato il **corso di formazione "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università"**. Esso è diretto a tutta la comunità universitaria e teso a sviluppare i temi di pari opportunità e discriminazione di genere, promuovere una maggiore consapevolezza delle aree relative alle differenti questioni legate all'identità sessuale, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di genere nell'Ateneo. È stato articolato in 7 moduli e l'intero percorso formativo, sviluppato su più argomenti, prevede un test di verifica finale.

Corso di Psicologia del genere (8 CFU) come insegnamento a scelta per tutte le studentesse e gli studenti dell'Ateneo di tutti i corsi di laurea, volto alla sensibilizzazione e formazione alla cultura di genere e valorizzazione delle differenze, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia dell'Ateneo federiciano.

Incentivazione di iniziative volte a promuovere la cultura dell'integrazione, delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo. Il CUG organizza, con cadenza regolare, già dal suo primo mandato **eventi nei mesi di: marzo - marzo donna e sul genere; aprile/ giugno - lancio e premiazione del Contest fotografico, Premio CUG Federico II e novembre - in occasione della Giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne.** Nel 2020 quest'ultimo evento è stato dedicato alla commemorazione della collega federiciano Adalgisa Maria Nicolai, vittima di femminicidio.

Promozione di opportune collaborazioni tra le figure istituzionali: si è consolidata la collaborazione tra il centro SInAPSi (Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti) e l'Osservatorio di Genere e Scienza che è volto ad individuare gli ostacoli per l'uguaglianza di genere nelle carriere scientifiche per trasformare in senso paritario il lavoro di ricerca e il Dottorato Mind, Gender and Language. Il CUG federiciano ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, ha preso contatto con altri CUG universitari e con CUG regionali in ambito sanitario. Infine, il CUG ha contatti con l'assessora alle pari opportunità, libertà civili e alla salute del Comune di Napoli, con la Consigliera di Parità della Regione Campania e la Presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere del Senato della Repubblica.

Proposta di adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo così come suggerito dalle linee guida governative:

<http://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>
<http://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	15	108	232	316	154	825	54,24	6,38	18	108	215	263	92	696	45,76	6,44
Aggiornamento professionale	47	387	1023	1607	763	3827	52,16	29,58	61	387	962	1505	595	3510	47,84	32,46
Competenze manageriali/Relazionali	0	1	7	8	2	18	62,07	0,14	0	2	0	6	3	11	37,93	0,10

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Altro	104	901	2254	3342	1668	8269	55,63	63,91	148	857	1879	2631	1080	6595	44,37	61,00
Totale ore	166	1397	3516	5273	2587	12939			227	1354	3056	4405	1770	10812		
Totale ore %	0,70	5,88	14,80	22,20	10,89	54,48			0,96	5,70	12,87	18,55	7,45	45,52		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Sì

Nel 2020 l'Università degli Studi Napoli ha redatto il secondo Bilancio di genere dal titolo "Il Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo", pubblicato dalla biblioteca di ateneo [fedOA](http://www.fedoa.unina.it/) (<http://www.fedoa.unina.it/>) (Federico II Open Archive) e reperibile al link: <http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/227>.

Il gruppo di lavoro per la predisposizione del BdG è stato istituito con un decreto rettorale (DR n.727 del 19/02/2020) coordinato dalla delegata del Rettore, dott.ssa Antonella Liccardo, già coordinatrice del gruppo di lavoro che ha redatto il Primo Bilancio di genere dell'Ateneo Fridericiano. Del gruppo hanno fatto parte componenti del personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo e in particolare da delegate/i del Direttore Generale (dott.ssa Carla Camerlingo), del CUG (prof.ssa Francesca Galgano), del centro SInAPsi (Dott.ssa Anna Lisa Amodeo), dell'Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione (dott.ssa Claudia Caruso), dell'Ufficio Data Warehousing (dott. Antonio Cotticelli), della Ripartizione Ricerca e Terza Missione (dott.ssa Silvia Renna) e dalle responsabili dell'Ufficio Programmazione economico-finanziaria (dott.ssa Mariarosaria Petraglia) e dell'Ufficio Formazione (dott.ssa Paola Paladino).

Il BdG comprende sette sezioni, viene qui di seguito riportato l'indice per una visione completa della struttura:

I - LA PARITÀ DI GENERE NEI DOCUMENTI STRATEGICO-GESTIONALI D'ATENEO

II - ANALISI DI CONTESTO

Componente studentesca

Personale docente e ricercatore

Personale tecnico-amministrativo

Incarichi di governo

III - ORGANISMI A TUTELA DELLA EGUALIANZA DI GENERE E PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Il CUG

La Consigliera di Fiducia

L'Osservatorio di genere sull'università e la ricerca

Il centro SInAPsi - Servizio Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze

Il Coordinamento Napoletano "Donne nella Scienza"

Il Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerca “Donne Genere Formazione”

L’Osservatorio LGBT

IV - AZIONI PER LA PARITÀ

Azioni per la conciliazione

Azioni per il benessere lavorativo

Il genere nella didattica e nella formazione

Il genere nella ricerca

Azioni per il sostegno alle carriere - contrasto alla segregazione verticale e orizzontale

Azioni di contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni e violenza di genere

V - DATI ECONOMICO-FINANZIARI

La riclassificazione dei costi

Risorse destinate ad azioni per la parità

Le retribuzioni

Le tasse universitarie

VI - INDAGINE DI GENERE SULLA RILEVAZIONE DELL’OPINIONE DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA

L’indagine delle opinioni della popolazione studentesca sulle attività didattiche

Il campione esaminato

Le differenze nelle opinioni su infrastrutture, organizzazione e componente docente

I suggerimenti per migliorare l’attività didattica

VII - DIFFERENZE DI GENERE NELLA GESTIONE ORGANIZZATIVA DELL’EMERGENZA COVID-19 IN

ATENEO

Il ricorso allo smart-working durante l’emergenza epidemiologica

Indagine sulla gestione organizzativa dell’emergenza.

Nell’introduzione al documento del BdG, di fa esplicito riferimento alle criticità già emerse nel primo Bilancio in relazione al tema della parità di genere: il meccanismo della segregazione orizzontale e verticale che producono entrambe l’effetto di sottorappresentazione femminile in alcuni ambiti disciplinari e costantemente in tutti i ruoli apicali. A questo si aggiungono il meccanismo della *leaky pipeline*, la perdita di risorse femminili durante il percorso da alta qualificazione nella formazione alla carriera accademica e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro che impegnano maggiormente le donne nella cura rispetto agli uomini.

Pur tuttavia, l’Ateneo è oggi maggiormente sensibile al tema della parità di genere e la *governance* è consapevole che un’azione politica volta all’appianamento delle diseguaglianze di genere è necessaria. Sebbene il processo sia lento, segnali di cambiamento in positivo sono rilevabili. Ad esempio, il Glass Ceiling Index si è ridotto del 20% rispetto alla precedente rilevazione, passando dal valore di 2,04 al valore di 1,62. Invece, è ancora disomogenea la distribuzione dei finanziamenti a sostegno dell’attività scientifica e il fenomeno della *leaky-pipeline* si è acuito con l’introduzione delle figure di ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, specialmente per il ruolo di RTDB vi è un notevole squilibrio di posizioni a favore degli

uomini, con una perdita notevole di risorse femminili altamente qualificate. Infine, si riscontra un leggero miglioramento delle presenze femminili nei corsi segregati, fa però da contraltare l'occupazione femminile post-laurea a 1 e a 5 anni dal conseguimento del titolo che mostra criticità con una media di occupazione femminile al disotto di quella nazionale.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
Cod. rif. 2001 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2002 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2003 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
Cod. rif. 2004 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2005 Concorso pubblico per esami a n.2 posti di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	33,33	4	66,67	6	0,48	Uomo
Cod. rif. 2006 Concorso pubblico per titoli ed esami a n.1 posto di categoria EP posizione economica EP1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2007 Concorso pubblico per titoli ed esami a n.1 posto di categoria EP posizione economia EP1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2008 Concorso pubblico per esami a n.2 posti di categoria C posizione economica C1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	33,33	4	66,67	6	0,48	Donna
Cod. rif. 2009 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2010 Concorso pubblico per esami a n.2 posti di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	33,33	4	66,67	6	0,48	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Cod. rif. 2011 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2012 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2013 Concorso pubblico per esami a n. 1 posto di categoria C posizione economica C1 area amministrativa	2	40,00	3	60,00	5	0,40	Uomo
Cod. rif. 2014 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2015 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
Cod. rif. 2016 Concorso pubblico per esami a n.6 posti di categoria D posizione economica D1 area amministrativa-gestionale	2	40,00	3	60,00	5	0,40	Uomo
Cod. rif. 2017 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2018 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2019 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2020 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2021 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria D posizione economica D1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
Cod. rif. 2022 Concorso pubblico per esami a n.8 posti di categoria C posizione economica C1 area biblioteche	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Cod. rif. 2023 Concorso pubblico per esami a n.1 posto di categoria EP posizione economia EP1 area biblioteche	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
Commissione Peo 2020 personale t.a. Raggr. Amministrazione Centrale	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
Commissione Peo 2020 personale t.a. Raggr. Cab e Biblioteche	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
Commissione Peo 2020 personale t.a. Raggr. Dipartimenti	3	60,00	2	40,00	5	0,40	Donna
Commissione Peo 2020 personale t.a. Raggr. Scuole	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Commissione Peo 2020 personale t.a. Raggr. Selezione Unica B C e D	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
Commissione Peo 2020 personale t.a. Raggr. Selezione Unica EP	1	20,00	4	80,00	5	0,40	Donna
I Fascia (DATO AGGREGATO per 30 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	43	47,78	47	52,22	90	7,14	Donna
II Fascia (DATO AGGREGATO per 33 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	48	48,48	51	51,52	99	7,86	Donna
RTDA (DATO AGGREGATO per 32 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	46	47,92	50	52,08	96	7,62	Donna
RTDB (DATO AGGREGATO per 7 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	11	52,38	10	47,62	21	1,67	Donna
I Fascia (DATO AGGREGATO per 89 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	169	63,30	98	36,70	267	21,19	Uomo
II Fascia (DATO AGGREGATO per 83 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	168	67,47	81	32,53	249	19,76	Uomo
RTDA (DATO AGGREGATO per 66 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	126	63,64	72	36,36	198	15,71	Uomo
RTDB (DATO AGGREGATO per 10 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	19	63,33	11	36,67	30	2,38	Uomo
TENURE TRACK (DATO AGGREGATO per 18 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	27	50,00	27	50,00	54	4,29	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
TENURE TRACK (DATO AGGREGATO per 10 Commissioni di concorso personale DOCEN. RICERC.)	19	63,33	11	36,67	30	2,38	Uomo
Totale personale	738		522		1260		
Totale % sul personale complessivo	16,81		11,89		28,70		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Un'analisi dettagliata dei dati riportati nella tabella delle commissioni di concorso non è possibile, dato che molti dati sono aggregati (*), emerge comunque che sia per il personale TA che per i docenti e ricercatori viene rispettata la regola che impone di riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni. L'altro dato evidente è che i presidenti di commissione sono per la maggior parte dei concorsi uomini, per il personale docente e ricercatore invece vi è un'aumentata presenza di donne, sebbene nel totale la presenza maschile come presidente di commissione sopravanza la presenza femminile.

(*)Note tabella . Per il personale TA sono stati inseriti i dati di dettaglio delle singole Commissioni. Per il personale docente e ricercatore sono stati inseriti i dati aggregati suddivisi per tipologia di Commissione di concorso e per genere del/della Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 %
DIRIGENTI	€51149,60	€51181,00	€ 31,40	0,06
TECN. AMM. VO-COLLABORATORI LINGUISTICI	€18270,00	€18483,30	€ 213,30	1,15
TECN. AMM. VO-CAT.B	€19785,80	€19209,60	€ -576,20	-3,00
TECN. AMM. VO-CAT.C	€20506,50	€20047,20	€ -459,30	-2,29
TECN. AMM. VO-CAT.D	€21839,20	€21330,40	€ -508,80	-2,39
TECN. AMM. VO-CAT.EP	€25391,70	€25014,50	€ -377,20	-1,51
DOCEN. RICERC.-PO	€45985,10	€46268,60	€ 283,50	0,61
DOCEN. RICERC.-PA	€31871,00	€32598,70	€ 727,70	2,23
DOCEN. RICERC.-RU	€28273,60	€29488,40	€ 1214,80	4,12
DOCEN. RICERC.-RTD	€24599,20	€23931,70	€ -667,50	-2,79

Personale Tecnico Amministrativo

Nelle retribuzioni per i PTA non si evidenziano significative differenze tra il personale femminile e maschile a livello dei dirigenti, mentre un leggero divario economico si evidenzia per le categorie B (-3%), C (-2.3%), D (-2.4%) ed EP (-1,5%). Anche per i collaboratori linguistici il divario retributivo è piccolo, ma è a favore delle donne e pari all'1,2%.

Docenti e ricercatori

L'analisi delle retribuzioni per genere e ruolo dei docenti e ricercatori evidenzia l'esistenza di un divario retributivo a favore delle donne nei ruoli di PA (2.2%) e di RU (4,12) e quasi non rilevabile per i professori ordinari (0,6%). Invece nel ruolo degli RD il divario è a sfavore delle donne (-2,79%).

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Università degli Studi di Napoli Federico ha aderito al progetto sul benessere organizzativo "Good Practice", coordinato dal Consorzio MIP del Politecnico di Milano. La Comunità universitaria è stata chiamata ad esprimere il grado di soddisfazione in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall'Ateneo, mediante un questionario rivolto a tutto il personale docente e ricercatore, ai dottorandi, agli assegnisti e al personale tecnico-amministrativo. Il Progetto costituisce un utile supporto per la governance di Ateneo nel pianificare le azioni necessarie per il miglioramento dei servizi erogati e per accrescere il grado di soddisfazione degli utenti.

Inoltre, è stato erogato un questionario per comprendere le implicazioni delle dinamiche messe in atto durante l'emergenza pandemica mediante lo studio "Gestione organizzativa dell'emergenza COVID-19 in Ateneo", promosso dal gruppo nazionale "Qol@work" (<https://aipass.org/qolwork-quality-life-work>) dell'Associazione Italiana di Psicologia, e coordinato in Ateneo dalla dott.ssa Vincenza Capone (Dipartimento di Studi Umanistici) e dai proff. Guido Capaldo (Dipartimento di Ingegneria Industriale) e Ivo Iavicoli (Dipartimento di Sanità Pubblica)

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'Università di Napoli Federico II è dotata di un Codice Etico, un Codice di Comportamento e un Codice di Condotta. Il Comitato Unico di Garanzia si avvale di uno Sportello di Ascolto aperto a tutta la comunità federiciana con in supporto di una commissione di tre esperte psicologhe presieduta dalla Consigliera di Fiducia. Esistono inoltre in vari luoghi dell'ateneo degli sportelli di *counselling* per gli studenti, gestiti dal centro Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti (SInAPSi).

Il CUG durante il 2020 ha lavorato all'aggiornamento del Codice di Condotta, il precedente era stato emanato nel 2007 e pur essendo relativamente recente era inadeguato a rappresentare le varie sfumature del disagio lavorativo che il CUG ha potuto rilevare negli anni. In particolare, necessario l'aggiornamento si è reso necessario alla luce della rapida evoluzione normativa e sociale della problematica, avendo potuto verificare le criticità della procedura attuale attraverso la gestione delle segnalazioni pervenute negli anni allo Sportello di Ascolto di cui si avvale il CUG. Il nuovo Codice è stato denominato "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona".

Esso è basato:

-sul definire il ruolo e i compiti del/della Presidente del CUG e affermare l'opportunità di favorirne la sinergia con il/la Consigliera di Fiducia. In particolare, in adeguamento alla Direttiva 2/2019 nella parte in cui assegna al CUG il ruolo di importante sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, si prevede che "nei casi in cui emergano situazioni di conflittualità e violenza in ambito familiare o nelle relazioni intime, il/la Presidente del CUG, ricevuta la relazione conclusiva della Commissione con il visto del/della Consigliere/a di Fiducia che ne ravvisa l'opportunità, e informata la Direzione Generale, provvede alla segnalazione delle suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti e l'eventuale invio a servizi specifici".

- aggiornare la definizione e i compiti dello Sportello di Ascolto, prevedendo la supervisione del/della Presidente del CUG sul personale assegnato allo Sportello e regolamentando le attività di comunicazione già in essere con la Commissione e con gli altri Servizi di Ateno. Il ruolo del/della Presidente del CUG si è infatti rafforzato nella gestione e nel coordinamento dei casi e dei percorsi, affiancando in modo efficace e sinergico le attività svolte dal/dalla Consigliera di Fiducia che presiede la Commissione di Esperti.

L'obiettivo è garantire e strutturare una più stretta connessione tra il CUG, nella figura del/della suo/a Presidente, e lo Sportello di Ascolto.

Già dal 2016, in accordo con il/la Consigliere/a di Fiducia la trasmissione in Amministrazione della relazione conclusiva della Commissione prevede attività svolte dal/dalla Presidente CUG; e da ottobre 2019, al fine di garantire maggiore riservatezza alla comunicazione, evitando il ricorso alla procedura di accesso agli atti, la trasmissione viene effettuata tramite protocollo riservato in Direzione Generale e via PEC al soggetto richiedente.

Si è inoltre reso necessario definire il ruolo di raccordo svolto dalla Sportello di Ascolto - fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria Covid-19 - al fine di offrire sostegno e ascolto psicologico a tutta la comunità universitaria. Lo Sportello di Ascolto del CUG si è infatti arricchito dell'esperienza di una stretta collaborazione funzionale con tutti i servizi offerti dall'Ateneo mediante l'inoltro, secondo le competenze di ciascun servizio, delle richieste pervenute.

- aggiornare la definizione e i compiti della Commissione di esperti elencando alcune fattispecie più frequentemente segnalate allo Sportello, regolamentando per queste i percorsi alternativi o integrativi che si sono rivelati più efficaci, e i casi per i quali si ritiene necessario codificare le procedure di smistamento verso i soggetti competenti. In particolare, le problematiche di molestie sessuali e/o di genere vengono sottoposte all'attenzione del/della Consigliera di Fiducia, che seguirà le procedure previste dal "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona".

La commissione di supporto allo sportello è formata da tre esperte psicologhe federiciane (professoressa Caterina Arcidiacono, Maria Clelia Zurlo e Vincenza Capone) di cui fa parte la Consigliera di Fiducia, la prof.ssa Arcidiacono, che è anche presidente di tale commissione.

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

Mediante lo sportello di ascolto del CUG si attiva un percorso con una delle tre esperte psicologhe della commissione, presieduta dalla Consigliera di Fiducia. I percorsi sono adeguati alla tipologia di situazione segnalata, che può riferirsi a mobbing, stress lavorativo, discriminazioni o molestie, difficoltà personali e familiari. Nel corso del 2020 sono arrivate allo sportello 9 richieste d'ascolto (3 studentesse, uno studente, 3 donne PTA, 2 uomini PTA). Nell'anno precedente erano arrivate 7 richieste (3 donne docenti, 3 donne PTA e un uomo PTA). Le richieste degli studenti erano in relazione al periodo di disagio dovuto alla pandemia COVID-19. Infatti, durante il 2020 lo sportello di ascolto del CUG è stato aperto anche all'ascolto di coloro che si trovavano psicologicamente in difficoltà, attraverso il rapporto, anche se a distanza, con persone esperte e altamente qualificate, avvalendosi di una collaborazione con l'Unità Psicologica dell'Emergenza del "Master in Psicologia dell'Emergenza: Percorsi di sviluppo di Comunità Resilienti", e con lo Sportello Rosa dell'Azienda Universitaria Policlinico. In particolare, il supporto psicologico è stato inquadrato in quattro ampie tematiche, rese note tramite pubblicazione sul sito web di Ateneo: "disagio connesso alla situazione di emergenza e post-emergenza COVID-19; difficoltà nella gestione di tempi e spazi individuali e familiari, in relazione all'attuazione delle forme di lavoro agile; situazioni di conflittualità in ambito familiare o nelle relazioni intime che, in considerazione dell'attuale situazione di quarantena, si sono amplificate e sono sfociate in varie forme di violenza (psicologica, economica, fisica, stalking); disagio connesso alla propria posizione lavorativa di personale medico e sociosanitario impegnato nella gestione dell'emergenza sanitaria".

Focalizzando l'attenzione sui casi specifici, le problematiche di disagio segnalato dal personale PTA sono state risolte, di concerto con il Direttore Generale, con il trasferimento in altro ufficio. Per quanto attiene il personale docente, le questioni lamentate di vessazione psicologica da parte di colleghi in posizioni gerarchiche superiori (ad. esempio direttore di dipartimento) sono state affrontate col Rettore e la Consigliera di Fiducia, al fine di rimuovere quegli ostacoli che avevano determinato lo stato di disagio lavorativo. Nel caso del personale TA le problematiche di disagio sono, pertanto, di più facile risoluzione con la rimozione della persona dal contatto con persone e luoghi causa del malessere; nel caso del personale docente, partendo dalla necessità di rimuovere gli ostacoli mantenendo saldo il ruolo all'interno del Dipartimento, la dialettica del confronto può portare, in alcuni casi, alla non completa risoluzione delle problematiche.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

obiettivo 1 PAP CUG 2019-2021 punto 1.b Promozione corsi on line

Promozione del Corso MOOC erogato su piattaforma digitale, accessibile in open access in tutta Italia, dal titolo "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università". Il corso, disponibile al link <https://lms.federica.eu/enrol/index.php?id=293> (<https://lms.federica.eu/enrol/index.php?id=293>), è completamente gratuito e può dare diritto a certificazione, mediante superamento di un test finale. Il corso è stato progettato dal Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere, coordinato dalla prof.ssa Antonella Liccardo, a cui il CUG partecipa.

Il corso è articolato in sette lezioni ed è rivolto al personale dirigenziale, tecnico-amministrativo, docente e ricercatore degli atenei italiani. Le finalità del corso sono quelle di consentire agli utenti di approfondire la conoscenza delle questioni legate alla parità di genere, di acquisire consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni quando ci sono implicazioni di genere, di imparare a riconoscere comportamenti subiti di tipo discriminatorio o lesivo della propria identità di genere; di farsi promotori nel proprio agire professionale di una modalità inclusiva ed egualitaria per tutti e di *best practice* legate all'inclusione e la parità di genere nell'università.

Obiettivo:

obiettivo 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio

Bilancio di Genere dell'Università di Napoli Federico II, redatto dal Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere (BdG), coordinato dalla prof.ssa Antonella Liccardo, a cui il CUG partecipa. Il BdG fa parte del Piano Integrato di Ateneo 2020/2022.

La pianificazione di tempistiche e modalità di attuazione delle scelte strategiche è contenuta nel Piano Integrato di Ateneo,

che assegna specifici obiettivi di performance, collettivi ed individuali, alle diverse componenti dell'Amministrazione e definisce specifici indicatori e target per la misurazione del relativo livello di conseguimento. La necessità di progressiva integrazione tra ciclo delle performance e promozione delle pari opportunità ha suggerito l'inserimento nel Piano integrato – anche alla luce di quanto previsto nel Piano strategico di Ateneo – di specifici obiettivi per la realizzazione di alcune delle azioni previste dal Piano di Azioni Positive.

Obiettivo:

obiett 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio

Il CUG partecipa in forma collaborativa e propositiva, nella predisposizione del Piano delle performance di Ateneo per le questioni che attengono all'uguaglianza di genere e le pari opportunità, suggerendo azioni positive la cui attuazione richiede la valutazione di alte professionalità e posizioni organizzative, quali le/i responsabili degli uffici.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è nominato dal Rettore, è composto da una componente designata da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello di Ateneo e da un egual numero di componenti eletti.

Tipologia di atto:

Decreto rettorale

Data:

27/03/2017

Eventuale dotazione di budget annuale **Sì**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€50000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto **Promozione del Corso MOOC erogato su piattaforma digitale, accessibile in open access in tutta Italia, dal titolo "Eguaglianza**

di formazione:	di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università".
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Gruppo Teams
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	
10	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	
Consigliera di fiducia	
Figure professionali esperte	
Istituzione sportello di ascolto	
OIV	

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha partecipato al tavolo istituzionale per la redazione del II Bilancio di genere redatto prima della fine dell'anno e si è appena costituita una commissione per sviluppare azioni per l'analisi e la programmazione di genere. Si avviato, inoltre, la fase progettuale del progetto di mentoring, che sarà attuato nel 2021.

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

Il CUG ha aggiornato il Codice di Condotta che è diventato "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona" con un allargamento delle azioni per i casi di violenze di genere, contemplando anche la possibilità di raccordarsi con organismi competenti sul territorio.

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

Il CUG ha partecipato al tavolo dei CUG sanitari della regione in collaborazione con la Consigliera di Parità della Regione Campania, dott.ssa Lomazzo e ha partecipato alla Rete Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, per la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti.

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

Il CUG ha partecipato al tavolo istituzionale per l'attuazione del POLA discutendo in quel contesto di orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

In riferimento ai compiti di verifica, Il CUG ha seguito l'iter di risoluzione delle problematiche, relative al disagio psicologico e organizzativo, del personale docente e TA segnalate allo sportello di ascolto. Nel caso del personale TA i casi si sono risolti nella maggior parte dei casi con il trasferimento in altro ufficio, accogliendo la richiesta della persona. In ogni caso i fenomeni non erano da ascrivere al mobbing.

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

Il CUG ha seguito lo stato di attuazione del Piano di azioni positive, verificando che quasi tutte le azioni inserite nel PAP fossero espletate, rammaricandosi che il progetto di car sharing, denominato UninaCar, non sia stato ancora realizzato.

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

Attività di verifica e di elaborazione delle esigenze della comunità universitaria in ordine alla promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità (quali Nursery-Baby Point) e avvio delle attività istruttorie relative alla fattibilità degli interventi

Considerazioni conclusive

Durante il corso del 2020 il CUG dell'Università di Napoli Federico II, nonostante la situazione emergenziale dovuta alla pandemia ha pienamente completato diverse iniziative, altre sono in fase di completamento, quali ad esempio il progetto di mentoring. Il Comitato ha potuto fruire anche di un finanziamento da parte dell'amministrazione per alcune azioni contenute nel PAP.

Dai dati sulla situazione del personale, si deduce che persiste una diseguaglianza di genere; sussistono, infatti, ancora forme di segregazione orizzontale e verticale sia per il personale tecnico-amministrativo che per i docenti e i ricercatori. La segregazione orizzontale per il personale TA sembra meno evidente rispetto all'anno precedente quando vi era una netta prevalenza maschile a livello dirigenziale nell'area tecnica e tecnico-scientifica e una maggioranza femminile nell'area amministrativa e delle biblioteche. I dirigenti in area tecnica sono infatti espressione egualitaria di entrambi i generi. Per i docenti si conferma una segregazione verticale con una netta predominanza maschile nel ruolo apicale dei professori di I fascia, ma meno marcata per i professori di II fascia.

Particolarmente interessante è la situazione dei ricercatori le varie categorie di ricercatori, mentre per i ricercatori RU nel ruolo ad esaurimento vi è una sostanziale uguaglianza di genere e per i ricercatori a tempo determinato di tipo A si è di non di molto al disotto della parità numerica, la segregazione verticale è invece evidente per i ricercatori di tipologia B. È chiaro come l'accesso alla carriera universitaria attraverso il ruolo di ricercatore di tipo B sfavorisca ulteriormente la componente femminile. Persiste, inoltre, la segregazione orizzontale che si evidenzia con una netta presenza maschile nelle discipline STEM, in linea con la situazione nazionale. Pertanto, si ravvisa la necessità dell'adozione di misure ad hoc che favoriscano il bilancio di genere.

Dai dati relativi alla conciliazione vita/lavoro si osserva una diversa gestione del tempo tra uomini e donne. Vi è una maggiore richiesta dei congedi parentali e dei permessi orari per la legge 104 da parte delle donne, mentre nei permessi giornalieri per la legge 104 si osserva una sostanziale parità di genere. L'introduzione del lavoro agile durante la pandemia ha mostrato di essere particolarmente gradita dai lavoratori. L'introduzione del POLA post-emergenza, al fine di promuovere l'attuazione del lavoro agile, è sicuramente una forma di innovazione che potrebbe portare a una migliore efficienza dell'organizzazione con evidenti vantaggi sul benessere dei lavoratori.

Nel caso delle commissioni di concorso, sia per il personale TA che per i docenti e ricercatori, viene invece rispettata la regola che impone di riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni, sebbene un maggior numero di uomini detenga la presidenza.

In tema di benessere organizzativo, mobbing e molestie si è provveduto alla revisione e all'aggiornamento del Codice di Condotta, denominato adesso "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona" con un ampliamento delle attività e in particolare per i casi di violenze di genere, prevedendo, al termine del percorso interno, un protocollo di comunicazione con gli enti esterni, competenti sul territorio.

È stato redatto il II Bilancio di Genere dell'Ateneo e si è appena costituito il tavolo di lavoro che cura il processo del BdG ai fini della redazione del Gender Equality Action Plan (GEAP) a partire dalle risultanze dell'ultimo Bilancio di Genere. Il documento, che sarà parte integrante del prossimo Piano di Azioni Positive, sarà finalizzato a promuovere il processo verso il *gender balance* in ambito accademico. Il GEAP verrà progettato seguendo le indicazioni dell'Unione Europea definite nell'ambito delle strategie di finanziamento della ricerca, e comprenderà un programma di azioni da attuare nel breve, medio e lungo termine per perseguire gli obiettivi di parità.

Infine, il CUG si è fatto promotore di una proposta di adeguamento dello Statuto di Ateneo e Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per una piena attuazione della Direttiva 2/2019 che amplia il ruolo dei CUG, con la speranza di una sempre maggiore e proficua sinergia tra i vari organismi universitari e di una non più procrastinabile costituzione di un ufficio di supporto, in considerazione del ruolo centrale che il CUG riveste nelle pubbliche amministrazioni.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-federico-ii-2021>