



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Napoli Federico II - 2022

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
Personale non dirigente	PDR PO	0	1	75	243	232	0	2	25	96	72
Personale non dirigente	PDR PA	0	49	266	197	98	0	26	172	178	71
Personale non dirigente	PDR RU	0	2	25	57	41	0	0	29	72	33
Personale non dirigente	PDR RTD_A	17	200	39	5	0	11	211	38	3	0
Personale non dirigente	PDR RTD_B	0	82	71	9	0	0	50	55	5	2
Personale non dirigente	PTA EP	0	2	7	16	13	0	7	18	18	16
Personale non dirigente	PTA D	2	32	49	99	45	7	57	74	104	52
Personale non dirigente	PTA C	12	48	117	155	79	18	49	90	125	45
Personale non dirigente	PTA B	1	20	64	114	84	0	10	29	32	26
Personale non dirigente	collaboratori ed esperti linguistici	0	0	0	1	5	0	0	0	2	4
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI II FASCIA	0	0	1	5	0	0	0	2	3	1
Totale personale		32	436	714	901	597	36	412	532	638	322
Totale % sul personale complessivo		0,69	9,44	15,45	19,50	12,92	0,78	8,92	11,52	13,81	6,97

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	29	292	273	152	56	802	54,45	29,94	33	297	195	114	32	671	45,55	34,69
Tra 3 e 5 anni	3	108	170	125	51	457	59,04	17,06	3	90	134	70	20	317	40,96	16,39
Tra 5 e 10 anni	0	14	77	100	36	227	58,96	8,47	0	14	55	67	22	158	41,04	8,17
Superiore a 10 anni	0	27	193	519	454	1193	60,22	44,53	0	11	146	384	247	788	39,78	40,74
Totale	32	441	713	896	597	2679			36	412	530	635	321	1934		
Totale %	0,69	9,56	15,46	19,42	12,94	58,08			0,78	8,93	11,49	13,77	6,96	41,92		

⁽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⁾
PTA	Inferiore al Diploma superiore	236	74,68	80	25,32	316	18,08
PTA	Diploma di scuola superiore	393	60,84	253	39,16	646	36,96
PTA	Laurea	31	44,93	38	55,07	69	3,95
PTA	Laurea magistrale	289	43,46	376	56,54	665	38,04
PTA	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
PTA	Master di II livello	2	22,22	7	77,78	9	0,51
PTA	Dottorato di ricerca	14	32,56	29	67,44	43	2,46
Totale personale		965		783		1748	
Totale % sul personale complessivo		20,89		16,95		37,84	

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

Personale TA e Dirigenziale

Il personale tecnico amministrativo e dirigenziale della Federico II è costituito da 1760 unità, di cui 971 uomini (pari al 55,2% del totale) e 789 donne (pari al 44,8%). Tra questi, il personale dirigenziale è composto da 6 uomini (ivi incluso il Direttore Generale) e 6 donne. Anche i collaboratori linguistici sono equamente distribuiti tra i due generi: sono in tutto 6 CEL di genere maschile e 6 di genere femminile.

Per i dipendenti PTA dell'Ateneo Fridericiano la presenza femminile risulta maggioritaria tra le categorie ad elevata professionalità (EP), laddove le donne superano il 60%, e ad inquadramento contrattuale medio/alto (D) dove sono pari al 56,4%, mentre gli uomini sono più numerosi nelle categorie C (con una incidenza 55,7%) e B (con una incidenza del 74,5%).

Analizzando la distribuzione per fasce di età del personale tecnico amministrativo, emerge una prevalenza della popolazione al di sopra di 51 anni molto netta per gli uomini (il 63,4% del personale TA e dirigenziale maschile ha più di 51 anni) , e leggermente meno marcata per le donne (il 54,2% del personale femminile supera i 51 anni).

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 ulteriormente incrementato rispetto alla rilevazione precedente: dottorato di ricerca (67,4% donne), master di II livello (77,8% donne), laurea magistrale (56,5% donne). Per il personale dirigente tutti hanno una laurea magistrale, mentre una donna ha anche il dottorato di ricerca.

Per quanto riguarda il tipo di responsabilità del personale TA, la percentuale di donne nei ruoli di responsabilità è sempre maggioritaria: nel ruolo di Capo Ufficio (Amministrazione Centrale/Dipartimenti/Scuole) l'incidenza femminile è pari al 60,8% , nella direzione di Biblioteca di Area è del 63,6%, nel ruolo di Direttore tecnico è del 53,8% e quale Responsabile degli adempimenti amministrativo-contabili a supporto del Direttore di Centro/Orto Botanico/Altre strutture è del 67%.

Personale docente e ricercatore

Il personale docente e ricercatore della Federico II è costituito da 2860 unità di cui 1709 uomini, pari al 59,8%, e 1151 donne, pari al 40,2%, con un incremento di 1 punto percentuale della presenza femminile rispetto alla precedente rilevazione.

Analizzando la distribuzione per fasce di età del personale docente e ricercatore, risulta che la popolazione maschile è mediamente più anziana rispetto a quella femminile: si registra una prevalenza del 51,6% della popolazione maschile al di sopra di 51 anni, mentre il 53,8% del personale femminile ha meno di 51 anni.

I dati sul personale docente e ricercatore per genere e ruolo evidenziano 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 26,1% le donne in prima fascia , 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 42,3% del personale. Molto interessante è la differenza che si registra tra le varie categorie di ricercatori: nella categoria ad esaurimento (RU) le donne sono divenute maggioritarie (51,7% di donne) e per i ricercatori a tempo determinato di tipo A si è alla parità numerica. Tuttavia, per i ricercatori B la presenza maschile è predominante (59,1%). Questo dato è preoccupante poiché l'accesso alla carriera universitaria avviene prioritariamente attraverso il ruolo di ricercatore di tipo B e dunque ciò lascia presagire un trend di riduzione della componente femminile tra il personale docente di I e II fascia nei prossimi anni.

La distribuzione per fasce d'età di tutto il personale TA e PDR, con l'esclusione del solo personale dirigenziale, è consistente con quella relativa all'anzianità di servizio, con una maggiore distribuzione del personale sia maschile che femminile della Federico II nella fascia di anzianità superiore ai 10 anni (incidenza del 51,12% per gli uomini e del 48,41 per le donne). A seguire in termini di numerosità è la componente con anzianità inferiore a 3 anni, pari al 30% per le donne e di poco inferiore (28%) per gli uomini.

La distribuzione di genere per regime di impiego mostra che sia per gli uomini che per le donne la scelta del regime di part time è assolutamente residuale.

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	32	430	685	860	565	2572	60,39	95,97	36	409	582	348	312	1687	39,61	97,29
Part Time >50%	0	0	1	4	2	7	22,58	0,26	0	1	5	12	6	24	77,42	1,38
Part Time ≤50%	0	6	28	37	30	101	81,45	3,77	0	2	7	10	4	23	18,55	1,33
Totale	32	436	714	901	597	2680			36	412	594	370	322	1734		
Totale %	0,72	9,88	16,18	20,41	13,53	60,72			0,82	9,33	13,46	8,38	7,29	39,28		

⁽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 VERTICALE > 50%	0	0	1	3	1	5	45,45	0,26	0	1	2	2	1	6	54,55	0,31
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	3	2	0	5	55,56	0,26	0	0	2	2	0	4	44,44	0,21
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	3	5	100,00	0,26
PT MISTO > 50%	0	0	0	1	1	2	13,33	0,10	0	0	3	8	2	13	86,67	0,67
PT MISTO < o = 50%	0	0	3	0	0	3	60,00	0,15	0	0	0	2	0	2	40,00	0,10
LAVORO AGILE EMERGENZIALE	11	80	184	314	163	752	52,29	38,50	12	86	193	265	130	686	47,71	35,53
LAVORO AGILE ORDINARIO	7	53	124	146	77	407	44,77	20,84	13	75	147	177	90	502	55,23	26,00
LAVORO AGILE	12	82	194	320	171	779	52,21	39,89	16	99	199	267	132	713	47,79	36,92
Totale	30	215	509	786	413	1953			41	261	546	725	358	1931		
Totale %	0,77	5,54	13,11	20,24	10,63	50,28			1,06	6,72	14,06	18,67	9,22	49,72		

⁽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

L'ateneo federiciano ha attualmente in vigore un Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), redatto da un gruppo di lavoro al cui tavolo è stata invitata la presidente del CUG. Il personale TA ha usufruito del lavoro agile ordinario solo a partire dal 2 novembre 2021, mentre nei mesi precedenti a causa della pandemia è stato svolto il lavoro agile emergenziale, come è accaduto per le altre amministrazioni nazionali.

Se si guarda al lavoro agile in emergenza la percentuale di donne è 47%, mentre per il lavoro agile ordinario questa

percentuale cresce al 55%. Potremmo concludere che in entrambi i casi le percentuali non sono tanto diverse dalla parità, fa comunque riflettere che qualora il lavoro agile venga fatto nell'ambito del POLA, un maggior numero di donne rispetto agli uomini ne usufruisce.

Se si analizzano i dati per fasce di età di fruizione del lavoro agile, sia emergenziale che ordinario, si evidenza che sia per gli uomini che per le donne la fascia di età con maggiori richieste è 51-60 anni, seguita dalla fascia 41-50 anni e non si evidenziano grosse discrepanze tra uomini e donne.

Pochissime persone hanno usufruito del part-time rispetto allo scorso anno, l'unica differenza di rilievo è che del part-time misto > 50% ne hanno usufruito un maggior numero di donne nella fascia di età 51-60 anni.

Per quanto riguarda la flessibilità oraria non vi sono dati riportati, in quanto nel corso del 2021 tutte le unità di personale hanno usufruito di orari di lavoro flessibile.

C'è, infine, da evidenziare che non esistono forme di telelavoro nell'amministrazione e anche il lavoro agile è stato introdotto attraverso il POLA dopo l'esperienza di lavoro agile emergenziale, che ha permesso alle strutture di munirsi delle attrezzature necessarie.

Riguardo il lavoro agile, riportiamo qui anche la partecipazione dell'ateneo federiciano al "Laboratorio Smart Working" nell'ambito del progetto Good Practice. Il laboratorio si è posto l'obiettivo di confrontare lo stato di attuazione dello smart working nei 33 Atenei che hanno aderito al progetto GP durante il periodo di emergenza sanitaria, al fine di individuare spunti di innovazione e sistematizzazione. L'analisi ha riguardato i 53 servizi tecnico-amministrativi del protocollo di efficienza, finalizzata a rilevare il livello di potenziale implementazione del lavoro agile. Si sono, inoltre, analizzati gli interventi attuativi messi in atto dagli Atenei per favorire l'introduzione del lavoro agile, i benefici e i problemi percepiti nell'attuazione e, infine, l'analisi del sistema di controllo messo in atto.

I risultati hanno mostrato, pur nell'applicazione nel periodo emergenziale, elevati benefici nel ricorso al lavoro agile nei servizi tecnico-amministrativi degli Atenei. L'impatto è positivo specialmente per i servizi di supporto alla didattica e alla ricerca, mentre per i laboratori e i servizi bibliotecari e museali emergono le problematiche legate al fatto che sono servizi di presidio. Infine, la percezione positiva all'introduzione dello smart working a regime rimane preponderante rispetto alle possibili problematiche.

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	2788	47,78	3047	52,22	5835	76,75
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	197	26,30	552	73,70	749	9,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	153	20,76	584	79,24	737	9,69
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	38	13,48	244	86,52	282	3,71
Totale permessi	3176	41,77	4427	58,23	7603	

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

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

I dati dei congedi parentali del personale TA rivelano anche nel 2021 una forte discrepanza tra donne e uomini. Il 58% dei congedi parentali è richiesto da donne, in linea con i dati dell'anno precedente; il numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti è molto sbilanciato in favore delle donne (79%) con una flessione rispetto allo scorso anno (86%). Altrettanto sbilanciati verso la componente femminile sono i permessi orari fruiti per congedi parentali, essendo per le donne l' 86% .

I permessi orari fruiti per la Legge 104 (74%), cresciuti di ben 9 punti percentuali rispetto all'anno precedente. In linea con lo scorso anno, per i permessi giornalieri per la legge 104 non si osserva una differenza così marcata tra i generi, ma la percentuale rimane leggermente spostata verso le donne (52%).

Il quadro generale rimane quindi lo stesso dell'annualità precedente a conferma che alle donne appartiene il lavoro della cura, evidentemente questi dati sono frutto di uno stereotipo culturale su cui bisogna lavorare e che richiede tempi lunghi.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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?:

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) dell'ateneo federiciano per il triennio 2019-2021 è stato aggiornato nel 2021 e contiene riferimenti al Piano di Uguaglianza di Genere che è stato redatto durante il corso dell'anno, chiuso per la fine dell'anno, approvato in gennaio 2022 ed è parte integrante del PAP per il triennio 2022-2024.

Il PAP si è sviluppato attraverso tre obiettivi principali, che rientrano nelle tre macroaree caratterizzanti del CUG:

- Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.
- Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria.
- Contrastare ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità.

Le azioni proposte sono riportate in dettaglio nell'allegato a questo documento. Qui ci riserviamo di riportare qualche commento per alcune di esse.

In particolare, una delle azioni per la promozione della leadership femminile nella ricerca e a sostegno alle carriere è la realizzazione di un programma di mentoring, in collaborazione con l'Osservatorio di Genere dell'Ateneo. Il programma era già previsto per il 2020, ma a causa della pandemia la fase di sviluppo è stata posposta al 2021 e la fase di attuazione al

2022.

Diverse azioni riguardano l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e insegnamento, tra queste la promozione del Corso MOOC erogato su piattaforma digitale Federica.eu, accessibile su scala nazionale in open access, dal titolo "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università". Il corso è stato pensato per essere proposto tra le altre attività (1-3 crediti) per tutti i corsi di laurea dell'ateneo.

Nel 2021 è partito anche il corso "Psicologia del genere", tenuto dalla prof.ssa Caterina Arcidiacono, che è anche Consigliera di fiducia dell'ateneo. Il corso è rivolto a tutta la comunità studentesca, ma è stato seguito in questo primo anno solo dagli studenti e le studentesse del corso di Psicologia. La prospettiva è di una più capillare pubblicizzazione presso tutta la comunità studentesca.

Nell'ambito dei temi dell'integrazione, dell'inclusione e della cultura delle differenze, il CUG ha promosso anche nel 2021 il Contest fotografico, Premio CUG Federico II sul tema "Disvelamenti. Riscoprire, rinascere, ritrovarsi". I contributi arrivati nel 2021, insieme a quelli pervenuti l'anno precedente, nei due anni della pandemia, giunti da tutta la comunità universitaria, sono stati raccolti in un volume dal titolo "Cronache di vita universitaria ai tempi del CoViD-19. Catalogo del Contest fotografico Premio CUG Università Federico II, 2020-21". Il catalogo è in open access sul sito di ateneo FedOA Press e reperibile al link: <http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/view/315/345/1752> (<http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/view/315/345/1752>).

Il CUG si è impegnato nell'attuazione delle azioni proposte e alla realizzazione degli obiettivi fissati. Inoltre, è stato costante il monitoraggio dello stato di avanzamento dell'azioni, la valutazione dell'adeguatezza delle azioni adottate allo scopo di suggerire, quando necessario, l'adozione di nuove iniziative e il completamento di quelle già adottate.

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)	0	264	128	336	0	728	74,13	5,28	8	198	8	40	0	254	25,87	1,81
Aggiornamento professionale	7	36	79	104	57	283	50,99	2,05	14	55	64	97	42	272	49,01	1,94
Competenze manageriali/Relazionali	0	17	24	129	68	238	38,83	1,73	0	20	53	173	129	375	61,17	2,68
Tematiche CUG	7	55	148	268	157	635	54,55	4,60	11	66	131	210	111	529	45,45	3,77
Altro (anticorruzione-digitalizzazione-dematerializzazione)	196	1203	2857	5170	2485	11911	48,62	86,34	149	1473	3016	5001	2949	12588	51,38	89,80
Totale ore	210	1575	3236	6007	2767	13795			182	1812	3272	5521	3231	14018		
Totale ore %	0,76	5,66	11,63	21,60	9,95	49,60			0,65	6,51	11,76	19,85	11,62	50,40		

⁽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

Il secondo Bilancio di genere dal titolo "Il Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo" è stato redatto nel 2020 e pubblicato nel marzo 2021 dalla biblioteca di ateneo fedOA (<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 BdG è stato redatto da un gruppo di lavoro, istituito con decreto rettorale, coordinato dalla dott.ssa Antonella Liccardo, delegata del rettore per il BdG., a cui ha preso parte la delegata del CUG, prof.ssa Francesca Galgano.

Il Bilancio è stato redatto secondo le Linee Guida elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Oltre all'analisi di contesto, che consente di evidenziare i punti di forza e gli elementi di criticità dell'Ateneo federiciano rispetto alla parità di genere, il documento illustra il livello di integrazione della prospettiva di genere nei documenti strategici di Ateneo, la rete di organismi preposti alle tematiche di genere e il repertorio delle azioni messe in atto nel quinquennio precedente. L'analisi di genere degli impegni economico-finanziari, realizzata a partire dalla riclassificazione del bilancio, ha consentito inoltre di esplorare nel dettaglio le risorse espressamente destinate agli obiettivi di parità, identificando gli ambiti in cui è necessario investire maggiormente. Il documento include inoltre una prima analisi in ottica di genere dei questionari di rilevazione delle opinioni degli studenti e delle studentesse, che può essere adoperata come utile strumento per fornire spunti per la definizione di azioni positive destinate alla popolazione studentesca.

Rimandando per i dettagli al documento pubblicato, si evidenziano qui alcuni aspetti interessanti sui dati raccolti.

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatori, emerge la persistenza della *leaky pipeline*, ossia la riduzione di donne altamente qualificate nel passaggio dalla fase di alta formazione accademica, in cui le donne sono ancora la maggioranza (con una incidenza pari al 56,7% su tutte le aree, nella rilevazione 2020), all'ingresso nella carriera accademica, laddove la presenza femminile si riduce al 46,6% nel ruolo di RTDA, al 36,9% nel ruolo di RTD B e al 43,4% nella prima posizione a tempo indeterminato che l'attuale organizzazione del sistema universitario prevede. Le presenze femminili nel ruolo di RTD di tipologia B sono infatti significativamente inferiori rispetto a quelle che si riscontrano attualmente nel ruolo di professori associati e la situazione è ancora più critica nelle aree STEM.

Inoltre, l'analisi della distribuzione di genere delle risorse e dei progetti di ricerca sebbene parziale, a causa della mancanza di un database unitario che raccolga i dati in maniera omogenea e completa, ha evidenziato quanto sia ancora difficile per le donne ricevere finanziamenti finalizzati a sostenere adeguatamente la propria attività scientifica, condizionandone conseguentemente le prospettive di carriera. Appare pertanto necessario individuare azioni volte a sostenere le pari opportunità nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, ma anche nella gestione delle risorse destinate alla ricerca.

Per quanto riguarda il personale TA e dirigente, con particolare riferimento alla conciliazione lavoro-vita privata, si evince una diversa gestione del tempo tra uomini e donne in riferimento ai congedi e alle richieste di *part-time*. Emerge, inoltre, l'asimmetria di genere rispetto ad alcune indennità, come quelle di servizio notturno e festivo e di lavoro straordinario, che richiedono una disponibilità di tempo oltre gli orari canonici e sono quindi appannaggio prevalentemente maschile. Differenze, inoltre, emergono nel ricorso al lavoro agile, confermando che il lavoro di cura è prevalentemente appannaggio delle donne.

Il quadro generale che emerge dall'analisi dei dati, rispetto a quelli precedenti, è comunque di un Ateneo che ha intrapreso un serio percorso di istituzionalizzazione dell'intero ciclo del Bilancio di Genere, attestato dall'impegno nella promozione di processi culturali ed organizzativi inclusivi volti a perseguire concretamente gli obiettivi di uguaglianza e di parità nella formazione, nella ricerca e nel lavoro.

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⁾	
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI-COD. RIF. 2101	0	0,00	4	100,00	4	0,20	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI-COD. RIF. 2102	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI-COD. RIF. 2103	1	25,00	3	75,00	4	0,20	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI-COD. RIF. 2104	1	25,00	3	75,00	4	0,20	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI-COD. RIF. 2105	3	75,00	1	25,00	4	0,20	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI-COD. RIF. 2106	1	25,00	3	75,00	4	0,20	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI-COD. RIF. 2107	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 12 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE-COD. RIF. 2108	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 12 POSTI DI CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI-COD. RIF. 2109	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Uomo
PROCEDURE SELETTIVA PER TITOLI INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO B	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Donna
PROCEDURE SELETTIVA PER TITOLI INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO C	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Donna
PROCEDURE SELETTIVA PER TITOLI INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO B e C	3	75,00	1	25,00	4	0,20	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURE SELETTIVA PER TITOLI INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO C-D-EP	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Donna
PROCEDURE SELETTIVA PER TITOLI INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO D	1	25,00	3	75,00	4	0,20	Donna
PROCEDURE SELETTIVA PER TITOLI INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO D	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Uomo
PROCEDURE SELETTIVA PER TITOLI INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO EP	3	75,00	1	25,00	4	0,20	Uomo
PROCEDURE SELETTIVA PER TITOLI INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO EP	3	75,00	1	25,00	4	0,20	Uomo
SELEZIONE UNICA PER TITOLI A PRESCINDERE DALL'AREA FUNZIONALE INDETTA TRA L'ALTRO CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N. 647 DEL 31.08.2021 PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE PTA A TEMPO INDETERMINATO D-EP	2	50,00	2	50,00	4	0,20	Uomo
PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSITARIA PER COMPENSAZIONE AI SENSI DELL'ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA D.R. N. 2318/2019 (FEDII-UNIV.SALERNO)	2	66,67	1	33,33	3	0,15	Donna
PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSITARIA PER COMPENSAZIONE AI SENSI DELL'ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA D.R. N. 2318/2019(FEDII-POLIT.MILANO)	1	33,33	2	66,67	3	0,15	Donna
PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSITARIA PER COMPENSAZIONE AI SENSI DELL'ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA D.R. N. 2318/2019 (FEDII-UNIV.ROMA3	2	66,67	1	33,33	3	0,15	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSITARIA PER COMPENSAZIONE AI SENSI DELL'ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA D.R. N. 2318/2019 (FEDII-UNIV.MOLISE)	1	33,33	2	66,67	3	0,15	Uomo
PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSITARIA PER COMPENSAZIONE AI SENSI DELL'ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA D.R. N. 2318/2019 (FEDII-VANVITELLI)	0	0,00	3	100,00	3	0,15	Donna
I Fascia (DATO AGGREGATO per 35 Commissioni di concorso personale PDR)	55	52,38	50	47,62	105	5,21	Donna
II Fascia (DATO AGGREGATO per 43 Commissioni di concorso personale PDR)	70	54,26	59	45,74	129	6,40	Donna
RTDA (DATO AGGREGATO per 95 Commissioni di concorso personale PDR)	143	50,18	142	49,82	285	14,14	Donna
RTDB (DATO AGGREGATO per 43 Commissioni di concorso personale PDR)	63	48,84	66	51,16	129	6,40	Donna
TENURE TRACK (DATO AGGREGATO per 25 Commissioni di concorso personale PDR)	42	56,00	33	44,00	75	3,72	Donna
I Fascia (DATO AGGREGATO per 51 Commissioni di concorso personale PDR)	103	67,32	50	32,68	153	7,59	Uomo
II Fascia (DATO AGGREGATO per 58 Commissioni di concorso personale PDR)	104	59,77	70	40,23	174	8,63	Uomo
RTDA (DATO AGGREGATO per 173 Commissioni di concorso personale PDR)	317	61,08	202	38,92	519	25,74	Uomo
RTDB (DATO AGGREGATO per 68 Commissioni di concorso personale PDR)	133	65,20	71	34,80	204	10,12	Uomo
TENURE TRACK (DATO AGGREGATO per 52 Commissioni di concorso personale PDR)	96	61,54	60	38,46	156	7,74	Uomo
Totale personale	1166		850		2016		
Totale % sul personale complessivo	25,24		18,40		43,64		

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

I dati riportati per le commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore sono aggregati, dato il numero cospicuo di procedure di un grande ateneo qual è l'Università Federico II, pertanto non è possibile un'analisi dettagliata. C'è da sottolineare anche che sia per il personale TA che per i docenti e ricercatori viene rispettata la regola che impone di riservare al genere meno rappresentato, solitamente le 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 uomini per i concorsi per il personale

docente e ricercatore mentre le presidenti dei concorsi per il personale TA sono pressochè in un numero paritario, con un miglioramento rispetto all'anno precedente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	€5353,10	€5062,62	€ -290,48	-5,74
COLLABORATORI LINGUISTICI	€2289,52	€2246,62	€ -42,90	-1,91
PTA B	€1604,23	€1557,96	€ -46,27	-2,97
PTA C	€1340,32	€1096,43	€ -243,89	-22,24
PTA D	€1856,01	€1931,60	€ 75,59	3,91
PTA EP	€2354,94	€2451,56	€ 96,62	3,94
PDR PO	€4568,53	€4118,41	€ -450,12	-10,93
PDR PA	€2988,19	€2896,79	€ -91,40	-3,16
PDR RU	€2414,72	€2332,69	€ -82,03	-3,52
PDR RTD_A	€1937,40	€2058,65	€ 121,25	5,89

Nelle pubbliche amministrazioni la parità salariale è assicurata in base alle norme contrattuali vigenti.

Questi dati di retribuzione netta media tengono quindi conto di diversi fattori, numero di persone, anzianità di servizio, ecc. Dal divario economico percentuale, mostrato in tabella si può solo commentare che l'ateneo spende più per le retribuzioni maschili rispetto alle femminili, e un contributo significativo è da attribuirsi all'anzianità di servizio.

Come commento generale, è da segnalare che a livello nazionale esiste un problema di **gender pay gap**, ma lo scorso 26 ottobre 2021 vi è stata la proposta di legge per favorire la parità salariale tra uomini e donne con una serie di interventi mirati.

Sezione 4 - Benessere personale

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



L'università Federico II aderisce al progetto sul benessere organizzativo "Good Practice", coordinato dal Consorzio MIP del Politecnico di Milano. Il questionario sul benessere organizzativo è stato somministrato al personale TA e dirigente nei mesi di aprile-maggio 2021, i relativi risultati sono in corso di elaborazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'ateneo federiciano è dotato di un Codice Etico, un Codice di Comportamento e un Codice di Condotta. Il Comitato Unico di Garanzia gestisce 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. Inoltre, in vari luoghi dell'ateneo funzionano degli sportelli di counselling per gli studenti, gestiti dal centro Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti (SInAPSI).

Come già riportato nella relazione dello scorso anno, il CUG nel 2020 ha lavorato all'aggiornamento del precedente Codice di Condotta che era stato emanato nel 2007. Il nuovo Codice di Condotta, denominato "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona", è ancora fermo presso l'Ufficio Statuto e Regolamenti dell'Ateneo, in attesa che si modifichi un articolo relativo al CUG, conseguente alla piena attuazione della Direttiva n.2 del 2019. Questo può creare qualche problema nella gestione attuale dei casi, poichè il codice vigente è inadeguato a rappresentare le varie sfumature del disagio lavorativo che il CUG ha potuto rilevare negli anni. In particolare, l'aggiornamento si è reso necessario alla luce della rapida evoluzione normativa e dalle criticità della procedura attuale emerse attraverso la gestione delle segnalazioni pervenute negli anni allo Sportello di Ascolto. L'adeguamento alla Direttiva 2/2019 prevede che il CUG sia un importante sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione. Si prevede, infatti, 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". Pertanto, il codice va rivisto per garantire e strutturare una più stretta connessione tra il CUG, nella figura del/della suo/a Presidente, lo Sportello di Ascolto e il/la Consigliera di Fiducia. Un aspetto importante previsto del nuovo "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona" è nella ridefinizione dei compiti della Commissione di esperti, attraverso l'individuazione di alcune fattispecie più frequentemente segnalate allo Sportello, la regolamentazione per queste di 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 violenze e molestie sessuali e/o di genere vengono sottoposte all'attenzione del/della Consigliera di Fiducia, che seguirà le procedure previste dal nuovo Codice.

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

Tutto il personale della comunità accademica, in tutta riservatezza, può rivolgersi allo Sportello di Ascolto del CUG per problematiche relative a mobbing, stress lavorativo, discriminazioni o molestie, difficoltà personali e familiari. Le

segnalazioni sono prese in carico da una delle 3 psicologhe della commissione a supporto dello sportello, coordinata dalla Consigliera di Fiducia. Nel corso del 2021 sono arrivate allo sportello solo un paio di segnalazioni dal PTA (1 uomo e una donna) dallo stesso ufficio. I casi sono stati relazionati e attraverso protocollo riservato fatti pervenire al DG che, insieme alla Consigliera, è intervenuto per la riorganizzazione dell'ufficio. Un'altra richiesta pervenuta da PTA (una donna) è ancora in via di risoluzione.

Sono, inoltre, arrivate molte segnalazioni da studentesse (circa una trentina) per molestie sessuali da parte della stessa persona (PTA). Particolarmente delicata è stata la gestione delle molestie sessuali di cui si è interessata la Consigliera di Fiducia. In seguito alle segnalazioni di molestie ripetute e protratte nel tempo ai danni di molte studentesse, dopo le segnalazioni allo Sportello e la relazione della Consigliera di Fiducia, è stato aperto un procedimento disciplinare dall'Ufficio Affari Speciali. L'atto iniziale è stato la sospensione immediata per 30 giorni. Il procedimento si è concluso nel marzo di quest'anno con il licenziamento.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Partecipazione CUG, in forma collaborativa e propositiva, nella predisposizione del Piano delle performance di Ateneo in cui si farà riferimento alle azioni del PAP. Sono destinatari le Alte Professionalità e Posizioni Organizzative e i Responsabili degli Uffici. Oltre al CUG l'organismo preposto è la Ripartizione Organizzazione.

Obiettivo:

obiett 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio-
Punto f0

La presidente del CUG con NOMINA DR N.914 Del 02.03.2021 (PG/2021/0044181 Verbale CUG n.3 del 8 aprile 2021) ha partecipato al gruppo di lavoro del GEP-Piano di Uguaglianza di Genere 2022-2024. Il GEP sarà parte integrante del Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024.

Obiettivo:

obiett 2 PAP CUG 2019-2021 promozione benessere organizzativo per conciliazione vita,lavoro,studio-
Punto c

La Presidente CUG ha partecipato alla stesura del POLA, nel Piano della Performance è stata predisposta l'azione di cui il CUG si è fatto promotore riguardante la predisposizione di un questionario per il monitoraggio del lavoro agile ordinario in ateneo. Il CUG si è avvalso della collaborazione di esperti interni all'ateneo, in particolare della prof.ssa Vincenza Capone, docente del corso di "Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni" e del dott. Alessandro Smith, capoufficio della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo.

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

Interventi realizzati a costo zero:

No

Esiste una sede fisica del cug?:

Sì

Esiste una sede virtuale?:

Non so

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Non so

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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, presieduto dalla delegata del rettore per il BdG e ha fatto parte della commissione per sviluppare azioni per l'analisi e la programmazione 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

Il CUG ha redatto il "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona", partendo dal Codice di Condotta vigente, con un allargamento delle azioni per i casi di violenze di genere, contemplando anche la possibilità di raccordarsi con organismi competenti sul territorio, che sarà in discussione, si spera a breve, nella Commissione del Senato "Statuto e regolamenti".

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 partecipa al tavolo di lavoro dei CUG sanitari della regione Campania, in collaborazione con la Consigliera di Parità della Regione, partecipa 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. Ha, inoltre, preso contatto con la Consigliera della città Metropolitana di Napoli.

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. Il POLA ordinario, dopo l'emergenza sanitaria, è stato attuato per alcuni mesi. Il CUG si è incaricato di somministrare, ad inizio anno 2022, un questionario sul grado di soddisfazione del lavoro agile al personale TA che ne ha usufruito.

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

Il percorso di risoluzione delle problematiche, relative al disagio psicologico e organizzativo, del personale docente/ricercatore e TA, segnalate allo sportello di ascolto, è stato seguito dal CUG attraverso contatto costante con il DG e il Rettore. Diversi casi del personale TA i casi si sono risolti con il trasferimento in altro ufficio, accogliendo perlopiù la richiesta della persona. Per il personale docente e ricercatore si è trovata una mediazione con i Direttori di Dipartimento.

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 triennale di azioni positive sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità; quasi tutte le azioni sono state realizzate con alcune criticità che si spera di risolvere nell'anno corrente.

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2021 il CUG dell'Università degli Studi di Napoli Federico II è stato impegnato in diverse azioni, contenute nel PAP 2019-2021. L'attuazione di alcune di queste è stata possibile grazie ad un finanziamento da parte dell'amministrazione.

In tema di pari opportunità, dai dati raccolti si deduce che ancora persiste una disuguaglianza di genere. L'Ateneo, infatti, al pari di altri Atenei italiani soffre forme di segregazione orizzontale e verticale sia per il personale tecnico-amministrativo sia e soprattutto per il personale docente-ricercatore.

Anche quest'anno si rileva che la segregazione verticale è evidente per i ricercatori di tipologia B, per cui ancora una volta è da sottolineare che l'accesso alla carriera universitaria attraverso il ruolo di ricercatore di tipo B sfavorisce ulteriormente le donne. Inoltre, la segregazione orizzontale ancora si evidenzia con una netta presenza maschile nelle discipline STEM, in accordo con la situazione nazionale. Per i dipendenti PTA dell'Ateneo la presenza femminile risulta ancora 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.

L'introduzione del lavoro agile, seppur dovuto all'emergenza sanitaria, ha mostrato di essere gradita dai lavoratori. Il POLA è stato introdotto post-emergenza solo a fine anno, nei mesi di novembre e dicembre, ed è sicuramente una misura innovativa per l'organizzazione con palesi vantaggi sul benessere dei lavoratori. La rilevazione del gradimento del lavoro agile non emergenziale attraverso un questionario, la cui erogazione è stata promossa dal CUG e i cui risultati saranno disponibili a breve e verranno introdotti nella relazione del prossimo anno, può sicuramente evidenziare luci e ombre nella sua attuazione e suggerire possibilità di miglioramento.

È da segnalare, infine, che nel 2021 è stato redatto il primo Piano triennale di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan), che è parte integrante del prossimo piano triennale di azioni positive. Il GEP prevede una serie di azioni integrate, concordate con la governance di ateneo, che auspicabilmente porteranno ad un cambiamento sostanziale per superare le disuguaglianze di genere, combattere le discriminazioni e definire obiettivi di pari opportunità valutabili con adeguati indicatori.

In conclusione, l'ateneo federiciano si sta avviando verso un percorso trasformativo sui temi di pari opportunità, benessere dei lavoratori e contrasto alle discriminazioni e alle violenze e il CUG accompagna tale percorso esercitando le sue funzioni propositive, consultive e di monitoraggio.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-federico-ii-2022>