Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Napoli Federico II - 2023

*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 Pubblici |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

| 2020 | 2021 |
|---|---|
| 2019 -2021 | 2019 -2021 |
| piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_na/2019-2021/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf) (123.94 KB) | piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_na/2019-2021/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (123.94 KB) |

| 2022 | 2023 |
|---|---|
| 2022 - 2024 | 2022-2024 |
| piano_azioni_positive_uni_na- | piano_azioni_positive_uni_na- |

triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_na/2022-2024/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (5.76 MB)

triennio_2022-2024-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_na/2022-2024/piano_azioni_positive_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/piano-triennale/uni_na/2022-2024/piano_azioni_positive_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

| | | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipologia di personale** | **Inquadramento** | **< 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** |
| Dirigente di livello non generale | Dirigenti di II fascia | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 |
| Personale non dirigente | PTA EP | 0 | 3 | 7 | 14 | 12 | 0 | 6 | 15 | 18 | 16 |
| Personale non dirigente | PTA D | 12 | 34 | 60 | 99 | 41 | 19 | 78 | 79 | 108 | 56 |
| Personale non dirigente | PTA C | 18 | 60 | 117 | 163 | 74 | 31 | 61 | 91 | 128 | 43 |
| Personale non dirigente | PTA B | 3 | 25 | 62 | 111 | 78 | 1 | 19 | 31 | 28 | 27 |
| Personale non dirigente | COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| Personale non dirigente | PDR PO | 0 | 3 | 80 | 241 | 242 | 0 | 2 | 25 | 106 | 83 |
| Personale non dirigente | PDR PA | 0 | 63 | 296 | 228 | 110 | 0 | 39 | 203 | 214 | 74 |
| Personale non dirigente | PDR RU | 0 | 0 | 14 | 37 | 34 | 0 | 0 | 10 | 36 | 36 |
| Personale non dirigente | PDR RTD_A | 9 | 161 | 24 | 3 | 0 | 8 | 184 | 32 | 2 | 0 |
| Personale non dirigente | PDR RTD_B | 0 | 91 | 59 | 5 | 0 | 0 | 57 | 46 | 10 | 0 |
| Totale personale | | 42 | 440 | 720 | 907 | 595 | 59 | 446 | 534 | 654 | 340 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,89 | 9,29 | 15,20 | 19,15 | 12,56 | 1,25 | 9,42 | 11,27 | 13,81 | 7,18 |

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Permanenza nel profilo e livello | < 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 | 35 | 284 | 306 | 164 | 73 | 862 | 52,72 | 31,95 | 51 | 304 | 233 | 150 | 35 | 773 | 47,28 | 38,14 |
| Tra 3 e 5 anni | 6 | 114 | 167 | 142 | 43 | 472 | 57,14 | 17,49 | 8 | 101 | 125 | 95 | 25 | 354 | 42,86 | 17,46 |
| Tra 5 e 10 anni | 1 | 21 | 80 | 107 | 47 | 256 | 57,92 | 9,49 | 0 | 31 | 68 | 67 | 20 | 186 | 42,08 | 9,18 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 21 | 166 | 489 | 432 | 1108 | 60,81 | 41,07 | 0 | 10 | 106 | 339 | 259 | 714 | 39,19 | 35,22 |
| Totale | 42 | 440 | 719 | 902 | 595 | 2698 | | | 59 | 446 | 532 | 651 | 339 | 2027 | | |
| Totale % | 0,89 | 9,31 | 15,22 | 19,09 | 12,59 | 57,10 | | | 1,25 | 9,44 | 11,26 | 13,78 | 7,17 | 42,90 | | |

(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

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Inquadramento | Titolo di studio | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (2) |
| PTA | Inferiore al Diploma superiore | 227 | 71,61 | 90 | 28,39 | 317 | 17,06 |
| PTA | Diploma di scuola superiore | 382 | 61,32 | 241 | 38,68 | 623 | 33,53 |
| PTA | Laurea | 54 | 50,47 | 53 | 49,53 | 107 | 5,76 |
| PTA | Laurea magistrale | 308 | 42,13 | 423 | 57,87 | 731 | 39,34 |
| PTA | Master di I livello | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,16 |
| PTA | Master di II livello | 8 | 34,78 | 15 | 65,22 | 23 | 1,24 |
| PTA | Dottorato di ricerca | 19 | 35,19 | 35 | 64,81 | 54 | 2,91 |
| Totale personale | | 998 | | 860 | | 1858 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 21,07 | | 18,15 | | 39,22 | |

(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 1870 unità, di cui 1004 uomini (pari al 53,7% del totale) e 866 donne (pari al 46,3%). 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 5 CEL di genere maschile e 5 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 60,4%, e ad inquadramento contrattuale medio/alto (D) dove sono pari al 58%, mentre gli uomini sono più numerosi nelle categorie C (con una incidenza 55%) e B ( con una incidenza del 72,5%).

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 60% del personale TA ha più di 51 anni) , e leggermente meno marcata per le donne (il 50% 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 prevalenza femminile tra il personale con un titolo di studio di laurea magistrale o titolo superiore: dottorato di ricerca (64,8% donne), master di II livello (65,2% donne), laurea magistrale (57,9% donne).

**Personale docente e ricercatore**
Il personale docente e ricercatore della Federico II è costituito da 2867 unità di cui 1700 uomini, pari al 59,3%, e 1167 donne, pari al 40,7%, con un incremento di mezzo 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 52,9% della popolazione maschile al di sopra di 51 anni, mentre il 51,9% 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 27,6% le donne in prima fascia , anche se vi è stato un aumento di 1,5 punti percentuali rispetto allo scorso anno. Invece, nella componente docente di II fascia le donne costituiscono il 43,2% del personale.

Molto interessante è la differenza che si registra tra le varie categorie di ricercatori: nella categoria ad esaurimento (RU) le donne sono leggermente minoritarie (49,1% di donne); per i ricercatori a tempo determinato di tipo A le donne sono il 53,4%; tuttavia, per i ricercatori B la presenza maschile è predominante (57,8%). Questo dato, sebbene in lieve miglioramento rispetto alla precedente rilevazione (59,1%), desta qualche preoccupazione 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, ha visto nell'ultimo anno un incremento della fascia con anzianità inferiore a 3 anni, che è infatti divenuta la fascia più popolosa per la componente femminile (38,1%), seguita da quella con anzianità di servizio superiore ai 10 anni (35,2%).

Tra il personale maschile invece permane la prevalenza della fascia di anzianità superiore ai 10 anni (41%), sebbene ridotta di 10 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione. A seguire in termini di numerosità è ancora la componente con anzianità inferiore a 3 anni, pari al 31,9% per gli uomini.

# Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

## 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo presenza | < 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 | 42 | 432 | 686 | 855 | 562 | 2577 | 56,53 | 95,52 | 58 | 442 | 521 | 632 | 329 | 1982 | 43,47 | 97,78 |

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo presenza | < 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) |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 6 | 21,43 | 0,22 | 0 | 1 | 6 | 10 | 5 | 22 | 78,57 | 1,09 |
| Part Time ≤50% | 0 | 8 | 32 | 43 | 32 | 115 | 83,33 | 4,26 | 1 | 3 | 5 | 9 | 5 | 23 | 16,67 | 1,13 |
| Totale | 42 | 440 | 719 | 902 | 595 | 2698 | | | 59 | 446 | 532 | 651 | 339 | 2027 | | |
| Totale % | 0,89 | 9,31 | 15,22 | 19,09 | 12,59 | 57,10 | | | 1,25 | 9,44 | 11,26 | 13,78 | 7,17 | 42,90 | | |

(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

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo misura conciliazione | < 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 < o = 50% | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 10 | 71,43 | 2,09 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 4 | 28,57 | 0,64 |
| PT VERTICALE > 50% | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 36,36 | 0,84 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | 63,64 | 1,11 |
| PT ORIZZONTALE > 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 5 | 100,00 | 0,79 |
| PT MISTO < o = 50% | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 50,00 | 0,42 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 50,00 | 0,32 |
| PT MISTO > 50% | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 16,67 | 0,42 | 0 | 0 | 2 | 6 | 2 | 10 | 83,33 | 1,59 |
| LAVORO AGILE | 15 | 57 | 143 | 167 | 79 | 461 | 43,41 | 96,24 | 23 | 102 | 164 | 210 | 102 | 601 | 56,59 | 95,55 |
| Totale | 15 | 57 | 151 | 176 | 80 | 479 | | | 23 | 103 | 172 | 223 | 108 | 629 | | |
| Totale % | 1,35 | 5,14 | 13,63 | 15,88 | 7,22 | 43,23 | | | 2,08 | 9,30 | 15,52 | 20,13 | 9,75 | 56,77 | | |

(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 telelavoro non è attivo nell'Ateneo, mentre hanno usufruito del part-time un numero non elevato di dipendenti (ricordo che il totale PTA è di 1858 unità più dodici dirigenti) e in particolare si sono avvalse del PT > 50% solo 6 uomini e 22 donne e del PT ≤ 50% 115 uomini e 23 donne, con una prevalenza per entrambi i generi nella fascia di età tra i 51 e 60 anni, se si guardano i dati nella tabella "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza". Per quanto riguarda lo smart working, 461 uomini (43%) contro 601 donne (57%) hanno usufruito di tale misura di conciliazione tempi di vita-lavoro.

All'inizio dell'anno, precisamente nel mese di febbraio nell'Ateneo è stata avviata una rilevazione, tramite la compilazione di un questionario anonimo sulla piattaforma Microsoft Forms, denominata *Indagine: Pratiche di Smart Working Ordinario in UNINA*, con l'intento di ricercare le percezioni dei dipendenti in relazione alle pratiche di smart-working ordinario. L'indagine è stata promossa dal Comitato Unico di Garanzia, in accordo con la Ripartizione Organizzazione e Sviluppo ed ha avuto come responsabile scientifico Vincenza Capone, docente di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso il Dipartimento di

Studi Umanistici. Su 451 dipendenti che hanno risposto, di cui 373 avevano effettivamente usufruito di un periodo di smart working ordinario, il 62,2 % erano donne e il 37,8 % appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 50 e 60 anni.

L'analisi dei dati è stata condotta su solide basi statistiche, riportando una media e una deviazione standard per ciascun item, e nel complesso ha evidenziato che i partecipanti erano pienamente soddisfatti del lavoro in smart working e della scelta dell'Ateneo di renderlo disponibile per i suoi dipendenti, dell'organizzazione del lavoro, della formazione per lo svolgimento delle attività da remoto e dei dispositivi tecnologici forniti.

L'ateneo federiciano, inoltre, si avvale di un gruppo di lavoro per l'analisi delle tematiche inerenti all'attuazione del Piano per il Lavoro Agile Integrato (PLAI) a cui partecipa anche la presidente del CUG.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

| | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipo permesso** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 3469 | 48,57 | 3674 | 51,43 | 7143 | 69,34 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 249 | 19,51 | 1027 | 80,49 | 1276 | 12,39 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 244 | 16,91 | 1199 | 83,09 | 1443 | 14,01 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 51 | 11,59 | 389 | 88,41 | 440 | 4,27 |
| Totale permessi | 4013 | 38,95 | 6289 | 61,05 | 10302 | |

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

Analizzando i dati del totale dei congedi parentali del personale TA si rileva che nel 2022 la notevole discrepanza tra donne e uomini è ancora aumentata di qualche punto percentuale. Il 61% (58% nel 2021) dei congedi parentali è richiesto da donne. Il numero di permessi giornalieri per Legge 104/1992 (che incide del 69% sul totale dei congedi richiesti da ambedue i generi) è anche quest'anno pressoché bilanciato (51,4% donne, nel 2021 era 52%).

Il dato potrebbe essere interpretato positivamente, in linea con un'uguale distribuzione del carico della cura parentale, pur tuttavia questo risultato è controbilanciato dai dati dei permessi **giornalieri** fruiti per congedi parentali (83% donne), dei permessi **orari** fruiti per congedi parentali (88% donne) e dei permessi orari fruiti per la Legge 104 (80,5% donne). Il quadro generale rimane simile a quello dell'annualità precedente, confermando che il carico della cura è sempre maggiormente a carico delle donne.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

# Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

## 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

### 2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

Nel 2022 è partito il nuovo Piano delle Azioni Positive (PAP) dell'ateneo federiciano per il triennio 2022-2024. Il piano contiene integralmente il Piano di Uguaglianza di Genere 2022-2024, più altre azioni che ricadono 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 vòlto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria.

**-** Contrasto 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.

Il piano è riportato integralmente nel PIAO di Ateneo. Si rimanda per i dettagli delle finalità e delle azioni ai seguenti link:

http://www.unina.it/documents/11958/30208288/PIAO_2022_2024_Appendice+5.pdf

http://www.unina.it/documents/11958/28410551/GEP_Ateneo_2022-2024_.pdf (http://www.unina.it/documents/11958/28410551/GEP_Ateneo_2022-2024_.pdf)

Riguardo a specifiche azioni, si riporta qui lo stato di avanzamento di alcune di esse, che hanno avuto una peculiare risonanza.

In particolare, è stato avviato con successo il programma "Athena mentoring", realizzato dalle colleghe Ilenia Picardi e Maria Carmela Agodi dell'*Osservatorio di genere sull'Università e la Ricerca* dell'Ateneo e fortemente supportato e in parte finanziato dal CUG. **Il programma ha l'ambizione di proporre una finalità trasformativa delle pratiche di genere che agiscono nelle istituzioni scientifiche ed accademiche, oltre** all'obiettivo tradizionale di sostegno alle carriere delle coorti più giovani**.** il programma "Athena mentoring" è stato collocato nel 2022 nel Gender Equality in Academia and Research (GEAR) tool, selezionato dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) come una delle tre pratiche rilevanti realizzate in Italia per la promozione della equità di genere nella accademia e nella ricerca. Maggiori informazioni sono reperibili al seguente link:

http://www.og.unina.it/comunicazione/ (http://www.og.unina.it/comunicazione/)

Un'azione, che ha avuto un grande riscontro sia in Ateneo che in città, è stata la realizzazione di un podcast in otto episodi, dal titolo "Napoli: la città, le donne", dedicato alla valorizzazione di figure femminili del passato e del presente, che hanno dedicato la loro vita alla realizzazione di opere sociali lasciando segni tangibili, quali ospedali e istituti di accoglienza. Il podcast, fruibile al link https://www.cug.unina.it/sezione-podcast/ (https://www.cug.unina.it/sezione-podcast/), nasce nell'ambito di una delle missioni del CUG "Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità ed è stato collocato anche nell'area della terza missione di ateneo e viene offerto alle scuole come spunto di discussione sul tema delle pari opportunità.

Infine, un'azione che ha impegnato lungamente il CUG è stata la redazione del Codice di Condotta per la dignità della

persona, di cui si riportano dettagli e commenti nella Sezione 4.2.

## 3. b) Fruizione per genere della formazione

### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo formazione | < 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 | 124 | 228 | 371 | 190 | 928 | 47,03 | 12,23 | 20 | 204 | 258 | 365 | 198 | 1045 | 52,97 | 9,11 |
| Aggiornamento professionale | 15 | 86 | 216 | 291 | 33 | 641 | 37,57 | 8,45 | 18 | 164 | 340 | 390 | 153 | 1065 | 62,43 | 9,29 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0 | 69 | 63 | 281 | 219 | 632 | 38,47 | 8,33 | 0 | 36 | 191 | 424 | 360 | 1011 | 61,53 | 8,82 |
| Tematiche CUG | 62 | 230 | 318 | 378 | 80 | 1068 | 40,18 | 14,08 | 74 | 532 | 528 | 342 | 114 | 1590 | 59,82 | 13,86 |
| Altro | 126 | 478 | 1155 | 1776 | 782 | 4317 | 38,98 | 56,91 | 135 | 1171 | 1628 | 2399 | 1425 | 6758 | 61,02 | 58,92 |
| Totale ore | 218 | 987 | 1980 | 3097 | 1304 | 7586 | | | 247 | 2107 | 2945 | 3920 | 2250 | 11469 | | |
| Totale ore % | 1,14 | 5,18 | 10,39 | 16,25 | 6,84 | 39,81 | | | 1,30 | 11,06 | 15,46 | 20,57 | 11,81 | 60,19 | | |

(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

L'Università di Napoli Federico II ha redatto il secondo BdG dal titolo "Il Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo" nel 2020, che è stato pubblicato nel marzo 2021 nella biblioteca digitale 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 (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, a cui ha preso parte la delegata del CUG, prof.ssa Francesca Galgano, guidato dalla dott.ssa Antonella Liccardo, delegata del rettore per il BdG.

Come già descritto nella relazione dello scorso anno, il Bilancio partendo dall'analisi di contesto, con i relativi punti di forza e di criticità dell'Ateneo riguardo alla parità di genere, 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. Si riprendono qui alcune delle osservazioni rilevanti.

I dati relativi alla popolazione studentesca rileva un marcato fenomeno di segregazione orizzontale con una forte concentrazione maschile in corsi scientifico-tecnologici e una maggiore presenza femminile in corsi umanistici, che spesso conducono a inferiori prospettive occupazionali, di carriera e di reddito. Questa segregazione ancora persiste, come mostrato dai dati recentemente aggiornati sulla home page di *unina.it* sotto la pagina "Parità di genere", frutto di stereotipi che identificano la professione scientifica e quella umanistica con un genere piuttosto che conun altro.

Per il personale docente e ricercatore si rileva la riduzione della presenza femminile nel passaggio dalla fase di alta formazione accademica, in cui le donne sono la maggioranza all'ingresso nella carriera accademica, e si riduce nel ruolo di RTDA e ulteriormente nel ruolo di RTD B, PA e PO. La forbice si allarga ulteriormente nelle aree STEM.

I dati riguardanti il personale TA e dirigente mostrano asimmetrie tra uomini e donne nelle richieste di congedi e di *part-time.* Altre differenze si evidenziano nel ricorso al lavoro agile, confermando che il lavoro di cura è prevalentemente

delegato alle donne.

L'ateneo ha comunque avviato azioni positive, contenute nel PAP e nel GEP, per intraprendere processi culturali ed organizzativi volti a raggiungere 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

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Commissione** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** | **Presidente** |
| COD. RIF. 2201-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 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2202-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 10 POSTI DI CAT. C P.E. C1 AREA AMMINISTRATIVA | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,13 | Uomo |
| COD. RIF. 2203-CONCORSO A N 10 POSTI DI CAT. C. p.e. C1 CON COMPETENZE IN MATERIA CONTABILE | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2204-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2205-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2206-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 10 POSTI DI CATEGORIA B POSIZIONE ECONOMICA B3 AREA AMMINISTRATIVA | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,25 | |
| COD. RIF. 2207-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 4 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE | 1 | 20,00 | 4 | 80,00 | 5 | 0,32 | Donna |
| COD. RIF. 2208-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N.6 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 0,32 | Uomo |
| COD. RIF. 2209-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 4 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2210-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,25 | Donna |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Commissione** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** | **Presidente** |
| COD. RIF. 2211-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N.6 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2212-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N.4 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 0,32 | Donna |
| COD. RIF. 2213-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 5 POSTI DI CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1 AREA AMMINISTRATIVA | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2214-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N.5 POSTI DI CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1 AREA AMMINISTRATIVA | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF 2215-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 4 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2216-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2217-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2218-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 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2219-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 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2220-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI DI CATEGORIA D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2221-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,25 | Uomo |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Commissione** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** | **Presidente** |
| COD. RIF. 2222-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 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2223-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 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2224-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. C P.E. C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2225-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 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2226-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 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2227-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 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2228-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 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2229-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2230-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 UNITÀ DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2231-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 UNITÀ DI CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,25 | Donna |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Commissione** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** | **Presidente** |
| COD. RIF. 2232-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 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2233-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 | 0,25 | Donna |
| COD. RIF. 2234-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 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2235-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 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2236-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 UNITÀ DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| COD. RIF. 2237-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 UNITÀ DI CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,25 | Uomo |
| BASILICATA–RUSSO.PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSIT. PER COMPENSAZIONE AI SENSI ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA-DR N. 2318/2019 MODIFICATO CON DR 3404/2021 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,19 | Uomo |
| DEL NOCE–BOTTE . PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSIT. PER COMPENSAZIONE AI SENSI ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA-DR N. 2318/2019 MODIFICATO CON DR 3404/2021 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,19 | Donna |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Commissione | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (2) | Presidente |
| FURNO PALUMBO-SANSONE. PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSIT. PER COMPENSAZIONE AI SENSI ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA-DR N. 2318/2019 MODIFICATO CON DR 3404/2021 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,19 | Uomo |
| LARICCIA-IMPERATO. PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSIT. PER COMPENSAZIONE AI SENSI ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA-DR N. 2318/2019 MODIFICATO CON DR 3404/2021 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,19 | Uomo |
| MARCHESI-ROMANO. PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSIT. PER COMPENSAZIONE AI SENSI ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA-DR N. 2318/2019 MODIFICATO CON DR 3404/2021 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,19 | Uomo |
| MARGIASSO-FACENDA. PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSIT. PER COMPENSAZIONE AI SENSI ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA-DR N. 2318/2019 MODIFICATO CON DR 3404/2021 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,19 | Donna |
| RUSSO-CHIANESE. PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSIT. PER COMPENSAZIONE AI SENSI ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA-DR N. 2318/2019 MODIFICATO CON DR 3404/2021 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,19 | Donna |
| SORRENTINO-DE LUCA. PROCEDURA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSIT. PER COMPENSAZIONE AI SENSI ART. 4 REGOLAM. DI ATENEO PER ACCESSO AI RUOLI A TEMPO INDETERM. PERSONALE PTA-DR N. 2318/2019 MODIFICATO CON DR 3404/2021 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,19 | Uomo |
| I Fascia (DATO AGGREGATO per 29 Commissioni di concorso personale PDR) | 42 | 48,28 | 45 | 51,72 | 87 | 5,51 | Donna |
| I Fascia (DATO AGGREGATO per 46 Commissioni di concorso personale PDR) | 85 | 61,59 | 53 | 38,41 | 138 | 8,73 | Uomo |
| II Fascia (DATO AGGREGATO per 32 Commissioni di concorso personale PDR) | 47 | 48,96 | 49 | 51,04 | 96 | 6,08 | Donna |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Commissione** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** | **Presidente** |
| II Fascia (DATO AGGREGATO per 74 Commissioni di concorso personale PDR) | 138 | 62,16 | 84 | 37,84 | 222 | 14,05 | Uomo |
| RTDA (DATO AGGREGATO per 17 Commissioni di concorso personale PDR) | 28 | 54,90 | 23 | 45,10 | 51 | 3,23 | Donna |
| RTDA (DATO AGGREGATO per 12 Commissioni di concorso personale PDR) | 23 | 63,89 | 13 | 36,11 | 36 | 2,28 | Uomo |
| RTDB (DATO AGGREGATO per 40 Commissioni di concorso personale PDR) | 70 | 58,33 | 50 | 41,67 | 120 | 7,59 | Donna |
| RTDB (DATO AGGREGATO per 80 Commissioni di concorso personale PDR) | 148 | 61,67 | 92 | 38,33 | 240 | 15,19 | Uomo |
| TENURE TRACK (DATO AGGREGATO per 66 Commissioni di concorso personale PDR) | 102 | 51,52 | 96 | 48,48 | 198 | 12,53 | Donna |
| TENURE TRACK (DATO AGGREGATO per 73 Commissioni di concorso personale PDR) | 128 | 58,45 | 91 | 41,55 | 219 | 13,86 | Uomo |
| Totale personale | 892 | | 688 | | 1580 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 18,83 | | 14,52 | | 33,35 | | |

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

Come già evidenziato nella relazione dello scorso anno, il numero delle procedure dei concorsi di un mega ateneo, qual è l'Università di Napoli Federico II, è elevato e i dati riportati in tabella per il personale docente e ricercatore sono aggregati; quindi, non è possibile un'analisi in dettaglio. Inoltre, 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. Riguardo i presidenti di commissione, per i concorsi per il personale docente e ricercatore lo scorso anno vi era una prevalenza di uomini, quest'anno più donne presiedono tali commissioni. Per la presidenza dei concorsi per il personale TA, si riscontra una prevalenza di uomini, mentre nello scorso anno erano pressoché in numero paritario.

## 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

### Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---|---|---|---|
| DIRIGENTI | €4325,19 | €3977,80 | € -347,39 | -8,73 |
| COLLABORATORI LINGUISTICI | €1680,36 | €1503,83 | € -176,53 | -11,74 |
| PTA B | €1556,80 | €1449,58 | € -107,22 | -7,40 |
| PTA C | €1602,10 | €1518,69 | € -83,41 | -5,49 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---|---|---|---|
| PTA D | €1819,43 | €1774,11 | € -45,32 | -2,55 |
| PTA EP | €2222,68 | €2294,85 | € 72,17 | 3,14 |
| PDR PO | €3549,96 | €3384,60 | € -165,36 | -4,89 |
| PDR PA | €2318,84 | €2363,39 | € 44,55 | 1,89 |
| PDR RU | €2329,81 | €2495,12 | € 165,31 | 6,63 |
| PDR RTD | €1990,88 | €1946,29 | € -44,59 | -2,29 |

La parità salariale è assicurata nelle pubbliche amministrazioni dalle norme contrattuali vigenti. I dati riportati in tabella sulla retribuzione netta media tengono quindi conto del diverso numero di persone distribuite tra i due generi, l'anzianità di servizio, e altro. Il divario economico percentuale, mostrato dai dati in tabella, si può evincere che la spesa è maggiore per le retribuzioni maschili rispetto alle femminili, e un contributo significativo è da attribuirsi anche all'anzianità di servizio.

# Sezione 4 - Benessere personale

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

Sì

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 tra maggio e giugno al personale TA e dirigente, l'analisi dei dati è in corso di elaborazione. Inoltre, è stata svolta un'indagine interna all'ateneo, con focus su ciascun Dipartimento. È stata prima avviata una valutazione preliminare secondo il modello INAIL e successivamente, a prescindere dall'esito della valutazione, un'indagine più approfondita, per garantire un'uniformità rispetto alla procedura utilizzata negli altri Dipartimenti di Ateneo, secondo le indicazioni del" Manuale per la Valutazione dei Rischi (MAVRI) di ateneo. Per ogni Dipartimento è stato costituito un Gruppo di Lavoro (GdV) preposto a compilare una *check-list* predisposta dall'INAIL per la valutazione stress lavoro-correlato, relativamente alle aree di Contenuto e Contesto del lavoro: la risposta a ciascun item rappresentava il risultato di una decisione unanime del GdV in base a dati verificabili. Ai fini della valutazione, gli eventuali pareri critici dei compilatori erano esplicitati nel campo "note", in modo da consentire l'individuazione di possibili misure di prevenzione e/o di miglioramento degli aspetti emersi. L'analisi dei dati sarà disponibile a breve. È stata rilevata la scarsa conoscenza da parte dei dipendenti dell'esistenza in Ateneo del CUG e dello Sportello di Ascolto, nonostante la presenza di un sito CUG sul portale *Unina* e un sito dedicato (www.cug.unina.it) e si siano organizzati diversi eventi in Ateneo che hanno visto la partecipazione di componenti CUG. Per ovviare a questa criticità, ci proponiamo una maggiore pubblicizzazione del CUG e dello Sportello di Ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia. A tal proposito è in produzione un video sullo Sportello e la figura della Consigliera, che sarà poi diffuso capillarmente in Ateneo, con il supporto di personale esperto del Centro dell'Università di Napoli Federico II per l'innovazione, la sperimentazione e la diffusione della didattica multimediale *Federica Web Learning* (https://www.federica.eu/ (https://www.federica.eu/)).

### 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 |

Tutti i componenti della comunità universitaria possono rivolgersi allo Sportello di Ascolto del CUG, mediante un indirizzo mail dedicato, per le problematiche relative a mobbing, stress lavoro-correlato, discriminazioni, molestie, molestie sessuali, difficoltà personali e familiari e in generale di azioni lesive della dignità della persona. Le segnalazioni sono prese in carico da una delle 3 psicologhe della commissione a supporto dello Sportello. La Consigliera di Fiducia fa parte della commissione e la coordina. Dal 2022 lo Sportello si avvale anche della collaborazione di una quarta figura, anche lei psicologa, esperta sia di stress lavoro-correlato che di violenza di genere.

A fine 2022 si è chiusa la scrittura del *Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II".* Il codice di è reperibile al seguente link:

https://www.cug.unina.it/wp-content/uploads/2023/04/DR_0878_2023_cod_condotta.pdf
(https://www.cug.unina.it/wp-content/uploads/2023/04/DR_0878_2023_cod_condotta.pdf)

e sostituisce il *Codice di condotta relativo alle molestie sessuali* ed il *Codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing*, entrambi emanati nel 2007 e non più adeguati all'evoluzione normativa e dalle criticità della procedura attuale emerse attraverso la gestione delle segnalazioni pervenute negli anni allo Sportello di Ascolto.

Il codice riporta la procedura di gestione delle segnalazioni. In sintesi, a seguito delle segnalazioni e dopo l'ascolto qualificato di una delle psicologhe, a conclusione della trattazione del caso, la psicologa redige una relazione e formula una proposta di percorsi risolutivi col consenso della persona che si è rivolta allo Sportello di Ascolto. La relazione viene trasmessa con protocollo riservato al DG e/o al Rettore per i provvedimenti di loro competenza e l'attivazione dei percorsi risolutivi proposti.

Qualora si tratti di uno studente o di una studentessa per alcune specifiche problematiche ci si avvale della collaborazione del centro di Ateneo *Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti (SInAPSi)*.

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

Ciascuna psicologa segue la persona che si è rivolta allo sportello in un percorso fatto di vari incontri, che solitamente si svolgono in maniera di massima riservatezza nella sede CUG. Dopo un primo colloquio per l'accertamento di mobbing, stress da lavoro, o situazioni lesive della dignità della persona, l'ascolto prosegue fino a quando con decisione condivisa psicologa-dipendente il caso viene portato all'attenzione del rettore e/o DG per l'appropriata risoluzione.

Le persone che si sono rivolte allo sportello, nell'anno di riferimento, sono appartenenti a tutta la comunità universitaria e in nessun caso si sono riscontrati situazioni di mobbing.

Come già riportato nella scorsa relazione, il caso più grave trattato è stato la violenza sessuale, perpetuata da un tecnico a danno di alcune studentesse, che hanno affidato le loro testimonianza allo sportello di ascolto. Il caso, preso in carico dalla

Consigliera di Fiducia, è stato trattato a cavallo del 2021 e 2022 in collaborazione con i vertici di Ateneo e si è concluso con il licenziamento del dipendente. Inoltre, una studentessa, rivoltasi allo sportello per molestie sessuali verbali, è stata seguita dalla Consigliera di Fiducia e da un'altra psicologa della commissione. Il caso si è risolto con l'ammonimento del molestatore da parte della Consigliera di Fiducia. Infine, sono arrivate le segnalazioni di tre studentesse e uno studente che sono state smistate, per un sostegno psicologico, al centro di ateneo *Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti (SInAPSi)*.

Oltre alle studentesse e allo studente, si sono rivolti allo sportello una docente, 4 PTA, di cui tre donne e un uomo, e un assegnista di ricerca. Per quest'ultimo è stato fornito solo sostegno psicologico. In un caso particolare sono stati coinvolti tutti gli attori della situazione conflittuale per arrivare ad una forma di conciliazione. Qualche caso è ancora non concluso, ma in generale la funzione dello Sportello nel 2022 è stato essenzialmente di ascolto psicologico.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
1.Obiettivo: obiett 1 PAP CUG 2022-2024 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio - punto c1a

A partire dal triennio di pianificazione 2022-24, e cogliendo l'occasione dell'elaborazione e redazione del primo PIAO di Ateneo, nell'ottica dell'integrazione tra i diversi atti di pianificazione/programmazione, si è scelto di eleggere ad obiettivi di performance (dell'Amministrazione di Ateneo) alcuni degli obiettivi di parità di genere e di benessere organizzativo così come enunciati nel PAP e nel GEP, mantenendo pressoché inalterati i relativi indicatori e target ed individuando il plesso organizzativo, o, più spesso, il/la Dirigente responsabile dell'attuazione dell'obiettivo. Tale modalità operativa – avviata sperimentalmente per l'anno 2022 -ha fatto registrare percentuali quasi totalitarie di conseguimento dei target segnati nel PAP/GEP, così come 'ribaltati' nel PIAO – sez. Performance ed è stata pertanto reiterata anche per il triennio di programmazione 2023-2025.

Gli obiettivi di parità di genere/benessere organizzativo sono stati evidenziati nel P.I.A.O. di Ateneo 2022-24 con il colore verde (o sono riportati in colore misto, ove a cavallo con la pianificazione strategica) e sono visibili alla pagina unina/PIAO.

# 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: | Sì |
| Dotazione euro: | €60000,00 |
| Interventi realizzati a costo zero: | No |
| 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

## Attività

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

- 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
- 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

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?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- 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, istituito con decreto rettorale, per la redazione del Piano di Uguaglianza di Genere/ Gender Equality Plan (GEP), presieduto dalla delegata del rettore per il BdG. Come già riportato in un'altra sezione, il GEP è presente sul portale di Ateneo ed è articolato in 38 schede, alcune di esse sono espressamente indirizzate alla comunità studentesca, altre al PTA e dirigente, altre ancora al Personale Docente e Ricercatore.

### Codice di condotta

Il CUG in sinergia con gli uffici competenti dell'Ateneo, ha redatto il "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona", partendo dal Codice vigenti sul mobbing e le molestie sessuali, 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 partecipa al tavolo di lavoro, istituito dalla la Consigliera di Parità della Regione Campania, a cui partecipano diversi CUG sanitari. Il CUG, inoltre, 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, infine, contatti con la Consigliera della città Metropolitana di Napoli.

### Attuazione del Lavoro Agile

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 è stato attuato per tutti il lavoratori. Il CUG, in collaborazione con la rip. organizzazione-sviluppo e con la prof Vincenza Capone (esperta del settore) ha somministrato un questionario sul grado di soddisfazione del lavoro agile al PTA che ne ha usufruito. Il risultato è 100% di soddisfazione.

### attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Tutte le azioni del piano sono state realizzate o in via di realizzazione, soprattutto quelle relative al GEP. Riporto qui un'azione non contenuta nel GEP, ma che ha avuto un notevole successo, la realizzazione di un podcast in otto episodi dal titolo "Napoli: La città, le donne" per promuovere figure femminili che hanno operato nel sociale e per una sensibilizzazione sulla toponomastica cittadina. Il podcast è stato presentato in Ateneo e sul territorio e sarà diffuso nelle scuole cittadine.

## Considerazioni conclusive

Nello scorso anno il CUG ha redatto il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024, che contiene come parte integrante il Piano di Uguaglianza di Genere 2022-2024. 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. Diverse azioni contenute nel PAP sono state realizzate mediante un finanziamento dedicato al CUG da parte dell'amministrazione. L'attuazione delle azioni GEP è condivisa dalla Governance e da vari organismi dell'Ateneo, e la pubblicizzazione di dati, documenti, ecc. in tema di uguaglianza di genere è riportata sulla home page di *Unina* in un'apposita pagina ben visibile, denominata "Parità di genere".

Nel caso dei dipendenti PTA dell'Ateneo, la presenza femminile è più alta 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. I dati sulla distribuzione per età rivela che la popolazione maschile prevalente è al di sopra dei 51 anni, mentre la maggioranza di donne ha un'età minore di 51 anni.

Riguardo l'anzianità di servizio, è da rilevare che la fascia della popolazione femminile più numerosa sia per il personale TA che PDR, escluso il personale dirigenziale, nell'anno di riferimento, è diventata quella con anzianità minore di 3 anni, seguita da quella con anzianità di servizio superiore ai 10 anni. Per il personale maschile invece permane la prevalenza della fascia di anzianità superiore ai 10 anni, anche se ridotta di 10 punti percentuali rispetto rilevazione dell'anno precedente.

Dai dati sul personale TA e dirigente e docente e ricercatore emerge anche quest'anno una segregazione sia orizzontale che verticale. In particolare, per il personale docente e ricercatore vi è un significativo meccanismo di segregazione verticale, con una netta prevalenza maschile tra i docenti di I Fascia, anche se vi è stato un aumento di 1,5 punti percentuali rispetto allo scorso anno. La segregazione verticale è evidente anche nel 2022 per i ricercatori di tipologia B, rimarcando come l'accesso alla carriera universitaria attraverso il ruolo di ricercatore di tipo B sfavorisca le donne. La segregazione orizzontale è evidente nella prevalenza maschile nelle discipline STEM, situazione comune a livello nazionale. Nell'ultimo anno, sono anche arrivati i fondi PNRR per l'istituzione di posti di dottorati dedicati; i dati, forniti recentemente dall'amministrazione, e non contemplati qui in specifica tabella, mostrano che su un totale di 637 borse, 343 sono state usufruite dalle donne (54%) e 294 da uomini (46%). I dati sono in linea con le borse di dottorato derivanti dai fondi ordinari.

L'applicazione del lavoro agile è stata accolta molto favorevolmente dai lavoratori, come è stato rilevato mediante un questionario erogato dal CUG e dalla Ripartizione Organizzazione con supporto tecnico scientifico di una docente di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni del Dipartimento di Studi Umanistici. Un ottimo grado di soddisfazione si è avuto anche da parte degli utenti. I dati confermano che il lavoro agile si è rivelato uno strumento con grandi potenzialità sia per la produttività sia per il benessere organizzativo. Il CUG, pertanto, ritiene che l'amministrazione, considerando l'effetto positivo sul benessere organizzativo, potrebbe consentire una flessibilità leggermente superiore nella gestione delle varie strutture e uffici, come è stato già fatto in Ateneo da quando il lavoro agile è diventato ordinario e non più emergenziale, e con gli effetti positivi rilevati dagli indicatori.

In conclusione, l'ateneo federiciano sta proseguendo il percorso trasformativo sui temi di pari opportunità, benessere dei lavoratori e contrasto alle discriminazioni e alle violenze e il CUG, insieme alla rete di organismi di parità interne ed esterne

all'Università, contribuisce notevolmente a tale percorso.

---

**Source URL:**
*http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-federico-ii-2023*