



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Napoli Federico II - 2024

*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

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_na-triennio\\_2019-2021-anno\\_2020.pdf\) \(123.94 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf)

2021

2019 -2021

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_na-triennio\\_2019-2021-anno\\_2021.pdf\) \(123.94 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)

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
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di II fascia	0	0	0	6	0	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	PTA EP	0	2	7	15	7	0	6	12	20	13
Personale non dirigente	PTA D	15	46	72	99	47	21	99	92	106	66
Personale non dirigente	Personale PTA cat. B	20	67	111	158	80	25	72	86	130	51
Personale non dirigente	PTA B	11	31	74	110	74	12	29	34	30	30
Personale non dirigente	COLL ESPERTI LINGUISTICI	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3
Personale non dirigente	EP TEMPO DETERMINATO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0
Personale non dirigente	PDR PO	0	6	85	266	245	0	2	26	116	95
Personale non dirigente	PDR PA	0	54	278	218	108	0	35	187	207	79
Personale non dirigente	PDR RU	0	0	8	38	31	0	0	7	36	35
Personale non dirigente	PDR RTD_A	20	231	31	4	0	21	249	42	4	0

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	RTD_B	0	88	62	6	0	0	63	57	10	0
Totale personale		66	526	728	921	593	80	557	545	663	372
Totale % sul personale complessivo		1,31	10,41	14,41	18,23	11,74	1,58	11,03	10,79	13,13	7,36

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>
Inferiore a 3 anni	58	443	348	181	59	1089	52,11	38,51	76	464	275	155	31	1001	47,89	45,17
Tra 3 e 5 anni	6	56	178	174	57	471	57,02	16,65	4	65	126	120	40	355	42,98	16,02
Tra 5 e 10 anni	2	13	66	103	54	238	57,91	8,42	0	22	61	65	25	173	42,09	7,81
	0	14	136	457	423	1030	59,99	36,42	0	6	82	320	279	687	40,01	31,00
Totale	66	526	728	915	593	2828			80	557	544	660	375	2216		
Totale %	1,31	10,43	14,43	18,14	11,76	56,07			1,59	11,04	10,79	13,08	7,43	43,93		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PTA	Inferiore al Diploma superiore	208	73,24	76	26,76	284	14,25
PTA	Diploma di scuola superiore	410	61,10	261	38,90	671	33,67
PTA	Laurea	64	47,06	72	52,94	136	6,82
PTA	Laurea magistrale	330	41,67	462	58,33	792	39,74
PTA	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,25
PTA	Master di II livello	9	30,00	21	70,00	30	1,51
PTA	Dottorato di ricerca	27	36,00	48	64,00	75	3,76
Totale personale		1049		944		1993	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale % sul personale complessivo		20,76		18,68		39,43	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il totale del personale dell'Ateneo è di 5054 persone con una prevalenza di uomini in numero di 2834 (56%); le donne sono 2220 (44%).

### Personale TA e Dirigenziale

Il personale tecnico amministrativo e dirigenziale della Federico II è di 2004 unità ed è aumentato nel 2023 del 6,7%. Del totale il 52,6% sono uomini e il 47,4 % donne, con un aumento di circa un punto percentuale di donne(\*).

Per i dipendenti PTA dell'Ateneo la presenza femminile risulta anche per il 2023 maggioritaria per le categorie ad elevata professionalità, con le donne che rappresentano il 62,2 % per la categoria EP, con un aumento di circa 2 punti percentuali rispetto allo scorso anno e il 58% per la categoria D.

Gli uomini sono più numerosi ancora nelle categorie C (54,5%) e B (70%). Il personale dirigenziale è pressoché paritario, anche se si tratta di piccoli numeri, ed è composto da 6 uomini (incluso il Direttore Generale) e 5 donne. Anche per i collaboratori linguistici si tratta di piccoli numeri, sono in tutto 6 di cui 4 donne e 2 uomini. Sono invece presenti quest'anno nuove figure professionali, le categorie EP e D a tempo determinato, nel numero di 1 e 3 rispettivamente.

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età del personale tecnico amministrativo, la più rappresentata è la fascia tra 51 e 60 anni sia per gli uomini che per le donne.

Un maggior numero di donne (142) rispetto agli uomini (82) occupano posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, con una predominanza in tutti i ruoli tranne che nel ruolo di direttore tecnico dove vi è una maggiore presenza maschile di 2 punti percentuali. Anche nell'anno di riferimento di questa relazione la distribuzione di genere per titoli di studio del personale TA evidenzia una rilevante differenza tra uomini e donne. Si riscontra, infatti, una netta prevalenza femminile tra il personale con un titolo di studio di laurea magistrale (60% donne) o titolo superiore di dottorato di ricerca (una sola persona, donna).

### Personale docente e ricercatore

Il personale docente e ricercatore dell'ateneo è aumentato nel 2023 del 6%; il 41,7% è costituito da donne con un incremento di un punto percentuale della presenza femminile rispetto alla precedente rilevazione.

I dati sul personale docente e ricercatore per genere e ruolo rilevano il perdurare del meccanismo di segregazione verticale nell'ateneo, con una scarsa presenza di donne ordinarie. Sono infatti solo il 28,4% le donne in prima fascia con un modesto incremento rispetto alla rilevazione precedente (27,6%). Per la componente docente di II fascia le donne costituiscono il 43,6% con nessuna variazione significativa rispetto all'anno precedente (43,2%).

Non vi è invece differenza nella categoria ad esaurimento (RU), le donne sono 78 e gli uomini 77.

Per i ricercatori a tempo determinato di tipologia A le donne sono il 52,5% contro il 53,4% dell'anno precedente, con una diminuzione di quasi un punto percentuale, ma non ancora lontana da un sostanziale bilanciamento tra i due generi. Invece, per i ricercatori RTB la presenza maschile è ancora predominante (54,5%), ma in miglioramento rispetto alla precedente rilevazione (57,8%) e con una tendenza in discesa (nel 2022 era 59,1%) e, considerando che l'accesso alla carriera universitaria avviene attraverso il ruolo di ricercatore di tipologia B, questo andamento potrebbe accendere una speranza sull'aumento della componente femminile tra il personale docente di I e II fascia nei prossimi anni.

L'analisi della distribuzione per fasce di età del personale docente e ricercatore, risulta ancora che la popolazione maschile è mediamente più anziana rispetto a quella femminile con una prevalenza della popolazione maschile al di sopra di 50 anni. Un'eccezione si rileva comunque per la prima fascia: l'85 % dei professori ordinari è concentrato in questa fascia di età, per le professoresse ordinarie la percentuale sale all'88%.

La distribuzione per fasce d'età di tutto il personale TA e PDR è concentrata nella fascia con anzianità inferiore a 3 anni (45,2%) per la componente femminile, seguita da quella con anzianità di servizio superiore ai 10 anni (31%).

Anche per il personale maschile si riscontra la prevalenza della fascia di anzianità inferiore a 3 anni (38,5%), seguita dalla fascia superiore ai 10 anni (36,4%), sebbene ridotta di quasi 5 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione.

Per quanto riguarda il tipo di presenza la maggior parte del personale opta per il regime a tempo pieno, circa il 96 % degli uomini e il 98% delle donne, concentrati in maggior numero nella fascia di età superiore ai 50 anni. I dati relativi alle retribuzioni, infine, mostrano discrepanze di genere che riflettono le diverse percentuali di genere nei vari ruoli, considerando che nel pubblico le retribuzioni sono paritarie.

(\*) Si segnala che per mero errore materiale nella tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento" il totale delle donne EP con età >60 anni è di 16 unità anziché 13 e che la riga intestata "Personale PTA cat. B" si riferisce invece alla cat. C

## 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	% di genere (1)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere (2)	
Tempo Pieno	65	515	702	860	565	2707	55,53	95,72	79	553	532	644	360	2168	44,47
Part Time >50%	1	0	1	4	1	7	24,14	0,25	1	0	5	9	7	22	75,86
Part Time ≤50%	0	11	25	51	27	114	82,01	4,03	0	4	6	7	8	25	17,99
Totale	66	526	728	915	593	2828			80	557	543	660	375	2215	
Totale %	1,31	10,43	14,44	18,14	11,76	56,08			1,59	11,05	10,77	13,09	7,44	43,92	

(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

#### 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	% di genere (1)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere (2)

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT MISTO < o = 50%	0	0	3	0	0	3	75,00	0,60	0	0	0	0	1	1	25,00	0,15
PT MISTO > 50%	1	0	0	1	0	2	15,38	0,40	0	0	3	4	4	11	84,62	1,63
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	1	4	100,00	0,59
PT VERTICALE < o = 50%	0	1	3	2	0	6	54,55	1,20	0	0	2	2	1	5	45,45	0,74
PT VERTICALE > 50%	0	0	1	3	1	5	41,67	1,00	1	0	2	2	2	7	58,33	1,04
Telelavoro	0	0	1	0	0	1	100,00	0,20	0	0	0	0	0	0	0,00	--
LAVORO AGILE	23	73	148	157	82	483	42,71	96,60	32	129	167	204	116	648	57,29	95,86
Totale	24	74	156	163	83	500			33	129	174	215	125	676		
Totale %	2,04	6,29	13,27	13,86	7,06	42,52			2,81	10,97	14,80	18,28	10,63	57,48		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La tabella include dati relativi al personale docente ed al personale tecnico-amministrativo (PTA). È tuttavia da sottolineare la diversa natura del rapporto di lavoro, l'uno di diritto pubblico, l'altro contrattualizzato, differenza che si riverbera sui due istituti (tempo definito per i docenti - tempo parziale per il PTA), rilevati in tabella in maniera promiscua. Per le prossime edizioni della Relazione potrebbe essere utile consentire di editare il format tenendo conto della dualità dei rapporti di lavoro (docenti/PTA) e dei diversi istituti di riferimento.

I dati riguardanti il telelavoro ed il lavoro agile concernono esclusivamente il personale TA dell'Università in quanto personale contrattualizzato. Il numero totale di PTA è pari a 199 (esclusi i dirigenti), di cui 1049 uomini e 944 donne.

L'Ateneo ha regolamentato il lavoro agile a partire dal 2022, con accorpamento del relativo Disciplinare nelle successive edizioni del P.I.A.O. Il Disciplinare consente la fruizione di una o più giornate di lavoro agile per settimana, previa stipula di accordo individuale; il numero di giornate 'lavorabili' in modalità agile varia a seconda della categoria di appartenenza (genitori di figli minori, caregivers, lavoratori/trici in condizione di fragilità di salute, etc.)

Si osserva, rispetto ai dati raccolti nella precedente edizione della relazione, un lieve scostamento tra la percentuale di lavoratrici e lavoratori che abbiano fruito di giornate di lavoro agile: la % di uomini scende di 0,7 punti (da 43,23 a 42,52) e quella delle donne cresce nella stessa misura (da 56,77 a 57,48).

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3721	50,39	3663	49,61	7384	70,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	244	22,18	856	77,82	1100	10,52

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	420	27,06	1132	72,94	1552	14,84
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	26	6,19	394	93,81	420	4,02
Totale permessi	4411	42,19	6045	57,81	10456	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tabella riporta dati concernenti in maniera pressoché esclusiva il personale TA considerata la diversa regolamentazione del rapporto di lavoro del personale TA e docente e ricercatore.

Rispetto ai dati raccolti nella precedente edizione della relazione, il numero di permessi giornalieri fruitti per l. 104/1992 aumenta in valori assoluti ed in % sia per i lavoratori che per le lavoratrici, mentre il numero di permessi orari diminuisce sia in valori assoluti che in %: si osserva tuttavia un lieve aumento, in proporzione, della % di permessi orari fruitti dai lavoratori rispetto a quella fruita dalle lavoratrici (nella precedente edizione: U 19,51% vs D 80,49%; attualmente U 22,18% vs 77,82%).

Quanto ai congedi parentali, il raffronto tra i dati raccolti nel biennio mostra un aumento (in proporzione) del numero dei congedi fruitti dai lavoratori padri (N.B.: limitatamente a quelli giornalieri; quelli orari risultano praticamente dimezzati), fermo restando che le cure parentali restano stabilmente a carico delle lavoratrici madri: le lavoratrici fruiscono del 73% circa del totale del numero di permessi giornalieri (1552) e del 94% circa del totale del numero di permessi orari (420).

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

## 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 di Azioni Positive (PAP) dell'Ateneo federiciano per il triennio 2022-2004 è stato aggiornato nel 2023. Il PAP è riportato nel PIAO e contiene come parte integrante il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP 2022-2024), [\(http://www.unina.it/documents/11958/28410551/GEP\\_Ateneo\\_2022-2024\\_.pdf\)](http://www.unina.it/documents/11958/28410551/GEP_Ateneo_2022-2024_.pdf), di cui esiste anche una versione in inglese.

Sul portale di UNINA è presente una pagina (<http://www.unina.it/web/parita-di-genere/parita-di-genere> (<http://www.unina.it/web/parita-di-genere/parita-di-genere>)) che riporta tutti i documenti riguardanti la parità di genere.

I tre obiettivi in cui ricadono le azioni del PAP sono: 1) Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità; 2) Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria; 3) 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.

Nell'ambito del primo obiettivo si è provveduto ad implementare il sito istituzionale del CUG e la pagina Instagram per una migliore diffusione delle iniziative volte alla promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità. È stato anche creato un video che illustra l'attività della Consigliera di Fiducia e dello sportello di Ascolto. Inoltre, è stata prodotta la seconda serie del podcast video "Napoli: La città, le donne", volto a promuovere le figure femminili che hanno operato nella città e che spesso non compaiono nella toponomastica femminile. Anche la nuova serie di 7 video è stata promossa e interamente finanziata dal CUG, con la collaborazione della prof.ssa Vittoria Fiorelli coordinatrice del Master di primo livello "Gender equality" dell'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa di Napoli e della prof.ssa Francesca Marone, coordinatrice del Master di secondo livello "Studi di genere, Educazione alle differenze, politiche di uguaglianza", del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. La referente per il CUG è la prof.ssa Francesca Galgano, anche ideatrice del progetto insieme alle prof.sse Marone e Fiorelli. Infine, si sta provvedendo all'adeguamento dei documenti amministrativi secondo le linee guida di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica.

Per quanto riguarda l'obiettivo 2 è di rilievo la partecipazione della Presidente CUG ad un gruppo di lavoro per l'analisi delle tematiche inerenti all'attuazione del Piano per il Lavoro Agile Integrato (PLAI) costituito con decreto rettorale n. 1376 dell'11.4.2022. Per i dati e i commenti sul lavoro agile ordinario si veda il paragrafo 2.1.

In relazione all'obiettivo n.3 del PAP si è provveduto alla disseminazione all'interno dell'Ateneo del "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona" che il CUG ha redatto in accordo con l'amministrazione e che era stato approvato nel corso del 2022.

Tra le azioni del GEP contenuto nel PAP vi è il progetto di mentoring. Nel corso del 2023 il programma, che si è concluso nel mese di novembre, ha proseguito con le sue attività di *one to one mentoring* e di *networking mentoring*. Nella fase conclusiva del progetto il gruppo di coordinamento del mentoring ha realizzato una breve survey. Il disegno della ricerca valutativa prevede infatti l'intersezione dei risultati ottenuti dall'analisi dei dati mediante l'impiego di una molteplicità di strumenti metodologici della ricerca sociale (focus group, diari di bordo, questionari). Il report di valutazione, attualmente in fase di elaborazione, verrà presentato nel lancio della prossima edizione del programma, prevista nel primo semestre del 2024.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
OBBLIGATORIA SICUREZZA	94	341	1148	1157	687	3427	55,45	10,78	127	587	687	927	425	2753	44,55	7,48
Aggiornamento professionale	746	1818	3358	4885	2114	12921	46,50	40,65	557	3187	3820	4294	3011	14869	53,50	40,42
Competenze manageriali/Relazionali	165	541	860	820	365	2751	42,40	8,65	210	994	1044	1096	393	3737	57,60	10,16
Tematiche CUG	119	457	499	441	159	1675	41,51	5,27	193	839	608	499	221	2360	58,49	6,42
Altro	540	1433	2958	3853	2231	11015	45,75	34,65	401	2631	3101	4238	2693	13064	54,25	35,52
Totale ore	1664	4590	8823	11156	5556	31789			1488	8238	9260	11054	6743	36783		
Totale ore %	2,43	6,69	12,87	16,27	8,10	46,36			2,17	12,01	13,50	16,12	9,83	53,64		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Sì

L'Ateneo ha pubblicato il primo Bilancio di Genere nel 2016 e il secondo BdG nel 2021 dal titolo "Il Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo" (DOI:

<https://doi.org/10.6093/978-88-6887-182-6> (<https://doi.org/10.6093/978-88-6887-182-6>), redatto secondo le Linee Guida elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Attualmente il gruppo di lavoro del BdG sta lavorando alla redazione il terzo BdG. Nel gruppo, coordinato dalla delegata del rettore dott.ssa Antonella Liccardo, è presente la Presidente del CUG.

Partendo dai dati di contesto, il documento analizza la prospettiva di genere nei documenti strategici di Ateneo, riporta gli organismi dedicati alle tematiche di genere e le azioni intraprese negli anni precedenti. Un punto chiave è stato l'individuazione degli impegni economico-finanziari in ottica di genere a partire dalla riclassificazione del bilancio per investire nei settori di maggiore criticità. Il Bilancio di Genere, il Piano di azioni positive e il Gender Equality Plan sono documenti strettamente interconnessi; dall'analisi dei dati si individuano le criticità e si progettano le azioni positive supportate da un investimento in termini di persone e costi.

Come già riportato nelle precedenti relazioni, persistono situazioni di criticità sia nella popolazione studentesca sia tra il personale DR. In particolare, vi è ancora una concentrazione maschile nei corsi STEM, soprattutto nei corsi di ingegneria e fisica, e una concentrazione femminile nei corsi umanistici; la scelta dei percorsi universitari è ancora alimentata dagli stereotipi di genere. Per il personale docente e ricercatore la presenza di donne nei ruoli apicali è ancora percentualmente scarsa e la biforazione nelle carriere avviene soprattutto a livello dei ricercatori B. Per il personale TA si rileva una leggera fluttuazione delle percentuali di donne nelle varie categorie, ma permane la maggiore presenza di donne tra il personale ad elevata professionalità (EP e D) e una predominanza di uomini nelle categorie B e C.

Per tutte queste criticità l'Ateneo sta concentrandosi su un numero cospicuo di azioni positive, la maggior parte di esse contenute nel Piano di Uguaglianza di Genere.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
COD. RIF. 2238-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 UNITÀ DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2239-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 UNITÀ DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	3	75,00	1	25,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2240-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI N. 1 UNITÀ DI CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
COD. RIF. 2241-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI N. 1 UNITÀ DI CAT. C P.E. C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	3	75,00	1	25,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2242-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI N. 2 UNITÀ DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	3	75,00	1	25,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2243-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 UNITÀ DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2244-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 UNITÀ DI CAT. C P.E. C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2245-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 UNITÀ DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	3	75,00	1	25,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2246-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 UNITÀ DI CAT. C P.E. C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	3	75,00	1	25,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2247-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 UNITÀ DI CAT. C P.E. C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	3	75,00	1	25,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2248-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 10 POSTI DI CAT. B P.E. B3 AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI	3	75,00	1	25,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2249-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 8 UNITÀ DI CAT. C P.E. C1 AREA AMMINISTRATIVA	2	50,00	2	50,00	4	0,22	
COD. RIF. 2301-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 10 POSTI DI CAT. D P.E. D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2302-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 4 POSTI DI CAT. D P.E. D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2303-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	0,22	Uomo



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
COD. RIF. 2304-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	0,22	Donna
COD. RIF. 2305-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2306-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI DI CAT. D P.E. D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2307-CONCORSO PUBBLICO PER N. 1 UNITÀ DI CAT. C P.E. C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2308-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	0,22	Uomo
COD. RIF. 2309-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. EP P.E. EP1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	0	0,00	4	100,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2310-CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAME A N. 1 POSTO DI CAT. EP P.E. EP1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2311-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 4 POSTI DI CAT. C P.E. C1 AREA AMMINISTRATIVA PER LE ESIGENZE DELL'AREA RISORSE UMANE	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2312-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTI DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA E ELABORAZIONE DATI	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2313-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA E ELABORAZIONE DATI	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
COD RIF. 2314-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. EP P.E. EP1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2315-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
COD. RIF. 2316-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2317-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2318-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	0	0,00	4	100,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2319-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2320-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2321-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	0,22	Uomo
COD. RIF. 2322-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. C P.E. C1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2323-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N.6 POSTI DI CAT. B P.E. B3 AREA AMMINISTRATIVA	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2324-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2325-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DA	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
AVVISO N.3264/2021DELMUR-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 POSTO DI CAT. D P.E. D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,22	Uomo
COD. RIF. 2327-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A 2 POSTI DI CAT. C P.E. C1 AREA AMMINISTRATIVA	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
COD. RIF. 2328-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI DI CAT. C P.E. C1 AREA AMMINISTRATIVA	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
PROCEDURA SELETTIVA PER TITOLI INDETTA CON DG N. 1026 del 05.09.2023 FINALIZZATA ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA DEL PERSONALE PTA CAT. B	1	25,00	3	75,00	4	0,22	Donna
PROCEDURA SELETTIVA PER TITOLI INDETTA CON DG N. 1026 del 05.09.2023 FINALIZZATA ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA DEL PERSONALE PTA CAT. C	5	83,33	1	16,67	6	0,33	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER TITOLI INDETTA CON DG N. 1026 del 05.09.2023 FINALIZZATA ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA DEL PERSONALE PTA CAT. D	4	66,67	2	33,33	6	0,33	Donna
PROCEDURA SELETTIVA PER TITOLI INDETTA CON DG N. 1026 del 05.09.2023 FINALIZZATA ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA DEL PERSONALE PTA CAT. EP	2	33,33	4	66,67	6	0,33	Uomo
PDR I Fascia D (DATO AGGREGATO per 30 Commissioni di concorso)	44	48,89	46	51,11	90	5,00	Donna
PDR I Fascia U (DATO AGGREGATO per 54 Commissioni di concorso)	100	61,73	62	38,27	162	9,01	Uomo
PDR II Fascia D (DATO AGGREGATO per 3 Commissioni di concorso)	6	66,67	3	33,33	9	0,50	Donna
PDR II Fascia U (DATO AGGREGATO per 7 Commissioni di concorso)	15	71,43	6	28,57	21	1,17	Uomo
PDR RTDA D (DATO AGGREGATO per 79 Commissioni di concorso)	116	48,95	121	51,05	237	13,17	Donna
PDR RTDA U (DATO AGGREGATO per 220 Commissioni di concorso)	400	60,61	260	39,39	660	36,69	Uomo
PDR RTDB D (DATO AGGREGATO per 54 Commissioni di concorso)	85	52,47	77	47,53	162	9,01	Donna
PDR RTDB U (DATO AGGREGATO per 72 Commissioni di concorso)	134	62,04	82	37,96	216	12,01	Uomo
PDR Tenure track D (DATO AGGREGATO per 10 Commissioni di concorso)	11	36,67	19	63,33	30	1,67	Donna
PDR Tenure track U (DATO AGGREGATO per 10 Commissioni di concorso)	18	60,00	12	40,00	30	1,67	Uomo
Totale personale	1012		787		1799		
Totale % sul personale complessivo	20,02		15,57		35,60		

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

Nella tabella le commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore sono riportate in forma aggregata, dato il grande numero di concorsi che si espletano in un mega ateneo quale è l'Università di Napoli Federico II. Nella composizione di genere delle commissioni è assicurata per regolamento la presenza di almeno un terzo del genere meno rappresentato. Dalle percentuali appare che le donne sono in minoranza. Anche per i concorsi del personale TA in tutte le commissioni sono rappresentati i due generi, tranne in due casi in cui sono presenti solo donne. Per quanto riguarda la presidenza delle commissioni, si riscontra una sostanziale parità per i due generi nei concorsi per PTA, più difficile da enucleare è il dato dei concorsi per il personale DR, poiché le commissioni sono riportate in forma aggregata.

### 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	€2264,01	€4326,59	€ 2062,58	47,67
COLLABORATORI LINGUISTICI	€1485,46	€2993,64	€ 1508,18	50,38
PERSONALE TA – CAT B	€1473,33	€1405,88	€ -67,45	-4,80
PERSONALE TA – CAT C	€1615,11	€1592,33	€ -22,78	-1,43
PERSONALE TA – CAT D	€1814,37	€1780,84	€ -33,53	-1,88
PERSONALE TA – CAT EP	€2431,24	€2539,94	€ 108,70	4,28
PO	€3848,15	€1474,67	€ -2373,48	-160,95
PA	€2805,35	€2933,23	€ 127,88	4,36
RU	€2403,30	€2618,36	€ 215,06	8,21
RTD	€1680,80	€1639,74	€ -41,06	-2,50

Nelle pubbliche amministrazioni la parità salariale è assicurata dalle norme contrattuali vigenti. I dati riportati in tabella sulla retribuzione netta media tengono conto del diverso numero di persone distribuite tra i due generi, l'anzianità di servizio, e altro. Dal divario economico percentuale, riscontrato in tabella, si può desumere che la spesa è maggiore per le retribuzioni maschili rispetto alle femminili e un contributo importante 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'Ateneo aderisce al progetto sul benessere organizzativo "Good Practice", coordinato dal Consorzio MIP del Politecnico di

Milano. Il questionario sul benessere organizzativo è stato somministrato a tutto il personale nel periodo dal 6 febbraio al 31 marzo 2023. Hanno compilato il questionario 607 unità di Personale Tecnico-amministrativo e 705 unità di personale DDA (Docenti, Dottorandi, Assegnisti). Al personale TA e al personale DDA sono stati sottoposti rispettivamente 55 e 68 quesiti. Rispetto all'anno precedente hanno risposto al questionario il 21% in più del personale PTA e circa il 3% del personale DDA, anche grazie ad una campagna di sensibilizzazione da parte dell'Ateneo.

Inoltre, è proseguita nei Dipartimenti la valutazione del rischio lavoro correlato. Dal 2020 ad oggi il Servizio di Prevenzione e Protezione ha provveduto ad affidare al Dipartimento di Sanità Pubblica il coordinamento di tale attività attraverso l'individuazione dell'iter metodologico per l'adempimento della valutazione, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e delle Linee Guida INAIL del 2017. In ogni Dipartimento è stato costituito un Gruppo di Valutazione (GdV) che ha dapprima compilato una check-list predisposta dall'INAIL per la valutazione stress lavoro-correlato, relativamente alle aree di Contenuto e Contesto del lavoro. La metodologia prevede quattro fasi: fase propedeutica, valutazione preliminare, valutazione approfondita e pianificazione interventi. Attualmente si è conclusa la valutazione approfondita in otto Dipartimenti e si sta procedendo alla valutazione nei restanti Dipartimenti, per passare poi alla pianificazione degli interventi.

#### 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 uno Sportello di Ascolto a cui può rivolgersi tutta la comunità universitaria. L'operatività dello Sportello è regolamentata dal *Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona dell'Università degli Studi di Napoli Federico II*, che è stato redatto nel 2022 ed è reperibile al 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)

Lo sportello, gestito dal CUG, si avvale della collaborazione di una commissione, coordinata dalla Consigliera di Fiducia, di tre esperte psicologhe interne all'ateneo, che gestiscono casi di mobbing, stress lavoro-correlato, discriminazioni, molestie, molestie sessuali, difficoltà personali e familiari o qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona. Anche per l'anno 2023 lo Sportello si è avvalso della collaborazione di un'altra psicologa, interna all'Ateneo ma che opera anche sul territorio, esperta sia in violenza di genere sia in stress lavoro-correlato.

Il già menzionato Codice prevede che nella Commissione sia presente anche una figura giuridica, che a breve dovrebbe essere nominata dal Rettore. L'accesso allo sportello avviene, in tutta riservatezza, tramite un indirizzo mail dedicato. La persona viene seguita da una delle psicologhe che alla fine del percorso redige una relazione e propone percorsi risolutivi. Il documento viene, quindi, inviato via protocollo riservato al Direttore Generale e al Rettore per i provvedimenti di loro competenza volti alla risoluzione delle problematiche emerse.

Inoltre, in Ateneo è presente un centro di *Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti (SInAPSi)* a cui la comunità studentesca può rivolgersi se emergono problematiche relative alla disabilità, a disturbi dell'apprendimento o difficoltà di tipo transitorio. In particolare, è attivo un servizio (Consultazione Psicologica per Studenti Universitari, C.P.S.U)

per sostenere gli studenti che incontrano serie difficoltà durante il percorso universitario, gestito da un gruppo di esperti/e in psicologia e psicoterapia di formazione psicodinamica.

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

Come già riportato, chiunque nella comunità universitaria che subisce discriminazione o mobbing o molestie e in generale azioni che ledono la dignità della persona può rivolgersi allo sportello di ascolto e intraprendere un percorso con una delle psicologhe della commissione.

Nel corso dell'anno 2023 sono state ricevute complessivamente 11 segnalazioni di cui analiticamente: 4 da parte di studenti, rispettivamente 1 per mobbing (M), 1 per motivi personali (M), 1 per molestie da collega (F) e 1 per IPV (F) (Intimate partner violence); 3 da parte di personale amministrativo, rispettivamente 2 per problemi personali sul lavoro (F), 1 per straining (M); 4 da parte di docenti/ricercatori, 1 per stalking (F) da parte di uno studente, 1 per aggressione sul posto di lavoro (F), 1 per molestie (F) e 1 per mobbing (M) con richiesta di accesso al fascicolo dello sportello.

In alcuni casi la segnalazione si è conclusa con un incontro, in altri con 3-4 colloqui di chiarificazione del problema. In un caso di violenza la studentessa è stata inviata allo sportello CAV "Le Kassandra" dove ha seguito un percorso di accompagnamento.

In un caso di molestia la segnalazione è stata inviata al Rettore con la richiesta di invio alla commissione di Disciplina dell'Ateneo, che ha aperto un procedimento.

Per quanto riguarda l'impegno complessivo dell'intera equipe va rilevato che per tre casi vi è stata una presa in carico continuativa di un incontro a settimana. Sono stati effettuati incontri con direttori di Dipartimento e capi ufficio. È stato effettuato un incontro di gruppo con i colleghi di pari livello del Dipartimento e docenti di riferimento. Sono stati effettuati incontri e comunicazioni con il Centro di Ateneo SInAPSi in merito alla tipologia di intervento da attuare; sono stati effettuati incontri con docenti in merito a problemi dei loro studenti e possibili strategie d'intervento congiunte. Pertanto, aldilà del numero delle segnalazioni il numero degli utenti coinvolti dalla attività dello sportello, considerando colleghi, genitori, e familiari raggiunge le 100 unità.

Si evidenzia che è stata fornita risposta a tutte le richieste pervenute e si sottolinea la necessità di effettuare un'ancora più ampia sensibilizzazione sull'esistenza dello Sportello di Ascolto nelle sue diramazioni, dall'ascolto per violenza alle segnalazioni di mobbing.

Tale attività completa l'attività di sensibilizzazione, informazione e formazione svolta dalla Consigliera di Fiducia a livello locale e nazionale.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

obiett 2 PAP CUG 2022-2024 promozione benessere organizzativo per conciliazione dei tempi vita,lavoro,studio-Punto b

#### Obiettivo:

impulso attuazione e monitoraggio stato avanzamento Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo, parte integrante PAP 2022-2024

Il primo PIAO di Ateneo relativo al triennio 2022-24, nell'ottica dell'integrazione tra i diversi atti di pianificazione/programmazione, include alcuni obiettivi di parità di genere e di benessere organizzativo così come esposti nel PAP e nel GEP, che sono stati eletti ad obiettivi di performance dell'Amministrazione di Ateneo. Gli indicatori riportati nel GEP sono stati accolti praticamente inalterati così come i relativi indicatori e target, individuando quale responsabile

dell'attuazione dell'obiettivo il plesso organizzativo o, più spesso, il/la Dirigente.

Questi obiettivi sono stati adottati anche nel triennio di programmazione 2023-2025. Nel PIAO sono definiti ed assegnati, oltre gli obiettivi di parità di genere, anche quelli di benessere organizzativo e di inclusione, sempre mutuati dal primo G.E.P. di Ateneo (evidenziati in colore verde). Gli indicatori riportati per l'anno 2023 sono stati soddisfatti nella quasi totalità dei casi. Il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi è seguito sia dal gruppo di lavoro GEP, di cui fa parte la Presidente del CUG, sia dai/dalle dirigenti coinvolti nelle azioni trasfuse in obiettivi di performance. Sempre facendo riferimento al PIAO, le tematiche di parità sono state inserite nei percorsi di formazione del personale PA, insieme alla formazione sul lavoro agile anche connesso allo sviluppo di competenze digitali e linguistiche. L'aggiornamento degli obiettivi raggiunti, con riferimento agli specifici indicatori, è riportato in una dedicata sezione del sito web di Ateneo intitolata "Parità di genere" consultabile direttamente dalla homepage del sito (<https://www.unina.it/web/parita-di-genere/parita-di-genere>) (<https://www.unina.it/web/parita-di-genere/parita-di-genere>).

## 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:

€60000,00

Interventi realizzati a costo zero:

No

Esiste una sede fisica del cug?:

Sì

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

Su piattaforma TEAMS

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra

Sì

---

amministrazione e CUG:

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?

- 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

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
- 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

## Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Sono state realizzate azioni sul lavoro agile, la promozione delle richieste di congedo parentale per i padri e nuovi servizi di welfare. Altre azioni hanno riguardato la realizzazione di una sezione del portale UNINA "Parità di genere", la nomina di referenti di parità nelle strutture di Ateneo, la revisione del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale/amministrativa, la riclassificazione del piano dei conti di contabilità in ottica di genere.

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

Sono stati condotti due studi di fattibilità, l'una ha riguardato proposte di modifica dei regolamenti delle strutture di Ateneo per promuovere il bilanciamento di genere e l'altra la valutazione di proposte di modifica del meccanismo elettivo per il Senato Accademico per migliorare il bilanciamento di genere.

## Bilancio di Genere 2022-2024

## Codice di condotta

Pubblicizzazione del Codice di condotta per la dignità della persona e potenziamento dello Sportello di Ascolto.

## diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere

Sono state intraprese azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione sullo stigma sessuale e di genere e azioni di comunicazione, sensibilizzazione, informazione sullo stigma sessuale e di genere attraverso il web.

## Campagna contro la violenza di genere

Attività di ricerca su temi di genere attraverso l'Osservatorio Universitario sulle Differenze e un corso di perfezionamento in Perizia psicologica, CTU e referto psicologico per il contrasto alla violenza sulle donne e alla violenza assistita. Si è concluso il Progetto europeo EU+CTRL+ DEL sulla sensibilizzazione della violenza di genere ed è in corso il Progetto Protocollo Napoli con il territorio che ha come obiettivo il contrasto alla violenza di genere.

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Corso di psicologia del genere per l'intera comunità universitaria

Dottorato Mind, Gender, Language

Master in Studi di genere, educazione alle differenze e politiche di uguaglianza

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

PCTO per i primi anni di scuola superiore "Il genere della scienza", moduli didattici su tematiche di genere in PLS e un progetto GEDI Gender Stereotypes, Disciplinary Identity and academic performance

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Mentoring trasformativo

Sostegno alle ricercatrici in maternità con un contributo per la ricerca

Sensibilizzazione di tutti i dipendenti sulle tematiche della parità di genere mediante invito alla partecipazione di un corso

Mooc (*Massive Open Online Courses*) dal titolo "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle Università" usufruibile da tutta la comunità universitaria.

## commissioni concorso

Realizzazione modulo aggiuntivo su " Unconscious Bias" all'interno del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle Università" su piattaforma Federica web learning

Formazione specifica per commissioni di concorso su Unconscious Bias per aumentare la consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi inconsapevoli legati al genere che possono condizionare le scelte delle commissioni di concorso per il reclutamento e le progressioni di carriera.

## Supporto all'attività della Consigliera di Fiducia

La Consigliera di Fiducia fa parte e coordina una commissione di 3 esperte psicologhe che trattano i casi segnalati allo sportello. Nel 2023 a supporto della commissione è stata chiamata una psicologa esperta in violenza di genere e in stress lavoro correlato.

Inoltre, è stato realizzato un video per diffondere le informazioni sul ruolo e la figura della Consigliera di Fiducia, in collaborazione con Federica web-learning, la piattaforma multimediale di Ateneo.

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Nel 2023 il CUG ha realizzato e finanziato la seconda edizione del podcast "Napoli, la città, le donne", un progetto teso a valorizzare, attraverso il patrimonio odonimico di una città, il contributo delle donne nei secoli della sua storia, talora dimenticato, omesso, trascurato, ma non per questo meno significativo. Il progetto, che rientra anche nella terza missione, ha previsto il coinvolgimento di personalità del mondo accademico, scolastico e dell'arte ed è stato presentato alle scuole.

## Considerazioni conclusive

L'Università degli Studi di Napoli Federico II sta procedendo nel percorso trasformativo sui temi di pari opportunità, benessere della comunità universitaria, contrasto alle discriminazioni e alle violenze. Il Comitato Unico di Garanzia, unitamente al gruppo di lavoro sul BdG e GEP e insieme alla rete di organismi di parità interne ed esterne, collabora con l'amministrazione e verifica che questo processo prosegua in maniera virtuosa.

Nel corso del 2023 il CUG ha predisposto un'edizione aggiornata del PAP che contiene come parte integrante le azioni del GEP, che si sviluppa in continuità alle precedenti edizioni. Il PAP e quindi anche il GEP sono consultabili nell'Appendice n.5 del P.I.A.O, pubblicato nella homepage di Ateneo sotto la "Amministrazione trasparente". Il GEP prevede 38 azioni integrate, concordate con la governance di Ateneo, indirizzate a un cambiamento sostanziale per superare le disuguaglianze di genere, combattere le discriminazioni e definire obiettivi di pari opportunità valutabili con adeguati indicatori. Parte delle azioni sono dedicate specificamente alla comunità studentesca, alcune al personale TA, altre al personale DR e infine una serie di azioni

sono destinate a tutta la comunità universitaria. Diverse azioni contenute nel PAP sono state realizzate mediante un finanziamento che l'amministrazione ha riservato al CUG.

La realizzazione delle azioni contenute nel GEP è condivisa dai vertici dell'Ateneo e dai vari organismi dell'Ateneo. La pubblicizzazione e l'aggiornamento dei dati, dei documenti, dei progetti e degli eventi, ecc. in tema di uguaglianza di genere è pubblicizzata sulla home page di Ateneo in un'apposita ben visibile sezione denominata "Parità di genere". La verifica del conseguimento degli obiettivi delle azioni e del raggiungimento degli indicatori è seguita dal gruppo di lavoro del BdG -GEP.

I dati riportati in questa relazione partono dalla composizione di genere del personale d'Ateneo che consta di 5054 persone (6,3% in più rispetto al 2022) con una prevalenza di uomini (56%). Il personale TA e dirigente, che rappresenta circa il 40% del totale, è aumentato nel 2023 del 6,7%, mantenendo la stessa percentuale sul totale dei dipendenti. Se si guarda al personale TA, si calcola che il 47,4% è costituito da donne, con un aumento di circa un punto percentuale rispetto all'anno precedente. Persiste una maggiore presenza femminile tra le categorie con un inquadramento contrattuale medio/alto (EP e D), mentre gli uomini sono più numerosi nelle categorie C e B. Un maggior numero di donne rispetto agli uomini occupano posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, con una predominanza femminile in tutti i ruoli tranne che nel ruolo di direttore tecnico dove vi è una maggiore presenza maschile, rispecchiando lo stereotipo culturale che attribuisce le diverse competenze ai due generi. Inoltre, la distribuzione di genere per titoli di studio del personale TA evidenzia ancora una netta prevalenza femminile con un titolo di studio di laurea magistrale o dottorato di ricerca.

I dati relativi alla fruizione del lavoro agile rilevano una leggera diminuzione percentuale nel numero di uomini che ne hanno usufruito che si ribalta in un leggero aumento di percentuale di donne. Il lavoro agile ordinario è stato attivato in Ateneo nel 2022 e prevede la stipula di un accordo individuale che ne prevede la fruizione di uno o più giorni per settimana, con un'attenzione alle categorie fragili. L'amministrazione ha chiesto parere sul disciplinare al CUG che ha risposto con alcuni rilievi e raccomandazioni principalmente relativi ad una maggiore flessibilità nella gestione delle varie strutture e uffici.

L'analisi dei dati relativi a tutto il personale (PTA e PDR), evidenzia ancora il perdurare del meccanismo di segregazione sia orizzontale che verticale. Soprattutto per il personale DR è ancora scarsa la presenza di donne nella prima fascia. Le professoresse ordinarie sono solo il 28,4% e la percentuale diminuisce per i profili STEM, anche se un leggero rialzo rispetto alla rilevazione dell'anno precedente fa sperare ottimisticamente ad una tendenza positiva. Invece per la seconda fascia la presenza femminile si assesta intorno al 44%. Per la fascia dei ricercatori RU, ruolo in esaurimento, e per i Ricercatori a tempo determinato di tipologia A vi è una sostanziale parità di genere, anche se per questi ultimi vi è una diminuzione di un punto percentuale di donne. La situazione più critica rimane ancora quella dei ricercatori RTDB, che con la *tenure track* accedono alla carriera universitaria, anche se la percentuale di donne è cresciuta rispetto agli anni precedenti. Per favorire l'accesso al ruolo di RTDB è stato attivato un progetto di mentoring trasformativo per i ricercatori e le ricercatrici RTDA, finanziato dal CUG e inserito nel GEP. Il programma attivato nel 2022 ha proseguito l'attività di one to one mentoring e di networking mentoring. Nella fase conclusiva del progetto, nel mese di dicembre, il gruppo di coordinamento del mentoring ha realizzato una breve survey. Il disegno della ricerca valutativa prevede infatti l'intersezione dei risultati ottenuti dall'analisi dei dati mediante l'impiego di una molteplicità di strumenti metodologici della ricerca sociale (focus group, diari di bordo, questionari). Il report di valutazione, attualmente in fase di elaborazione, verrà presentato nel lancio della prossima edizione del programma prevista per il 2024. Inoltre, nel 2023 è stato iniziato uno studio di fattibilità per l'erogazione di un contributo per le ricercatrici RTA madri, patrocinato anche dall'Accademia dei Lincei, quale supporto alla ricerca durante un periodo così delicato per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il bando si è appena chiuso e i risultati sull'efficacia di quest'azione saranno commentati nella prossima relazione.

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-federico-ii-2024>