Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Napoli Federico II - 2025

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	0	5	1	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	Elevate Professionalita	0	0	8	14	6	0	5	12	23	15
Personale non dirigente	Funzionari	14	56	71	98	53	16	112	95	112	66
Personale non dirigente	Collaboratori	24	51	119	145	88	23	82	88	123	59
Personale non dirigente	Operatori	15	28	78	99	73	14	29	44	31	30
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici - Tempo Determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	Elevate Professionalità a tempo determinato	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo determinato	1	0	0	0	0	2	4	2	0	0
Personale non dirigente	PDR PO	0	4	82	251	276	0	1	28	128	98
Personale non dirigente	PDR PA	0	63	276	234	116	0	40	186	217	87
Personale non dirigente	PDR RU	0	0	5	31	27	0	0	6	27	31
Personale non dirigente	PRD RTD_A	21	190	26	4	0	20	254	49	7	0

		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**
Personale non dirigente	PDR RTD_B	1	87	62	8	1	0	66	64	6	1
Personale non dirigente	PDR RTT	0	7	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		76	487	727	890	641	75	594	576	678	389
Totale % sul personale complessivo		1,48	9,49	14,16	17,34	12,49	1,46	11,57	11,22	13,21	7,58

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	66	283	316	209	70	944	50,35	33,53	68	263	339	202	59	931	49,65	40,36
Tra 3 e 5 anni	5	69	180	169	90	513	52,78	18,22	4	102	149	152	52	459	47,22	19,90
Tra 5 e 10 anni	5	9	73	211	114	412	59,45	14,64	3	1	68	146	63	281	40,55	12,18
Superiore a 10 anni	0	210	18	215	503	946	59,80	33,61	0	168	9	126	333	636	40,20	27,57
Totale	76	571	587	804	777	2815			75	534	565	626	507	2307		
Totale %	1,48	11,15	11,46	15,70	15,17	54,96			1,46	10,43	11,03	12,22	9,90	45,04		

(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	188	72,59	71	27,41	259	12,74
PTA	Diploma di scuola superiore	403	60,69	261	39,31	664	32,66
PTA	Laurea	72	46,75	82	53,25	154	7,58
PTA	Laurea magistrale	333	40,66	486	59,34	819	40,29
PTA	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,25

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
PTA	Master di II livello	16	38,10	26	61,90	42	2,07
PTA	Dottorato di ricerca	30	33,33	60	66,67	90	4,43
Totale personale		1043		990		2033	
Totale % sul personale complessivo		20,32		19,29		39,61	

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

Il personale dell'Ateneo fridericiano è costituito da 5133 unità, di cui 2821 uomini, pari al 55% del totale, e 2312 donne pari al 45% del personale, con un incremento della presenza femminile di un punto percentuale rispetto alla precedente rilevazione.

Personale Tecnico amministrativo, bibliotecario e Dirigenziale

Il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e dirigenziale dell'Università Federico II di Napoli è composto da 2044 unità, di cui il 51,3% sono uomini e il 48,7% sono donne, con un incremento femminile di circa un punto percentuale rispetto alla precedente rilevazione.

Tra i dipendenti PTAB dell'Ateneo, le donne sono ancora maggioritarie nelle categorie ad alta professionalità (EP e D). In particolare, la componente femminile rappresenta il 66,3% della categoria EP (con un ulteriore incremento di 4 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione) . Al contrario, nella categoria Funzionari/ie (precedentemente categoria D), la presenza femminile è rimasta quasi stabile, pari al 57,9%. Nelle categorie Collaboratori/Collaboratrici (precedentemente categoria C) e degli operatori/operatrici (precedentemente categoria B), invece, gli uomini sono in maggioranza, con una presenza rispettivamente del 53,2% (C) e del 66,4% (B), con una lieve riduzione del divario di genere rispetto alla rilevazione precedente.

Il personale dirigenziale è quasi equamente distribuito, composto da 6 uomini (incluso il Direttore Generale) e 5 donne.

I collaboratori linguistici sono pochi, in totale 4, di cui 3 donne e 1 uomo.

È interessante notare che nella categoria dei funzionari a tempo determinato ci sono 8 donne e un solo uomo.

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

Tra le posizioni di responsabilità non dirigenziali, si riscontra una predominanza femminile pari al 61,2%.

Per quanto riguarda i titoli di studio, le donne continuano a prevalere tra il personale non dirigenziale che possiede una laurea magistrale (incidenza femminile pari al 59,3%), inoltre le donne sono complessivamente il 66% di coloro che hanno un titolo superiore, come un master di I o II livello o un dottorato di ricerca.

Personale docente e ricercatore

Il personale docente e ricercatore dell'Ateneo nel 2024 era costituito da 3089 unità, di cui il 57,4% uomini e il 42,6% donne, con un incremento di circa un punto percentuale della presenza femminile rispetto alla precedente rilevazione.

Sebbene l'incidenza femminile nei ruoli apicali stia migliorando negli ultimi anni, persiste un significativo meccanismo di

segregazione verticale, che si traduce nella difficoltà delle donne di proseguire nella carriera accademica ed in particolare di raggiungere il ruolo di docenza di I fascia, dove l'incidenza femminile è pari al 29,4% (con un incremento di un punto percentuale rispetto alla precedente rilevazione).

Nella componente docente di II fascia, le donne hanno una incidenza del 43,5% , senza alcuna variazione significativa rispetto all'anno precedente (43,6%). Non vi è invece differenza nella categoria ad esaurimento (RU), dove le due componenti, maschile e femminile, sono pressoché paritarie.

Lieve incremento della prevalenza femminile si registra anche nel ruolo di ricercatore di tipo B, in cui il numero delle donne è aumentato dal 45,5% della precedente rilevazione al 46,3% attuale. L'incidenza della popolazione femminile è massima e maggioritaria, invece, nel ruolo di ricercatrice a tempo determinato di tipo A (57,8%).

Dall'analisi della distribuzione per fasce di età del personale docente e ricercatore, risulta che la popolazione maschile è mediamente più anziana rispetto a quella femminile. Tra gli uomini vi è una prevalenza della componente al di sopra di 50 anni (53,5%) mentre tra le donne è maggioritaria la componente under 50, con una presenza pari al 54,3%

La distribuzione di tutto il personale femminile PTAB e PDR è concentrata nella fascia con anzianità inferiore a 3 anni (40,4%) , seguita da quella con anzianità di servizio superiore ai 10 anni (27,6%).

Per il personale maschile si riscontra la prevalenza delle due fasce di anzianità inferiore a 3 anni e superiore ai 10 anni, con percentuali assolutamente confrontabili (33,5% contro il 33,6%, rispettivamente).

Per quanto riguarda il tipo di presenza, la maggior parte del personale (circa il 98,8% degli uomini e il 97,7% delle donne) opta per il regime a tempo pieno. Il dato è stabile rispetto alla precedente rilevazione.

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.

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	54	136	268	353	220	1031	51,60	98,85	53	232	235	282	165	967	48,40	97,68
Part Time >50%	0	0	1	4	0	5	22,73	0,48	2	0	4	6	5	17	77,27	1,72
Part Time ≤50%	0	0	7	0	0	7	53,85	0,67	0	0	2	2	2	6	46,15	0,61
Totale	54	136	276	357	220	1043			55	232	241	290	172	990		
Totale %	2,66	6,69	13,58	17,56	10,82	51,30			2,71	11,41	11,85	14,26	8,46	48,70		

(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 MISTO < o = 50%	0	0	3	0	0	3	75,00	0,48	0	0	0	0	1	1	25,00	0,13
PT MISTO > 50%	0	0	0	1	0	1	12,50	0,16	0	0	3	2	2	7	87,50	0,88
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	2	1	4	100,00	0,51
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	4	0	0	4	44,44	0,64	0	0	2	2	1	5	55,56	0,63
PT VERTICALE > 50%	0	0	1	3	0	4	40,00	0,64	1	0	1	2	2	6	60,00	0,76
Telelavoro	0	0	1	0	0	1	100,00	0,16	0	0	0	0	0	0	0,00	--
LAVORO AGILE	37	90	173	204	106	610	44,23	97,91	35	174	188	234	138	769	55,77	97,10
Totale	37	90	182	208	106	623			37	174	194	242	145	792		
Totale %	2,61	6,36	12,86	14,70	7,49	44,03			2,61	12,30	13,71	17,10	10,25	55,97		

(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

I dati esposti concernono esclusivamente il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario, attesa la diversa natura del rapporto di lavoro (il rapporto di lavoro dei docenti è tutt'ora in regime di diritto pubblico, diversamente dal personale t.a.).

Rispetto alla precedente stesura della Relazione si conferma lo scarsissimo, se non addirittura irrilevante ricorso al telelavoro ed al part-time; al contrario, il ricorso al lavoro agile è in espansione (+ 248 unità di personale ammesse alla stipula dell'accordo individuale rispetto alla precedente rilevazione) e si conferma quale principale misura di flessibilità/conciliazione, utilizzata, in prevalenza, dalle lavoratrici donne (i lavoratori ammessi al lavoro agile sono 610, le lavoratrici 769).

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	4188	54,21	3537	45,79	7725	71,29
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	304	29,75	718	70,25	1022	9,43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	446	26,25	1253	73,75	1699	15,68
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	46	11,79	344	88,21	390	3,60

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Totale permessi	4984	45,99	5852	54,01	10836	

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

Anche in questo caso, i dati concernono in maniera pressoché esclusiva il personale TAB, considerata la diversa regolamentazione del rapporto di lavoro del personale TAB e docente e ricercatore.

Rispetto alla precedente stesura della Relazione, i dati mostrano un'espansione dei congedi parentali (misurati in giornate intere o in ore) sia per il personale di genere maschile che di quello femminile (con la limitata eccezione dei congedi orari, in lievissima diminuzione per il personale femminile). Resta, in ogni caso, ferma la netta prevalenza (rapporto 1:3) del personale di genere femminile in quanto alla fruizione dei congedi.

Quanto, invece, ai congedi ex l. 104/92, si segnala analoga espansione. Tuttavia, quanto alla fruizione dell'istituto, l'incremento maggiore si rileva quanto al personale di genere maschile (personale di genere M: 4188 giorni fruiti nel 2024 versus 3721 giorni fruiti nel 2023; personale di genere F: 3537 giorni fruiti versus 3663 nel 2023. Quest'ultimo dato parrebbe suggerire maggior impegno del personale di genere M nelle attività di caregiver, tuttavia non è possibile stabilire con certezza se i congedi siano fruiti per sé ovvero per genitori/figli.

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

- Flessibilità oraria
- Telelavoro
- Misure di welfare per il sostegno alla genitorialità e alle disabilità

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

Il **Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2022-2024** dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, mira a promuovere la parità di genere, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni all'interno della comunità accademica. Redatto dal **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, il documento propone una serie di interventi volti a garantire un ambiente universitario più equo e inclusivo.

Tra le azioni principali si annoverano iniziative di formazione e sensibilizzazione, con l'organizzazione di eventi, corsi online e la diffusione di materiali informativi per approfondire tematiche legate alle pari opportunità e alla lotta contro le discriminazioni. Un'attenzione particolare è riservata alla comunicazione, con il potenziamento del sito istituzionale e dei canali social, per garantire una maggiore diffusione delle iniziative promosse dall'Ateneo.

Il piano prevede inoltre misure specifiche per il miglioramento del benessere organizzativo e la conciliazione tra vita lavorativa e privata. L'introduzione di servizi di welfare, come spazi dedicati alla genitorialità e iniziative per agevolare il personale nella gestione del tempo, si affianca a un monitoraggio costante dello stress lavoro-correlato. All'interno del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, è inoltre prevista l'adozione di modalità lavorative più flessibili e inclusive.

Un altro aspetto fondamentale del PAP è il contrasto a ogni forma di discriminazione, attraverso il rafforzamento dello **Sportello di Ascolto**, normato dal **Codice di condotta** e il sostegno a iniziative che promuovano l'inclusione sociale.

Il PAP integra al proprio interno il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) 2022-2024, consolidando un impegno strutturato dell'Ateneo verso politiche più eque e inclusive.

L' Ateneo ha adottato il suo primo Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2022-24, elaborato dal Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la governance di Ateneo. Il GEP si inserisce nel percorso di integrazione della prospettiva di genere nelle strategie e nelle politiche dell'Ateneo, avviato con il ciclo del Bilancio di Genere (BdG) e rafforzato con l'adesione ai principi della Commissione Europea per la partecipazione a Horizon Europe e alle direttive del MUR per l'accesso ai fondi PNRR.

Il documento, redatto secondo le Linee Guida della Commissione Europea e il Vademecum CRUI, ha una duplice funzione: da un lato, definisce gli obiettivi di parità e, dall'altro, individua le azioni concrete per rimuovere gli ostacoli che limitano la piena realizzazione professionale e personale di uomini e donne in Ateneo. È articolato in due sezioni:

- **Analisi del contesto**, che esamina i principali squilibri di genere emersi nel Secondo Bilancio di Genere dell'Ateneo (marzo 2021), aggiornando alcuni indicatori.
- **Azioni programmate**, descritte in schede dettagliate con destinatari, indicatori, target e tempistiche, organizzate in cinque aree strategiche, in linea con le direttive europee.

Le **38 azioni** del GEP coinvolgono l'intera comunità accademica e sono così suddivise:

- **17 azioni** per tutta la comunità universitaria
- **11 azioni** per la componente studentesca
- **6 azioni** per il personale docente e ricercatore
- **4 azioni** per il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario e dirigenziale

Ciascuna azione è identificata da un colore per facilitare il riconoscimento dei destinatari:

- **Schede Arancioni** → Studenti e studentesse
- **Schede Verdi** → Personale docente e ricercatore
- **Schede Gialle** → Personale tecnico-amministrativo-bibliotecario e dirigenziale
- **Schede Blu** → Intera comunità accademica

Aree di intervento e azioni chiave

1. **Equilibrio tra vita, lavoro e cultura organizzativa** (13 azioni)

- Introduzione del lavoro agile con monitoraggio della soddisfazione
- Potenziamento dei servizi di welfare per il personale

- Promozione dell'uso equo dei congedi parentali

2. **Equilibrio di genere nei ruoli apicali e negli organi decisionali** (2 azioni)

- Studio di fattibilità per la revisione dei regolamenti interni, volto a incentivare l'accesso delle donne alle posizioni di vertice
- Analisi del meccanismo elettivo del Senato Accademico per migliorare la rappresentanza di genere

3. **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera** (6 azioni)

- Programma di mentoring trasformativo per giovani ricercatrici
- Formazione su pregiudizi inconsci (unconscious bias) per le commissioni di concorso
- Misure di sostegno per le ricercatrici in maternità
- Introduzione di misure premiali per i dipartimenti con progressi significativi nella parità di genere

4. **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica** (9 azioni)

- Analisi di genere nella distribuzione dei finanziamenti per la ricerca
- Agevolazioni economiche per incentivare l'iscrizione agli STEM delle studentesse e ai corsi umanistici degli studenti
- Inserimento di moduli formativi su gender equality nei corsi universitari

5. **Misure di contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali** (8 azioni)

- Creazione di uno sportello di ascolto e supporto per vittime di violenza o molestie
- Formazione per prevenire le discriminazioni di genere
- Realizzazione di strumenti educativi, come un gioco da tavolo sugli stereotipi di genere

Gli stati di avanzamento delle azioni sono regolarmente riportati nella sezione del portale di Ateneo dedicato alla parità di genere.

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	74	132	622	1018	458	2304	63,59	7,74	92	241	346	472	168	1319	36,41	4,53
Aggiornamento professionale	532	1885	4021	4856	2796	14090	48,47	47,32	841	3437	3611	4450	2643	14982	51,53	51,50
Competenze manageriali/Relazionali	75	372	705	1098	597	2847	48,42	9,56	81	603	747	900	702	3033	51,58	10,42
Tematiche CUG	406	715	996	723	436	3276	52,81	11,00	406	1053	567	634	267	2927	47,19	10,06
Altro	351	830	1732	3195	1148	7256	51,50	24,37	298	1446	1695	2165	1229	6833	48,50	23,49
Totale ore	1438	3934	8076	10890	5435	29773			1718	6780	6966	8621	5009	29094		

	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)
Totale ore %	2,44	6,68	13,72	18,50	9,23	50,58			2,92	11,52	11,83	14,64	8,51	49,42		

(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 degli Studi di Napoli Federico II ha attivato il ciclo del Bilancio di genere (BdG) a partire dal 2016, anno di pubblicazione del Primo BdG. Con la pubblicazione del secondo BdG e poi del Piano di uguaglianza di genere (GEP- *Gender Equality Plan*) l'Ateneo ha intrapreso un vero e proprio processo trasformativo che vede il coinvolgimento diretto della governance di Ateneo, insieme al gruppo di lavoro del Bilancio di Genere e al CUG, nella definizione degli obiettivi di parità, delle azioni finalizzate al perseguimento di tali obiettivi e nel monitoraggio puntuale delle stesse azioni. Il terzo BdG approvato a Dicembre 2024 è stato redatto secondo le Linee guida della CRUI per il BdG negli Atenei italiani. La struttura del documento rispecchia fedelmente quello della precedente edizione, in modo tale da rendere immediata la comparazione tra i due documenti.

Vengono innanzitutto ripresi i riferimenti alla parità di genere presenti all'interno dei principali documenti strategico-gestionali dell'Ateneo. Rispetto al precedente versione, il *corpus* di documenti si è arricchito di un altro documento fondamentale per le politiche di genere, ossia GEP. Il PIAO ha preso il posto del Piano Integrato assorbendo in esso anche il PAP, di cui il GEP costituisce parte integrante. Le azioni per la parità in tal modo vengono integrate ancora più efficacemente nei documenti fondanti dell'Ateneo.

Il documento fornisce un'analisi dettagliata della componente studentesca, del personale docente, ricercatore, PTA e dirigente, utilizzando indicatori delle linee guida per valutare lo stato di salute e i progressi dell'Ateneo sul tema della parità di genere.

Rispetto alle precedenti versioni vi sono alcuni elementi di novità:

- Per la prima volta vengono presentati i dati relativi all'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) del personale docente.
- Viene presentatala rendicontazione del processo di implementazione del *GEP* o 2022-24, in ottica di *accountability* e trasparenza.
- Il documento contiene anche l'analisi di genere dei dati economico-finanziari dell'Ateneo, realizzata secondo il Progetto CRUI-CINECA sul "Riclassificato dati contabili in prospettiva di genere", progetto innovativo, che ha visto UNINA svolgere un ruolo promotore fungendo da caso di studio per tutti gli Atenei italiani. Nel terzo BdG vi è dunque la primissima implementazione di riclassificazione del Bilancio con tale impostazione, riferita sia al Bilancio preventivo 2023, sia al consuntivo 2023.
- L'analisi di genere dei questionari sulla didattica e i servizi è stata arricchita da un approccio intersezionale, con un focus specifico sugli studenti di nazionalità estera.
- Si è introdotta una sezione ad hoc per illustrare l'impegno dell'Ateneo federiciano rispetto alla

popolazione *gender diverse*.

Il terzo BdG mostra alcuni segnali positivi in merito alla riduzione dei meccanismi di segregazione orizzontale e verticale rispetto a quanto rilevato nei precedenti Bilanci di genere, d'altro canto, il processo di trasformazione da realizzare appare ancora molto lungo.

Nella componente studentesca si evidenzia una riduzione della segregazione orizzontale che si manifesta con un incremento della percentuale di corsi 'neutri' (i.e. corsi in cui nessuna delle due componenti maschile e femminile eccede il 60%) e comunque più elevata anche rispetto alla percentuale di corsi neutri su scala nazionale. Ma persistono corsi altamente segregati in aree ritenute strategiche a livello nazionale e internazionale, come ad esempio l'area ICT in cui la presenza femminile è addirittura inferiore al 10%.

Estremamente incoraggiante è l'incremento del tasso occupazionale avutosi nell'ultimo triennio per i laureati e le laureate della Federico II. Tuttavia, sebbene le laureate trovino più facilmente lavoro rispetto a qualche anno fa, permane un importante divario retributivo di genere a sfavore delle donne.

Nel personale docente si osservano segnali positivi, con un aumento delle donne nel ruolo RTD A, in linea con i dati del Dottorato di ricerca, spostando il punto di inversione della carriera a quel ruolo. C'è una riduzione della segregazione verticale, con maggiore presenza femminile nelle posizioni apicali. Tuttavia, persiste una forte segregazione orizzontale e verticale nelle scienze dure, con percentuali femminili bassissime in prima fascia.

L'Ateneo segue il trend di "femminilizzazione" del PTA, ma rimane distante dalla prevalenza osservata a livello nazionale. L'incremento femminile riguarda principalmente le carriere apicali, dove i requisiti sono più elevati. Tuttavia, persiste una segregazione orizzontale, sebbene ridotta rispetto alla precedente rilevazione, nelle professioni tecniche.

Alcuni dati, relativi al regime di impegno e assenze, confermano inoltre quanto già osservato nei precedenti BdG, ossia che il carico del lavoro di cura familiare continua a gravare prevalentemente sul personale femminile.

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. 2329-CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA EP POSIZIONE ECONOMICA EP1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	3	75,00	1	25,00	4	0,25	Uomo
COD. RIF. 2332-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA TECNICA TECNICO-SCIENTIFICA ED DATI	2	50,00	2	50,00	4	0,25	Uomo
COD. RIF. 2333-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI 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. 2334-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	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. 2335-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. 2336-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	2	50,00	2	50,00	4	0,25	Donna
COD. RIF. 2337-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D POSIZIONE ECONOMICA D1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	1	25,00	3	75,00	4	0,25	Donna
COD.RIF. 2338-CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA EP POSIZIONE ECONOMICA EP1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	1	20,00	4	80,00	5	0,31	Donna
COD. RIF. 2339-CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI A N. 1 POSTO DI CATEGORIA EP POSIZIONE ECONOMICA EP1 AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	1	25,00	3	75,00	4	0,25	Donna
COD. RIF. 2402-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. 2404-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 2 POSTI 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. 2405-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. 2406-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI A N. 4 POSTI 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. 2407-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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
COD. RIF 2408-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 9 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEGLI OPERATORI SETTORE DEI SERVIZI GENERALI E TECNICI	4	66,67	2	33,33	6	0,37	Donna
COD. RIF. 2409-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 6 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	2	50,00	2	50,00	4	0,25	Uomo
cod. rif. 2410-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE TECNICO-INFORMATICO	1	25,00	3	75,00	4	0,25	Uomo
COD. RIF. 2411-CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	2	50,00	2	50,00	4	0,25	Uomo
COD. RIF. 2412-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEGLI OPERATORI SETTORE DEI SERVIZI GENERALI E TECNICI CON PROFILO PROFESSIONALE DI AUTISTA	3	42,86	4	57,14	7	0,43	Donna
COD. RIF. 2413-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 2 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE	3	60,00	2	40,00	5	0,31	Uomo
COD. RIF. 2414-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI COLLABORATORI SETTORE TECNICO SCIENTIFICO TECNOLOGICO INFORMATICO E DEI SERVIZI GENERALI	2	40,00	3	60,00	5	0,31	Uomo
COD. RIF. 2415-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	2	40,00	3	60,00	5	0,31	Uomo
COD. RIF. 2416-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	3	60,00	2	40,00	5	0,31	Uomo
COD.RIF. 2417-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	1	20,00	4	80,00	5	0,31	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
COD RIF 2418-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-DIPARTIMENTALE	0	0,00	5	100,00	5	0,31	Donna
COD. RIF. 2420-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	1	16,67	5	83,33	6	0,37	Donna
COD. RIF. 2421-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE TECNICO-INFORMATICO	1	20,00	4	80,00	5	0,31	Uomo
COD. RIF. 2422-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE TECNICO-INFORMATICO	3	60,00	2	40,00	5	0,31	Uomo
COD. RIF. 2423-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	2	40,00	3	60,00	5	0,31	Uomo
COD. RIF. 2425-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 2 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE	2	33,33	4	66,67	6	0,37	Uomo
COD. RIF. 2426-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE	1	16,67	5	83,33	6	0,37	Donna
COD. RIF. 2427-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE	2	33,33	4	66,67	6	0,37	Donna
COD. RIF. 2428-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE	3	50,00	3	50,00	6	0,37	Uomo
COD. RIF. 2429-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	3	60,00	2	40,00	5	0,31	Donna
COD. RIF. 2430-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	2	40,00	3	60,00	5	0,31	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
COD RIF 2431-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	2	40,00	3	60,00	5	0,31	
PROCEDURA MOBILITA' PER COMPENSAZIONE TRA UN'UNITA' AFFERENTE ALL'ATENEO ED UN'UNITA' AFFERENTE ALL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA CAMPANIA L. VANVITELLI	2	66,67	1	33,33	3	0,19	Uomo
PROCEDURA MOBILITA' PER COMPENSAZIONE TRA UN'UNITA' AFFERENTE ALL'ATENEO ED UN'UNITA' IN SERIVIO PRESSO L'AUTORITA' DI BACINO IDROGRAFICO DELLA SICILIA	2	66,67	1	33,33	3	0,19	Uomo
PROCEDURA MOBILITA' PER COMPENSAZIONE TRA UN'UNITA' AFFERENTE ALL'ATENEO ED UN'UNITA' IN SERIVIO PRESSO L'ASL DI SALERNO	1	33,33	2	66,67	3	0,19	Donna
PROCEDURA MOBILITA' PER COMPENSAZIONE TRA UN'UNITA' AFFERENTE ALL'ATENEO ED UN'UNITA' AFFERENTE ALL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA CAMPANIA L. VANVITELLI	0	0,00	3	100,00	3	0,19	Donna
I Fascia_D (PDR DATO AGGREGATO per 18 Commissioni di concorso)	27	50,00	27	50,00	54	3,34	Donna
I Fascia_U (PDR DATO AGGREGATO per 55 Commissioni di concorso)	100	60,61	65	39,39	165	10,22	Uomo
II Fascia_D (PDR DATO AGGREGATO per 6 Commissioni di concorso)	8	44,44	10	55,56	18	1,11	Donna
II Fascia_U (PDR DATO AGGREGATO per 19 Commissioni di concorso)	34	59,65	23	40,35	57	3,53	Uomo
RTDA_D (PDR DATO AGGREGATO per 43 Commissioni di concorso)	68	52,31	62	47,69	130	8,05	Donna
RTDA_U (PDR DATO AGGREGATO per 116 Commissioni di concorso)	212	60,92	136	39,08	348	21,55	Uomo
RTDB_D (PDR DATO AGGREGATO per 29 Commissioni di concorso)	43	49,43	44	50,57	87	5,39	Donna
RTDB_U (PDR DATO AGGREGATO per 67 Commissioni di concorso)	126	63,00	74	37,00	200	12,38	Uomo
RTT_D (PDR DATO AGGREGATO per 4 Commissioni di concorso)	7	58,33	5	41,67	12	0,74	Donna
RTT_U (PDR DATO AGGREGATO per 5 Commissioni di concorso)	10	66,67	5	33,33	15	0,93	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Tenure track_D (PDR DATO AGGREGATO per 45 Commissioni di concorso)	65	48,15	70	51,85	135	8,36	
Tenure track_U (PDR DATO AGGREGATO per 70 Commissioni di concorso)	120	57,14	90	42,86	210	13,00	Uomo
Totale personale	898		717		1615		
Totale % sul personale complessivo	17,49		13,97		31,46		

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

La composizione per genere delle commissioni di concorso rappresenta un aspetto cruciale per garantire la parità di opportunità e la rappresentanza equilibrata all'interno delle procedure selettive. Nel corso dell'ultimo anno, l'amministrazione ha continuato a monitorare e promuovere la presenza equilibrata di uomini e donne nelle commissioni di concorso, in conformità con le disposizioni normative vigenti.

Durante l'anno 2024, sono stati effettuati in totale 517 concorsi, e le commissioni sono state composte in totale da 898 uomini e 717 donne. Questo ha permesso di raggiungere una rappresentanza di genere del 44,4% di donne e del 55,6% di uomini, dimostrando un impegno concreto verso l'equilibrio di genere, anche se dalle percentuali appare che le donne sono in leggera minoranza.

Va sottolineato che, per il PDR (Perdonale Docente e Ricercatore), sono stati riportati i dati in forma aggregata (suddivisi per tipologia di Commissione di concorso e per genere del/della Presidente), 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.

Per il PTAB (Personate Tecnico Amministrativo e Bibliotecario) invece, sono stati inseriti i dati in dettaglio delle singole Commissioni. Anche per i concorsi del PTAB in tutte le commissioni sono rappresentati i due generi, tranne in un caso in cui sono presenti solo donne.

Anche per quanto riguarda la presidenza delle commissioni, si riscontra una leggera minoranza di donne nei concorsi per PTAB. Più difficile da enucleare è il dato dei concorsi per il PDR, poiché le commissioni sono riportate in forma aggregata.

Si può affermare che l'amministrazione riconosce l'importanza della parità di genere nelle commissioni di concorso e lavora per garantire una rappresentanza equilibrata, promuovendo al contempo le pari opportunità e il benessere organizzativo.

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	€5860,87	€5269,22	€ -591,65	-11,23
COLLABORATORI LINGUISTICI	€1367,43	€1567,52	€ 200,09	12,76
PTA – OPERATORI (B)	€1834,14	€1820,61	€ -13,53	-0,74

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PTA – COLLABORATORI (C)	€1969,09	€1948,76	€ -20,33	-1,04
PTA – FUNZIONARI (D)	€2233,38	€2180,91	€ -52,47	-2,41
PTA – ELEV. PROF. (EP)	€2435,42	€2532,16	€ 96,74	3,82
PDR-PO	€4888,65	€4494,75	€ -393,90	-8,76
PDR-PA	€3347,64	€3239,38	€ -108,26	-3,34
PDR-RU	€3097,33	€2793,21	€ -304,12	-10,89
PDR-RTD	€2127,74	€2215,61	€ 87,87	3,97

Nelle pubbliche amministrazioni, la parità salariale è garantita dalle attuali normative contrattuali. I dati sulla retribuzione netta media, riportati in tabella, considerano vari fattori come la distribuzione dei dipendenti tra i due generi, l'anzianità di servizio e altri elementi.

Dal divario economico percentuale riportato in tabella, si può inferire che le retribuzioni medie maschilili risultano superiori a quelle femminili, per tutte le tipologie di inquadramento, fatto salvo per Collaboratori/collabortrici linguistiche e RTD. Tale divario economico è interpretrabile alla luce di una maggiore anzianità di servizio media della componente maschile rispetto a quella femminile.

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

E' proseguita la valutazione del rischio da stress lavoro correlato che rientra fra gli obblighi a carico del Datore di Lavoro previsti dal D.Lgs. 81/2008, Testo Unico in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. A tal fine l'Ateneo ha provveduto ad affidare, nel 2020, al Dipartimento di Sanità Pubblica il coordinamento di tale attività attraverso l'individuazione dell'iter metodologico per la valutazione in oggetto, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e delle Linee Guida INAIL del 2017.

Per la valutazione e gestione del rischio SLC è stata utilizzata la proposta metodologica INAIL, sviluppata nel 2011 dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell'INAIL.

Per procedere alla valutazione dello stress lavoro-correlato dei lavoratori dell'ateneo è stato istituito un Gruppo di Coordinamento della valutazione (GdC) costituito dal DL o un suo delegato in raccordo con preposti, RLS, RSPP, ASPP e MC e da psicologi del Dipartimento di Sanità Pubblica che ha avuto l'obiettivo di gestire e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo.

Nel 2024 è stata completata la valutazione preliminare dell'Amministrazione Centrale prendendo in esame gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo, suddividendoli per afferenza alle diverse Ripartizioni in relazione all'anno

2022. Parallelamente, si è proceduti alla FASE II di Valutazione Approfondita nei 20 Dipartimenti Universitari (esclusi quelli dell'area medica). La valutazione Approfondita dei Dipartimenti Universitari è stata consecutiva alla FASE 1 di Valutazione Preliminare effettuata in relazione all'anno 2020, ed ha avuto come obiettivo la rilevazione, tramite la compilazione on-line su piattaforma Microsoft Forms del questionario INAIL (ossia la versione italiana del Management Standard Indicator Tool sviluppato dall'Hse), della percezione dello SLC da parte del personale afferente ad ogni Dipartimento suddiviso per Gruppi omogenei (GO) (Personale Docente, Personale tecnico-amministativo, dottorandi/assegnisti/borsisti). Al questionario, inviato via mail dal DL, ha risposto il 40,32% del personale afferente ai 20 Dipartimenti (Tot. 1836 lavoratori su 4554), ed in particolare il 48% del personale docente, il 43% del personale tecnico-amministrativo e il 28% di dottorandi/assegnisti/borsisti.

A conclusione della valutazione approfondita nei 20 Dipartimenti e della preliminare nell'Amministrazione centrale si sta procedendo alla valutazione approfondita delle Aree dell'Amministrazione Centrale, per procedere alla pianificazione ed attuazione degli interventi correttivi. I dati generale finora raccolti, che hanno esaminato le aree di rischio anche in relazione al genere, sono in corso di elaborazione per una descrizione dei dati in forma aggregata.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Non so
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.

Come previsto dal Codice di condotta nella Commissione è stata inserita anche una figura giuridica, anch'essa 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 vòlti 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 subisca 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 e/o della figura giuridica della commissione.

Nel corso dell'anno 2024 sono pervenute allo sportello di ascolto del CUG complessivamente 26 richieste di intervento e segnatamente di 11 maschi e 15 femmine, afferenti al personale docente (4), amministrativo (11) e a studenti/sse (10), oltre un familiare.

In 14 casi sono state riferite situazioni di disagio lavorativo, mobbing o stress lavoro-correlato e in 8 di molestie, stalking o violenza sia in ambito lavorativo che personale. In un caso di violenza (IPV) la persona in questione è stata inviata al Centro Antiviolenza del Comune di Napoli gestito dall'Associazione "Arci Donna" dove ha seguito un percorso di accompagnamento.

In 15 casi vi è stata la presa in carico della richiesta e sono stati effettuati test, colloqui di supporto e di trattamento. Sono stati, altresì attivati incontri con i direttori di pertinenza del richiedente in un'ottica di mediazione all'interno contesto lavorativo. I colloqui effettuati sono stati per 5 richiedenti oltre 4; per 8 sono stati fino a 4; infine in 13 casi sono stati limitati ad un solo colloquio/contatto.

In due casi, rispettivamente di molestia e di disagio lavorativo, la segnalazione è stata inviata nel primo caso al Rettore con la richiesta di invio alla commissione di Disciplina dell'Ateneo, che ha aperto un procedimento, nel secondo caso al Direttore Generale con richiesta di trasferimento.

Per quanto riguarda l'impegno complessivo dell'intera equipe va rilevato che per cinque 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:

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

In prosieguo di una pratica già avviata nel corso del primo ciclo di programmazione integrata (PIAO 2022-2024), con il PIAO 2024-26 l'Ateneo ha pianificato obiettivi di performance direttamente derivati dal Gender Equality Plan (GEP 2022-2024), alcuni dei quali valorizzati come obiettivi istituzionali, ovvero trainati da alcuni plessi 'chiave' dell'organizzazione (in particolare: formazione specifica per le commissioni di concorso, volte a prevenire il pregiudizio inconsapevole – unconscious bias; l'aggiornamento del disciplinare del lavoro agile ed il monitoraggio del suo andamento; l'informazione sui congedi parentali per i lavoratori padri; l'introduzione di nuovi strumenti di welfare aziendale). Altri obiettivi sono stati affidati alla realizzazione da parte di plessi specifici (cd. obiettivi organizzativi) e concernono, essenzialmente, in azioni di sostegno a

prodotti della ricerca di genere (borse di studio/premi di laurea. Un'ulteriore azione formativa (MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università", erogato da Federica web learning) è valorizzata quale obiettivo di performance ed è destinata a tutto il personale tecnico-amministrativo di Ateneo.

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:	01/01/2025
Organo sottoscrittore:	Rettore
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:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Riforma Mentis - Presidenza Consiglio dei Ministri
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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

Attuazione del Lavoro Agile

L'Ateneo ha aggiornato il disciplinare del lavoro agile nei PIAO (2022-2024, 2023-2025, 2024-2026). Il lavoro agile è volontario, regolamentato e richiede una richiesta formale e un accordo individuale. Le categorie prioritarie, come madri/padri, lavoratori fragili e care-givers, hanno maggiori giorni di lavoro agile. Il PIAO 2024-2026 amplia le categorie beneficiarie, includendo i pendolari e prevedendo il lavoro agile prevalente o totale per situazioni di salute o familiari, fino a 6 mesi.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Per promuovere il lavoro di cura come strumento per la parità di genere, l'Ateneo ha avviato una campagna di sensibilizzazione rivolta ai lavoratori padri sui loro diritti parentali, attraverso una ‘pillola formativa’ erogata su Teams. Nel 2023, è stata effettuata una recall per il personale che non aveva partecipato l'anno precedente. Inoltre, sono state pubblicate delle FAQ per il personale tecnico-amministrativo, riguardanti la fruizione e l'indennizzo dei congedi parentali.

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

Il terzo Bilancio di genere della Federico II è stato approvato dagli organi in data 18 Dicembre 2024.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

L'Ateneo ha creato il gioco da tavolo Laleolab per sensibilizzare sugli stereotipi di genere, evidenziando come questi influenzano l'immagine di sé, i comportamenti e le scelte formative, contribuendo alla segregazione di genere e alla discriminazione. Il gioco, adoperato come strumento innovativo sulle tematiche di genere, promuove una narrazione senza stereotipi e sottolinea l'importanza del linguaggio nel valorizzare le differenze.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Diffusione del MOOC "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni" e del modulo formativo sull'Unconscious bias, mirato a sensibilizzare sui pregiudizi di genere impliciti, con particolare focus sui membri delle commissioni di concorso (docenti e personale tecnico-amministrativo) fruiti nel 2023 da 447 donne e 380 uomini.

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

A partire dall’a.a. 2023/24, l’Ateneo federiciano ha approvato la tassazione agevolata a favore di immatricolazioni di studentesse e studenti ai corsi di laurea nei quali sono sottorappresentate/ti. Si tratta di una prima misura di sostegno concreto volta a ridurre direttamente il *gender gap* presente nella componente studentesca e, in particolare, il livello di segregazione orizzontale di alcuni percorsi di studio dell’offerta formativa di Ateneo.

Considerazioni conclusive

L’analisi condotta nel presente documento ha evidenziato sia i progressi raggiunti dall’Università degli Studi di Napoli Federico II in materia di parità di genere, flessibilità lavorativa e benessere organizzativo, sia le criticità ancora presenti che richiedono ulteriori interventi mirati.

In ambito di parità di genere, pur registrando un incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali e una lieve riduzione della segregazione verticale, persistono significative disparità soprattutto nei ruoli di docenza di prima fascia e nelle discipline STEM. Gli sforzi profusi con l’adozione del Gender Equality Plan (GEP) hanno permesso di implementare misure concrete, ma è necessario continuare su questa strada per garantire un accesso equo alle opportunità di carriera accademica e amministrativa.

Per quanto concerne la flessibilità lavorativa, il lavoro agile si conferma una misura sempre più adottata, in particolare dal personale femminile, mentre il telelavoro e il part-time rimangono scarsamente utilizzati. L’ampliamento delle opzioni di conciliazione tra vita privata e lavorativa rappresenta una delle sfide future, soprattutto per promuovere un bilanciamento più equo nella gestione delle responsabilità familiari.

L’analisi dei congedi parentali e dei permessi ex L. 104/1992 mostra un aumento della loro fruizione, con una crescita più marcata tra il personale maschile. Questo dato suggerisce un’evoluzione culturale nella condivisione delle responsabilità di cura. Si rende evidentemente opportuna una riflessione sul potenziamento delle misure di flessibilità e di sostegno ai soggetti, di genere M e F, impegnati in attività di cura e sostegno (caregivers)

Il bilancio di genere evidenzia segnali positivi di riduzione delle disparità retributive e della segregazione orizzontale nei corsi di studio, ma resta ancora molto lavoro da fare per contrastare il divario salariale e garantire un’effettiva equità nelle opportunità di carriera. L’integrazione delle politiche di genere nei documenti strategici dell’Ateneo rappresenta un passo fondamentale per rafforzare questi processi.

Infine, l’attenzione alla salute e al benessere organizzativo ha portato all’implementazione di strumenti di supporto, come il potenziamento dello Sportello di Ascolto e le valutazioni sullo stress lavoro-correlato. Il numero crescente di richieste di intervento evidenzia l’importanza di tali iniziative, ma al tempo stesso sottolinea la necessità di potenziare ulteriormente le misure di prevenzione e supporto.

In sintesi, l’Università Federico II ha compiuto significativi passi avanti nella promozione della parità di genere e del benessere organizzativo, ma il percorso di trasformazione richiede un impegno costante e interventi mirati. Il consolidamento delle azioni intraprese e l’implementazione di nuove strategie consentiranno di rendere l’Ateneo sempre più inclusivo ed equo, garantendo pari opportunità a tutta la comunità universitaria.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-federico-ii-2025