



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Napoli Federico II - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero 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_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf)[piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdfhttp://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf[piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf) (123.94 KB)[piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (123.94 KB)

2022

2023

2022 - 2024

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_na-](#)[piano_azioni_positive_uni_na-](#)

<p>triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni-na-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (5.76 MB)</p>	<p>triennio_2022-2024-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni-na-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf) (496.92 KB)</p>
--	--

<p>2024</p> <p>2022-2024</p> <p>piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni-na-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf) (496.92 KB)</p>	<p>2025</p> <p>2025 - 2027</p> <p>piano_azioni_positive_uni_na-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni-na-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (1.21 MB)</p>
--	--



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 a tempo determinato e indeterminato	0	0	0	4	2	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	Dirigente a contratto	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Elevate Professionalità	0	0	5	14	6	0	4	14	24	14
Personale non dirigente	Funzionari	19	72	78	97	57	20	126	105	124	65
Personale non dirigente	collaboratori	32	51	107	141	90	23	82	94	120	63
Personale non dirigente	Operatori	18	33	72	100	75	19	31	40	36	29
Personale non dirigente	collaboratori ed esperti linguistici	0	1	0	1	0	1	0	1	1	2
Personale non dirigente	Funzionari a Tempo Determinato	0	0	0	0	0	1	2	1	2	0
Personale non dirigente	collaboratori a tempo determinato	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	PO	0	3	81	248	296	0	0	36	127	108
Personale non dirigente	PA	0	80	294	242	118	0	44	199	219	103
Personale non dirigente	RU	0	0	2	26	27	0	0	4	21	28

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_A	19	191	42	5	0	9	260	56	8	1
Personale non dirigente	RTD_B	0	60	41	9	1	0	47	54	3	0
Personale non dirigente	RTT	0	11	3	0	0	0	6	1	0	0
Organo di vertice	RR	6	8	1	0	0	4	15	2	0	0
Totale personale		94	510	726	887	673	78	617	608	689	413
Totale % sul personale complessivo		1,78	9,63	13,71	16,75	12,71	1,47	11,65	11,48	13,01	7,80

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	81	87	284	135	28	615	40,41	23,81	67	419	272	126	23	907	59,59	37,79
Tra 3 e 5 anni	8	88	240	189	90	615	52,07	23,81	10	157	192	152	55	566	47,93	23,58
Tra 5 e 10 anni	5	26	107	198	105	441	57,20	17,07	1	39	94	130	66	330	42,80	13,75
Superiore a 10 anni	0	9	95	361	447	912	60,44	35,31	0	2	49	277	269	597	39,56	24,88
Totale	94	210	726	883	670	2583			78	617	607	685	413	2400		
Totale %	1,89	4,21	14,57	17,72	13,45	51,84			1,57	12,38	12,18	13,75	8,29	48,16		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PTA	Inferiore al Diploma superiore	175	72,31	67	27,69	242	11,45

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PTA	Diploma di scuola superiore	415	60,50	271	39,50	686	32,45
PTA	Laurea	76	45,51	91	54,49	167	7,90
PTA	Laurea magistrale	348	40,65	508	59,35	856	40,49
PTA	Master di I livello	4	30,77	9	69,23	13	0,61
PTA	Master di II livello	16	34,04	31	65,96	47	2,22
PTA	Dottorato di ricerca	35	33,98	68	66,02	103	4,87
Totale personale		1069		1045		2114	
Totale % sul personale complessivo		20,58		20,12		40,69	

⁽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 2126 unità di personale T.A. e da 3169 unità di personale docente e ricercatore, in totale 5295 unità, di cui 2890 di genere maschile e 2405 di genere femminile.

Personale TA e Dirigenziale

Il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale dell'Università Federico II è, complessivamente, in perfetto equilibrio di genere: è composto da 2126 unità, di cui 1076 di genere maschile (pari al 50,6%) e 1050* di genere femminile (pari al 49,4%).

La distribuzione M/F tra le diverse aree è notevolmente disomogenea, confermandosi (rispetto ai dati degli anni precedenti) la netta prevalenza del genere F nelle aree delle Elevate Professionalità e di Funzionari/ie, per l'accesso alle quali sono richiesti titoli culturali e professionali di livello più elevato: la considerazione è confermata anche dall'osservazione dei dati riportati in tab. 1.7. Nell'Area Dirigenti è prevalente il genere M (7 su 12).

Si osserva, inoltre, che la fascia di età maggiormente rappresentata è quella 51-60, sia per il personale di genere M che di genere F e che, complessivamente considerate, le due fasce di età più 'anziane' (51-60; oltre i 60) rappresentano più della metà del personale (1072 su 2126). Il personale di genere M è più 'anziano' di quello di genere F (588 M vs 484 F nelle fasce di età 51-60 e oltre i 60). I dati suggeriscono l'opportunità di implementare opportune politiche di gestione dell'invecchiamento della popolazione lavorativa.

Tra le posizioni di responsabilità non dirigenziali (tab. 1.3), si conferma la netta prevalenza femminile (84 vs 143: in percentuale, 37 vs 63).

*in correzione (+100) rispetto al dato caricato in sez. 1

Personale docente e ricercatore

Il personale docente e ricercatore dell'ateneo nel 2025 è costituito da 3169 unità di cui il 42,76% è costituito da donne; il dato è pressoché stabile rispetto alla precedente rilevazione.

Sebbene la presenza 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 30% (con un incremento di 0,7 punti

percentuali rispetto alla precedente rilevazione).

Per la componente docente di II fascia le donne costituiscono il 43,5% con nessuna variazione significativa rispetto all'anno precedente

Non vi è invece differenza nella categoria ad esaurimento (RU), dove le due componenti, maschile e femminile sono paritarie.

Discreto incremento della prevalenza femminile si registra anche nel ruolo di ricercatore di tipo B, in cui il numero delle donne è aumentato di quasi due punti percentuali, passando dal 46,5% della precedente rilevazione al 48,3% attuale.

L'incidenza della popolazione femminile resta massima e maggioritaria, invece, nel ruolo di ricercatrice a tempo determinato di tipo A, sebbene l'attuale rilevazione (56,5%) sia in calo di 1,3 punti percentuali rispetto alla precedente.

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 (53,6%) mentre tra le donne è maggioritaria la componente under 50, con una presenza pari al 54,4%

In merito alla tabella 1.4, si segnala che, per mero errore materiale, il dato riferito all'anzianità di servizio del personale maschile di età compresa tra 31 e 40 anni, nella fascia di anzianità inferiore a 3 anni, è inesatto. Il dato corretto è 387, anziché 87.

La distribuzione di tutto il personale femminile TA e PDR è concentrata nella fascia con anzianità di servizio inferiore a 3 anni (37,8%), seguita da quella con anzianità di servizio superiore ai 10 anni (24,9%) .

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 sovrapponibili (31,7%).

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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	69	156	257	347	227	1056	50,82	98,78	64	245	250	297	166	1022	49,18	97,80
Part Time >50%	0	1	0	4	1	6	26,09	0,56	1	0	3	8	5	17	73,91	1,63
Part Time ≤50%	0	0	5	2	0	7	53,85	0,65	0	0	2	2	2	6	46,15	0,57
Totale	69	157	262	353	228	1069			65	245	255	307	173	1045		
Totale %	3,26	7,43	12,39	16,70	10,79	50,57			3,07	11,59	12,06	14,52	8,18	49,43		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	2	0	2	66,67	0,28	0	0	0	0	1	1	33,33	0,11
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	1	1	11,11	0,14	0	0	1	5	2	8	88,89	0,88
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	1	4	100,00	0,44
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	5	0	0	5	50,00	0,69	0	0	2	2	1	5	50,00	0,55
PT VERTICALE > 50%	0	1	0	4	0	5	50,00	0,69	1	0	0	2	2	5	50,00	0,55
Telelavoro	0	0	1	0	0	1	100,00	0,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
LAVORO AGILE ORDINARIO	46	115	188	225	135	709	44,51	98,06	46	207	219	269	143	884	55,49	97,46
Totale	46	116	194	231	136	723			47	207	224	279	150	907		
Totale %	2,82	7,12	11,90	14,17	8,34	44,36			2,88	12,70	13,74	17,12	9,20	55,64		

⁽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, 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 annualità, si conferma lo scarsissimo, se non addirittura irrilevante ricorso al telelavoro (probabilmente in quanto non disciplinato nella contrattazione collettiva integrativa) ed al part-time (vi ricorrono appena 37 unità di personale su 2126).

In buona sostanza, l'unica misura di conciliazione contemplata e fruita in maniera massiva è il lavoro agile: nel 2025 sono stati annessi a stipulare l'accordo individuale 709 unità di personale di genere M e 884 di genere F (+ 214 rispetto all'anno precedente).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4189	52,81	3743	47,19	7932	62,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	602	38,42	965	61,58	1567	12,32

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	383	14,53	2253	85,47	2636	20,73
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	20	3,44	561	96,56	581	4,57
Totale permessi	5194	40,85	7522	59,15	12716	

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

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

I dati concernono in maniera pressoché esclusiva il personale TA considerata la diversa regolamentazione ed articolazione del rapporto di lavoro del personale docente e ricercatore.

I dati relativi ai congedi parentali sono facilmente interpretabili e confermano la schiacciante prevalenza femminile nel ricorso all'istituto, sia in modalità giornaliera che oraria. In quest'ultima modalità, appena il 3,4% delle ore totali concesse dall'Amministrazione nell'anno 2025 è fruito da personale di genere M; analogamente, solo il 14,5% dei permessi giornalieri totali concessi dall'Amministrazione è fruito da personale di genere M.

Nella precedente edizione della relazione, il rapporto M:F nella fruizione dei congedi era pari a 1:3, il dato appare dunque in marcato peggioramento.

Quanto ai congedi ex l. 104/92, i dati sono di più complessa interpretazione, anche per l'impossibilità di definire se la fruizione sia 'per altri' (caregiver di genitori o figli disabili) o per disabilità propria del lavoratore/lavoratrice: in ogni caso, si osserva la prevalenza maschile nella fruizione dei permessi giornalieri e quella femminile quanto ai permessi orari.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- 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?:

In considerazione della sovrapposibilità della massima parte degli ambiti di interesse e di intervento, nell'ottica della semplificazione e dell'integrazione tra i diversi strumenti di pianificazione e dell'incentivazione del dialogo tra gli organi di Ateneo e l'ecosistema di organismi, strutture e soggetti istituzionali coinvolti, l'Ateneo Federico II ha approvato, nel mese di

luglio 2025 il primo [GEP/PAP \(https://www.unina.it/documents/d/guest/pg_2025_0129557_gep_pap_25_27\)](https://www.unina.it/documents/d/guest/pg_2025_0129557_gep_pap_25_27), fondendo in un unico documento (a doppia approvazione: Comitato Unico di Garanzia e Consiglio di Amministrazione/Senato Accademico) il Piano di Azioni Positive ed il Gender Equality Plan, la cui adozione è richiesta dalla Commissione Europea quale condizione abilitante l'accesso ai programmi/finanziamenti di ricerca).

L'elaborazione del GEP/PAP di Ateneo tiene conto delle risultanze dell'analisi di contesto realizzata attraverso il terzo BdG di Ateneo (approvato nel dicembre 2024 dal Senato accademico e dal Consiglio di Amministrazione); dell'esperienza di implementazione del precedente GEP 2022-2024; dell'analisi dello stress lavoro correlato; delle esperienze maturate in seno al Comitato Unico di Garanzia e allo Sportello di Ascolto; dell'ascolto della Comunità universitaria. E' articolato in 28 schede, ciascuna contenente la descrizione dell'azione/delle azioni da realizzare, complete di indicatori e target triennali, responsabili istituzionali e fonti di finanziamento. Le 28 schede sono raggruppate per le seguenti aree di intervento:

Area 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali,

e codificate in colori differenti per identificare i destinatari/beneficiari delle azioni programmate (Schede Arancioni: azioni destinate alla componente studentesca; Schede Verdi: azioni destinate al personale docente e ricercatore; Schede Gialle: azioni destinate al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale; Schede Blu: azioni destinate a tutta la comunità universitaria).

Tra le diverse azioni si evidenziano: la pianificazione di misure di natura organizzativa (es.: costituzione dell'Ufficio di supporto al CUG ed allo Sportello di ascolto; predisposizione di spazi per il recupero psico-fisico; studio di fattibilità per l'ampliamento delle misure di conciliazione/flessibilità e di supporto alla genitorialità ed alle ricercatrici in maternità), di natura istituzionale (nomina di referenti e commissioni di parità; istituzione del Garante degli studenti/studentesse; formulazione di proposte di modifiche regolamentari finalizzate al riequilibrio di genere), di natura incentivante (premi e borse di studio, tassazione agevolata per favorire il riequilibrio di genere nei corsi di studio), nonché azioni di formazione mirata e di monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria: sicurezza	160	257	230	218	129	994	50,87	2,76	114	367	280	166	33	960	49,13	2,57
Aggiornamento professionale	332	1790	3370	5238	3651	14381	53,07	39,94	409	2892	3212	3995	2208	12716	46,93	33,98
Competenze manageriali/Relazionali	162	399	778	1204	955	3498	48,33	9,72	171	606	891	1227	844	3739	51,67	9,99
Tematiche CUG	347	930	1506	1889	1234	5906	46,57	16,40	344	1522	1646	2153	1110	6775	53,43	18,10
Altro*	968	2288	2911	3317	1741	11225	45,89	31,18	1023	3414	3252	3825	1720	13234	54,11	35,36
Totale ore	1969	5664	8795	11866	7710	36004			2061	8801	9281	11366	5915	37424		
Totale ore %	2,68	7,71	11,98	16,16	10,50	49,03			2,81	11,99	12,64	15,48	8,06	50,97		

⁽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

3. c) Bilancio di genere

dell'Amministrazione?:

No

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. Il BdG viene prodotto su base triennale. Il documento in corso di validità per il 2025 è il [terzo BdG \(http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/659\)](http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/659) 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 presentata la 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, dall'altro, 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. 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 molto basse in alcune aree della 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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COD. RIF. 2432-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2433-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	3	60,00	2	40,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2434-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ AREA FUNZIONARI SETTORE TECNICO-INFORMATICO	1	20,00	4	80,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2435-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	1	20,00	4	80,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2436-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 2 UNITÀ APPARTENENTI ALL'AREA DEI COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	2	33,33	4	66,67	6	0,42	Donna
COD. RIF. 2501-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 4 UNITÀ DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	4	80,00	1	20,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2502-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 2 UNITÀ DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Donna
COD. RIF. 2503-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE TECNICO SCIENTIFICO TECNOLOGICO INFORMATICO	3	60,00	2	40,00	5	0,35	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COD. RIF. 2504-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	2	33,33	4	66,67	6	0,42	Uomo
COD. RIF. 2505-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2506-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	1	20,00	4	80,00	5	0,35	Donna
COD. RIF. 2507-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	3	60,00	2	40,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2508-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	3	50,00	3	50,00	6	0,42	Donna
COD. RIF. 2509-CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DI N. 2 UNITÀ DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE TECNICO SCIENTIFICO TECNOLOGICO INFORMATICO E DEI SERVIZI GENERALI	1	20,00	4	80,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. INC-DIR-01-SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI E COLLOQUIO TECNICO-ATTITUDINALE FINALIZZATA AL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DIRIGENZIALE DI II FASCIA	2	50,00	2	50,00	4	0,28	Uomo
COD. RIF. 2510-CONCORSO PUBBLICO PER N. 1 COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO PER LE ESIGENZE DI APPRENDIMENTO DELLA LINGUA INGLESE	2	50,00	2	50,00	4	0,28	Uomo
COD. RIF. 2511-CONCORSO PUBBLICO PER N. 1 COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO PER LE ESIGENZE DI APPRENDIMENTO DELLA LINGUA FRANCESE	1	25,00	3	75,00	4	0,28	Uomo
COD. RIF. 2512-CONCORSO PUBBLICO PER N. 1 COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO PER LE ESIGENZE DI APPRENDIMENTO DELLA LINGUA SPAGNOLA	2	50,00	2	50,00	4	0,28	Uomo
COD. RIF. 2513-CONCORSO DI N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE TECNICO SCIENTIFICO TECNOLOGICO INFORMATICO E DEI SERVIZI GENERALI	3	60,00	2	40,00	5	0,35	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COD. RIF. 2514-CONCORSO DI N. 2 UNITA' DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	3	60,00	2	40,00	5	0,35	Donna
COD. RIF. 2515-CONCORSO DI N. 1 UNITA' DI PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI SETTORE TECNICO-INFORMATICO	3	60,00	2	40,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2516-CONCORSO DI N. 2 UNITA' DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Donna
COD. RIF. 2517-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	1	25,00	3	75,00	4	0,28	Donna
COD. RIF. 2518-CONCORSO DI N. 1 UNITA' DI PERSONALE AREA ELEVATE PROFESSIONALITA' SETTORE AMMINISTRATIVO-DIPARTIMENTALE	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2519-CONCORSO DI N. 2 UNITA' DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE	5	71,43	2	28,57	7	0,48	Uomo
COD. RIF. 2520-CONCORSO DI N. 2 UNITA' DI PERSONALE AREA OPERATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	3	42,86	4	57,14	7	0,48	Uomo
COD. RIF. 2521-CONCORSO DI N. 3 UNITA' DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE AMMINISTRATIVO	2	33,33	4	66,67	6	0,42	Donna
COD. RIF. 2522-CONCORSO DI N. 1 UNITA' DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. 2523-CONCORSO DI N. 3 UNITA' DI PERSONALE AREA COLLABORATORI SETTORE DELLE BIBLIOTECHE	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Donna
COD. RIF. 2524-CONCORSO DI N. 1 UNITA' DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE DELLE BIBLIOTECHE	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Donna
COD. RIF. 2525-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	1	25,00	3	75,00	4	0,28	Uomo
COD. RIF. 2526-CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER N. 1 UNITÀ APPARTENENTE ALL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ SETTORE TECNICO-INFORMATICO	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COD. RIF. 2527-CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA ELEVATE PROFESSIONALITÀ SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO	2	40,00	3	60,00	5	0,35	Donna
COD. RIF. 2528-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 1 UNITÀ DI PERSONALE AREA FUNZIONARI SETTORE AMMINISTRATIVO-DIPARTIMENTALE	3	60,00	2	40,00	5	0,35	Uomo
COD. RIF. PEO- PROCEDURA SELETTIVA PER TITOLI INDETTA CON PROPRIO DECRETO N. 218 DEL 27.02.2025 FINALIZZATA ALLA VALUTAZIONE DELLE DOMANDE PRESENTATE DAL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	0	0,00	4	100,00	4	0,28	Donna
COD. RIF. PEO- PROCEDURA SELETTIVA PER TITOLI INDETTA CON PROPRIO DECRETO N. 218 DEL 27.02.2025 FINALIZZATA ALLA VALUTAZIONE DELLE DOMANDE PRESENTATE DAL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	2	50,00	2	50,00	4	0,28	Uomo
COD. RIF. PEO- PROCEDURA SELETTIVA PER TITOLI INDETTA CON PROPRIO DECRETO N. 218 DEL 27.02.2025 FINALIZZATA ALLA VALUTAZIONE DELLE DOMANDE PRESENTATE DAL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	2	50,00	2	50,00	4	0,28	Donna
COD. RIF. PEO- PROCEDURA SELETTIVA PER TITOLI INDETTA CON PROPRIO DECRETO N. 218 DEL 27.02.2025 FINALIZZATA ALLA VALUTAZIONE DELLE DOMANDE PRESENTATE DAL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	3	75,00	1	25,00	4	0,28	Uomo
MOB COD. RIF. MOB-PROCEDURA DI MOBILITA' PER COMPENSAZIONE	0	0,00	3	100,00	3	0,21	Donna
COD. RIF. MOB-PROCEDURA DI MOBILITA' PER COMPENSAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	0,21	Donna
COD. RIF. MOB-PROCEDURA DI MOBILITA' PER COMPENSAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	0,21	Uomo
COD. RIF. MOB-PROCEDURA DI MOBILITA' PER COMPENSAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,21	Uomo
COD. RIF. MOB-PROCEDURA DI MOBILITA' PER COMPENSAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,21	Uomo
COD. RIF. MOB-PROCEDURA DI MOBILITA' PER COMPENSAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	0,21	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Contratti di ricerca_ -Presidente D (DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 16 Commissioni di concorso)	21	43,75	27	56,25	48	3,32	Donna
contratti di ricerca__ -Presidente U (DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 45 Commissioni di concorso)	82	60,74	53	39,26	135	9,34	Uomo
PA__ -Presidente D (DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 10 Commissioni di concorso)	14	46,67	16	53,33	30	2,08	Donna
PA__ -Presidente U DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 18 Commissioni di concorso)	34	62,96	20	37,04	54	3,74	
PO__ -Presidente D DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 25 Commissioni di concorso)	39	52,00	36	48,00	75	5,19	Donna
PO__ -Presidente U DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 52 Commissioni di concorso)	95	60,90	61	39,10	156	10,80	Uomo
RTD_A__ -Presidente D DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 34 Commissioni di concorso)	52	50,98	50	49,02	102	7,06	Donna
RTD_A__ -Presidente U DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 50 Commissioni di concorso)	91	60,67	59	39,33	150	10,38	Uomo
RTD_B__ -Presidente D DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 7 Commissioni di concorso)	10	47,62	11	52,38	21	1,45	Donna
RTD_B__ -Presidente U DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 12 Commissioni di concorso)	25	69,44	11	30,56	36	2,49	Uomo
RTT__ -Presidente D DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 9 Commissioni di concorso)	13	48,15	14	51,85	27	1,87	Donna
RTT__ -Presidente U DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 13 Commissioni di concorso)	27	69,23	12	30,77	39	2,70	Uomo
tenure track__ -Presidente D DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 48 Commissioni di concorso)	70	48,61	74	51,39	144	9,97	Donna
tenure track__ -Presidente U DATO AGGREGATO per NUMERO TOTALE 74 Commissioni di concorso)	134	60,36	88	39,64	222	15,36	Uomo
Totale personale	796		649		1445		
Totale % sul personale complessivo	15,32		12,49		27,82		

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

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

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	€8263,82	€5037,03	€ -3226,79	-64,06
COLLABORATORI LINGUISTICI	€1349,62	€1574,76	€ 225,14	14,30
TA – OPERATORI (B)	€1803,78	€1781,90	€ -21,88	-1,23
TA – FUNZIONARI (D)	€2187,51	€2148,23	€ -39,28	-1,83
TA – ELEVATE PROF (EP)	€2549,32	€2781,98	€ 232,66	8,36
PO	€4774,93	€4417,33	€ -357,60	-8,10
PA	€3362,77	€3216,26	€ -146,51	-4,56
RU	€3011,31	€2740,60	€ -270,71	-9,88
RTD	€2183,75	€2218,85	€ 35,10	1,58

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: Sì
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Nel corso del 2025 il Gruppo di Coordinamento della Valutazione (GdC) ha proseguito le attività previste dal modello metodologico INAIL per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (SLC), in attuazione degli obblighi del D.Lgs. 81/2008. Il GdC, composto dal RSPP, dagli ASPP, dal Medico Competente, dagli RLS e dagli psicologi del gruppo stesso, ha operato quale struttura tecnica responsabile della gestione e del monitoraggio dell'intero processo valutativo, garantendo

uniformità procedurale, coerenza metodologica e un'analisi organica dei dati raccolti nelle diverse unità produttive dell'Ateneo. L'attività del 2025 ha comportato l'esame integrato dei risultati delle valutazioni preliminari e approfondite condotte nei 20 Dipartimenti e nelle Aree dell'Amministrazione Centrale, con riferimento ai Gruppi Omogenei individuati (personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo, dottorandi/assegnisti/borsisti). L'elaborazione dei dati, curata dagli psicologi del GdC, ha evidenziato un quadro complessivamente favorevole e caratterizzato da livelli di rischio prevalentemente bassi, pur con la presenza di alcune ricorrenze critiche nelle dimensioni della Domanda, del Supporto tra colleghi, del Ruolo, delle Relazioni e del Cambiamento. Sebbene tali criticità non risultino uniformemente distribuite tra le strutture, esse delineano ambiti di vulnerabilità organizzativa che richiedono misure di miglioramento mirate.

Sulla base delle evidenze emerse, il GdC ha predisposto la Relazione Tecnica Conclusiva VSLC 2025, redatta dagli psicologi del gruppo e trasmessa al Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione e al Direttore Generale, nella quale sono state formalizzate le misure correttive ritenute prioritarie. Le proposte correttive sono state articolate in modo integrato e coerente con il modello INAIL e con le indicazioni del Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027, ponendo particolare attenzione alla gestione del carico di lavoro, alla chiarezza dei ruoli, alla comunicazione interna e ai processi partecipativi. Tra le principali linee di intervento individuate figurano l'attivazione di momenti periodici di confronto con i responsabili di struttura per monitorare l'organizzazione delle attività, la promozione di strumenti di conciliazione vita-lavoro e l'adozione di forme di lavoro agile quando compatibili con le esigenze di servizio, oltre al rafforzamento dei processi comunicativi nelle fasi di cambiamento organizzativo, così da ridurre incertezza e discontinuità percepite. Sono stati inoltre individuati strumenti partecipativi, quali canali strutturati di ascolto interno, utili a incrementare il coinvolgimento dei lavoratori nella definizione delle soluzioni organizzative.

In continuità con tali interventi, il GdC ha sottolineato l'importanza di percorsi di discussione e confronto rivolti ai gruppi omogenei, finalizzati alla condivisione dei risultati della valutazione e all'individuazione di misure correttive contestualizzate, nonché attività mirate al rafforzamento della coesione e della cooperazione interna. Parallelamente, è stato proposto il potenziamento degli strumenti di monitoraggio attraverso l'utilizzo di questionari mirati su benessere, smart-working e carichi di lavoro, utili a rilevare dinamiche emergenti e a orientare l'azione preventiva. A livello individuale è stato confermato il ruolo centrale dello sportello di ascolto psicologico rivolto al personale, già potenziato nell'ambito dell'Azione 25 del GEP 2025-27, insieme alle attività di counseling del Medico Competente e ai percorsi formativi sulle competenze di gestione dello stress, time management e assertività.

Il percorso operativo definito dal GdC prevede la restituzione dei risultati presso tutte le unità produttive coinvolte, la costituzione dei focus group necessari alla definizione condivisa delle misure correttive e l'attuazione delle azioni individuate, in coerenza con l'Azione 6 del GEP 2025-27 orientata al rafforzamento dei processi partecipativi. La Relazione Tecnica Conclusiva 2025, costituisce così uno strumento essenziale per l'adozione di strategie preventive fondate su evidenze, finalizzate alla riduzione dei fattori di rischio e al miglioramento del benessere organizzativo e della tutela della salute psicofisica del personale.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

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 [\[AL1\] \(#_msocom_1\)](#) 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 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 e/o della figura giuridica della commissione.

Nel corso dell'anno 2025, lo Sportello di Ascolto dell'Ateneo ha registrato 37 richieste di intervento, comprendenti sia nuove segnalazioni sia casi provenienti da utenti già in carico negli anni precedenti, confermando un incremento costante della domanda di supporto psicologico e di tutela della dignità delle persone all'interno della comunità universitaria.

Le richieste hanno riguardato situazioni riconducibili alle tre tipologie previste dalla classificazione dello Sportello:

- Motivazione 1: discriminazione, bossing, mobbing;
- Motivazione 2: comportamenti impropri, molestie, stalking, violenza;
- Motivazione 3: sostegno psicologico e consulenza.

Tali ambiti hanno costituito una parte rilevante dell'attività e sono stati oggetto di esame collegiale nelle riunioni dedicate della Commissione. Nel dettaglio, sono stati gestiti circa 12 casi riferibili a disagio lavorativo, discriminazione o mobbing, caratterizzati da tensioni relazionali, criticità organizzative e percezioni di marginalizzazione. Gli interventi hanno previsto percorsi individuali di supporto psicologico, incontri ripetuti nel tempo, mediazioni con dirigenti e direttori di dipartimento, nonché attività volte al ripristino di un clima collaborativo nei contesti interessati.

Parallelamente, sono stati trattati almeno sette casi di molestie, comportamenti ostili o atti persecutori, affrontati mediante immediata presa in carico, valutazione del rischio e applicazione delle procedure prevista dal Codice di condotta di Ateneo. Le situazioni più delicate sono state analizzate collegialmente dalla Commissione nelle riunioni mensili del 2025. Sono stati inoltre registrati 2 casi di violenza domestica (IPV), in cui lo Sportello ha fornito supporto psicologico e orientamento verso i Centri Antiviolenza del Comune di Napoli, assicurando la continuità del percorso di protezione e accompagnamento.

L'attività complessiva del 2025 ha comportato un totale di oltre 100 sedute complessive svolte nell'anno. Gli interventi messi in atto hanno incluso:

- supporto psicologico continuativo, fino a dodici incontri;
- test per la valutazione del mobbing con successiva relazione tecnica;
- invio al servizio Sinapsi nei casi di disagio legato allo studio;
- incontri con docenti e dirigenti per la gestione dei casi più complessi;
- due relazioni trasmesse alla Direzione Generale;
- archiviazioni motivate nei casi non pertinenti o non perseguibili;
- orientamento verso servizi territoriali nei casi di violenza;
- proposta di attivazione del Garante degli studenti.

A partire dal 1° settembre 2025, l'attività dello Sportello è stata ulteriormente integrata dal nuovo Ufficio Benessere di Ateneo, che ha collaborato alla gestione delle segnalazioni e alle iniziative informative promosse dal CUG e dallo sportello di ascolto.

Nel complesso, le attività svolte nel 2025 confermano il ruolo dello Sportello di Ascolto quale presidio istituzionale essenziale per la prevenzione dei conflitti, la tutela della dignità e la promozione del benessere dell'intera comunità universitaria.

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 equal numero di componenti eletti.

Tipologia di atto: Decreto rettorale

Data: 01/01/2025

Organo sottoscrittore: Rettore

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: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Piattaforma TEAMS

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
11

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Ateneo ha istituito un Ufficio per il benessere del personale, incaricato di coordinare le attività di supporto al CUG e allo Sportello d'Ascolto e di raccordarsi con le strutture dedicate al benessere lavorativo. Collocato nell'Area Prevenzione e Protezione, è stato istituito con decreto del 31 luglio 2025 ed è operativo ai sensi del D.D.G. 1002/2025.

Welfare Aziendale

È stato pubblicato un nuovo catalogo di convenzioni e servizi (attività culturali, sportive, mobilità) destinati al personale; le informazioni sono disponibili sul sito istituzionale d'Ateneo.

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

L'Ateneo promuove la sensibilizzazione sulle tematiche di genere attraverso il MOOC su Federica e iniziative in presenza. Nel 2025 sono stati organizzati l'"Atelier dell'inclusione di genere", "Unina contro la violenza di genere" e oltre 30 attività presso le Scuole e i Dipartimenti, con una partecipazione di circa 2600 persone, coinvolgendo tutte le Scuole dell'Ateneo.

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

È stata bandita una procedura selettiva per l'assegnazione di contributi a sostegno dell'attività di ricerca durante e dopo il periodo di maternità. Con D.R. n. 2148 del 13/05/2025 è stato emanato il bando per n. 2 contributi (annualità 2024, Azione n. 18 del GEP 2022-2024), con scadenza al 10 giugno 2025; sono pervenute 20 domande e sono stati assegnati 4 contributi ex-aequo.

Collaborazione alla redazione de Gender Equality Plan

Redazione del Gender Equality Plan

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

La Dashboard indicatori di parità è stata realizzata ed incorporata nella sezione Parità di Genere del Portale di Ateneo. La pubblicazione sul sito di ateneo è avvenuta in data 6/7/2025. <https://www.unina.it/it/servizi-e-opportunita/parita-di-genere/dashboard>

Welfare Aziendale

Con decorrenza dal 01/01/2025 e per la durata di 2 anni, l'Ateneo ha attivato una polizza di assistenza sanitaria a favore di

tutto il Personale TAB e DOCRIC (a tempo determinato, a tempo indeterminato, CEL), il cui costo è a totale carico dell'Università. La copertura assicurativa rimborsa le spese sanitarie sostenute in conseguenza di malattia e di infortunio.

Considerazioni conclusive

L'analisi dei dati e delle informazioni raccolte nel presente documento evidenzia sia i progressi compiuti dall'Università degli Studi di Napoli Federico II nella promozione della parità di genere, del benessere organizzativo e delle politiche di inclusione, sia alcune criticità che richiedono ulteriori interventi e un monitoraggio costante nel tempo.

Per quanto riguarda la composizione del personale, si registra un sostanziale equilibrio di genere nel personale tecnico-amministrativo, mentre nel personale docente e ricercatore permangono dinamiche di segregazione verticale che limitano la presenza femminile nelle posizioni apicali, in particolare nel ruolo di professore di prima fascia. Sebbene negli ultimi anni si osservino segnali di miglioramento, soprattutto nei ruoli iniziali della carriera accademica, permane la necessità di rafforzare politiche e strumenti capaci di favorire una più equa progressione di carriera. L'analisi delle fasce di età evidenzia inoltre una significativa presenza di personale nelle classi anagrafiche più elevate, suggerendo l'opportunità di sviluppare strategie di gestione del ricambio generazionale e di valorizzazione delle competenze lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

Con riferimento alle misure di conciliazione tra vita lavorativa e privata, il lavoro agile si conferma lo strumento maggiormente utilizzato dal personale tecnico-amministrativo, mentre il ricorso al telelavoro e al part-time resta ancora limitato. L'analisi dei congedi parentali evidenzia inoltre una persistente prevalenza femminile nella fruizione di tali istituti, confermando come il carico delle responsabilità di cura continui a gravare in misura maggiore sulle donne e rendendo necessario promuovere una più equilibrata condivisione delle responsabilità familiari.

Il ciclo del Bilancio di Genere e l'integrazione tra il Piano di Uguaglianza di Genere e il Piano di Azioni Positive rappresentano un ulteriore passo avanti nel rafforzamento delle politiche di equità e inclusione dell'Ateneo, favorendo una maggiore integrazione tra analisi dei dati, pianificazione strategica e monitoraggio delle azioni intraprese. Allo stesso tempo, le attività di valutazione dello stress lavoro-correlato e il crescente ricorso allo Sportello di Ascolto evidenziano l'importanza di proseguire nel potenziamento degli strumenti di prevenzione e supporto a tutela del benessere della comunità universitaria.

In sintesi, l'Università Federico II continua a sviluppare un percorso strutturato di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo. Il consolidamento delle azioni già avviate, insieme all'implementazione di nuove strategie mirate, potrà contribuire a rafforzare ulteriormente i processi di trasformazione in atto, rendendo l'Ateneo sempre più inclusivo, equo e attento alle esigenze di tutte le componenti della comunità universitaria.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-federico-ii-2026>