

Al Rettore F.F.
Prof. Arturo De Vivo

Al Direttore Generale
Dott. Francesco Bello

Al Coordinatore del Nucleo di Valutazione
Prof. Achille Basile

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Oggetto: Relazione sulla situazione del personale anno 2019 (Direttiva n. 2/2019)

Si trasmette la relazione in oggetto, predisposta dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Napoli Federico II in base al format allegato n.2 alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

La Presidente
Prof.ssa Concetta Giancola



**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**In attuazione della
Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019
ANNO 2019**

(approvata dal CUG il 22 aprile 2020)

INDICE:

| | |
|--|--------|
| I. Prima Parte-Analisi dei dati | pag. 3 |
| Sezione 1. Dati sul personale | |
| Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro | pag. 7 |
| Sezione 3. Parità/Pari Opportunità | pag. 8 |
| 3.1 Piano di Azioni Positive del CUG | pag. 8 |
| 3.2 Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione | pag.12 |
| 3.3 Adozione Bilancio di Genere | pag.13 |
| 3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale | pag.13 |
| 3.5 Differenziali retributivi uomo/donna | pag.14 |
| Sezione 4. Benessere del personale | pag.14 |
| Sezione 5. Performance | pag.17 |
| | |
| II. Seconda Parte. L'azione del CUG Federico II | pag.18 |
| | |
| a. Operatività | pag.18 |
| b. Attività | pag.20 |
| | |
| Considerazioni Conclusive | pag.24 |

I. Prima Parte-Analisi dei dati

Sezione 1. Dati sul personale

I dati forniti dall'Amministrazione sulla situazione del personale per l'anno 2019 sono riportati nell'allegato 1 di questa relazione, qui mostrati con infografica e commentati.

Personale Tecnico Amministrativo

Il personale tecnico amministrativo della Federico II è costituito da 2381 dipendenti, di cui il 45% donne e il 55% uomini

- 12 dirigenti equamente distribuiti tra i due generi
- 16 collaboratori ed esperti linguistici con prevalenza femminile (62.5% donne e 37.5% uomini).

I dipendenti PTA dell'Ateneo Fridericiano si dividono a loro volta in due principali comparti: il primo ad utilizzazione esclusiva da parte dell'Ateneo di 1759 unità ed il secondo, ad utilizzazione congiunta o esclusiva da parte dell'Azienda Ospedaliera Univ., che consta di 622 dipendenti.

Nel primo gruppo, la presenza femminile risulta maggioritaria tra le categorie ad elevata professionalità (EP) e ad inquadramento contrattuale medio/alto (D), mentre gli uomini sono più numerosi nelle categorie C e B, come mostrato nelle tabelle 1.1 dell'Allegato 1 e in Fig. 1. La distribuzione di genere tra il personale in servizio presso l'A.O.U., invece, risulta invertita con una presenza maggioritaria di donne nelle categorie intermedie.

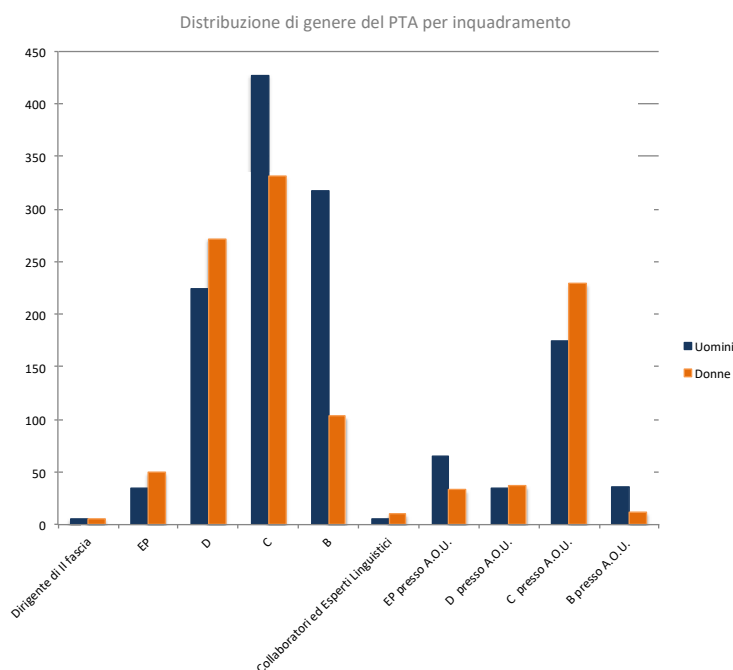


Fig. 1

Analizzando la distribuzione per fasce di età del personale tecnico amministrativo (Fig. 2), emerge una netta prevalenza della popolazione al di sopra di 51 anni, sia per gli uomini (con il 66% dei dipendenti di genere maschile over 51) che per le donne (con il 64% di donne al di sopra dei 51 anni). Da notare invece che tra le dirigenti le proporzioni si invertono: il 67% delle donne in ruoli dirigenziali ha meno di 51 anni.

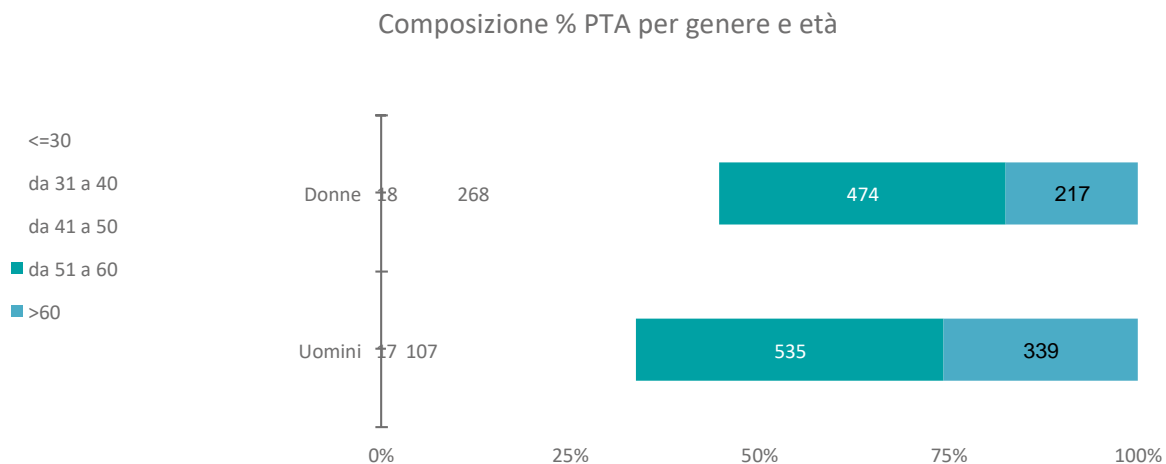


Fig. 2

La distribuzione per fasce d'età è consistente con quella relativa all'anzianità di servizio: oltre l'80% del personale tecnico amministrativo sia maschile che femminile della Federico II ha una anzianità superiore ai 10 anni. Da notare che la componente femminile con anzianità inferiore a 3 anni è leggermente più numerosa rispetto a quella maschile (Fig.3, dati estratti dalla tabella 1.4a).

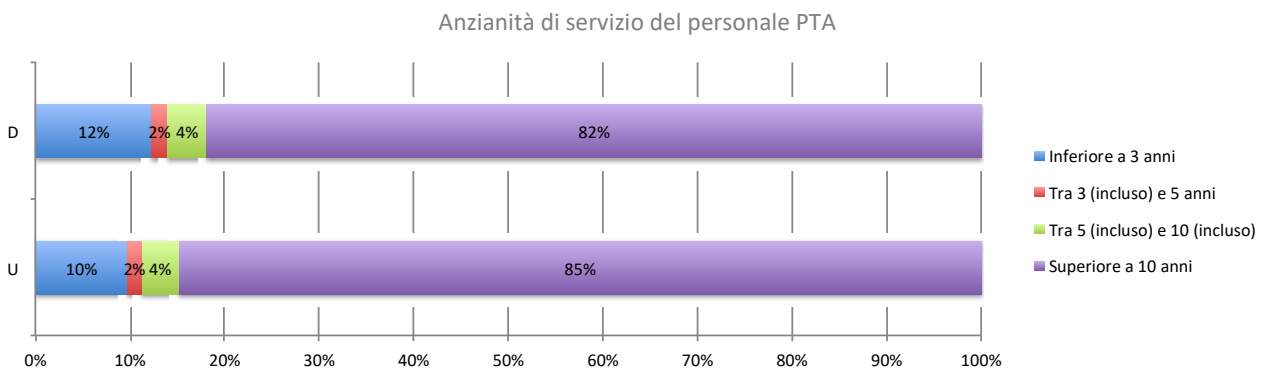


Fig. 3

La distribuzione di genere per titoli di studio del personale PTA (tabella 1.6; 1.7) evidenzia una apprezzabile differenza tra uomini e donne: tra le donne il 40% ha come titolo

di studio la laurea magistrale o titolo superiore, di contro tra i colleghi maschi tale percentuale si riduce al 28%.

Analizzando la distribuzione di genere dei ruoli di responsabilità (tabella 1.3), si conferma il meccanismo di segregazione orizzontale già evidenziato nel Primo Bilancio di genere della Federico II con una polarizzazione maschile in Area Tecnica, Tecnico-scientifica, e una polarizzazione femminile in Area Amministrativa, Amministrativo-Gestionale e in Area Biblioteche.

Docenti e ricercatori

L'analisi del personale docente e ricercatore per genere e ruolo evidenzia il persistere di un significativo meccanismo di segregazione verticale nell'Ateneo Fridericiano, con una netta prevalenza maschile tra i docenti di I Fascia, mentre nella componente docente di II fascia le donne costituiscono il 42% del personale (Fig.4). Molto interessante è la differenza che si registra tra le varie categorie di ricercatori: mentre nella categoria ad esaurimento (RU) si è vicini alla parità numerica, tra i ricercatori a tempo determinato di tipo A e B predomina la presenza maschile. Tuttavia, si registra una differenza di ben 10 punti percentuali nella prevalenza maschile tra RTDB ed RTDA, segnalando come l'accesso alla carriera universitari attraverso il ruolo di ricercatore di tipo B sfavorisca ulteriormente la componente femminile.

Composizione personale docente per genere e ruolo

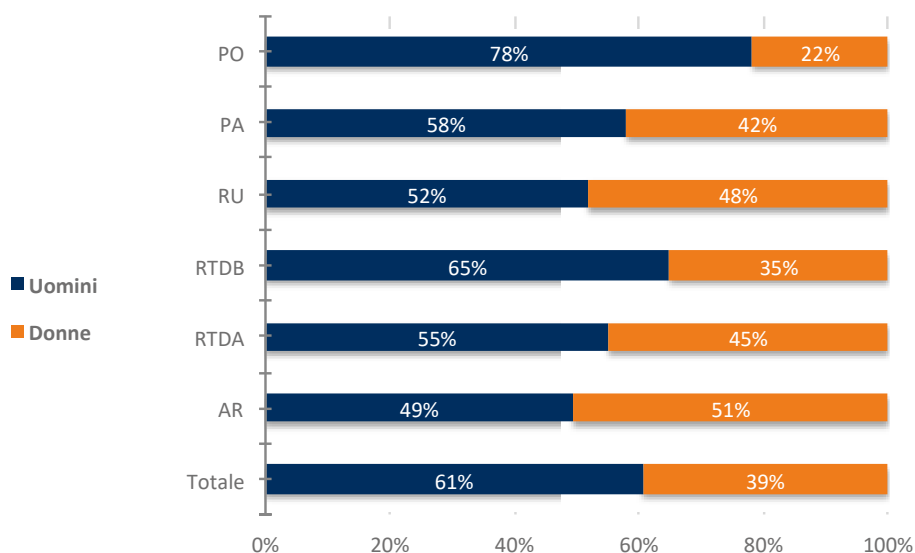


Fig. 4

Accanto al fenomeno di segregazione verticale sopra evidenziato, persiste un importante meccanismo di segregazione orizzontale con una presenza femminile molto bassa nelle aree

scientifiche del gruppo STEM, come mostrato in Fig. 5. I dati dell'Ateneo Fridericiano sono allineati con il dato nazionale.

Percentuale di donne nella componente docente

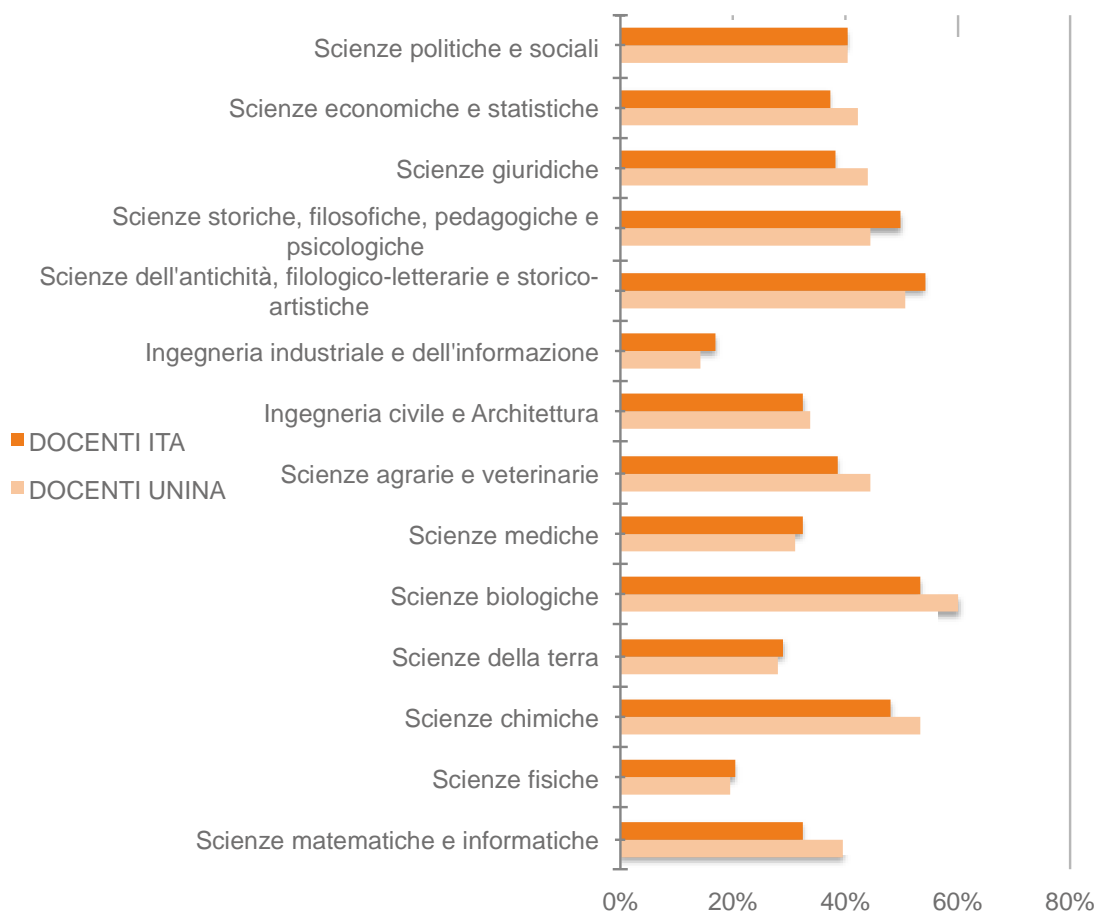


Fig. 5

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita/lavoro il CUG ha sempre riservato particolare attenzione ai temi della conciliazione famiglia-lavoro e del benessere del personale. Fin dal suo primo insediamento ha proposto modalità di telelavoro e flessibilità dell'orario di lavoro in considerazione di particolari esigenze familiari anche sotto forma di sperimentazione del lavoro agile o smart working, finalizzata ad introdurre una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, focalizzata sugli obiettivi e basata su autonomia, responsabilità, fiducia, flessibilità.

In merito alla fruizione da parte del personale tecnico amministrativo di forme flessibili dell'orario di lavoro, come evidenziato dalla tabella 1.2, il ricorso al regime di part-time tra i dipendenti della Federico II resta piuttosto inusuale: nel comparto ad utilizzazione esclusiva da parte dell'Ateneo, solo 50 donne, pari al 6.7% del personale femminile, fa ricorso al regime di part-time. Per gli uomini tale percentuale è ancora più esigua: solo 18 uomini, pari all'1.8 % del personale maschile, ricorre al part-time. Le presenze in part-time si riducono ulteriormente al di sotto dell'1% per gli uomini e al 2.6% per le donne per i PTA in carico all'A.O.U.

Inoltre, la tabella 1.9 dell'Allegato 1 evidenzia che gli uomini tendono a scegliere più frequentemente il part-time verticale, in cui l'attività lavorativa viene concentrata solo in alcune giornate con orario pieno, mentre le donne si orientano più frequentemente sul part-time misto, che combina una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero con il part time verticale.

La diversa gestione del tempo tra uomini e donne, ed in particolare del tempo dedicato alla cura familiare, si evidenzia anche attraverso l'analisi dei congedi riportata in tabella 1.10. Oltre il 66% dei congedi parentali è richiesto da donne; altrettanto sbilanciati verso la componente femminile sono i permessi orari fruiti per Legge 104. Viceversa, nei permessi giornalieri per la legge 104 si osserva una sostanziale parità di genere.

Sezione 3. Parità/Pari Opportunità

3.1 Piano di Azioni Positive (PAP) triennio 2019/2021

Il Piano di Azioni Positive del CUG Federico II per il triennio 2019/2021 (Protocollo 2019/29724 del 21/3/2019) è consultabile sul sito del CUG sul portale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II al seguente link:

http://www.cug.unina.it/wp-content/uploads/2020/01/PG_2019_0029724_PAP-2019-2021.pdf

Nel PAP 2019/2021 sono esposte le **Azioni**, corrispondenti agli **Obiettivi**, così come di seguito indicato in forma schematica:

3.1.1 **Obiettivo n. 1: Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità**

Azioni:

a. **Miglioramento e implementazione della sezione dedicata al CUG sul Portale dell'Ateneo Federico II**, in cui raccogliere e diffondere, in modo organico e completo, tutte le informazioni circa le iniziative (es: convegni, seminari, master, progetti di ricerca etc.) svolte in tutti i Dipartimenti dell'Università, utili per incentivare la cultura dell'uguaglianza e delle pari

opportunità. Tutte le iniziative, così, sono e saranno oggetto di una più facile consultazione da parte della Comunità universitaria che potrà, quindi, avere una visione organica delle attività sia promosse dal CUG, che attuate in tutto l'Ateneo.

b. Promozione di corsi di formazione on line rivolti al personale tecnico amministrativo (come previsto dall'art. 7 comma 4 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.), ed aperti al personale docente e ricercatore sui temi di pari opportunità e lotta alla discriminazione di genere, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di genere nell'Ateneo, che deve essere acquisita e praticata fino ai livelli apicali sia dell'uno che dell'altro.

c. Incentivazione di iniziative volte a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo. Il CUG dell'Università degli Studi Federico II, uniformandosi alle indicazioni ricevute dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, intende valorizzare innanzitutto la propria funzione formativa e, mirando a diventare un punto di riferimento all'interno della Comunità accademica sui temi indicati, ha deciso, già dal suo primo mandato, di cadenzare l'anno con eventi dalla forte ricaduta culturale; più in particolare

- nel mese di settembre, il CUG è presente con uno Stand Esperienziale nell'*Atelier della Salute*, organizzato dall'Azienda Ospedaliera del Secondo Policlinico di Napoli;
- nel mese di novembre, in occasione della *Giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne*, c'è un incontro con gli studenti del Dipartimento di Giurisprudenza, nell'ambito di educazione alla legalità;
- in occasione del *Marzo-Donna* lanciato dal Comune di Napoli, il CUG è sempre presente con eventi organizzati per l'occasione, che recano il suo logo;
- fra aprile e giugno, il CUG ha ideato, lancia e conclude con una premiazione /evento il *Contest fotografico Premio CUG Federico II*, un appuntamento cui possono partecipare tutti i membri dell'Ateneo compresi gli studenti stranieri ad esempio Erasmus o detenuti.

Tali attività, oramai consolidate negli anni, rafforzano l'identità del CUG e il suo impegno nella promozione della cultura delle differenze a tutti i livelli, che il CUG persegue attivando una rete in Ateneo (nell'assiduo confronto con figure istituzionali come *Sinapsi*, *l'Osservatorio di Genere*, il *Dottorato Mind, Gender and Language*); con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, per un confronto ad ampio spettro con tutti gli Atenei italiani; infine nel territorio della Città metropolitana e della Regione Campania, in cui promuove fruttuose collaborazioni con

- Ordini Professionali
- Consigliera di Parità della Regione Campania
- Rete CUG del settore della Sanità della Regione Campania
- Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza

Per potenziare la sua presenza nella Città metropolitana e nella Regione Campania, il CUG si è proposto come capofila di una Convenzione fra tutti i CUG Universitari campani, sotto il patrocinio della Consigliera di Parità della Regione Campania, dott.ssa Domenica M. Lomazzo, in cui avrà il ruolo di coordinamento fra tutte le azioni accademiche, che ricomprenderanno anche quelle relative alla cd. Terza Missione dell'Università, alla cultura dell'integrazione, delle pari opportunità e della parità di genere sul territorio.

Sempre nella medesima direzione (di rafforzare cioè la propria identità sul territorio), il CUG, infine, ha anche fondato nel 2019, finanzia ogni anno e implementa una sua collana editoriale attivata su FedOA University Press, la casa editrice on line in open access dell'Università Federico II dal titolo "Cultura delle differenze. Diritto Scienza Formazione", diretta dalle prof.ssa F. Galgano, C. Giancola, F. Marone.

d. Attivazione di un Programma di mentoring per lo sviluppo della leadership femminile nella ricerca in collaborazione con l'Osservatorio di Genere dell'Ateneo

e. Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva, del CUG nella predisposizione del prossimo "Piano delle performance di Ateneo"

f. Partecipazione ai lavori della Commissione incaricata della Redazione del secondo Bilancio di Genere dell'Ateneo Federico II (gruppo di lavoro presieduta dalla prof.ssa A. Liccardo)

g. Adozione delle linee guida per un corretto uso del genere nel linguaggio amministrativo:
<http://www.miur.gov.it/-/lineeguida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-delmiur>

3.1.2 Obiettivo n. 2: Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio per la comunità universitaria.

Azioni:

a. Realizzazione dell'applicazione software di Car-pooling denominata "UninaCar", per contrastare efficacemente le criticità del trasporto pubblico locale e favorire un uso sostenibile dell'auto privata, contribuendo inoltre alla socializzazione dei membri della Comunità federiciana e al rafforzamento della loro identità di gruppo. Per questa azione il CUG ha ricevuto un finanziamento di euro 20,000 da destinare al Centro dei Servizi Informatici (C.S.I) dell'Ateneo per l'implementazione dell'APP;

b. Attività di verifica e di elaborazione delle esigenze della comunità universitaria in ordine alla promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità (quali Nursery-Baby Point) e avvio delle attività istruttorie relative alla fattibilità degli interventi;

c. Promozione di un'indagine e di un'analisi di fattibilità riguardo ad attività suscettibili di lavoro a distanza (telelavoro) per categorie di personale tecnico-amministrativo da individuare, in ottemperanza alla Direttiva Consiglio dei Ministri N.3/2017;

d. Erogazione, acquisizione ed elaborazione dei dati forniti dalla Comunità universitaria, attraverso la diffusione di un questionario, teso a rilevare la soddisfazione della Comunità accademica circa i servizi attualmente offerti dall'Ateneo e a fondare la pianificazione delle azioni positive necessarie in funzione delle criticità emerse.

3.1.3 Obiettivo n. 3: Contrasto ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità.

Azioni:

a. Promozione di una cultura contro tutte le forme di discriminazione che si manifestino nei confronti di membri della Comunità universitaria, mediante l'organizzazione di incontri tematici e la diffusione dei contenuti informativi attraverso il sito istituzionale e la radio di Ateneo F2 Lab.

b. Programmazione di una serie di attività culturali da svolgere all'interno del **Polo Universitario Penitenziario**, attivato dall'Ateneo a partire dall'a.a. 2019/20, nel Centro Penitenziario di Napoli Secondigliano, con ruolo specifico e autonomo del CUG quale promotore e organizzatore dei singoli eventi.

c. Revisione del Codice di condotta per la prevenzione del Mobbing dell'Ateneo. Fra i compiti del CUG, come previsto all'art. 4.3 del DR. 3454, in merito alla realizzazione di interventi idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze di natura morale, sessuale, fisica o psichica - preso atto che (come previsto all'art. 15), resta in vigore il Codice di condotta per la prevenzione del Mobbing emanato con D.R. 466 del 2007 – il CUG ha deciso di promuovere la revisione di tale Codice di Condotta, che rivela aspetti non adeguati a fronteggiare situazioni esperienziali occorse negli ultimi anni, particolarmente quanto alla necessità di individuare, anche mediante il ricorso a consulenze a titolo non oneroso per l'Ateneo, percorsi adeguati alla tipologia di situazione segnalata che, a parere del CUG, può riferirsi non solo a mobbing, ma anche a stress lavorativo legato a disabilità, a discriminazioni, a violenze di genere, oppure anche a più semplici difficoltà personali e familiari con importanti ricadute lavorative, stress che può essere segnalato dalle diverse componenti dell'intera Comunità universitaria.

d. Implementazione delle attività dello Sportello di Ascolto. Coerentemente con la revisione del Codice di condotta (di cui al precedente punto 3.1.3, sub c.), il CUG intende ridefinire e migliorare

le attività svolte dallo Sportello di Ascolto, senza soluzione di continuità negli ultimi 5 anni, con l'obiettivo di fornire sostegno a tutta la Comunità universitaria, in particolare per casi di violenze di genere, eventualmente prevedendo, al termine del percorso di valutazione interno, un protocollo di collaborazione con Associazioni ed Enti (anche esterni) all'Ateneo, che attualmente manca e che garantisca alla persona rivoltasi allo Sportello di poter essere seguita nelle diverse tipologie di necessità (psicologiche, legali, assistenziali), che dovessero rendersi necessarie.

e. Rinnovo con cadenza annuale del Contest fotografico Premio CUG Federico II, come momento di confronto in Ateneo su specifici temi, da individuare ogni anno, promosso attraverso il portale di Ateneo, ove sul sito del CUG sarà destinata una pagina per ricevere e selezionare, a seconda delle indicazioni della Giuria (anche questa, ogni anno diversa, in tutti i suoi componenti) le fotografie candidate. Il contest sarà, quindi, il luogo virtuale in cui tutti i membri della Comunità universitaria potranno condividere una attenta e profonda riflessione sul grande tema della cultura delle differenze, declinato di volta in volta in modi diversi.

f. Organizzazione di un Convegno annuale con gli Organismi di parità territoriali e accademici nazionali e internazionali, per un confronto ad ampio spettro sulle loro attività.

3.2 Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

La formazione del personale tecnico amministrativo si è svolta nell'anno 2019 come previsto in tema di sicurezza sul lavoro e normativa anticorruzione.

Il meccanismo di segregazione orizzontale con una polarizzazione maschile in Area Tecnica, Tecnico-scientifica, e una polarizzazione femminile in Area Amministrativa, Amministrativo-Gestionale e in Area Biblioteche, già discusso nella Sezione 1, si può dedurre anche dall'analisi della distribuzione delle ore di formazione erogate, per tipologia di formazione: la percentuale di ore fruite da uomini per corsi sulla sicurezza ad esempio, è eccedente rispetto alla percentuale maschile complessiva dei dipendenti (Fig.6). Ciò è consistente con una maggiore concentrazione maschile in ruoli di responsabilità in laboratori, a cui sono destinate le ore di formazione su rischi specifici. Di contro le ore di formazione relative a competenze manageriali/relazionali ed anticorruzione segnalano una fruizione sensibilmente maggiore da parte delle donne.

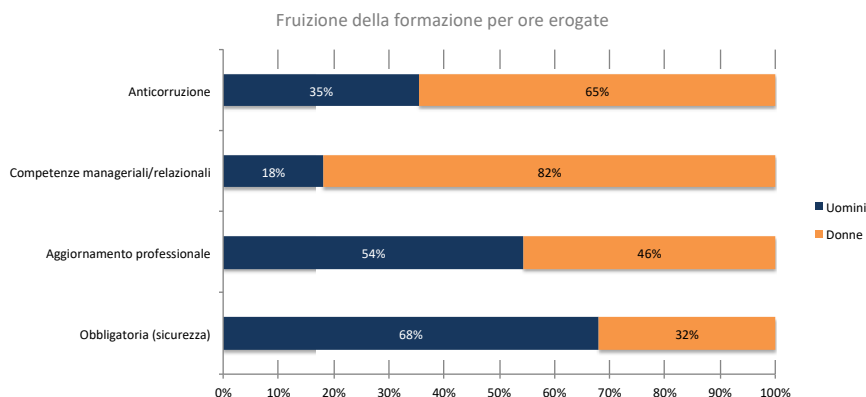


Fig. 6

3.3 Adozione Bilancio di Genere

L'Università degli Studi di Napoli Federico II è stata fra i primi Atenei a dotarsi di un Bilancio di Genere, avvalendosi della collaborazione della prof.ssa A. Liccardo, che già nel 2016 ha coordinato il gruppo di lavoro sul B.d.G. e ha redatto le linee guide per la CRUI; attualmente la prof.ssa Liccardo è delegata del Rettore per statistiche e bilancio di genere e coordina l'Unità di lavoro per la redazione del II B.d.G. dell'Ateneo, nominata con DR.2020/727, in cui il CUG è rappresentato dalla prof.ssa F. Galgano.

Il coinvolgimento dell'Amministrazione nelle sue diverse componenti all'Unità di lavoro per il II B.d.G. (previsto per la fine del 2020) rende auspicabile che questo strumento orienti la programmazione, la valutazione e la rendicontazione dell'Ateneo e che il nuovo Piano strategico dell'Ateneo includa un esplicito riferimento alla parità di genere e al B.d.G.

3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

L'analisi delle commissioni di concorso per il PTA (tabella 1.8a) evidenzia che la regola per la composizione delle commissioni di concorso stabilita con il d.lgs. n. 165/2001 che impone di riservare «alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso» (art. 57, co. 1, lett. a) è stata rispettata nel 95% delle procedure concorsuali, con una presenza femminile complessiva pari al 40%.

L'analisi delle commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore (tabella 1.8b) evidenzia che la regola per la composizione delle commissioni di concorso è stata rispettata nella totalità delle procedure concorsuali con una percentuale femminile complessiva pari al 37.8%.

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

Personale Tecnico Amministrativo

Nelle retribuzioni (Tabella 1.5) non si evidenziano significative differenze tra il personale maschile e femminile, se non per i collaboratori linguistici dove, a fronte di una maggiore numerosità femminile, il divario retributivo a sfavore delle donne è pari al 38.6%.

Docenti e ricercatori

L'analisi delle retribuzioni per genere e ruolo (Fig.7) evidenzia l'esistenza di un divario retributivo a favore degli uomini nei ruoli PO e RTD, mentre nei ruoli PA ed RU il divario è a favore delle donne. Ciò trova una possibile interpretazione nella maggiore anzianità di servizio delle donne in ruoli come quelli di PA ed RU, ed una minore anzianità in ruoli come quello di PO.

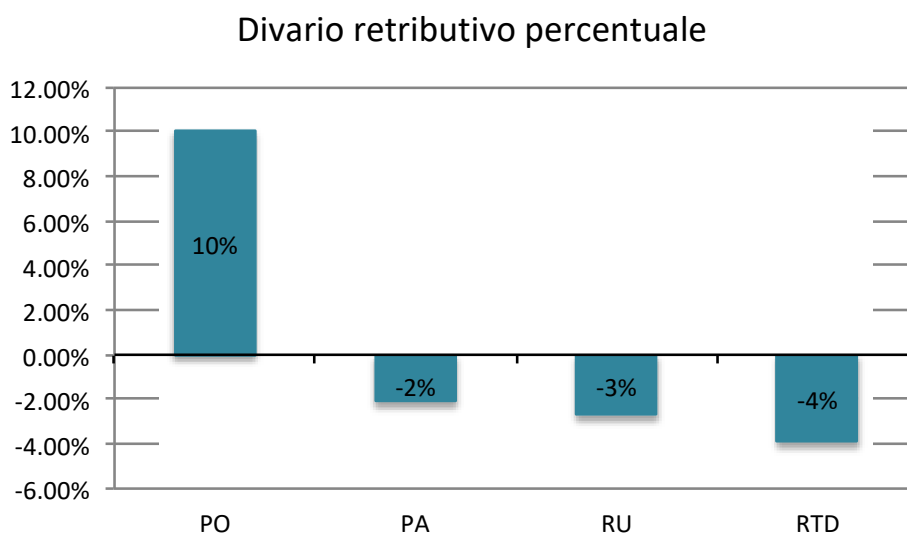


Fig. 7

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il Piano Triennale di Azioni Positive del C.U.G. relativo agli anni 2019 -2021, agli atti di questa Amministrazione con PG_2019_0029724, riporta come Obiettivo n. 3: Contrasto ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità.

Tra le Azioni previste nell'Obiettivo 3 sono comprese:

-Revisione del codice di condotta per la prevenzione del Mobbing dell'Ateneo.

Con Decreto Rettorale n. 3454 del 12.10.2015, sono state disciplinate le modalità di funzionamento e l'attività del Comitato Unico di Garanzia. In particolare, il D.R.3454 all'art.4 "Compiti del Comitato Unico di Garanzia" comma 3, tra le attività propositive del CUG, riporta la "realizzazione di interventi idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze di natura morale, sessuale, fisica o psichica .." e ancora all'articolo 5, stabilisce che "il CUG può avvalersi di uno Sportello di Ascolto, cui potrà rivolgersi la Comunità universitaria (...) per le segnalazioni"; e infine all'art. 15 stabilisce che "resta in vigore il Codice di condotta per la prevenzione del Mobbing emanato con D.R. 466 del 2007, (..) che va ad integrare il (..) Regolamento" citato "fino a nuove disposizioni".

Uno degli obiettivi che il CUG si è prefissato è quello di revisionare integralmente il Codice di condotta per la prevenzione del Mobbing, emanato con D.R. 466, dell'Ateneo Federico II, che pur essendo dunque relativamente recente, appare invece inadeguato a rappresentare le possibili sfumature del disagio lavorativo che, grazie all'intensa attività dello Sportello di ascolto, il CUG ha potuto rilevare negli anni (cfr. anche *supra* punto 3.1.3, sub c.).

In particolare, l'art. 1 di tale Codice di condotta fornisce la definizione di mobbing e impone all'art. 2, comma 1, dello stesso un dovere di collaborazione a carico di tutti i dipendenti dell'Università, affinché sia assicurato un ambiente di lavoro in cui sia assicurata la dignità della persona, istituendo all'art. 4 uno Sportello di ascolto.

È ben noto che la stessa definizione di mobbing sia oggi assai diversificata, ben potendosi parlare di mobbing verticale (dal superiore al subordinato), orizzontale (quando i comportamenti vessatori e aggressivi accadono fra pari grado), collettivo (se il mobbing è frutto di una strategia aziendale, che lo adoperi nei confronti di gruppi di lavoratori), persino doppio (nel caso in cui la vittima riversi il proprio disagio sulla famiglia) o esterno (se proviene da organizzazioni esterne, a carico del datore di lavoro); inoltre le nuove tecnologie arricchiscono l'elenco dei comportamenti mobbizzanti, che vanno perciò ampliati (la restrizione dell'accesso ad internet, ad esempio, che interrompe il flusso di informazioni).

Già da queste prime riflessioni appare ben evidente che la regolamentazione del mobbing nel Codice di condotta attualmente in vigore vada rinnovata e arricchita.

Inoltre, pur essendo una disciplina del mobbing assolutamente imprescindibile, essa non copre tuttavia tutti i possibili esiti di disagio lavorativo, talvolta grave, che può essere motivato da forme discriminatorie molto più subdole del mobbing, e destinate dunque a rimanere senza alcuna tutela normativa. Nel pieno rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza e tutela della persona, il CUG intende arricchire la previsione di discriminazioni di genere sul luogo di lavoro, garantendo la pari opportunità nell'accesso all'occupazione, nella carriera, nella formazione, nella riqualificazione professionale e nell'organizzazione del lavoro, in qualunque forma esse si

manifestino, per garantire al lavoratore o lavoratrice (inteso nel senso di membri della Comunità accademica, dunque anche della componente dei Docenti o degli Studenti, non solo membri del Personale Tecnico Amministrativo) che si sentano lesi nella propria dignità, la protezione da qualunque forma di discriminazione o indiretta, individuale o collettiva, che violi il principio di pari opportunità.

Solo per fare un esempio, è noto che accanto al mobbing, spesso in associazione con quello, ma non solo, possano insorgere ipotesi di cd. straining, letteralmente mettere sotto pressione, che possono causare uno stress forzato sul luogo di lavoro, attraverso isolamento, dequalificazione, discriminazione dal gruppo sociale di riferimento, che pur essendo individuabili in singole azioni, e non reiterate come quelle mobbizzanti, producono effetti altrettanto dannosi, talora anche gravi, sul benessere psicologico della vittima.

Il CUG infine intende promuovere un percorso di assistenza nel superamento di ogni ipotesi di disagio, che non siano configurabili pienamente come mobbing, attraverso il coinvolgimento di esperti che garantiscano, con consulenze a titolo non oneroso per l'Università, al lavoratore o alla lavoratrice il pieno recupero del proprio benessere nell'ambiente di lavoro.

- Implementazione delle attività dello Sportello di Ascolto.

Attraverso la l'indirizzo e-mail dedicato: sportello.ascolto@unina.it si accede a un percorso di accoglienza e di ascolto per tutti i componenti della Comunità universitaria che vivono situazioni di disagio lavorativo o mobbing, nel rispetto dell'anonimato. Anche durante il 2019 sono pervenute diverse richieste allo Sportello che sono state accolte da una delle tre psicologhe della commissione di esperte (le professoressse Caterina Arcidiacono, Maria Clelia Zurlo e Vincenza Capone) presieduta dalla Consigliera di fiducia, prof.ssa Arcidiacono. Si sono rivolte allo sportello 7 persone (3 PTA e 4 docenti, di cui un caso solo per consulenza), con un aumento rispetto al 2018 (4 persone) e al 2017 (3 persone).

Le relazioni delle esperte sono state fatte pervenire alla Direzione Generale tramite protocollo riservato per i provvedimenti del caso e da ottobre 2019 inviate anche in copia, tramite PEC, all'interessata/o.

Coerentemente con la revisione del Codice di condotta come riportato al punto precedente, il CUG intende ridefinire e migliorare le attività già svolte dallo Sportello di Ascolto, con l'obiettivo di fornire sostegno a tutta la comunità universitaria in particolare per casi di violenze di genere, eventualmente prevedendo, al termine del percorso interno, un protocollo di comunicazione con gli Enti esterni competenti sul territorio.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel *Piano della Performance* approvato dal C.d.A. di Ateneo per il triennio 2019/2021 non sono stati assegnati espliciti obiettivi di pari opportunità, riportati invece nel *Piano Strategico di Ateneo* 2017/2019 in cui si fa esplicito riferimento al CUG:

https://www.unina.it/documents/11958/13909147/Piano_Integrato_2017-2019a.pdf.

Si evidenzia, tuttavia, che nel corso di un apposito incontro - che si è tenuto all'inizio dell'anno 2020 tra la Presidente del CUG e la Dirigente di Ateneo che collabora con la Direzione generale per la predisposizione del *Piano della Performance* - è stata condivisa la necessità di colmare tale lacuna ed è stato esaminato il nuovo *Piano di Azioni Positive* per il triennio 2019/21 - predisposto dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo e approvato dal C.d.A. di Ateneo nel luglio 2019 - con particolare riguardo alle diverse azioni finalizzate alla promozione della cultura delle pari opportunità tra individui e del benessere organizzativo nell'Ateneo ed alla rimozione di ostacoli ed impedimenti alla piena realizzazione di condizioni di reale uguaglianza di opportunità tra tutti i componenti la Comunità universitaria.

L'incontro si è concluso con l'impegno della Dirigente a adoperarsi per assicurare una progressiva integrazione tra ciclo delle *performance* e promozione delle pari opportunità, a partire dall'inserimento nel testo del *Piano della Performance* per il triennio 2020/2022 - da sottoporre all'esame e condivisione del Direttore generale e, quindi, all'approvazione del C.d.A. di Ateneo - di uno specifico obiettivo, articolato in diverse azioni coordinate e concertate, per la realizzazione di alcune delle azioni previste dal *Piano di Azioni Positive*.

La Dirigente ha inoltre rappresentato che l'Ateneo nell'anno in corso ha aderito al Progetto "Good Practice" - organizzato dal Consorzio MIP del Politecnico di Milano - nell'ambito del quale è prevista, tra l'altro, l'erogazione di un questionario di rilevazione del benessere del personale. Un ulteriore segnale significativo è costituito dall'esplicito impegno dell'Ateneo - sancito nel *Piano strategico* approvato dal C.d.A. nell'adunanza del 6 febbraio 2020 - a *rafforzare l'attenzione sull'eguaglianza di genere in ogni ambito di intervento*; a tal riguardo, oltre ad iniziative per la diffusione della cultura di genere, l'Ateneo ha costituito un gruppo di lavoro - nel quale siedono anche i delegati del Rettore, del Direttore generale, del C.U.G., del Nucleo di Valutazione, della Ripartizione Bilancio, dell'Ufficio Formazione, della Ripartizione Ricerca e Terza Missione, dell'Ufficio Data Warehousing.- per la predisposizione del *Bilancio di Genere*, quale strumento per programmare azioni positive finalizzate alla crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della Comunità federiciana.

II. Seconda Parte. L'azione del CUG Federico II

a. Operatività

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione) è stato istituito a norma dell'art. 27 dello Statuto, (<http://www.unina.it/ateneo/statuto-e-normativa/statuto>) con DR/2015/994 del 07/04/2015 e rinnovato con Decreto del Rettore n.ro DR/2017/1042 del 27/03/2017, la cui composizione è di seguito riportata.

Componenti elettivi

Prof.ssa Concetta Giancola rappresentante professori/ricercatori (Presidente)
Prof.ssa Francesca Galgano rappresentante professori/ricercatori
Prof. Luigi Maria Sicca rappresentante professori/ricercatori
dott. Aldo Del Monte rappresentante personale dirigente e tecnico-amministrativo
dott. Raffaele Leonese rappresentante personale dirigente e tecnico-amministrativo

Componenti di designazione sindacale

dott.ssa Marinella Rotondo rappresentante Organizzazione Sindacale U.I.L. - RUA (Segretaria)
dott.ssa Anna Maria Iannicelli rappresentante Organizzazione Sindacale C.I.S.L. Università
sig.ra Immacolata Spagnuolo rappresentante Organizzazione Sindacale C.S.A. ± CISAL
sig.ra Maria Maddalena Vaino rappresentante Organizzazione Sindacale FLC ± C.G.I.L.
dott. Edoardo Edoardo Pinto rappresentante Organizzazione Sindacale CONFSAL-FedSNALS/
CISAPUNI (Vicepresidente)

Rappresentati degli studenti

Sig. Domenico Di Nardo rappresentante degli studenti
Sig.ra Teresa Coscione rappresentante degli studenti
Dott. Francesco Pandolfi rappresentante dei dottorandi/specializzandi

Per lo svolgimento delle sue attività il CUG ha utilizzato le risorse specificatamente richieste (PG/2019/0050601 del 16/05/2019) e successivamente assegnategli dall'Amministrazione con (PG/190101539 del 10/10/2019) La Presidente del CUG è delegata alla spesa, secondo le voci:

| Esercizio | Voce COGE | Denominazione | importo da allocare a budget |
|-----------|-------------------|--|------------------------------|
| 2019 | CG.04.40.01.02.05 | Altri premi | € 1.000,00 |
| 2019 | CG.04.40.07.02.01 | Indennità di missione, rimborsi spese viaggi e iscrizione a convegni del personale docente e ricercatori | € 1.500,00 |
| 2019 | CG.04.41.06.02.01 | Indennità di missione, rimborsi spese viaggi del personale tecnico-amministrativo (ist.) | € 1.500,00 |
| 2019 | CG.04.40.07.03.01 | Convegni e seminari | € 2.700,00 |
| 2019 | CG.04.41.02.01.02 | Cancelleria e altro materiale di consumo (istituzionale) | € 300,00 |
| 2019 | CG.04.41.04.06.05 | Spese per le pubblicazioni dell'ateneo (istituzionale) | € 5.000,00 |
| 2019 | CG.04.41.04.06.07 | Altre spese per servizi (istituzionale) | € 500,00 |
| 2019 | CG.04.41.04.07.01 | Consulenze tecnico-scientifiche (istituzionale) | € 9.000,00 |
| 2019 | CG.04.41.04.09.02 | Altre prestazioni e servizi da terzi | € 1.000,00 |
| 2019 | CG.01.10.02.05.01 | Mobili e arredi per locali ad uso specifico | € 2.000,00 |
| 2019 | CG.04.41.06.03.16 | Altri trasferimenti correnti (IMPORTO DA TRASFERIRE AL CSI PER REALIZZAZIONE SPERIMENTALE OPERATIVA DEL SOFTWARE CARPOOLING UNINACAR) | € 20.000,00 |
| 2019 | CG.04.48.01.03.01 | Restituzioni e rimborsi diversi | € 500,00 |
| | | | € 45.000,00 |

Il CUG ha propria sede presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II in via Mezzocannone 4. I locali messi a disposizione dall'amministrazione centrale sono idonei allo svolgimento delle attività.

Tra le molteplici attività svolte dal CUG vi è lo Sportello di Ascolto (vedasi la SEZIONE 4 di questo documento) di cui sono responsabili la dott.ssa Marinella Rotondo e la sig.ra Maria Maddalena Vaino, istituito con Decreto del Direttore Generale nr. 2015/1302.

L'Amministrazione dell'Ateneo assicura al CUG il supporto organizzativo necessario e in particolare per l'attività di comunicazione e di informazione tramite una sezione dedicata nel portale Web di Ateneo: <http://www.unina.it/ateneo/organigramma/cug>, oltre a un sito completamente dedicato: www.cug.unina.it.

I rapporti tra CUG e l'Amministrazione Centrale sono improntati ad una costante collaborazione. Il CUG può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di propria competenza, occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il perseguimento dei propri obiettivi.

L'Amministrazione è tenuta a fornire al CUG gli atti, le informazioni, la documentazione e le eventuali altre risorse necessarie allo svolgimento delle proprie attività istituzionali. Il CUG, a sua volta, mette a disposizione degli Organi e degli Uffici dell'Amministrazione la propria documentazione.

Il CUG ha costantemente intrapreso relazioni di scambio e cooperazione fattiva sia con soggetti interni all'Ateneo quali SinAPSI – Centro di Ateneo per gli Studenti con disabilità, disturbo dell'apprendimento o difficoltà momentanee; la Consigliera di Fiducia, il Nucleo di Valutazione, il Medico Competente, il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione d'Ateneo; Osservatorio di genere, Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza; che esterni quali: Ordini Professionali, Consigliera Provinciale di Parità, Consigliera Regionale di Parità, Rete CUG del Settore Sanità Regione Campania.

b. Attività

Nel corso del 2019, il Comitato si è riunito 11 volte; la prima riunione del gennaio 2019 è stata una riunione programmatica ed organizzativa.

Il Comitato durante l'anno ha lavorato per gruppi tematici:

Gruppo di lavoro "Formazione" ; Gruppo di lavoro "Rapporti con SInAPSI e Delegato alla disabilità"; Gruppo di lavoro "Programma di Mentoring" ; Gruppo di lavoro: "Telelavoro-smart working"; Gruppo di lavoro : " Questionario sui bisogni"; Gruppo di lavoro : "Networking ed eventi"; Gruppo di lavoro " Collana Editoriale" ; Gruppo di lavoro " Relazione annuale".

Inoltre, si è fatto promotore ed ha partecipato con i suoi membri a numerose iniziative:

- **17 Dicembre 2018** -prof.ssa Galgano, invitata al "Corso di alta formazione ed aggiornamento per avvocati/e in materia anti-discriminatoria" con un intervento su "Discriminazione di genere e mobbing: il ruolo del CUG", presso la sede del Centro Direzionale della Regione Campania, organizzato dalla dott.ssa Domenica Maria Lomazzo, Consigliera di Parità Regione Campania e di concerto con l'Ordine degli Avvocati campano.
- **9 gennaio 2019**- la dott.ssa Federica Minaci Sambiasi, presidente CUG dell'A.O.R.N. Santobono-Pausillipon, accoglie proposta del CUG, e delibera sulla istituzione della banca delle ferie solidali, poi adottata dall'Azienda.
- **12 febbraio 2019**- Partecipazione e sponsorizzazione dell'evento napoletano "IUPAC GLOBAL BREAKFAST" sul tema *Empowering Women in Chemistry*, sul tema della figura della donna nella scienza.
- **28 febbraio 2019** -Avvio della collaborazione del CUG con il Rotary Club di Napoli, per il "Progetto Rotaract Distretto 2100 "Pari Opportunità" incontro con la dott.ssa Valeria Molli, responsabile del progetto.
- 8 marzo 2019- Aula Pessina partecipazione con un intervento di Saluto al Convegno "*La donna nei diritti religiosi : principi di eguaglianza e diversità di genere*", organizzato dalla prof.ssa Maria d'Arienzo, ove intervengono il Rettore Manfredi, e la Delegata alle Pari Opportunità del Comune di Napoli - prof.ssa Simonetta Marino.
- 14 marzo 2019 la prof.ssa Galgano partecipa al ciclo di seminari "Noi e gli Altri: Diversità Alterità Identità", all'interno del Dottorato di Ricerca: Diritti Umani. Teoria Storia Prassi del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Univ. Federico II di Napoli.
- 10 Aprile 2019- Incontro presso Aula Magna del Liceo E. Fermi di Aversa sul tema "Donne nella Scienza" promosso dal CUG dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare insieme con la Dott.ssa M. Rotondo (CUG), la prof.ssa Maria Quartu, Direttrice della Scuola di Specializzazione in Fisica

Medica; la prof.ssa Anna Tarabuso, Rappresentante Ordine dei Medici di Caserta, Referente della Commissione Osservatorio Femminile Caserta; la dott.ssa Maria Rosaria Masullo –Ricercatrice Senior dell’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.

- 16 Maggio 2019 presso Palazzo Gravina, Univ. Napoli Federico II, Dip. Architettura, partecipazione al Convegno annuale promosso dal Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza, dal titolo “Verso l'antica madre - Inter-azione fra ambiente, inclusione sociale, imprenditoria femminile”. Riflessione sull'assetto e sulle criticità dell'ambiente naturale e urbanistico dell'area metropolitana napoletana.
- 7 Giugno 2019 Cerimonia di Premiazione del Premio Comitato Unico di Garanzia durante l’evento “*Buon Compleanno Federico II 1224/2019. Settecentonovantacinque anni*”, alla presenza del Sindaco di Napoli L. de Magistris e del Rettore Manfredi, che assistono al vernissage dei lavori, stampati su pannelli e esposti nell’edificio storico sito in Cso Umberto I, 40, Napoli, dei dieci finalisti che hanno partecipato al Contest Fotografico.
- 9 Ottobre 2019 – Organizzazione della Manifestazione “Hortus conclusus” presso il Polo Universitario Penitenziario presso la Casa Circondariale di Napoli Secondigliano, Napoli: alla presenza della direttrice dott.ssa Giulia Russo, il vicepresidente del CUG dott. E. Pinto dona, illustra e mette a dimora alcune piante officinali destinate ad una serra interna al giardino del Centro penitenziario. Segue la premiazione dei detenuti che hanno partecipato con loro fotografie al Contest fotografico CUG Federico II 2019, II edizione.
- 18 /19 Ottobre 2019 - Partecipazione alla Manifestazione aperta alla città “Atelier della salute: esperienze, percorsi, soluzioni per vivere.....meglio!”, presso l’Azienda ospedaliera del Secondo Policlinico dell’Ateneo federiciano, con poster ed informazioni in uno stand esperienziale, condiviso con il CUG e lo Sportello Rosa dell’Azienda ospedaliera; l’evento si conclude con il suggestivo spettacolo “ La donna che disse no” di Onirika del Sud.
- 14-15 Novembre 2019 – Partecipazione al Convegno Internazionale organizzato dal Centro SinAPSI “Buone pratiche nella salute, nelle politiche sociali e nei diritti umani delle persone transgender: un confronto tra Europa e America Latina” 14 Novembre - Aula Magna, Via Partenope 36 - Università degli Studi di Napoli Federico II; 15 Novembre 2019, Sala del Capitolo, Complesso Monumentale San Domenico Maggiore, Napoli.
- **15 Novembre 2019** – Incontro con l’on. Valeria Valente, Presidente della **Commissione Parlamentare di inchiesta sul femminicidio**, nonché su ogni forma di violenza di genere: il CUG è impegnato per acquisire strategie di buone pratiche basate sull’esperienza maturata dall’Ateneo.
- 21 Novembre 2019 – Partecipazione presso il MIUR al Convegno : “Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei Italiani” a cura del Gruppo CRUI Bilancio di genere - [https://www2.cruil.it/cruil/Linee Guida Bilancio di Genere negli Atenei italiani.pdf](https://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf).
- 25 Novembre 2019 – In occasione della Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, il CUG organizza una giornata di riflessione dal titolo “Mutilazioni Genitali Femminili”, in collaborazione con la Società Italiana di Chirurgia Plastica Ricostruttiva Rigenerativa ed Estetica (presid. Prof. F. d’Andrea).

- 5/6 Dicembre 2019 – Organizzazione del Convegno Nazionale dei CUG universitari e dei principali organismi di parità del territorio dal titolo: Diversity Management- Nuove frontiere dell’inclusione e sfide per i CUG Universitari, Napoli, Università degli Studi, Corso Umberto 40 e via Partenope 36. Durante il Convegno si è discusso sia delle nuove strategie che prevedono ampliamenti dei poteri dei CUG all'interno delle Università sia della parità nel contesto delle politiche costituzionali sull'uguaglianza sostanziale, della valorizzazione delle differenze per il benessere organizzativo e la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, delle differenze di età, senza dimenticare la prevenzione e la rimozione delle discriminazioni.
- 18 Dicembre 2019, partecipazione del CUG con una relazione della prof.ssa Francesca Galgano al ciclo di seminari in-formativi dal titolo “Contrasto alle discriminazioni sui luoghi di lavoro, promozione delle pari opportunità, della salute, della sicurezza e del benessere organizzativo nel lavoro delle PP.AA., alla luce della direttiva 2/19”, organizzato dalla Consigliera di Parità della Regione Campania, in collaborazione con il tavolo tecnico regionale dei CUG e la rete regionale delle Consigliere di Parità.
- Dicembre 2019 – Partecipazione a Mostra fotografica – *In cammino* curata dal fotografo Rosario Morisieri, realizzata con le opere della fotografa Martina Esposito e della fotoreporter Alessandra De Cristofaro.
- a.a. 2019/20 nomina (con DR. 2020/727), della prof.ssa Galgano in rappresentanza del CUG nel Gruppo di Lavoro incaricato di redigere il Secondo Bilancio di genere dell’Ateneo federiciano.

POTERI PROPOSITIVI:

Nel corso del 2019 è stato sottoposto al Rettore, in ottemperanza alla Direttiva 2/2019

- una proposta di modifica dello Statuto di Ateneo - art.27 <http://www.unina.it/ateneo/statuto-e-normativa/statuto> e del Regolamento del Comitato, - DR/2015/3454 del 12/10/2015 http://www.unina.it/documents/11958/7856170/3454_12-10-2015.pdf - art.3 in merito alla modalità di nomina e rieleggibilità dei membri del CUG e nomina supplenti.
- Inoltre, si è avviata una riflessione per una proposta di modifica del Codice di condotta, come già puntualmente esposto nella Sezione 3 (con riferimento al PAP) e nella Sezione 4 (con riferimento al benessere del personale) e qui di nuovo commentato per porre l’accento sulle molestie sessuali. (<http://www.unina.it/documents/11958/19208/116.pdf/905e6233-478e-4cf7-aebf-7558a7a2e49e?t=1404997676776>).

Il CUG infatti, come per il Codice di condotta per il contrasto al mobbing, rileva la necessità di procedere ad una revisione innanzitutto del concetto di molestia e di molestia sessuale sul luogo di lavoro, attualmente disciplinate dall’art. 26, comma 1 e comma 2 bis del D. Lgs. 198/2006, integrato dalla L. 205/2017, art. 1 comma 218, che ha specificato ulteriore tutela

della lavoratrice o del lavoratore, che agisca in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale.

I comportamenti cd. molesti appaiono oggi, anche alla luce delle nuove tecnologie, del tutto diversificati e occorre un aggiornamento che tenga anche conto di queste, e che imponga il pieno rispetto della privacy. Il confronto con Sinapsi e con l'Osservatorio sulla comunità LGBTQ+ dell'Ateneo fornirà un utile supporto ricognitivo delle nuove sensibilità.

- Un altro ambito di impegno del CUG è la partecipazione al *“Gruppo di lavoro per la redazione del Nuovo Bilancio di Genere”* diretta dalla Delegata del Rettore per l'Osservatorio di Genere - Area Statistiche e Bilancio di Genere prof. Antonella Liccardo
- Tra le proposte avanzate rientra anche la proposta di attivazione, grazie alla collaborazione con la Consigliera di Parità della Regione Campania, di una rete e di un coordinamento dei CUG Universitari della Regione Campania al fine della promozione di un Osservatorio e scambio di buone prassi sul funzionamento e le iniziative promosse dai Comitati sulle tematiche di loro competenza.

POTERI CONSULTIVI

Il CUG durante l'anno è stato convocato dalla Dirigente della Ripartizione Personale Contrattualizzato, Trattamento Pensionistico e Affari Speciali, a partecipare al Tavolo Sindacale su welfare integrativo (PG/2019/0002976) per discutere su istanze presentate e rimborsi economici a sostegno delle spese effettuate dal personale Tecnico Amministrativo

POTERI DI VERIFICA

Il CUG incontra periodicamente

- la Consigliera di Fiducia, per scambiare reciprocamente suggerimenti di azioni congiunte per il rafforzamento in Ateneo della cultura delle pari opportunità
- La Direttrice di SinAPSI per implementare e sostenere iniziative ed azioni positive per favorire la partecipazione alla vita universitaria degli studenti con disabilità

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG dell'Università di Napoli Federico II ha completato moltissime iniziative, a partire dalle quali si costruirà il percorso per il prossimo futuro. Il Comitato ha potuto fruire anche di un finanziamento da parte dell'amministrazione per alcune azioni contenute nel PAP.

Dai dati sulla situazione del personale, alcuni dei quali convenientemente illustrati in forma grafica, si evince che persiste una disuguaglianza di genere; sussistono, infatti, ancora forme di segregazione orizzontale e verticale sia per il personale tecnico-amministrativo che per i docenti e i ricercatori. La segregazione orizzontale è, ad esempio, ancora presente nei ruoli di responsabilità del personale TA con una prevalenza maschile nell'area tecnica e tecnico-scientifica e una maggioranza femminile nell'area amministrativa e delle biblioteche. Per i docenti persiste una segregazione verticale con una netta predominanza maschile nel ruolo apicale dei professori di I fascia, ma meno marcata per i professori di II fascia. Interessante è la situazione dei ricercatori, mentre per i ricercatori RU nel ruolo ad esaurimento vi è una sostanziale uguaglianza di genere, la segregazione verticale è invece evidente per i ricercatori di tipologia A e molto più marcata per i ricercatori di tipologia B. Persiste, inoltre, la segregazione orizzontale che si evidenzia con una netta presenza maschile nelle discipline STEM, in linea con la situazione nazionale. Pertanto, si ravvisa la necessità dell'adozione di misure *ad hoc* che favoriscano il bilancio di genere.

Osservando i dati relativi alla conciliazione vita/lavoro, si nota una diversa gestione del tempo tra uomini e donne. Vi è una maggiore richiesta dei congedi parentali e dei permessi orari per la legge 104 da parte delle donne, mentre nei permessi giornalieri per la legge 104 si osserva una sostanziale parità di genere. È importante rilevare che lo strumento del telelavoro e/o del lavoro agile, proposto dal CUG nel PAP, potrebbe migliorare sia la prestazione che il benessere del lavoratore.

Nel caso delle commissioni di concorso, sia per il personale TA che per i docenti e ricercatori, viene invece rispettata la regola che impone di riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni.

Nell'ambito dell'inclusione e la valorizzazione delle differenze si ravvisa la necessità di corsi di formazione per il contrasto allo stigma di genere e sulla prevenzione delle discriminazioni, anche grazie a una sempre maggiore sinergia con il Centro di Ateneo SInAPSi e con la Responsabile della Sezione Anti-discriminazione e Cultura delle Differenze.

In tema di benessere organizzativo, mobbing e molestie si ravvede una prosecuzione delle attività dello sportello di ascolto con un ampliamento delle attività e in particolare per i casi di violenze di genere, prevedendo, al termine del percorso interno, un protocollo di comunicazione con gli enti esterni, competenti sul territorio. Si ravvisa, inoltre, la necessità di un'indagine sul benessere sia per il personale TA sia per i docenti e ricercatori, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.

Infine, in ottemperanza alla recente Direttiva 2/2019 che amplia il ruolo dei CUG e delle recenti Linee guida per il Bilancio di genere delle Università, è auspicabile una sempre maggiore e proficua sinergia tra i vari organismi universitari in considerazione del ruolo che il CUG riveste nelle

pubbliche amministrazioni, ove esercita i “compiti propositivi, consultivi e di verifica nell’ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni stabiliscono”, come già previsto nella Direttiva ministeriale del marzo 2011.