



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "PARTHENOPE"



BILANCIO DI GENERE 2023

Approvato dal S.A. con delibera del 23 luglio 2024 e dal CDA con delibera del 24 luglio 2024

Gruppo di lavoro

Prof.ssa Maria Ferrara (Presidente CUG Parthenope))

Prof.ssa Concetta Metallo (componente CUG Parthenope)

Prof. Mauro Romanelli (componente CUG Parthenope)

Dott.ssa Grazia Di Prisco (componente CUG Parthenope)

Dott.ssa Antonietta Pignatelli (componente CUG Parthenope)

Dott.ssa Margherita Gallo (componente CUG Parthenope)

Dott. Valerio Caniello (componente CUG Parthenope)

Sig. Daniele Guerriero (componente CUG Parthenope)

Sig.ra Annamaria Tonacci (componente CUG Parthenope)

INDICE

Introduzione	2
Nota metodologica	4
1. Integrazione con i principali documenti di governo di Ateneo.....	5
<i>1.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Università degli Studi di Napoli</i> <i>Parthneope 2022-2024</i>	6
2. Analisi del contesto	9
<i>2.1 Organizzazione dell'Ateneo</i>	9
<i>2.2 Componente Studentesca</i>	11
<i>2.3 Personale Docente e Ricercatore</i>	15
<i>2.4 Personale Tecnico Amministrativo</i>	18
3. Azioni per la parità di genere e di inclusione sociale	23
<i>3.1 Azioni volte a promuovere misure di benessere organizzativo</i>	23
<i>3.2 Azioni volte a migliorare le condizioni di lavoro</i>	25
<i>3.3 Azioni di formazione e di sensibilizzazione</i>	27
<i>3.4 Equilibrio di genere, leadership e processi decisionali</i>	29

Introduzione

Il primo riferimento in Europa al Bilancio di Genere si rinviene nella Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI). Questo documento è stato, tuttavia, concretamente implementato solo in tempi molto più recenti e si propone di rappresentare uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del gender mainstreaming, attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione gender sensitive delle politiche.

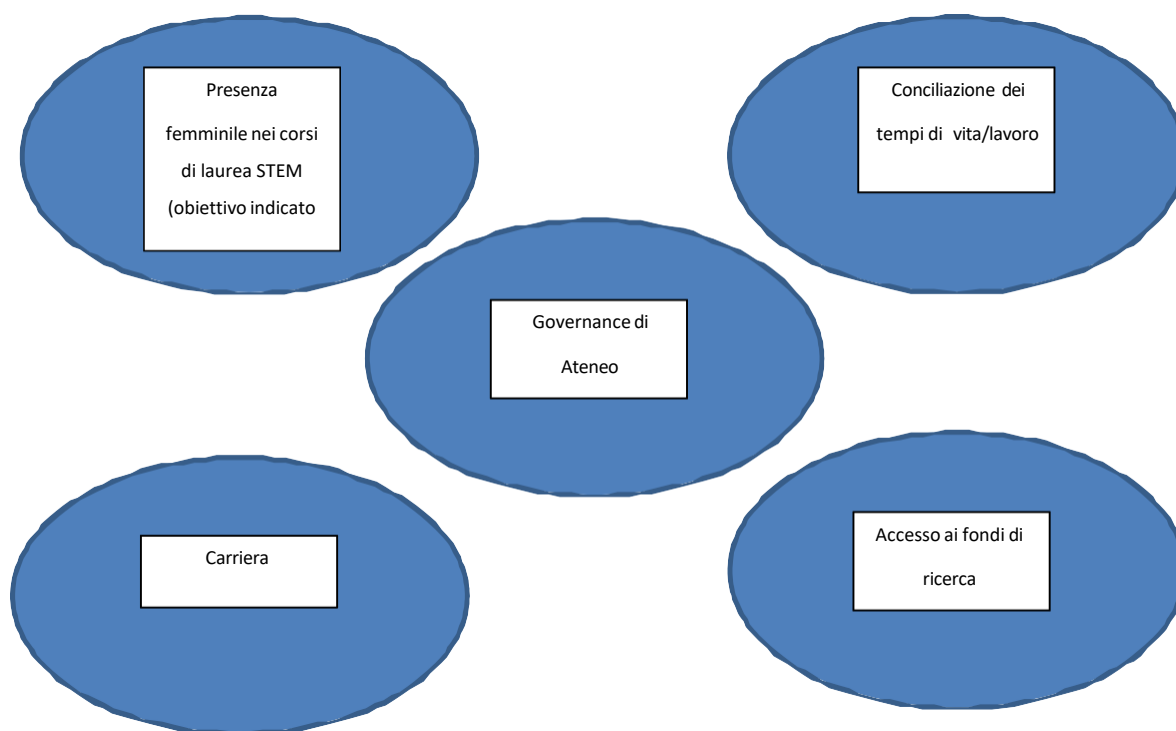
In Italia, le prime sperimentazioni iniziano a livello locale per poi estendersi alle molte realtà universitarie, effetto anche di una serie di fonti normative che si susseguono negli anni e che ne contemplano la redazione ai diversi livelli.

Con l'art. 48 del D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 (cd. Codice delle pari opportunità) vengono introdotti i Piani di azioni positive che mirano ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Tra gli strumenti normativi più importanti si annoverano la Legge 24 dicembre 2007, n.244 che prevede la sperimentazione del Bdg a livello nazionale, la Legge 31 dicembre 2009, n.196 e successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cd. Decreto Brunetta) che inserisce a tutti gli effetti il Bdg tra gli strumenti per migliorare le performance delle amministrazioni.

Con la Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e della Ministra per le Pari Opportunità e la successiva Direttiva n. 2 del 2019 vi è una ulteriore spinta affinché il Bdg venga adottato per misurare, in maniera omogenea nel tempo e scientificamente validata, la parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA e per valutare l'efficacia delle azioni delle Amministrazioni a favore dell'uguaglianza di genere.

Con specifico riferimento alle Università, il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione approvata il 19/01/2017 e da questi impulsi è stato costituito, nel 2018, un gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere che a settembre 2019 ha pubblicato le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", declinandolo come un documento che si propone da un lato di fotografare la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dei singoli Atenei, nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione e, dall'altro, di monitorare le azioni a favore dell'uguaglianza di genere e a valutarne l'impatto anche in termini economico-finanziari su donne e uomini. Gli ambiti di attenzione sui quali maggiormente concentra l'attenzione sono:



La Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, mira a dare alle amministrazioni indicazioni concrete sull’attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità e fornire indirizzi operativi per l’applicazione di strumenti di conciliazione vita lavoro.

Nel 2020 la Commissione Europea ha l’adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe. Il GEP si inserisce, quindi, all’interno del ciclo di programmazione degli atenei italiani ed è chiamato a coordinarsi con altri strumenti per il benessere organizzativo e l’uguaglianza di genere già attivati nei singoli Atenei. In questa prospettiva, il GEP si inserisce nella Programmazione di Ateneo, va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP) già previsto dalla normativa italiana e va redatto in continuità con il presente Bilancio di Genere.

Da non dimenticare anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del programma Next Generation EU (NGEU), che nel riconoscere espressamente che "Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo"

sviluppa, con le sue missioni, le priorità della strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. L'ampio programma si concretizza nelle missioni 1 (Digitalizzazione, Innovazione, competitività, cultura e turismo), 4 (Istruzione e ricerca), 5 (Inclusione e coesione) e 6 (Salute), volte a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, direttamente o indirettamente, oltre che a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

A livello globale, il raggiungimento di tale parità e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030 (obiettivo 5 "Gender Equality").

Nota metodologica

Il Bilancio di Genere (BdG) rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere le pari opportunità, anche nella forma del contrasto di ogni discriminazione, nell'ottica del *gender mainstreaming*, finalizzato a promuovere l'uguaglianza di genere formale e sostanziale nell'Università. Si tratta, dunque, di uno strumento che si propone, da un lato, di fotografare la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dei singoli Atenei, nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione e, dall'altro, di monitorare le azioni a favore dell'uguaglianza di genere e a valutarne l'impatto, anche in termini economico-finanziari, su donne e uomini.

Il presente BdG, giunto alla sua seconda edizione, si inserisce nel quadro delle azioni ritenute prioritarie dal Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan, GEP 2022-2024) dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" (d'ora in poi Ateneo), e in coerenza con il Piano di Azioni Positive (PAP).

Il documento si articola in tre sezioni principali.

La prima sezione descrive i principi, il contesto normativo e gli orientamenti in materia di non discriminazione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità di Ateneo. In particolare, il focus è posto sul ruolo giocato dal BdG come documento strategico all'interno di un più ampio disegno di programmazione strategico-gestionale di Ateneo, nonché del PAP e del Gender Equality Plan. Inoltre, si riporta la descrizione della composizione degli organi a tutela dell'uguaglianza presenti in Ateneo, e il loro ruolo al fine del raggiungimento degli obiettivi di parità.

La seconda sezione espone l'analisi di contesto, ovvero la composizione di genere delle diverse componenti dell'Ateneo (componente studentesca, docente e tecnico-amministrativa). Nello svolgimento di questa analisi sono stati presi in esame e analizzati gli indicatori suggeriti nel documento della CRUI, raccolti attraverso banche dati di Ateneo e ministeriali.

Nella terza sezione sono descritte le azioni positive svolte e/o in corso di svolgimento in Ateneo nell'ambito delle pari opportunità sia rivolte al personale che alla componente studentesca. In particolare, sono descritti gli strumenti di conciliazione tra vita professionale e vita privata impiegati in Ateneo, azioni volte a promuovere il benessere organizzativo e migliorare le condizioni di lavoro, iniziative finalizzate alla formazione e alla sensibilizzazione per diffondere la cultura incentrata sull'inclusione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità.

1. Integrazione con i principali documenti di governo di Ateneo

Il Bilancio di genere è il documento che analizza e monitora in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'organizzazione al fine di individuare e promuovere le azioni positive necessarie per favorire le pari opportunità.

Integrato con il Piano di Azioni Positive formulato dal CUG, con il Gender Equality Plan e i principali documenti strategici di Ateneo (Piano strategico di Ateneo, Programmazione Triennale, SMVAP e Relazione sulla Performance), il Bilancio di genere consente di valutare nel tempo gli effetti delle politiche adottate, di rendicontare le azioni intraprese e le risorse utilizzate per il raggiungimento di obiettivi specifici, di rilevare ostacoli e criticità, stimolare una riflessione comune tra le componenti dell'Ateneo e i diversi promotori delle attività Gender Equality per mettere in campo nuove azioni per la promozione e la valorizzazione delle pari opportunità in tutti i contesti e migliorare il benessere lavorativo. Inoltre, il Bilancio di genere promuove anche gli obiettivi di efficienza ed efficacia delle politiche pubbliche, prefissandosi di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse e di aprirsi agli stakeholders esterni condividendo dati ed esperienze.

L'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" ha da sempre dedicato molta attenzione alla promozione delle pari opportunità, sia all'interno della propria organizzazione, sia nell'ambito delle attività didattiche e di ricerca e in particolare verso gli studenti, affrontando tematiche relative alla disabilità e ai disturbi dell'apprendimento, all'accoglienza e all'integrazione degli studenti immigrati, europei ed extra europei, all'orientamento e all'identità sessuale.

L'Ateneo nel 2022 ha confermato il suo impegno in tema di pari opportunità di genere, per favorire il benessere organizzativo e il welfare, collaborando con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo. Nel corso del 2022, l'Ateneo ha monitorato l'andamento delle dinamiche di genere, in attuazione degli adempimenti previsti della Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni". Ha fornito al CUG tutte le informazioni riguardanti le

iniziative messe in atto durante il 2022, per la redazione della Relazione annuale del CUG consultabile al seguente Link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/comitato-garanzia>

Inoltre, in attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’art. 48 l’Ateneo si impegna a promuovere e ad assicurare gli obiettivi e le azioni previste dal Piano triennale di azioni positive 2022-2024, predisposto e aggiornato dal CUG, nell’ambito dei suoi compiti propositivi, con lo scopo di potenziare l’azione congiunta del Comitato e dell’Amministrazione stessa nel favorire iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per la valorizzazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché delle relative azioni positive.

Il piano in sintonia con il processo di integrazione con il ciclo della performance, auspicato dall’ANVUR, alla luce della citata Direttiva n. 2/2019, e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, è stato approvato dagli Organi di governo e riportato nella sottosezione della Performance, sezione 2 Valore pubblico, Performance e Anticorruzione e allegato PIAO 2022-2024. Link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/comitato-garanzia>

Le azioni previste nel piano triennale 2022-2024 hanno interessato specifiche aree di intervento con lo scopo di prevenire le potenziali situazioni di discriminazione, la diffusione della cultura dell’inclusione e del rispetto, la promozione del benessere lavorativo e conciliazione del tempo di lavoro con la vita privata. Inoltre, è stato approvato e pubblicato nel 2022 il Gender Equality Plan (GEP), che rappresenta con il Bilancio di Genere, a cui è strettamente legato, un indispensabile strumento per realizzare l’uguaglianza di genere. Essi, infatti, rappresentano rispettivamente la fotografia della distribuzione di genere delle diverse componenti all’interno dell’Università e le politiche e le azioni dell’Ateneo programma a favore dell’eguaglianza di genere. La stesura del GEP costituisce, inoltre, il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione ai bandi Horizon Europe per la ricerca e l’innovazione. I suddetti documenti sono consultabile al seguente Link: <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/bdg-gep>

1.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Università degli Studi di Napoli Parthenope

Previsto dall’articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Nel corso dell’anno 2022 ha avuto attuazione il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Università degli Studi di Napoli Parthenope 2022-2024 (PIAO), che attraverso una logica

sistemica, ha previsto la pianificazione delle attività amministrative e tecniche dell'Ateneo alla luce delle linee strategiche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in un insieme coerente di risultati in ordine alla performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

Il suddetto Piano ha dato seguito al ciclo di gestione della performance 2022, attraverso la definizione degli obiettivi, indicatori e relativi target, che costituiscono gli elementi fondamentali su cui si è basata la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance di tutto il personale secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione Anno 2021, confermato anche per il 2022.

Nell'ottica del superamento della gestione emergenziale nel 2022, il lavoro agile è stato disciplinato nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). L'Amministrazione infatti, grazie all'esperienza maturata, ha individuato, in via sperimentale, previo confronto con le organizzazioni sindacali, quali attività, sotto specifiche condizioni e fattori abilitanti così come previsto dal Piano stesso, sono lavorabili in modalità agile, così da essere delocalizzate senza che sia necessaria la costante presenza fisica del lavoratore nella sede di lavoro.

Il raggiungimento degli obiettivi in materia di lavoro agile è stato inserito tra i fattori di misurazione delle Performance, dai vertici (Direttore Generale, Dirigenti) a cascata fino al personale tecnico Amministrativo relativamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi, nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, attraverso indicatori di economicità, efficienza ed efficacia, in termini di impatto sui risultati complessivi dell'amministrazione.

In condivisione con le proposte del CUG il piano delle Performance prevede la creazione di obiettivi specifici da realizzare per creare un sistema idoneo a garantire, in una logica di integrazione delle attività, il miglioramento della Performance organizzativa. Ruolo chiave è affidato alla comunicazione interna che deve favorire la circolazione e la condivisione delle informazioni che riguardano l'organizzazione, potenziare la comunicazione organizzativa, quale mezzo per migliorare le comunicazioni orizzontali tra le varie strutture e le comunicazioni verticali tra profili differenti.

Tra le azioni previste e programmate nel Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024, sono stati attuati nel 2022 i seguenti punti:

- Aggiornare l'area tematica della parità, inclusione, benessere lavorativo presente sul sito, sezione dedicata al CUG;
- Dare rilievo nel sito di Ateneo alle maggiori giornate nazionali e internazionali dedicate in particolare alla partecipazione sociale e civile di tutti, alla promozione dei diritti, del benessere, della salute e della parità retributiva, e alla lotta contro le discriminazioni e le violenze

- Predisposizione di Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, non discriminatorio e inclusivo nell'Ateneo.
- Bilancio di genere seconda edizione

2. Analisi del contesto

L'Università Parthenope è uno dei più punti di riferimento per la ricerca e la formazione in Campania, una storia scritta in cento anni, nei quali ha moltiplicato la sua offerta formativa, accrescendo il numero delle iscrizioni e acquisendo di nuovi spazi del sapere nel territorio metropolitano e nel Nolano: alla sede storica di via Acton si aggiungono le sedi di via Medina, di Villa Doria D'Angri, con l'intero complesso di Santa Dorotea, l'edificio di palazzo Pacanowski in via Generale Parisi, il complesso nel Centro Direzionale di Napoli, e la sede di Nola.

2.1 Organizzazione dell'Ateneo

Di seguito il quadro organizzativo degli Organi e delle strutture poste a presidio delle missioni istituzionali, delle strategie e dei servizi dell'Ateneo, come delineato dalle disposizioni statutarie e regolamentari.

Tabella 1 – Organigramma di Ateneo

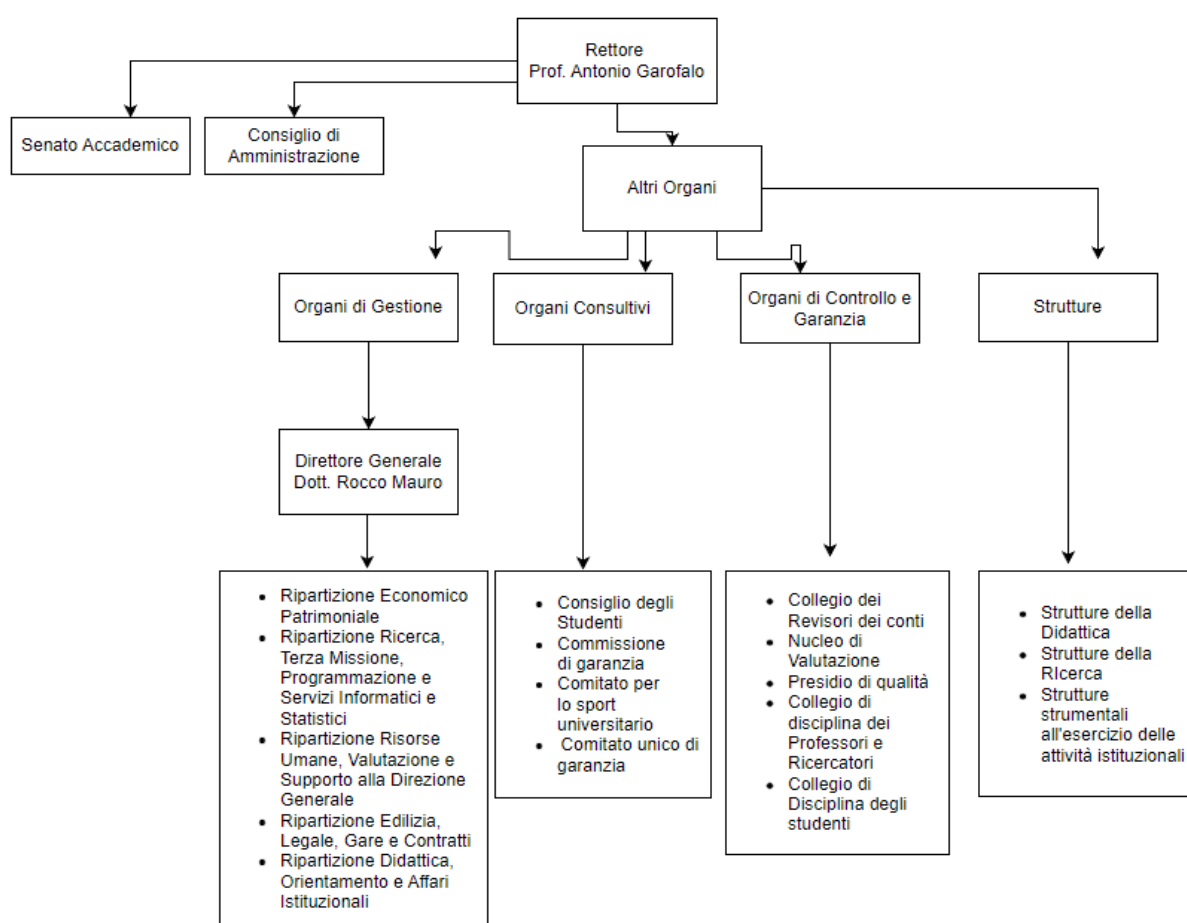


Tabella 2 – Articolazione strutture didattiche e di ricerca

Strutture		
Strutture della didattica • Scuola interdipartimentale delle Scienze, dell’Ingegneria e della Salute • Scuola interdipartimentale di Economia e Giurisprudenza	Strutture della Ricerca • Dipartimento di Giurisprudenza • Dipartimento di Studi Aziendali ed Economici • Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi • Dipartimento di Studi Economici e Giuridici • Dipartimento di Ingegneria • Dipartimento di Scienze Motorie e del benessere • Dipartimento di Scienze e Tecnologie • Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie	Strutture strumentali all’esercizio delle attività istituzionali • Biblioteca • Museo • Villa Doria d’Angri

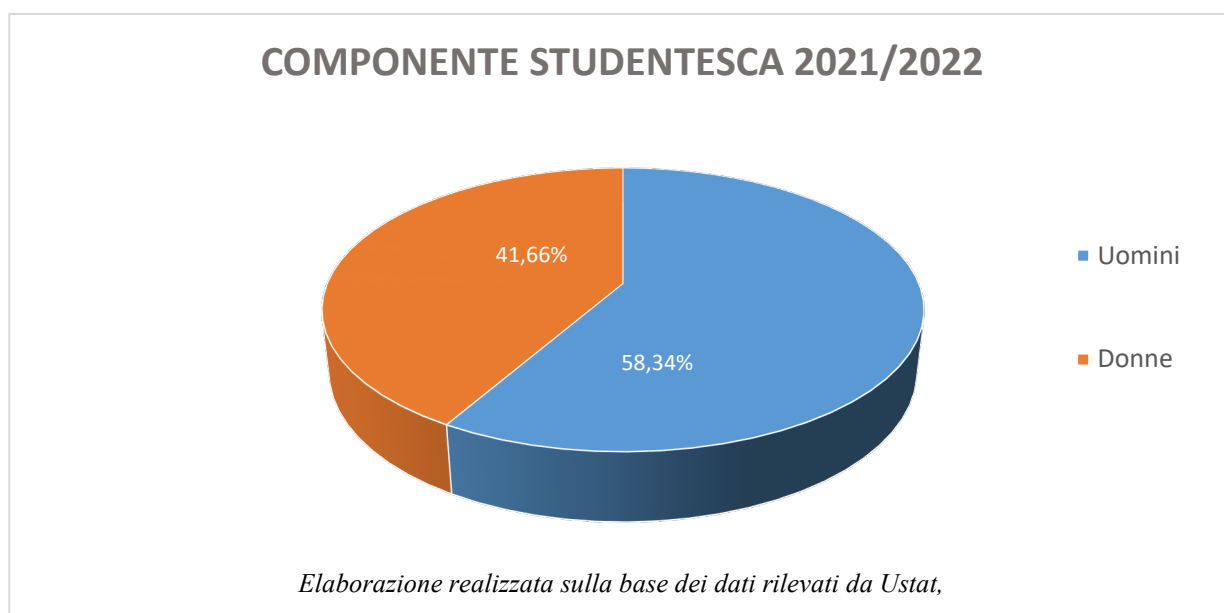
Nell’anno 2022 di notevole importanza è stata la costituzione del Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie, presso la sede delocalizzata di Nola, realizzando un immobile dedicato ad accogliere nuovi corsi di studi, nell’ottica di aumentare il numero degli iscritti in un bacino territoriale senza altri Atenei e con un potenziale interessante.

Relativamente alle strutture strumentali all’esercizio delle attività istituzionali dell’Ateneo:

- la Biblioteca mira ad accrescere la disponibilità, la conoscenza e le opportunità di utilizzo di risorse bibliografiche, sia in formato cartaceo che digitale, rilevanti per la ricerca e la didattica, acquisite al patrimonio dell’Ateneo o altrimenti reperibili;
- il Museo, sito presso il complesso storico di Villa Doria d’Angri, valorizza le raccolte museali di Ateneo a fini di studio, ricerca e diffusione culturale, gestendo l’acquisizione, la conservazione e la fruizione del patrimonio museale, promuovendo la tutela e la valorizzazione dei beni mobili di proprietà aventi interesse storico artistico, culturale, naturalistico, didattico e scientifico.

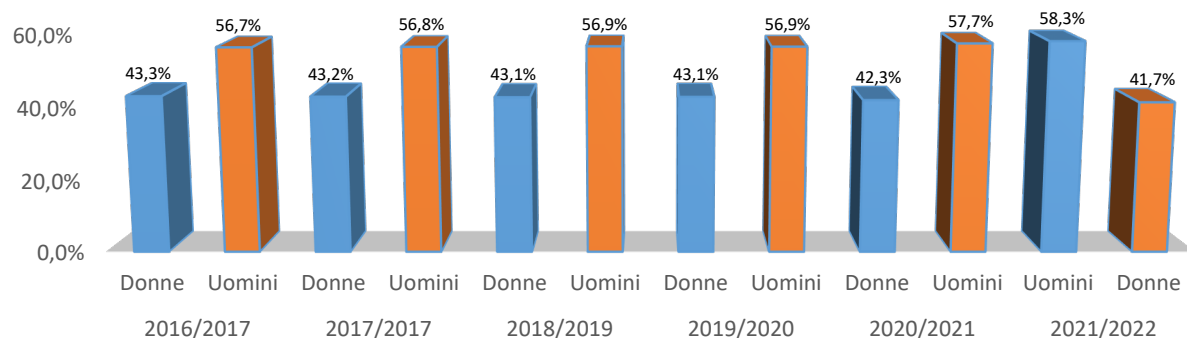
2.2 Componente studentesca

La componente studentesca riveste un ruolo fondamentale all'interno delle università e rappresenta una parte vitale del sistema accademico, è particolarmente rilevante per le esigenze informative dell'Ateneo, il quale attraverso l'analisi dei dati rilevati, mira a creare un ambiente universitario più inclusivo, equo e rispettoso delle diversità di genere. Il monitoraggio aiuta a identificare eventuali squilibri e disuguaglianze di genere all'interno dell'istituzione accademica, consentendo l'identificazione di eventuali barriere ed ostacoli e di pianificare gli interventi necessari, le politiche e le azioni allo scopo di promuovere l'uguaglianza di genere.



I dati rilevati mostrano la componente studentesca totale di Ateneo per l'a.a. 2021/2022. Il totale di iscritti è pari a 11138 studenti con un aumento pari a 0.952% rispetto all'anno precedente. I dati indicano una leggera preponderanza degli uomini rispetto alle donne con un lieve aumento del divario di genere rispetto al precedente anno accademico anche se tale divario non influisce in maniera significativa sull'equilibrio di genere all'interno dell'Ateneo. Gli uomini sono 6498 pari al 58,34% e le donne sono 4640 pari al 41,66% in linea con gli andamenti degli anni precedenti così come evidenziato dalla serie storica che prende in considerazione il quinquennio 2016/2017-2021/2022.

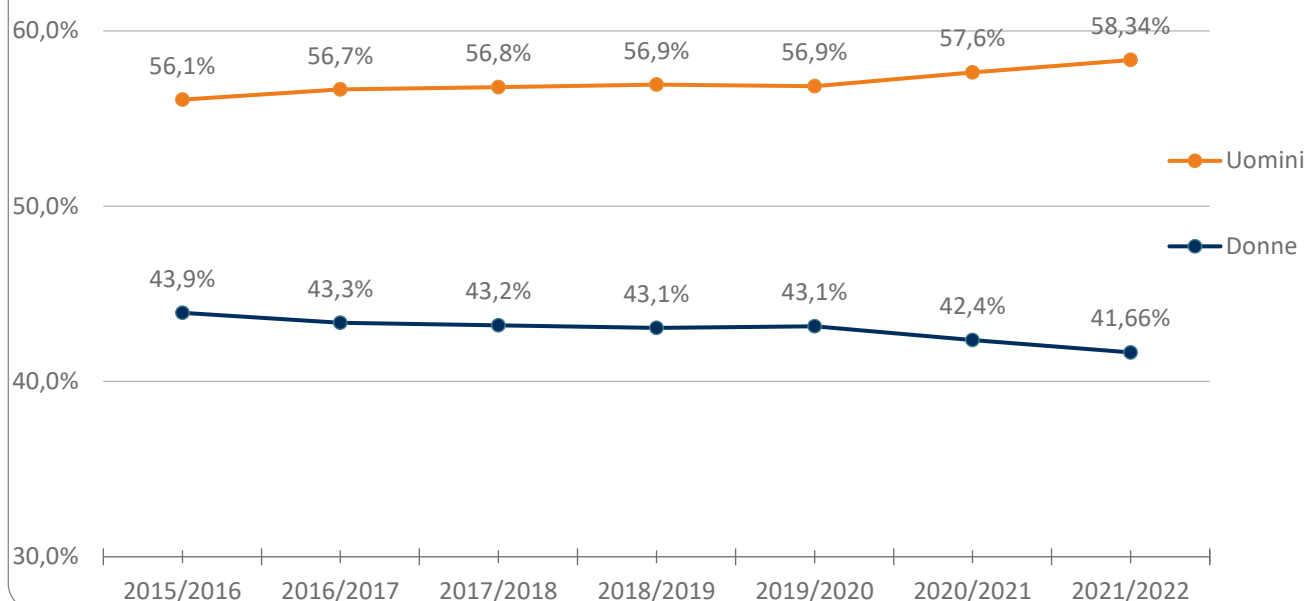
STORICO STUDENTI ISCRITTI



Elaborazione realizzata sulla base dei dati rilevati da Ustat,

Le due elaborazioni grafiche indicano, con una diversa veste grafica, l'andamento degli iscritti divisi per genere per il quinquennio 2015/2016-2020/2021, tale accorgimento si è reso necessario per garantire una continuità con il precedente bilancio di genere e creare le condizioni per una futura veste grafica in linea con le direttive CRUI.

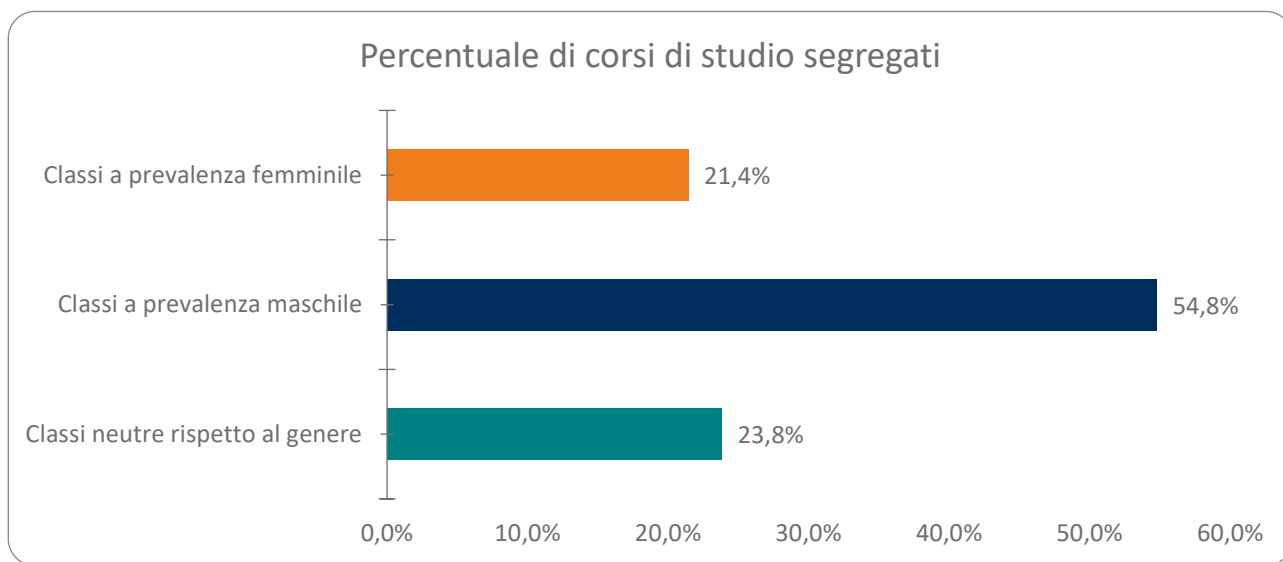
SERIE STORICA COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE



Elaborazione realizzata sulla base dei dati rilevati da Ustat,

Segregazione orizzontale - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere

La segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un campo di studi. Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità in settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento). La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi in settori caratterizzati da peggiori condizioni di lavoro e retribuzioni più basse. Per l'individuazione dei corsi STEM si prendono ad esame i corsi di studio in cui la presenza di uno dei due generi è uguale o superiore al 60%. Dalle rilevazioni effettuate emerge che all'interno dell'Ateneo su 42 corsi di studio attivi 9 di questi sono a prevalenza femminile, 23 sono a prevalenza maschile e 10 risultano neutre rispetto al genere. Si riscontra pertanto una maggiore tendenza alla segregazione orizzontale del genere femminile soprattutto nei corsi attinenti agli ambiti dell'ingegneria e dell'informatica. Va sottolineato un tendenziale aumento dei corsi a segregazione maschile a discapito di quelli neutri rispetto all'a.a. precedente, anche alla luce della rimodulazione dei corsi di laurea.

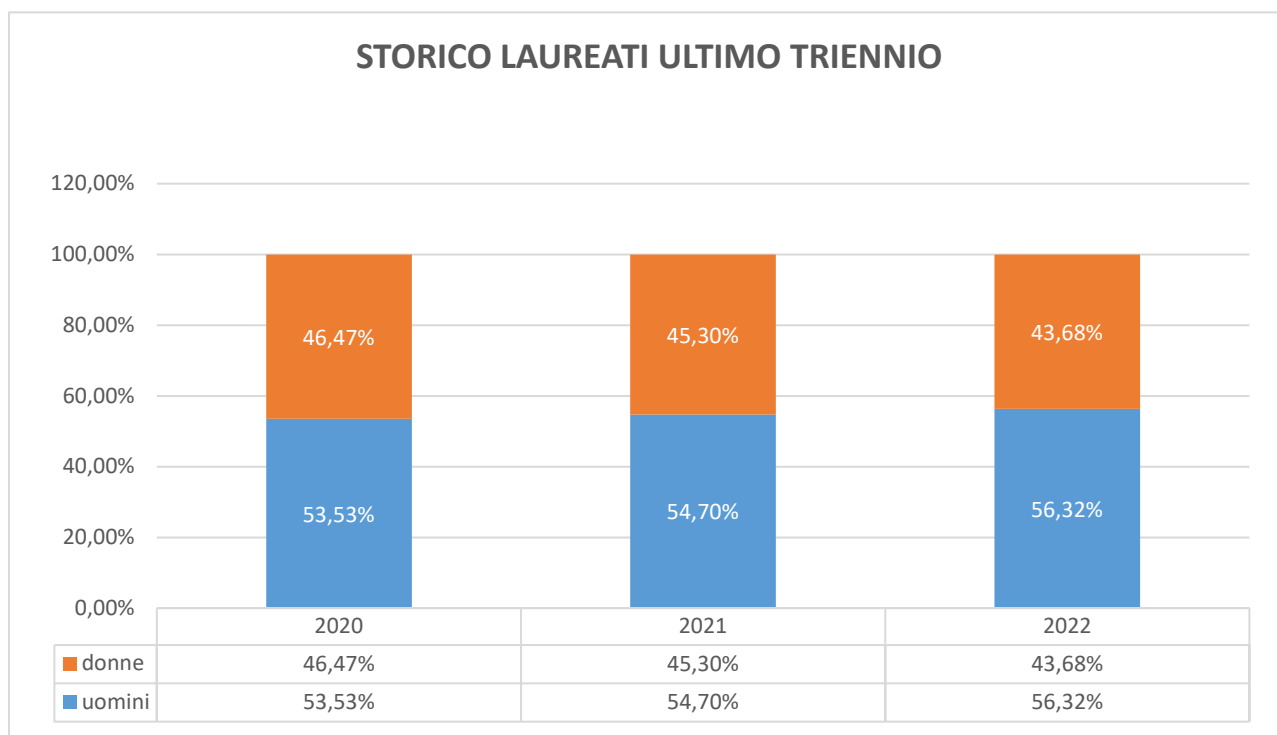


Elaborazione realizzata sulla base dei dati rilevati da Ustat,

Performance

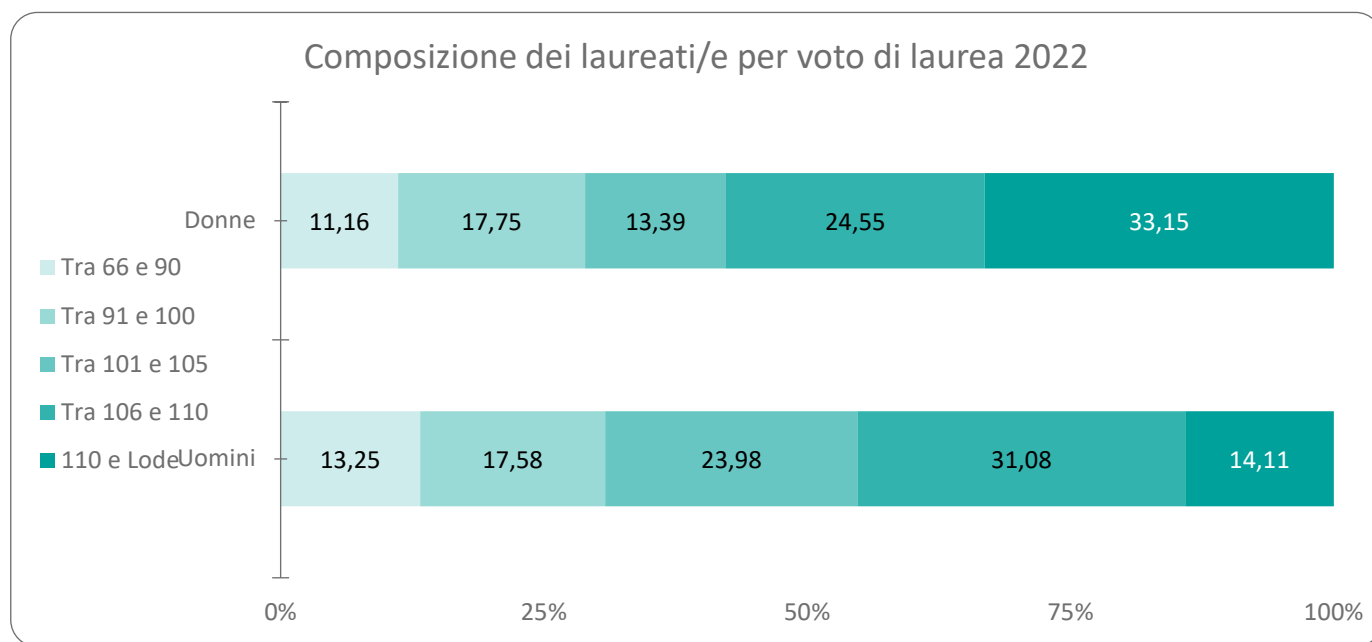
C6. Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

I dati sulle performance dei laureati sono stati ricavati tenendo conto del voto di laurea degli studenti per le due diverse categorie di genere (donne e uomini), che hanno ottenuto un voto di laurea rientrante in uno specifico range. Per il 2022 in Ateneo hanno conseguito il titolo un totale di 2051 studenti (-192 rispetto all'anno precedente con un calo pari al 8.56%) di cui 1155 uomini pari al 56.32% e 896 donne pari al 43.68%. I dati evidenziano una graduale inversione di tendenza per quanto concerne il numero di laureati per genere; infatti, il numero di donne laureate appare in diminuzione passando da un 46.47% del 2020 ad un 43.68% del 2022, al contrario i laureati uomini appaiono in crescita passando da un 53.53% del 2020 ad un 56.32% del 2022.



Elaborazione realizzata sulla base dei dati rilevati da Ustat,

Un ulteriore livello di indagine può essere effettuato mettendo in relazione questi dati con i voti di laurea degli studenti otteniamo un grafico che ci indica la distribuzione dei due generi in relazione alle diverse fasce di performance, si evidenzia una tendenza delle donne a popolare le fasce di merito più elevate.



Elaborazione realizzata sulla base dei dati rilevati da Ustat,

2.3 Personale docente e ricercatore

Al 31/12/2022 il personale docente dell'Università Parthenope è composto per il 54,61% da uomini (n.207) e per il 45,38% da donne (n.172), per un totale di 379 unità. La ripartizione del personale docente in base al ruolo ricoperto evidenzia che la rappresentanza femminile è più bassa nelle posizioni di vertice della carriera: Professori ordinari sono solo 37 donne a fronte di 84 uomini. I valori migliorano, raggiungendo la parità, per il ruolo di Professore di II fascia: 73 donne e 72 uomini.

Tabella 3 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Professori ordinari	0	0	18	40	26	0	0	10	20	7
Professori associati	0	13	27	22	10	0	7	41	21	4
Ricercatori a tempo determinato	2	27	7	2	0	2	32	9	0	0
Ricercatori universitari	0	0	5	6	2	0	0	10	6	3
Totale personale	2	40	57	70	38	2	39	70	47	14
% sul personale complessivo	0,52	10,5	15	18,4	10	0,52	10,2	18,4	12,4	3,69

La distribuzione per età e per qualifica evidenzia che oltre la metà dei professori ordinari si colloca nella fascia d'età 51-60 anni, mentre per i professori associati e per i ricercatori universitari, la fascia d'età media scende a 41-50 anni (sia per gli uomini che per le donne). Più della metà dei ricercatori a tempo determinato, invece, hanno un'età compresa tra i 31-40 anni (n.27 uomini e n. 32 donne), con la presenza di n. 4 ricercatori (2 uomini e 2 donne) con un'età minore di 30 anni.

Tabella 4 - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	2	41	56	64	34	197	95,16	2	39	69	44	12	166	96,51
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	2	5	2,42	0	1	1	2	0	4	2,33
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	4	1	5	2,42	0	0	0	0	2	2	1,16
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	41	57	70	37	207	100%	2	40	70	46	14	172	100%
Totale %	0,9	19,9	27,5	33,9	17,8			1,16	23,2	40,69	26,74	8,13		

Analizzando invece la composizione di genere delle commissioni di concorso nominate nell'anno si evidenzia la presenza di circa il 64,36 % di uomini contro il 35,63 % circa di donne.

Tabella 5 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Reclutamento Ricercatori	31	60,78%	20	39,21%	51	100%	5 D / 12 U
Reclutamento Professori	81	65,85%	42	34,14%	123	100%	10 D / 31 U
Totale personale	112	100%	62	100%	174	100,00%	
% sul personale complessivo		64.36%		35,63%		100%	

Infine, per quanto concerne l'anzianità del personale docente, si rileva la sostanziale parità in merito alla permanenza del personale per genere nello stesso profilo per un periodo inferiore a 3 anni. La percentuale di uomini e donne è simile anche quando si analizza la permanenza in un medesimo livello per un periodo temporale compreso tra i 3 e 5 anni, mentre tra i 5 e i 10 anni, c'è uno scarto circa pari al - 2 % a favore delle donne.

Tabella 6- ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	41	56	64	34	197	95,16	2	39	69	44	12	166	96,51
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	2	5	2,42	0	1	1	2	0	4	2,33
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	4	1	5	2,42	0	0	0	0	2	2	1,16
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	41	57	70	37	207	100%	2	40	70	46	14	172	100%
Totale %	0,9	19,9	27,5	33,9	17,8			1,16	23,2	40,69	26,74	8,13		

Per quanto riguarda i dati sulla retribuzione del personale docente, si evidenzia una leggera differenza economica a favore degli uomini in tutte le fasce, con l'unica eccezione per i ricercatori a tempo determinato L240/10.

Tabella 7 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Professori Associati	2.589,35	2.530,37	58,99	2%
Professori Ordinari	3.611,33	3.570,84	40,49	1%
Ricercatori Legge 240/10 - t. det.	2.185,09	2.237,96	-52,87	-2%
Ricercatori Universitari	2.194,66	1.978,02	216,64	11%
Totale personale				
% sul personale complessivo				

2.4 Personale tecnico amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo dell'Università Parthenope in servizio al 31/12/2022 è composto per il 53,60% da uomini (n.149) e per il 46,40% da donne (n.129), per un totale di 278 unità. Dove è notevole l'incremento del numero complessivo del personale tecnico amministrativo passato da 239 unità al 31/12/2021 a 278 al 31/12/2022, grazie alla politica di reclutamento, ha significato una minima differenza, in percentuale pari a circa all'1%, tra uomini e donne a favore di queste ultime. Con riferimento al tipo di inquadramento ed alla composizione di genere, la presenza del personale tecnico-amministrativo, si attesta prevalentemente nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni per le donne (n.39 donne), e nella fascia 41 e 50 anni per gli uomini (n. 50 uomini).

Tabella 8 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B	7	9	13	13	7	2	9	6	9	4
C	4	5	17	14	14	6	10	13	11	4
D	1	2	18	12	2	2	8	18	10	3
EP	0	0	2	7	2	0	2	1	9	2
Totale personale	12	16	50	46	25	10	29	38	39	13
% sul personale complessivo	4,31	5,75	17,9	16,5	8,99	3,59	10,4	13,6	14	4,6

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo dirigenziale, vi sono, nel complesso 5 unità (n.3 uomini e n.2 donne). La fascia di età preponderante per il personale dirigente è quella tra i 41 e i 50 anni con 3 unità (1 uomini e 2 donne). Nella fascia tra i 51 e 60 anni ci sono due dirigenti uomo. L'intera compagine del personale tecnico-amministrativo dirigenziale ha conseguito una laurea di II livello.

Tabella 9 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1	25	0	0	1	16,67
Laurea magistrale	3	75	2		5	83,33
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100	2		6	100,00%
% sul personale complessivo	66,67		33,33		100	

In relazione alla tipologia di inquadramento, le donne risultano in maggioranza per quanto riguarda i contratti di categoria D ed EP. Nello specifico, la ripartizione per tipologia di livello evidenzia n. 49 uomini e n. 30 donne per la categoria B, n. 54 uomini e n.44 donne per la categoria C, n.35 uomini e n.41 donne per categoria D, n. 11 uomini e n. 14 donne per la categoria EP e infine n. 3 uomini e n. 2 donne in qualità di dirigenti.

Tabella 10 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETÀ' NEI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B	7	9	13	13	7	2	9	6	9	4
C	4	5	17	14	14	6	10	13	11	4
D	1	2	18	12	2	2	8	18	10	3
EP	0	0	2	7	2	0	2	1	9	2
Totale personale	12	16	50	46	25	10	29	38	39	13
% sul personale complessivo	4,31	5,75	17,9	16,5	8,99	3,59	10,4	13,6	14	4,6

LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Per quanto concerne il tipo di presenza del personale tecnico-amministrativo all'interno dell'Ateneo, si riscontra una preponderanza dei contratti full-time.

In base al genere, quasi la totalità dei dipendenti di genere maschile (circa il 99,33%), ha stipulato un contratto di lavoro a tempo pieno (n. 148 uomini), a fronte di 1 sola unità con contratto a tempo parziale (part-time minore del 50% dell'orario a tempo pieno). In relazione ai dipendenti di genere femminile il 96,90% delle donne ha stipulato un contratto di lavoro full time (per un totale di n.125 unità), mentre 4 unità di personale presta la propria attività con contratto a tempo parziale, di cui 2 unità a part-time minore del 50% dell'orario a tempo pieno e altre 2 unità sono a contratto part-time maggiore del 50% dell'orario a tempo pieno.

Tabella 11 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	12	16	49	46	25	148	99,33	10	28	36	38	13	125	96,90
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	1,55
Part Time <50%	0	0	1	0	0	1	0,67	0	1	1	0	0	2	1,55
Totale	12	16	50	46	25	149		10	29	38	39	13	129	
Totale %	8,05	10,7	33,6	30,9	16,8			7,7	22,5	29,5	30,3	10		

In relazione al livello e al titolo di studio, la totalità del personale tecnico-amministrativo non dirigenziale ha conseguito almeno un diploma di scuola superiore (n. 80 uomini a fronte di n. 50 donne). Le donne sono in prevalenza relativamente al possesso del titolo di studio superiore (laurea magistrale) 70 donne rispetto 64 uomini. In percentuale rispettivamente il 52,26% e il 42,95 %.

Analogamente in relazione ai titoli di studio post-laurea - Master di I – prevale il genere femminile: n. 9 donne su 5 uomini.

Tabella 12 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	80	53,69	50	38,75	130	46,76
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	64	42,95	70	52,26	134	48,20
Master di I livello	5	3,35	9	6,9	14	5,04
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	149	100	129	100	278	100
% sul personale complessivo	53,59		46,41			100,00%

Considerando il totale di n. 278 unità impiegate come personale tecnico-amministrativo non dirigenziale (suddiviso in n.129 donne e n.149 uomini), ciò che emerge dai dati è l'elevato grado di istruzione delle donne che hanno conseguito titoli di studio superiori rispetto agli uomini.

Complessivamente, il genere maschile prevale, seppur di poco, su quello femminile; tuttavia, differenze emergono allorquando si analizzano le posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo non dirigenziali. In totale vi sono n.36 unità di cui n.23 donne a fronte di n.13 uomini che occupano ruoli di rilievo. Le donne prevalgono, difatti, tra i capi ufficio e segretari di dipartimento. In valore assoluto, troviamo n. 27 donne tra i capi ufficio a fronte di 23 uomini, e n. 5 donne segretari di dipartimento e n. 3 uomini che ricoprono la medesima mansione. Inoltre, tra il personale non dirigenziale sono presenti due figure di vicecapo ufficio una maschile e una femminile, e un segretario didattico (che invece è di genere maschile).

Tabella 13 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Capo dell'ufficio	23		27		50	86.6
Segretario di Dipartimento	3		5		8	13.8
Segretario didattico	1				1	2.8
Vice Capo dell'ufficio	1		1		2	2.8
Totale personale	28		33		60	100,00%
% sul personale complessivo		36,1		63,9		

Infine, per quanto riguarda i dati sulla retribuzione del personale tecnico amministrativo, si evidenzia che il divario economico, tra le diverse categorie, è legato alle nuove assunzioni e ai cessati in corso d'anno. Per le diverse medie stipendiali si devono, inoltre, considerare le erogazioni delle indennità di capi degli uffici. In merito ai dirigenti il divario economico rilevato è dovuto alla assegnazione, come da CCNL, al dirigente che ha conseguito la valutazione massima in relazione all'incarico attribuito, di una quota aggiuntiva, pari almeno al 30 %, del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Nel 2022, ad aggiudicarsi la quota integrativa è stato un dirigente uomo.

Tabella 14 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
Dirigente	60.467,61	56.356,16	4.111,45	6,80%
NON DOCENTI A TEMPO DET.	0	23.803,52	- 23.803,52	100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B2	21.960,51	21.960,51	-	0,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B3	21.316,66	22.111,59	- 794,93	-3,73%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B4	23.028,02	23.803,52	- 775,50	-3,37%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B5	26.289,49	24.664,12	1.625,37	6,18%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B6	27.066,17	25.876,54	1.189,63	4,40%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C1	22.797,56	23.963,52	- 1.165,97	-5,11%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C2	28.747,19	25.112,75	3.634,44	12,64%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C3	31.057,83	26.156,49	4.901,35	15,78%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C4	-	26.108,03	- 26.108,03	100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C5	27.400,88	13.890,76	13.510,12	49,31%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C6	28.734,03	28.242,89	491,14	1,71%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C7	29.356,37	29.536,26	- 179,89	-0,61%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D1	28.500,80	27.520,00	980,79	3,44%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D2	29.306,16	27.680,76	1.625,40	5,55%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D3	29.840,94	29.434,99	405,95	1,36%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D5	32.700,20	39.039,13	- 6.338,93	-19,38%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D6	-	34.401,06	- 34.401,06	100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ.	40.169,75	38.906,16	1.263,60	3,15%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ.	46.501,52	43.885,53	2.615,99	5,63%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ.	51.049,83	-	51.049,83	100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ.	-	59.065,63	- 59.065,63	100,00%
Personale tecnico amm.vo INPGI	0	23.803,52	- 23.803,52	100,00%
Totale personale				
% sul personale complessivo				

FONTE DATI UFF STIPENDI e EMOLUMENTI AL PERSONALE ESTERNO

3. Azioni per la parità di genere e di inclusione sociale

Le azioni positive svolte e/o in corso di svolgimento sono finalizzate a promuovere le pari opportunità, anche nella forma del contrasto di ogni ingiustizia e discriminazioni nel lavoro, per il miglioramento del benessere organizzativo.

Attraverso l'importante ruolo che il CUG ha svolto nel corso degli anni, l'Ateneo ha potuto porre in essere importanti azioni volte a:

- promuovere il benessere organizzativo;
- migliorare le condizioni di lavoro, in modo da creare un ambiente di lavoro sereno e basato sul rispetto e alla valorizzazione delle differenze;
- favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale, nonché il supporto alla genitorialità;
- formare, informare e sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità, per diffondere una cultura incentrata sull'inclusione, contrastare le potenziali situazioni di discriminazione, e proporre modelli di relazione basati sul rispetto reciproco;
- garantire la parità di accesso alle cariche accademiche.

3.1 Azioni volte a promuovere misure di benessere organizzativo

L'Ateneo nella convinzione che un ambiente di lavoro sano debba essere orientato al rispetto dei valori delle pari opportunità e del benessere organizzativo, partecipa all'indagine sul Benessere organizzativo (BO) nell'ambito del Progetto "Good Practice" (GP), coordinato dalla Business School del MIP-Politecnico di Milano, tramite la somministrazione di un questionario proposto al personale Tecnico Amministrativo. L'indagine rappresenta un fondamentale strumento di monitoraggio del clima interno al fine di migliorare i servizi erogati e il grado di soddisfazione. Nella tabella 15 sono indicati gli ambiti indagati, con i risultati aggregati per garantire l'anonimato.

Tabella 15 - Sintesi degli esiti delle indagini Good Practice (GP) Benessere organizzativo (PTA). Valutazione media delle Macro aree - valori da 1 corrisponde a “è per nulla d’accordo” a 6 “pienamente concordi”- e tassi di risposta

Macroarea di indagine	Dato Parthenope 2021/2022	Dato media Atenei 2021/2022	Dato Parthenope 2020/2021	Dato media Atenei 2020/2021
<i>Le discriminazioni</i>	4.56	4.66	4.33	4.74
<i>Il mio lavoro</i>	4.50	4.41	4.50	4.50
<i>I miei colleghi</i>	4.50	4.37	4.10	4.45
<i>L’ambiente di lavoro</i>	3.76	3.70	3.78	3.70
<i>Il senso di appartenenza</i>	4.26	4.19	4.17	4.34
<i>Il mio responsabile e la mia crescita</i>	4.51	4.22	4.01	5.33
<i>Il mio responsabile e l’equità</i>	4.43	4.20	3.97	4.27
<i>Il mio responsabile e il sistema di valutazione</i>	4.36	4.05	3.80	4.10
<i>Le mie performance</i>	3.89	3.74	3.51	3.90
<i>Il funzionamento del sistema di Valutazione delle Performance</i>	3.70	3.47	3.34	3.71
<i>Il contesto del mio lavoro</i>	3.50	3.46	3.32	3.50
<i>La performance organizzativa</i>	3.60	3.29	3.29	3.50
<i>L’equità dell’organizzazione</i>	2.99	2.95	2.66	3.00
<i>La carriera e sviluppo professionale</i>	3.31	2.97	2.96	3.10
Tassi risposta	39%	48%	40%	50%

Fonte: Report analisi questionario Benessere Good Practice 2021/22 e 2020/2021

Il dato relativo al livello della soddisfazione sul Benessere Organizzativo in Ateneo in tutte le macroaree ha registrato rispetto lo scorso anno un aumento del livello di soddisfazione. Confrontando il dato Ateneo, con media degli altri Atenei partecipanti al progetto rispetto l’anno scorso, questo è

cresciuto per la quasi totalità degli ambiti, con una tolleranza massima pari allo 0.32 registrata nell'argomento relativo alla carriera e sviluppo professionale.

La macroarea che ha ricevuto un punteggio migliorabile a livello "media Atenei, seppure in aumento rispetto lo scorso anno, è relativa al livello di percezione delle discriminazioni. Infatti, questa macroarea per il 21/22 presenta uno scostamento dal dato medio pari a -0.10, crescendo però, a livello di Ateneo, rispetto al 20/21, di +0.23. Da rilevare che il livello relativo alla percezione sulle discriminazioni diminuisce, nel biennio in esame, anche a livello "media degli Atenei".

Gli esiti del questionario somministrato, sono pubblicati sul sito di Ateneo nella pagina dedicata alle Good Practice, al seguente link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/good-practice>

Le indagini relative al 2022_2023 sono in corso.

Inoltre, l'Ateneo ha promosso numerose misure di benessere lavorativo, come iniziative volte a promuovere corretti stili di vita, ad esempio la manifestazione "Eventi fitness" (15/05/2022), e "Buone prassi nella gestione delle risorse umane" (01/06/2022).

3.2 Azioni volte a migliorare le condizioni di lavoro

L'Ateneo dedica al miglioramento delle condizioni di vita del proprio personale specifiche azioni di welfare, mirate a sostenere e incentivare il benessere individuale, familiare e sociale.

Queste azioni sono attuate, sia di concerto con le delegazioni di parte pubblica e sindacale dell'Università stessa, in accordo con quanto previsto dell'art. 67 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2018, che in collaborazione con il CRAL Parthenope, recependo le proposte del CUG.

Risultano articolate in più interventi ai quali si aggiungono ulteriori provvedimenti normati da regolamenti interni. La domanda di adesione alle diverse azioni è presentata dai dipendenti interessati secondo quanto previsto nei relativi regolamenti o circolari.

In particolare, le aree di intervento sono così suddivise.

Misure di conciliazione tra esigenze di vita familiare e vita lavorativa nei periodi estivi

- a) "Settimane Campi Estivi" per i figli dei dipendenti del personale tecnico amministrativo di Ateneo
- b) L'Ateneo ha patrocinato altre iniziative realizzate in collaborazione con il CRAL e con Associazioni cultural no-profit come l'iniziativa Cinema Summer School a villa Doria D'Angri e la partecipazione alla Fattoria Didattica Ponteré. Nell'estate del 2022 si è dato l'avvio alla prima edizione della Cinema Summer School a villa Doria D'Angri, alla quale hanno partecipato 26 figli di dipendenti, mentre la partecipazione alla prima edizione della

fattoria Didattica Ponterè ha coinvolto 13 dipendenti con le relative famiglie per un totale di 43 persone.

Altre iniziative volte a promuovere misure di welfare

- c) “Spese per istruzione” per spese scolastiche e universitarie sostenute dal dipendente per sé e per i familiari di cui all’art.12 del TUIR;
- d) “Mobilità casa – lavoro” per agevolare il personale tecnico ed amministrativo negli spostamenti necessari al raggiungimento della sede di servizio, favorendo, inoltre, la mobilità eco-sostenibile mediante rimborsi e contributi per spese di acquisto e manutenzione di veicoli, a trazione elettrica o ibrida.

Le iniziative di cui al punto a), b), c) sono state finanziate nell’ambito dell’art. 67 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2018 - anni 2021 e 2022.

Azioni che ricadono nell’attuazione regolamento sussidi, per i dipendenti che si sono venuti a trovare in particolari situazioni di disagio economico per spese impreviste

Possono fare richiesta di un sussidio straordinario erogato secondo quanto stabilito dal regolamento stesso. Rientrano ad esempio nella casistica, quali spese potenziali rimborsabili, le spese funerarie, le spese per la nascita di figli, le spese mediche per incidenti e gravissime patologie, le spese di assistenza per parenti conviventi di primo grado con handicap individuati ai sensi della legge 104/92, art. 3, le spese impreviste per gravi eventi di natura eccezionale, e altre spese mediche e spese per protesi odontoiatriche.

Tabella 16 - Importi erogati nell’ambito regolamento sussidi anno 2022

LIQUIDATO 2022 - SPESE SOSTENUTE 2021	
Per eventi rientranti nel regolamento per l'erogazione dei sussidi	
Fondi erogati	€ 22.798,63
Numero TOTALE di dipendenti che hanno usufruito	18

Fonte: Direzione Generale

Agevolazioni per il parcheggio

Questo intervento è rivolto ai dipendenti che hanno sede di servizio in via Acton e via Medina che sono prive di ampi parcheggi. Si attua attraverso l’erogazione di rimborsi diretti, oppure attraverso gli accordi che l’Ateneo ha stipulato con l’Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale e la Marina Militare.

In particolare:

- accordo con l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale, che con Ordinanza n.26/2022 ha concesso, nella zona porto adiacenza Varco dell'Immacolatella, 15 stalli auto dal 01/05/2022, e per tutto il 2022. L'area è stata utilizzata con rotazione settimanale da 30 autovetture;
- accordo con la Marina Militare che ha concesso 10 stalli nella zona Molo San Vincenzo, lato scogliera (varco 51/59) dal 1° ottobre 2022.

Agevolazioni per trasporto pubblico

Oltre al rimborso dell'abbonamento con una quota parte legata alla categoria, sono state attivate convenzioni con Trenitalia e con la SNAV.

Servizio di Ristorazione

L'Ateneo ha attivato un servizio di bar - mensa - punto ristoro, nelle diverse sedi. Il servizio è attivo tutti i giorni dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle 17.00. Il Servizio di Ristorazione, consente anche il consumo di pasti, strutturati secondo diverse tipologie, a prezzi calmierati.

Inoltre, l'Ateneo garantisce l'erogazione del buono pasto al personale tecnico, amministrativo contrattualizzato come sostitutivo del servizio di mensa. Il buono è pasto in formato elettronico (ticket), ha il valore di € 7,00, ed è erogato attraverso una tessera elettronica, all'inizio del mese successivo a quello di maturazione ed è attribuito per ogni singola giornata lavorativa in presenza di almeno sei ore e 30 minuti.

3.3 AZIONI DI FORMAZIONE E DI SENSIBILIZZAZIONE

L'Amministrazione ha promosso, in collaborazione con il CUG, momenti di formazione e informazione (seminari, conferenze, workshop, ecc.) per diffondere la cultura incentrata sull'inclusione, contrastare le potenziali situazioni di discriminazione, e proporre modelli di relazione basati sul rispetto reciproco, coinvolgendo l'intera comunità accademica. Gli eventi sono stati svolti sia in presenza che da remoto con l'ausilio della piattaforma Microsoft Teams. In particolare, si segnalano:

a) Iniziative culturali

- Manifestazione "Donne in Relazione. Voci del Territorio" il convegno si è svolto l'8 marzo 2022
- Manifestazione "ROBBA MIA". Convegno spettacolo per la Giornata Internazionale contro

la violenza sulle donne, una manifestazione sul tema della violenza sulle donne (29 novembre 2022)

- Manifestazione “SERAIO SEGRETO - Intervista impossibile a Matilde Serao”, per l'intitolazione a Matilde Serao, l'illustre giornalista e scrittrice, della nuova Aula Magna dell'Università Parthenope della sede di via Acton.
- Manifestazione “Disabilità e diritti: strumenti e percorsi per inserimento lavorativo disabili” (12/12/2022)
- Manifestazione “Violenza di genere” (24/11/2022)

b) Corsi di formazione rivolti a tutto il personale

- corso “**Linguaggio, identità di genere e lingua italiana (7a ed.)**” - erogato dal consorzio EduOpen, attivato nell'ambito delle Politiche e degli interventi per favorire le pari opportunità. Il corso è mirato a incoraggiare l'uso di un linguaggio che veicoli valori di equità, apertura e inclusione, che non sia discriminatorio, ponendo attenzione sulle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi.
- corso sul “**Benessere organizzativo e il wellbeing nella PA: principi, strumenti e esperienze**” organizzato dalla Fondazione PromoPA. I docenti del corso, il prof. Luciano Hinna e il dott. Carlo Duò, hanno affrontato il tema della gestione dei conflitti, quale logica per prevenire e gestire le eventuali situazioni relazionali critiche.

c) Valorizzazione delle diversità e lotta agli stereotipi di genere

- È stato realizzato, in collaborazione con il CUG, un vademecum per le **Linee Guida sul linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere**, non discriminatorio e inclusivo nell'Ateneo che costituisce un ulteriore e importante passo avanti verso un utilizzo sempre più consapevole del linguaggio, inteso quale strumento capace di realizzare nel concreto il principio di parità tra i generi. A ciò è conseguita la revisione della modulistica in coerenza con le linee guida per l'uso del linguaggio di genere.
- è attivo lo **Sportello di ascolto psicologico** per i membri della comunità accademica che vivono situazioni di disagio con ripercussioni nella attività lavorativa e studio. Il servizio è gratuito e prevede brevi cicli di incontri della durata di circa 45 minuti in presenza o da remoto. È coordinato dalla prof.ssa Cunti nell'ambito delle attività del CUG.

Al fine di favorire l'inclusione e l'integrazione di studenti stranieri l'Ateneo ha promosso specifiche iniziative:

- Erasmus Day (13 e 14 /10/2022)
- Erasmus welcome day (30/09/2022)

Inoltre, sono state realizzate delle iniziative per favorire la presenza femminile ai corsi di laurea relative alle carriere STEM.

- Seminario UNISTEM (11/03/2022)

3.4 EQUILIBRIO DI GENERE, LEADERSHIP E PROCESSI DECISIONALI

La L. 240/2010 ha affrontato il tema della parità di accesso alle cariche accademiche, richiedendo alle Università il rispetto di tale principio solo con riferimento alla composizione del Consiglio di Amministrazione. In questa direzione, l'Ateneo ha avviato da alcuni anni un processo di integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche, nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche. Nello specifico, Statuto e Regolamento generale di Ateneo sanciscono la “riserva di genere” per la componente elettiva e designata del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico. Una disposizione volta a promuovere la parità, anche nella forma del contrasto di ogni ingiusta discriminazione, è contenuta inoltre nel Codice Etico.

La normativa di Ateneo ha disciplinato anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (previsto dalla legge 183 del 4 novembre 2010). Il CUG di Ateneo è stato istituito nel 2014, prendendo il posto del già vigente Comitato per le pari opportunità. Al CUG si deve, in questi anni, la realizzazione di importanti iniziative volte a promuovere il benessere delle diverse componenti della comunità accademica e a realizzare una intensa attività di sensibilizzazione su temi di particolare interesse sociale.

Inoltre, ma non meno importanti, in materia di reclutamento del personale docente e non docente, i regolamenti di Ateneo in materia prevedono (dal 2018 per il personale docente e dal 2019 per il personale tecnico-amministrativo) l'obbligo del rispetto della parità di genere nella formazione delle commissioni giudicatrici.