



**Relazione del
Comitato Unico di Garanzia
dell'Università degli Studi di Roma
UnitelmaSapienza**

Anno 2024

UnitelmaSapienza.it



Al Magnifico Rettore
Al Consiglio di Amministrazione
Al Nucleo di Valutazione
Al Presidio di Qualità
Al Senato Accademico

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



PREMESSA

La presente relazione si propone di fare il punto sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Nel dettaglio, essa comprende un'analisi dei dati relativi al personale per l'anno 2023, una descrizione delle iniziative dell'Università degli Studi di Roma UnitelmaSapienza mirate alla promozione della parità di genere e al miglioramento del benessere lavorativo, oltre a una breve sintesi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG). La relazione sulle condizioni del personale è stata redatta in conformità alla Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011 e seguendo le indicazioni stabilite nella Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", (Bongiorno-Spadafora, PA-DPO 2-2019). Sono stati inclusi, inoltre, tabelle e grafici aggiuntivi per fornire una più dettagliata caratterizzazione dell'Ateneo.

I dati relativi al personale e alle commissioni di concorso sono stati forniti dall'area Amministrazione, Risorse Umane, Affari Generali e si riferiscono al periodo 2021-2023. Altri dati presenti nella relazione sono stati reperiti da delibere e sito web dell'Ateneo, e dal "Gender Equality Plan" (GEP). Il GEP è stato strutturato in modo da fornire in prima istanza una panoramica complessiva sui dati, sui risultati già raggiunti dall'Ateneo in termini di parità di genere e sulle aree in cui tuttora si rileva una sofferenza e che possono quindi rappresentare una base di ulteriore crescita, sviluppo ed efficientamento.

Quando utile, i dati relativi all'anno di riferimento, il 2023, sono stati confrontati con quelli degli anni precedenti (2021 e 2022).

L'area Amministrazione, Risorse Umane, Affari Generali ha fornito, inoltre, tutti i dati necessari per compilare le tabelle previste dalla direttiva nonché quelli relativi alla retribuzione del personale che permettono di verificare la presenza di un eventuale divario economico di genere.

La relazione del 2024, che riguarda l'anno 2023, rappresenta il primo documento di analisi redatto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza. Il comitato, nella sua attuale composizione, ha cominciato ad operare a seguito dell'emanazione del decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n. 2 del 1° marzo 2023. Il documento ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, rinviando all'attuazione di quelle inserite nel Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026, adottato dal CUG in data 15 dicembre 2023 e, quindi, dall'Ateneo.



Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti ed è così articolata:

1. Dati sul Personale al 31 dicembre 2023

- 1.a Personale dipendente a tempo determinato e indeterminato
- 1.b UnitelmaSapienza ringiovanisce
- 1.c Anzianità di servizio e inquadramento, ripartite per età e genere
- 1.d Partecipazione femminile negli organi di governo e controllo

2. Conciliazione Vita/Lavoro

3. Parità/Pari opportunità

- 3.a Piano triennale Azioni Positive
- 3.b Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione
- 3.c Adozione bilancio di genere
- 3.d Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale
- 3.e Differenziali retributivi uomo/donna

4. Benessere del personale

- 4.a Analisi dei dati sul benessere organizzativo
- 4.b Analisi dei dati del servizio salute e sicurezza
- 4.c Azioni per prevenire situazioni di disagio lavorativo
- 4.d Adozione del codice etico
- 4.e Situazioni di discriminazione/mobbing e azioni di contrasto

5. Performance

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una brevissima sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nel 2023.

A. Operatività

- A1 Modalità di nomina del CUG
- A2 Budget annuale ai sensi dell'art 57 del d.lgs 165/2001
- A3 Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione
- A4 Normativa/Circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG
- A5 Frequenza e temi della consultazione

B. Attività

- B1 Poteri propositivi
- B2 Poteri consultivi
- B3 Poteri di verifica

C. Considerazioni conclusive



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE AL 31 dicembre 2023

Il monitoraggio della composizione di genere e generazionale del personale e degli organismi decisionali è fondamentale per valutare quanto nel tempo le condizioni di criticità si risolvano o persistano. Per tale motivo, laddove possibile, è stata effettuata un'analisi sul periodo 2021-2023.

1.a Personale dipendente a tempo determinato e indeterminato

I dati e le percentuali riportate nella Tabella 1. forniscono una panoramica dettagliata della situazione del personale dipendente dell'Ateneo al 31 dicembre 2023. Il personale dipendente di UnitelmaSapienza si compone di due categorie: Personale Docente (PD) e Personale Tecnico-Amministrativo (PTA). A seguire si riportano alcuni commenti su talune tendenze e caratteristiche generali rilevate:

- Composizione del Personale. La presenza di 104 dipendenti distribuiti tra due categorie, 56 unità di PTA¹, compreso un dirigente amministrativo, e 48 unità di PD, ai quali vanno aggiunti 5 titolari di assegno di ricerca, dal punto di vista quantitativo, riflette una distribuzione bilanciata tra le due categorie.

- Aumento del numero dei dipendenti. Il tasso di variazione medio del numero dei dipendenti, che è stato del 24% rispetto al 2022 e del 28% rispetto al 2021, evidenzia una tendenza positiva nelle assunzioni. Per quanto riguarda il PTA, i tassi di variazione medi rispetto al 2022 e al 2021 sono stati del 6% e del 19% rispettivamente, mentre quelli relativi al PD sono stati del 45% e del 41%.

Al 2023, il PTA rappresentava il 54% del totale, percentuale in diminuzione rispetto al 2022 (61%) e al 2021 (58%). Questi dati indicano un impegno crescente nell'espansione dell'attività dell'Ateneo e nell'investimento di risorse per la ricerca e la didattica. Ciò si traduce in un significativo aumento del PD e una maggiore capacità dell'Ateneo nell'offrire corsi e programmi di studio, oltre a un maggiore coinvolgimento in progetti di ricerca. Tali elementi impattano positivamente sull'esperienza degli studenti e sull'immagine e reputazione dell'Ateneo.

- Bassa percentuale di dipendenti a tempo determinato. Sebbene il personale a tempo determinato rappresenti circa il 19% del totale, è importante notare che questa percentuale è principalmente attribuibile al PD e, in particolare, ai Ricercatori a tempo determinato. Tale dato, pertanto, riflette unicamente specificità proprie della carriera accademica.

- Rappresentanza di genere. Nel 2023, le donne rappresentavano il 53% dei dipendenti, segnalando un equilibrio di genere. Tuttavia, emergono disparità all'interno delle due categorie di personale.

Per quanto riguarda il PD, si rileva una lieve sottorappresentazione della componente femminile (48%), principalmente dovuta alla significativa disparità di genere nei ruoli di docente di I fascia, dove le donne rappresentano solo il 27%. Tale squilibrio è bilanciato dal

¹ E' inclusa 1 unità di personale attiva sino al 30 settembre 2023.



maggior numero di donne rispetto agli uomini nei ruoli di docente di II fascia (67%). Riguardo ai contratti a tempo determinato, in termini quantitativi si osserva una quasi parità tra Ricercatrici e Ricercatori.

Nel PTA, invece, si osserva una sottorappresentazione degli uomini, che costituiscono il 43% della categoria. Questo dato costituisce il picco massimo sin dal 2021.

Dalla Tabella 1 emerge un quadro interessante. Si osserva che l'unico dirigente amministrativo in servizio, con contratto a tempo determinato, era di sesso maschile. Tuttavia, è importante notare che, all'interno di questa stessa categoria, i capi area (EP) presentavano una presenza femminile di circa l'86% (dato stabile dal 2021), evidenziando una significativa rappresentanza delle donne a questo livello. Scendendo nel livello di qualifica, si osserva che al 2023 le donne ricoprivano ruoli di funzionaria (D) e collaboratrice (C) rispettivamente nel 44% (45% nel 2021 e 52% nel 2022) e nel 72% (dato praticamente stabile nel triennio 2021-23) dei casi. Tuttavia, è interessante notare che solo il 33% dei ruoli di operatrice (B) era occupato da donne (0% nel 2021 e 33% nel 2022).

Questi dati suggeriscono talune differenze nella rappresentanza di genere in base ai livelli di qualifica che potrebbero richiedere una riflessione sulle politiche di reclutamento, riqualificazione e promozione.

-Politica di stabilizzazione del personale. La percentuale di dipendenti a tempo determinato nella categoria PTA, nel 2023, era praticamente nulla, in netta diminuzione rispetto agli anni precedenti (11% nel 2021 e 6% nel 2022), evidenziando una tendenza alla stabilizzazione del personale, interpretabile come segno positivo di continuità e investimento nell'organizzazione.

Ruolo	TOT	Uomini T.I.	Donne T.I.	Donne/TOT T.I. (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.	Donne/TOT T.D. (%)
Personale Docente							
Ordinaria/o	15	11	4	14%	-	-	-
Associata/o	12	4	8	28%	-	-	-
Ricercatrice/Ricercatore	21	2	2	7%	10	9	47%
Totale PD	48	15	14	48%	10	9	47%
Personale Tecnico-Amministrativo							
Dirigente Amministrativo	1	-	-	-	1	-	-
Responsabili di Area (EP)	7	1	6	11%	-	-	-
Funzionari (D)	27	15	12	22%	-	-	-
Collaboratori (C)	18	5	13	24%	-	-	-
Operatori (B)	3	2	1	2%	-	-	-
Totale PTA	56	23	32	58%	1	0	0%
TOTALE (PD+PTA)	104	38	46	55%	11	9	45%

Tabella 1. Numeri e percentuali nelle due categorie di personale UnitelmaSapienza sia a tempo determinato (T.I.) che indeterminato (T.D.) nel 2023.

1.b UnitelmaSapienza ringiovanisce.

I dati relativi all'età media del PD a tempo indeterminato (docenti di I e II fascia, e Ricercatori TI) e determinato (Ricercatori di Tipo A, B e TT), e quelli relativi al PTA, sono riportati in Tab.2, anche separatamente per sesso e ruolo.

-Personale Docente. Relativamente alla categoria PD si evidenzia che nel 2023 l'età media si attestava sui 45 anni, dato molto confortante rispetto alla media riportata al livello nazionale. Tuttavia, solo i Ricercatori a tempo determinato mostrano un'età media inferiore a 40 anni. In questo ruolo, l'età media per gli uomini è di 34 anni, mentre per le donne è di 37 anni.



Nonostante la tendenza generale di un'età media inferiore per i Ricercatori a tempo determinato di entrambi i sessi, è interessante notare che l'età media per le donne ricercatrici è superiore rispetto a quella degli uomini ricercatori. Per il ruolo di professore associato l'età media è di 49 anni (media nazionale 52 anni). Tuttavia, si osserva una maggiore variabilità tra i sessi (per le donne l'età media è di 46 anni mentre per gli uomini è 56 anni). Per i professori ordinari, l'età media si attesta sui 52 anni (media nazionale 58 anni). Dal 2021, si osserva una progressiva diminuzione dell'età media sia sull'intera categoria PD che nei singoli ruoli, imputabile prevalentemente al reclutamento dei Ricercatori e alle progressioni di carriera.

Personale	Età Media (anni)	Età media M (anni)	Età media F (anni)
PTA	44	42	45
Responsabili di Area	47	37	49
Funzionarie/i	44	46	42
Collaboratrici/Collaboratori	44	32	49
Operatrici/Operatori	36	42	25
PD	45	46	44
Ordinarie/i	52	53	52
Associate/i	49	56	46
Ricercatori TI	48	-	48
Ricercatori TD	36	34	37

Tabella 2. Età media in anni del personale PTA e PD al 2023

L'analisi per classi di età, ruoli e genere, riportata nella Tabella 3 e rappresentata nelle Figure 1 e 2, rivela che per la categoria PD, le frequenze più rilevanti si osservano nella fascia di età compresa tra i 45 e i 55 anni. Inoltre, la Figura 1 evidenzia una distribuzione con una coda sinistra più pronunciata: nella fascia di età compresa tra i 25 e 35 anni si osservano frequenze assolute maggiori rispetto alla fascia di età compresa tra 60 e i 70 anni (coda destra).

Personale Docente (PD)	25≤x<30	30≤x<35	35≤x<40	40≤x<45	45≤x<50	50≤x<55	55≤x<60	60≤x<65	65≤x<70
Professori Ordinari									
M	0	0	0	0	4	3	3	0	1
F	0	0	0	1	0	2	1	0	0
Professori Associati									
M	0	1	0	0	1	1	1	1	0
F	4	0	1	2	3	2	0	0	0
Ricercatori TD									
M	3	2	4	1	0	0	0	0	0
F	1	2	3	3	0	0	0	0	0
Ricercatori TI									
M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F	0	0	0	0	1	1	0	0	0

Tabella 3. Personale Docente: distribuzioni per classi di età, genere e ruoli

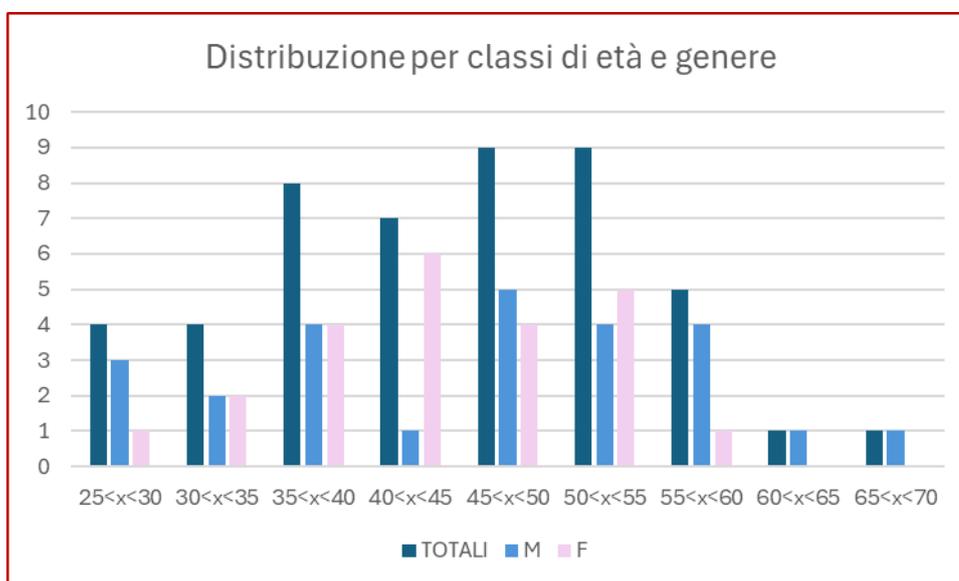


Figura 1. Categoria Personale Docente: distribuzione per classi di età e genere

Nella Figura 2a, è mostrata la distribuzione di genere nei ruoli di docente di I fascia, sottolineando che l'età media, mediana e moda si concentrano nell'intervallo [50, 55] per entrambi i sessi. Tuttavia, si evidenzia uno squilibrio significativo di genere, con una marcata sottorappresentazione delle donne, confermando una tendenza già osservata negli anni precedenti.

La Figura 2b presenta la distribuzione di genere nei ruoli di docente di II fascia, evidenziando che l'età media e mediana sono entrambe di 49 anni, con la moda a 46 anni. Tutti gli indicatori di posizione si collocano nell'intervallo di età [45, 50], confermando le tendenze precedenti, sebbene si noti un'elevata variabilità (deviazione standard di circa 7 anni), principalmente attribuibile all'età media delle donne (46 anni). Questi dati suggeriscono un'aspettativa positiva per la progressione della carriera, considerando l'età media relativamente bassa delle professoressse associate.

La Figura 2c, in linea con i dati precedenti, mostra che l'età media e mediana nei ruoli di Ricercatrice/Ricercatore a tempo determinato si situano nella fascia di età compresa tra i 35 e i 40 anni, con la moda a 29 anni. È incoraggiante notare una spessa coda sinistra della distribuzione (fasce di età più basse). Tuttavia, emerge uno squilibrio di genere poiché l'età media e mediana degli uomini si collocano nella fascia tra i 30 e i 35 anni, mentre gli indicatori di posizione per le donne si spostano verso quella tra i 35 e i 40 anni. Questa tendenza sarebbe più evidente se si considerassero anche i ricercatori a tempo indeterminato. Ciò conferma quanto osservato negli anni precedenti, evidenziando le maggiori difficoltà delle donne nell'ingresso e progressione di carriera nel contesto accademico.

Tuttavia, si sottolinea che UnitelmaSapienza mostra tendenze migliori e al più in linea con quelle osservate a livello nazionale, non solo per quanto riguarda l'età del PD ma anche per la distribuzione di genere nei vari ruoli: le professoressse ordinarie pesano il 27% nel ruolo di docente di prima fascia, in linea con la media nazionale, e l'8% sul totale PD; le professoressse associate pesano per un 67% sui docenti di II fascia, dato nettamente migliore rispetto alla



media nazionale del 42,3%; le ricercatrici rappresentano il 52% del ruolo a tempo determinato e indeterminato (la media nazionale è pari al 44,1%).

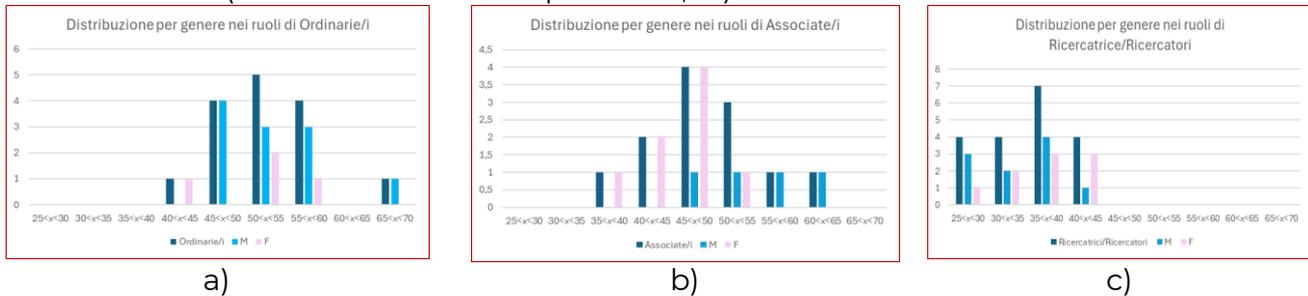


Figura 2. Categoria Personale Docente: distribuzione per classi di età, genere e ruoli

L'analisi condotta sul periodo 2021-23 suggerisce che le donne potrebbero affrontare maggiori sfide nel bilanciare le responsabilità professionali con quelle familiari e, quindi, a progredire nella carriera. Per affrontare tali evidenze, potrebbero essere implementate diverse strategie come programmi di mentorship e di supporto. Queste osservazioni, tuttavia, richiedono un'analisi più dettagliata che consideri anche l'anzianità di servizio nei vari ruoli e dall'ingresso in Ateneo. Tale approfondimento permetterebbe di esaminare più in profondità le dinamiche delle progressioni di carriera nella categoria PD.

-Personale Tecnico-Amministrativo (PTA). L'analisi riportata nella Tabella 4 e rappresentata in Figura 3 evidenzia interessanti tendenze riguardo alle classi di età e all'equilibrio di genere nella categoria. La media e la mediana si collocano nell'intervallo tra i 40 e i 45 anni, con la moda concentrata tra i 35 e i 40 anni. Inoltre, si nota una distribuzione asimmetrica con una coda sinistra più spessa rispetto a quella destra: le fasce di età più basse, comprese tra i 25 e i 30 anni e tra i 30 e i 35 anni, rappresentano il 13% della categoria, mentre quelle più alte, tra i 60 e i 65 anni e tra i 65 e i 70 anni, rappresentano solo il 7%.

Per quanto riguarda il genere, emerge chiaramente una differenza: le donne sono più rappresentate nella fascia tra i 50 e i 55 anni, costituendo il 67%. Inoltre, l'età media, la mediana e la moda delle donne si collocano rispettivamente a 45, 38 e 42 anni, mentre per gli uomini questi indicatori sono leggermente inferiori, con valori di 42, 41 e 40 anni rispettivamente. Gli indicatori di posizione sono piuttosto stabili rispetto al 2021 e 2022.

È interessante osservare che, per quanto riguarda l'anzianità di servizio media e mediana del PTA, gli uomini presentano valori leggermente superiori rispetto alle donne, con circa 7 anni di anzianità media e 6 anni di anzianità mediana, rispetto ai 6 anni di anzianità media e 4 anni di anzianità mediana per le donne. Questi dati suggeriscono che il reclutamento degli ultimi anni ha favorito le donne, come indicato dal fatto che nel triennio 2021-2023 la percentuale di donne assunte rispetto al totale è stata del 16%, mentre per gli uomini è stata del 5%.



Personale Tecnico-Amministrativo (PTA)	25≤x<30	30≤x<35	35≤x<40	40≤x<45	45≤x<50	50≤x<55	55≤x<60	60≤x<65	65≤x<70
Dirigente Amministrativo									
M	0	0	0	0	0	0	0	0	1
F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EP (Responsabili di Area)									
M	0	0	1	0	0	0	0	0	0
F	0	0	0	3	0	0	2	1	0
D (Funzionari)									
M	0	1	2	5	3	3	0	0	1
F	0	2	3	3	2	2	0	0	0
C (Collaboratori)									
M	3	0	0	2	0	0	0	0	0
F	0	0	3	1	2	4	2	1	0
B (Operatori)									
M	0	0	1	0	1	0	0	0	0
F	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 4. Personale Tecnico-Amministrativo: distribuzioni per classi di età, genere e inquadramento

Per quanto riguarda le distribuzioni relative all'età, genere e livello di inquadramento del PTA, come già osservato, al 2023 erano presenti un dirigente amministrativo e 7 capi area. In riferimento a quest'ultimo livello, si osserva che l'86% era popolato da donne, con un'età media e mediana rispettivamente di 49 anni e 47 anni.

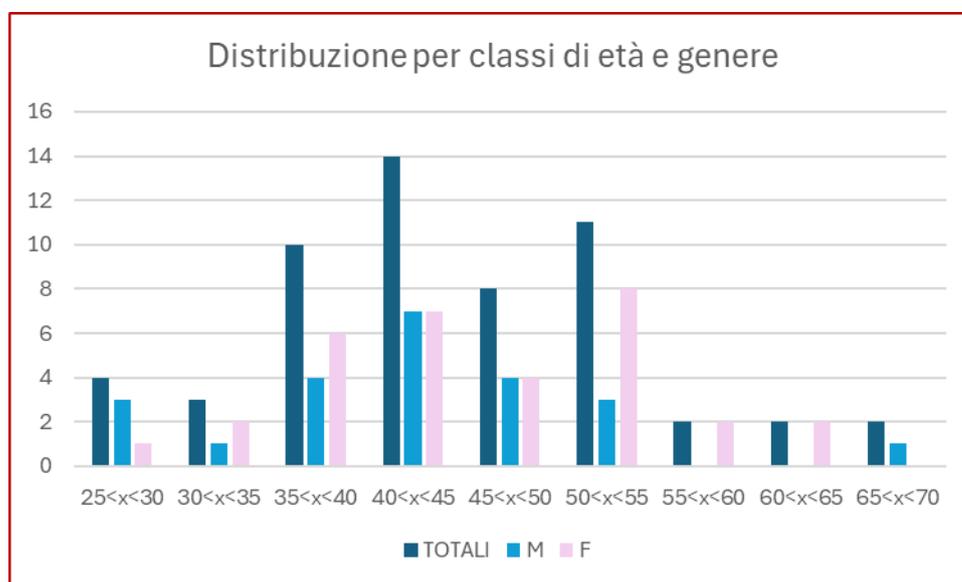


Figura 3. Categoria Personale Tecnico-Amministrativo: distribuzione per classi di età e genere.

Nella Figura 4 sono presentate le distribuzioni per classi di età, genere e livelli di inquadramento del PTA, con particolare enfasi sui livelli di Funzionari/e e Collaboratori/trici poiché in questi è concentrato l'80% della popolazione PTA al 2023.

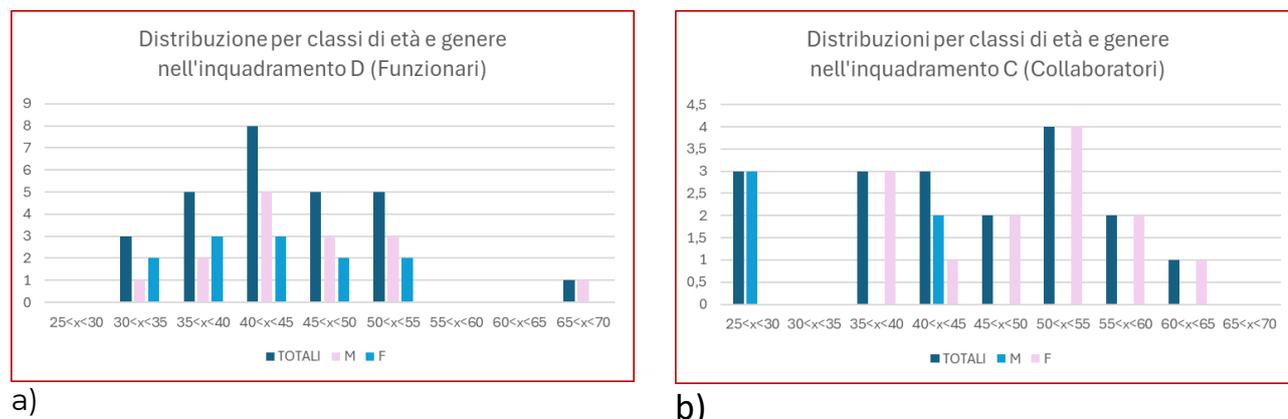


Figura 4. Categoria Personale Tecnico-Amministrativo: distribuzione per classi di età, genere e livelli di inquadramento.

1.c Anzianità di servizio e inquadramento, ripartite per età e per genere

-Personale Tecnico-Amministrativo. La Tabella 5 mostra che le donne impiegate nella categoria PTA presentano un'anzianità di servizio inferiore. Ciò suggerisce che negli ultimi 5 anni si è verificata una tendenza ad assumere un numero maggiore di donne rispetto agli uomini, indicando presumibilmente una maggiore partecipazione delle donne alle procedure concorsuali nonché a una maggiore attenzione alla rappresentanza femminile all'interno dell'Ateneo.

		Uomini					Totale	Totale% ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Anzianità di servizio		x<30	30≤x<40	40≤x<50	50≤x<60	x≥60			
y<3		2	1	2	0	0	5	45%	21%
3≤y<5		0	1	4	0	0	5	33%	21%
5≤y<10		1	1	1	1	1	5	50%	21%
≥10		0	2	4	2	1	9	53%	38%
Totale		3	5	11	3	2	24		
Totale %		6%	9%	21%	6%	4%			
		Donne					Totale	Totale% ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Anzianità di servizio		x<30	30≤x<40	40≤x<50	50≤x<60	x≥60			
y<3		1	2	1	1	1	6	55%	21%
3≤y<5		0	3	4	3	0	10	67%	34%
5≤y<10		0	2	3	0	0	5	50%	17%
≥10		0	0	4	3	1	8	47%	28%
Totale		1	7	12	7	2	29		
Totale %		2%	13%	23%	13%	4%			

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

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

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

Tabella 5. Personale Tecnico-Amministrativo: anzianità di servizio e inquadramento, ripartite per età e per genere.



Tuttavia, le donne all'interno della popolazione PTA tendono a trovare impiego a un'età più avanzata rispetto agli uomini. Infatti, il 40% delle donne ha un'età uguale o superiore ai 40 anni, rispetto al 31% degli uomini. Questa osservazione suggerisce che le donne iniziano la carriera tecnico-amministrativa in età più avanzata rispetto agli uomini.

Si evidenzia che tali osservazioni necessiterebbero di un'analisi più approfondita che tenga conto anche dell'anzianità di servizio maturata nei diversi livelli di inquadramento, e non solo maturata dall'ingresso in Ateneo. Ciò consentirebbe di mettere in luce, inoltre, le dinamiche delle progressioni di carriera.

1.d Partecipazione femminile negli organi di governo e controllo.

Nella Tabella 6 sono riportati i dati relativi alla presenza di personale femminile e maschile all'interno dei principali organi di governo e controllo dell'Ateneo, sia dal punto di vista amministrativo che accademico. Il quadro rappresenta un elemento di grande rilevanza, come evidenziato nel GEP, in quanto riflette la persistente sottorappresentazione del genere femminile nei ruoli decisionali più elevati.

Anche i dati di UnitelmaSapienza confermano le difficoltà strutturali che le donne affrontano nell'ascesa verso posizioni di leadership, sebbene esse rappresentino la maggioranza in due (su 3) organi indipendenti dell'Ateneo: Presidio di Qualità e CUG.

ORGANO	2022		2023	
	M	F	M	F
C.d.A	77,8%	22,2%	75,0%	25,0%
Senato accademico	50,0%	50,0%	73,3%	26,7%
Nucleo di Valutazione	60,0%	40,0%	80,0%	20,0%
Presidio di qualità	20,0%	80,0%	20,0%	80,0%
CUG	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%

Tabella 6. Partecipazione femminile negli organi di governo e controllo

1.e UnitelmaSapienza in favore dell'inclusione e apprendimento.

L'Ateneo pone grande attenzione al supporto delle studentesse e studenti con Disabilità e DSA. Le azioni in favore dell'inclusione e apprendimento sono messe in atto dall'organo istituzionale denominato Sportello Inclusione

(<https://www.unitelmasapienza.it/studenti/orientamento-e-supporto-allo-studio/servizi-di-inclusione/>) e si ispirano ai principi di diritto allo studio, vita indipendente, cittadinanza attiva e inclusione nella società con principale punto di riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Il servizio è pensato per offrire la massima personalizzazione dei percorsi di apprendimento che vengono calibrati sulle specifiche esigenze delle studentesse e degli studenti.

Secondo la rilevazione dei dati del 2023 risultano in attivo un numero totale di 238 studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea di UnitelmaSapienza. Dall'analisi della



distribuzione di genere si evince una maggioranza di studentesse con Disabilità e DSA (tot 139; solo DSA 9) rispetto agli studenti (tot 99; solo DSA 13).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

-Lo smart working. Il PTA di UnitelmaSapienza ha avviato l'implementazione dello smart working nel 2020 a seguito della pandemia. Tale decisione è stata presa in conformità alle direttive governative che hanno permesso l'adozione di questa modalità lavorativa, anche in deroga alla necessità di disporre di un regolamento interno aziendale conforme alla legge n. 81 del 2017.

Questa modalità di lavoro è stata resa possibile anche grazie alle tecnologie messe a disposizione dall'Ateneo e alla competenza del personale nell'utilizzarle. Dall'analisi riportata nelle Tabelle 7 e 8 emerge che nel periodo in cui è stata adottata una percentuale elevata di smart working (nel 2020 e nel 2021), si è registrato un calo nelle assenze per malattia e altri permessi retribuiti legati alla famiglia, come i congedi parentali o quelli previsti dalla legge 104. Tuttavia, dal 2022, con il ritorno prevalente al lavoro in sede e l'adozione di una modalità ibrida, con alternanza tra lavoro in sede e smart working, queste assenze hanno ripreso ad aumentare.

Tuttavia, nel corso del 2023, si è osservata una significativa riduzione nell'utilizzo dei giorni di congedo rispetto all'anno precedente, con una diminuzione del 42%. Tale calo è ancora più rilevante se si tiene conto delle nuove assunzioni che hanno determinato un aumento di 23 unità dal 2021 al 2023. Tale tendenza potrebbe riflettere una crescente consapevolezza dei benefici derivanti dall'adozione della modalità ibrida di lavoro, che ha favorito una maggiore flessibilità e una migliore armonizzazione tra responsabilità lavorative e familiari.

In generale, l'istituzione dello smart working si è dimostrata un'efficace risorsa, consentendo soprattutto al PTA di bilanciare con successo vita privata e professionale senza compromettere il raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo.

Come previsto nel contratto integrativo di UnitelmaSapienza, concordato con le rappresentanze sindacali, la Direzione Generale ha istituito un gruppo di lavoro incaricato di redigere un regolamento sperimentale per l'implementazione dello smart working all'interno dell'istituzione. Questo impegno è stato portato a termine e il 31/05/2022 è stato emanato con D.D. n. 3 il "Regolamento attuativo della legge n. 81 del 2017, capo II, art. 18 e seguenti, con successive integrazioni e modifiche", stabilendo un iter autorizzativo conforme alla normativa vigente, che prevede richiesta di adesione, approvazione e accordo individuale. Nel Piano di Azione Positiva (PAP) 2024-2026, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza ha definito come obiettivo prioritario il continuare l'utilizzo dello smart working come prassi lavorativa, oltre a proporre eventuali modifiche migliorative al regolamento, sulla base dell'esperienza acquisita a partire dal 2020.

	2021		2022		2023	
	M	F	M	F	M	F
Percentuale impiegati che hanno goduto di congedo parentale⁽¹⁾	1% (3%)	4% (7%)	4% (8%)	5% (9%)	2% (4%)	5% (9%)
Percentuale giorni di congedo totali goduti⁽²⁾	1%	20%	11%	86%	14%	24%

¹⁾ la prima percentuale è calcolata in rapporto al numero dei dipendenti, quella tra parentesi tonde indica la percentuale di genere ed è calcolata sul numero di impiegati uomini e donne
²⁾ la percentuale è ottenuta rapportando i giorni di congedo ai giorni lavorativi nell'anno solare

Tabella 7. Percentuali del personale che ha goduto di congedo parentale, per genere,



e percentuali dei giorni goduti.

MOTIVO ASSENZA	2021				2022				2023			
	PTA F	PTA M	PD F	PD M	PTA F	PTA M	PD F	PD M	PTA F	PTA M	PD F	PD M
Malattia	14%	17%	0%	0%	20%	15%	0%	18%	25%	28%	0%	0%
Legge 104	0%	10%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	2%	3%	0%	0%
Maternità obbligatoria	29%	0%	0%	0%	19%	0%	82%	0%	0%	0%	68%	0%
Congedo Parentale	13%	1%	0%	0%	27%	4%	0%	0%	7%	7%	32%	0%
Malattia bimbo	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Permesso esami o concorsi	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Altri permessi retribuiti	9%	6%	0%	0%	6%	5%	0%	0%	14%	10%	0%	0%
Totale giorni di assenza per genere	245	131	0	0	597	209	23	5	238	231	90	0
Totale giorni di assenza	376		0		806		28		469		90	

Tabella 8. Percentuali per tipologie di assenza, per genere e categoria, rispetto ai giorni di assenza totali.

Un altro aspetto positivo da evidenziare è la flessibilità negli orari di ingresso e uscita per il PTA, oltre alla particolare attenzione dell'Ateneo verso le lavoratrici e i lavoratori genitori. Questi ultimi possono beneficiare di un'organizzazione dell'orario settimanale più adatto alle loro esigenze familiari, in accordo con i responsabili di Area e con la Direzione Generale, al fine di conciliare al meglio le necessità lavorative con gli impegni legati alla cura dei figli e agli orari delle strutture di accoglienza.

-Le assenze per tipi di congedo. L'analisi dei dati riguardanti le assenze per tipo di congedo, come riportato nelle Tabelle 7 e 8, offre interessanti spunti di riflessione. Si osserva che l'utilizzo del congedo parentale da parte degli uomini è ancora limitato (7). Tuttavia, focalizzandoci sul dato del 2023 riportato nella Tabella 7, si nota che sul totale dei giorni di congedo, la voce relativa al congedo parentale per il PTA ha rappresentato il 7%, indipendentemente dal genere.

Questa tendenza indica la possibilità di una graduale redistribuzione dei compiti di cura familiare tra i sessi. È importante notare che l'Ateneo offre la possibilità, soprattutto alle madri e ai padri del PTA, di richiedere un contratto a tempo parziale. Tuttavia, nel 2023, solo il 9,09% delle donne ha scelto questa opzione, rispetto all'1,81% degli uomini. Tali dati evidenziano che sono ancora principalmente le donne a optare per una riduzione dell'orario lavorativo per dedicarsi alla cura della famiglia.

Sempre in relazione al PTA, nel corso del 2023, il congedo per malattia rappresenta approssimativamente un quarto del totale dei congedi registrati nell'anno, indipendentemente dal genere.

Per quanto riguarda il PD, emerge una bassa frequenza nell'utilizzo dei congedi, salvo per i casi di maternità obbligatoria e congedo parentale. Questo fenomeno è presumibilmente attribuibile alla maggiore libertà di gestione degli orari di lavoro da parte del PD. Tuttavia, è importante sottolineare che, nella categoria PD, solo le donne usufruiscono del congedo parentale.

Si noti che dopo l'utilizzo del congedo parentale, tutti i dipendenti sono rientrati in servizio.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.a Piano Triennale di Azioni Positive

Il CUG di UnitelmaSapienza ha predisposto il Piano Triennale di Azioni Positive, approvato il 15 dicembre 2023. Il documento è pubblico ed è scaricabile dal sito web di Ateneo (https://www.unitelmasapienza.it/wp-content/uploads/2024/02/Piano-Triennale-Azioni-Positive2024_26.pdf).



-Le azioni previste. Le azioni previste comprendono sensibilizzazione, formazione, collaborazioni con la comunità locale e molto altro ancora. Ciascuna azione è finalizzata a creare un ambiente in cui il talento, la diversità, il benessere e l'innovazione possano contribuire allo sviluppo dell'Ateneo. Nello specifico, l'azione 1 "Sensibilizzazione e formazione" ha come obiettivo il promuovere la consapevolezza, l'informazione e la conoscenza dei temi legati alla parità di trattamento, all'inclusione, alla prevenzione delle discriminazioni e alla promozione del benessere all'interno dell'Ateneo per costruire un ambiente di lavoro e di studio aperto, equo e accogliente. Questa azione verrà monitorata e valutata attraverso la raccolta dei feedback dei partecipanti alle sessioni di sensibilizzazione e formazione; test di conoscenza pre e post-formazione; tasso di partecipazione alle attività; definizione di indicatori chiave di performance e tramite la valutazione delle risorse allocate alle iniziative di sensibilizzazione e formazione rispetto all'efficacia percepita.

L'azione 2 "Valutazione delle politiche e procedure" ha come obiettivo il garantire che le politiche e le procedure dell'Ateneo siano allineate con i principi di parità di trattamento, inclusione e prevenzione delle discriminazioni, contribuendo alla costruzione di una cultura organizzativa che valorizzi la diversità e promuova la parità di trattamento, il benessere e lo sviluppo professionale e personale, la cooperazione e la costruzione di relazioni positive tra colleghi. Questa azione verrà monitorata e valutata attraverso l'analisi delle segnalazioni di non conformità alle procedure; modifiche o revisioni apportate alle politiche e alle procedure; numero di segnalazioni; analisi delle tendenze e dei dati relativi alle retribuzioni e all'efficacia delle procedure.

L'azione 3 "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo" ha come obiettivo quello di creare un ambiente lavorativo in cui il personale possa equilibrare con successo l'impegno lavorativo con quello personale e familiare per migliorare la qualità di vita, la soddisfazione lavorativa e la produttività. Questa azione verrà monitorata e valutata attraverso i sondaggi di benessere e clima organizzativo; assenza per motivi di salute; partecipazione ai programmi di conciliazione; utilizzo delle politiche di congedo; risorse allocate nell'azione vs. efficacia e dagli indicatori di performance organizzativa.

L'azione 4 "Supporto e consulenza agli studenti e al personale che hanno sperimentato discriminazione, molestie o trattamenti iniqui" ha come obiettivo quello di fornire a coloro che hanno sperimentato discriminazione, iniquità e molestie le risorse necessarie per affrontare efficacemente queste situazioni e il trauma emotivo, garantendo che i loro diritti vengano rispettati e difesi. Questa azione verrà monitorata e valutata attraverso la registrazione delle segnalazioni; tempi di risposta; feedback degli utenti e dei consulenti; variazioni nelle politiche e procedure e la valutazione dei costi ed efficacia.

L'azione 5 "Sostenibilità e responsabilità sociale" ha come obiettivo quello di contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro e di studio che possa rappresentare anche un modello di sostenibilità e responsabilità sociale per la comunità circostante allo scopo di formare cittadini consapevoli e responsabili, promuovere una cultura organizzativa che rifletta valori etici e sostenibili, impattare significativamente sull'immagine e sulla missione dell'Ateneo. Questa azione verrà monitorata e valutata attraverso la partecipazione a progetti di responsabilità sociale; coinvolgimento della comunità; adozione di politiche sostenibili; risparmio energetico; partenariati con organizzazioni e indicatori di performance.



3.b Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Dai dati forniti dall'Area Amministrazione, Risorse Umane e Affari Generali sulla formazione svolta negli ultimi tre anni dal PTA, emerge un quadro che raffigura l'importanza attribuita dall'Ateneo alla formazione continua e alla riqualificazione del personale (Tabella 9). In particolare, ad eccezione del 2022, si nota una massiccia partecipazione delle donne. Ciò denota non solo l'interesse delle stesse verso la crescita professionale, ma anche l'efficacia dei meccanismi adottati dall'università per favorire una conciliazione ottimale tra esigenze lavorative e familiari (possibilità di fruire dei corsi da remoto). Tuttavia, i dati relativi ai questionari sul benessere organizzativo la cui analisi è riportata nella Sezione 4, lettera a, evidenziano che il 54,4% del PTA ha una percezione non ottimale degli investimenti dell'Ateneo destinati alla formazione del personale.

	Uomini ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	Donne ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
2021	38%	100%	60%	100%
2022	14%	35%	29%	34%
2023	38%	88%	52%	91%

⁽¹⁾ Percentuale Donne/Uomini sul totale del PTA
⁽²⁾ Percentuale sul totale di genere

Tabella 9. Fruizione dei corsi da parte del PTA, per genere

3.c Adozione bilancio di genere

Al 2023, l'Ateneo non ha ancora introdotto il bilancio di genere. Tuttavia, la sua adozione è una delle iniziative pianificate per il prossimo futuro sia dal CUG che dai Gruppi di Lavoro per la redazione del GEP e Bilancio di Sostenibilità.

3.d Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

-Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del Personale Docente. Il 16 febbraio 2022, il Senato Accademico ha deliberato sulle modalità di costituzione delle Commissioni per le procedure di valutazione comparativa destinate al PD. Secondo questa delibera: a) un membro interno, afferente al Settore Scientifico Disciplinare (SSD) o al macrosettore di concorso, viene designato dal Consiglio di Dipartimento competente; b) due membri esterni, anch'essi provenienti dal SSD o dal macrosettore di concorso, vengono sorteggiati ciascuno da una lista di tre nominativi approvati durante una specifica seduta del Consiglio di Dipartimento.

È importante notare che tali modalità non prevedono quote di genere, a differenza di quanto stabilito nei regolamenti di altri Atenei.

I dati presentati nella Tabella 10 mostrano le percentuali di commissari, per genere, rispetto al totale dei docenti impegnati nelle procedure concorsuali. Essi evidenziano una marcata prevalenza del genere maschile, mettendo in luce l'importanza di rivedere le modalità di costituzione delle Commissioni per le procedure di valutazione comparativa destinate al PD, includendo esplicitamente le cosiddette quote di genere.



	2021	2022	2023
Uomini	0	67%	68%
Donne	0	33%	32%

Tabella 10. Commissioni per il reclutamento del Personale Docente: distribuzione per anno e genere.

-Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento e le progressioni del Personale Tecnico-Amministrativo. Le percentuali dei commissari coinvolti nelle procedure concorsuali per l'avanzamento del PTA, come riportate nella Tabella 11, mostrano una situazione completamente diversa rispetto al PD, con una netta predominanza delle donne nelle commissioni di valutazione.

	2021	2022	2023
Uomini	0%	0%	27%
Donne	100%	100%	73%

Tabella 11. Commissioni per il reclutamento e la progressione interna del Personale Tecnico-Amministrativo: distribuzione per anno e genere.

3.e Differenziali retributivi uomo/donna.

-Personale Tecnico Amministrativo. Nella Tabella 12 sono riportati i valori della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), includendo retribuzioni di risultato e retribuzioni variabili, al 31 dicembre 2023, relativi al PTA, suddivisi per fasce di anzianità e livello di inquadramento. I dati mostrano un differenziale retributivo a favore degli uomini per un numero di anni di anzianità inferiore o uguale a dieci anni. Tuttavia, si nota che tale differenza è principalmente attribuibile al già segnalato maggiore utilizzo del part-time da parte delle donne che comporta una riduzione della retribuzione media lorda del PTA femminile. Si aggiunge che la correlazione tra anzianità di servizio e livello retributivo è pari a circa 0,73 per entrambi i generi, indicando che l'organizzazione premia l'anzianità di servizio e ricompensa prevalentemente l'esperienza dei dipendenti.

Tale dato è confermato dall'analisi dei risultati dei questionari sul benessere organizzativo (vedi Sezione 4, lettera a.), dove si nota che: solo il 40,91% dei rispondenti ritiene equa la differenziazione della retribuzione in base alla quantità e qualità del lavoro svolto; il 50% giudica equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione; il 47,7% ritiene che l'Ateneo non valorizzi adeguatamente capacità e impegno delle persone.

-Personale Docente. Per quanto riguarda il PD, non è necessario discutere della Retribuzione Annuale Lorda, poiché questa è perfettamente allineata alle tabelle retributive previste dalla legge per il PD universitario e al regolamento che disciplina la valutazione ai fini dell'attribuzione della classe stipendiale.



Anzianità di servizio	Uomini				Totale	Totale%(1)	% di genere(2)
	EP	D	C	B			
y<3	- €	29.876 €	21.702 €	22.597 €	74.175 €	52%	24%
3≤y<5	- €	33.765 €	26.366 €	25.229 €	85.360 €	60%	28%
5≤y<10	- €	31.589 €	27.398 €	- €	58.987 €	52%	19%
≥10	49.412 €	36.070 €	- €	- €	85.482 €	50%	28%
Totale	49.412 €	131.300 €	75.466 €	47.826 €	304.004 €		
Totale %	9%	23%	13%	8%			

Anzianità di servizio	Donne				Totale	Totale%(1)	% di genere(3)
	EP	D	C	B			
y<3	- €	30.859 €	23.682 €	13.638 €	68.179 €	48%	26%
3≤y<5	- €	31.360 €	24.937 €	- €	56.297 €	40%	21%
5≤y<10	- €	30.729 €	23.765 €	- €	54.494 €	48%	20%
≥10	52.505 €	34.699 €	- €	- €	87.204 €	50%	33%
Totale	52.505 €	127.647 €	72.384 €	13.638 €	266.173 €		
Totale %	9%	22%	13%	2%			

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

Tabella 12. Retribuzione Annuale Lorda per fasce di anzianità, livelli di inquadramento e genere

Tuttavia, si è ritenuto opportuno considerare i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi rispetto ai compiti didattici e di servizio agli studenti e organizzativi, come direzioni di corsi di Master e attività di docenza in corsi post-laurea. Dall'analisi emerge che circa il 79% del totale erogato per tali incarichi è attribuibile al genere maschile. Sebbene tale dato potrebbe essere attribuito ad un maggiore spirito di intraprendenza e a una maggiore disponibilità ad assumere incarichi aggiuntivi da parte degli uomini, è importante considerare che tale disparità potrebbe anche riflettere possibili disuguaglianze di opportunità o di accesso, richiedendo un'analisi su più livelli.

L'evidente disparità nei compensi derivanti dagli incarichi aggiuntivi potrebbe non riflettere segnatamente dinamiche interne all'Ateneo, ma più ampie disparità di genere presenti nella società e connessi a stereotipi radicati che influenzano le opportunità di lavoro e di carriera delle donne. La distribuzione disuguale delle responsabilità lavorative e familiari tra uomini e donne potrebbe influenzare il tempo e le risorse che ciascun genere è in grado di dedicare agli incarichi aggiuntivi, con conseguenti disparità nei relativi compensi.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.a Analisi dei dati sul benessere organizzativo

-I metodi di indagine dell'Ateneo. UnitelmaSapienza promuove e attua regolarmente forme di ascolto del PTA e dei docenti, ne diffonde i risultati e li utilizza per il riesame del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità e per il miglioramento dei servizi al personale. La rilevazione delle opinioni dei docenti [OPID] e del PTA [OPIT] costituisce in effetti un processo essenziale per i sistemi di Assicurazione della Qualità [AQ] degli Atenei, secondo quanto previsto dal nuovo Modello di Accreditamento delle Sedi e dei Corsi di Studio (AVA



3) e consente di avere una panoramica sul grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell'Ateneo e sulle possibili azioni di miglioramento di tale percezione.

Nello specifico sono stati predisposti (secondo le modalità indicate nel documento "Rilevazione delle opinioni dei docenti e del personale tecnico amministrativo") due differenti questionari per il PD strutturato e per i docenti a contratto, e due differenti questionari per il PTA. I questionari sono stati costruiti in collaborazione con un esperto esterno che collabora con l'Ateneo e rappresentano un passo positivo verso l'obiettivo di ottenere feedback utili e di alta qualità. Tuttavia, è opportuno riconsiderare tali questionari al fine di identificare eventuali aree ottimizzabili: includere la revisione di talune domande per renderle più chiare; aggiungere eventuali nuove domande nonché adeguare le risposte possibili per garantire una raccolta dati completa e accurata. Tutto ciò allo scopo di ottenere informazioni dettagliate e significative che possano guidare efficacemente le azioni future per il benessere del personale.

Il questionario dedicato ai docenti strutturati prevede 7 sezioni:

1. Docenza;
2. Servizi di Supporto alla Didattica;
3. Servizi di Supporto alla Ricerca e alla Terza Missione/Impatto sociale;
4. Servizi di Supporto per i processi di Assicurazione della Qualità;
5. Servizi Amministrativi;
6. Servizi Tecnici, Informatici e di Comunicazione;
7. Soddisfazione complessiva sui servizi erogati.

Il questionario rivolto ai docenti a contratto ex art. 23, commi 1 e 2 della legge 240/2010 comprende 3 sezioni:

1. Docenza;
2. Servizi Tecnici, Informatici e di Comunicazione;
3. Servizi di Supporto alla Didattica (con l'esclusione delle domande riferite ai servizi erogati dal Dipartimento).

Per il PTA sono stati somministrati due differenti questionari: un questionario volto a rilevare il grado di soddisfazione rispetto ai servizi tecnico-amministrativi e un'indagine finalizzata a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto a clima, benessere organizzativo e soddisfazione lavorativa.

Il primo questionario è articolato nelle seguenti sezioni:

1. Amministrazione e gestione del personale;
2. Approvvigionamenti e servizi logistici;
3. Comunicazione;
4. Sistemi informatici;
5. Soddisfazione complessiva.

-Risultanze questionari somministrati al PD. I dati di sintesi delle risposte al questionario OPID per quanto riguarda i servizi di supporto alla didattica mostrano un buon livello di soddisfazione da parte del PD su tutti i servizi di supporto alla didattica, ad eccezione dell'adeguatezza delle strutture, attrezzature e risorse di sostegno che sono repute



inadeguate da circa il 35% dei docenti del Dipartimento di Scienze Giuridiche ed Economiche e dal 50% del Dipartimento di Diritto e Società Digitale (Figura 5)

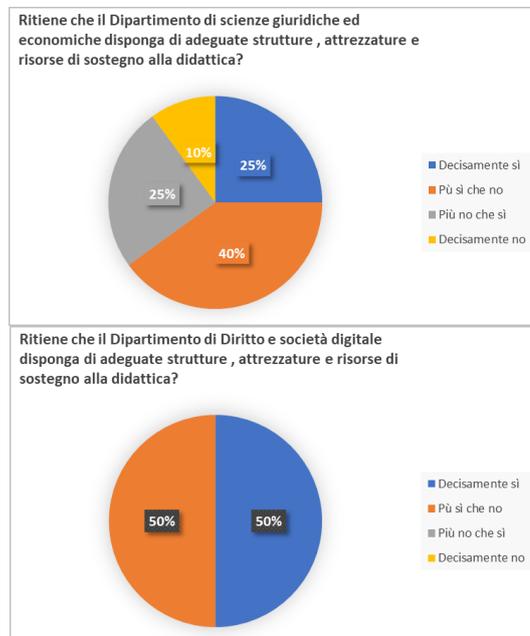


Figura 5: Opinione dei docenti sull'adeguatezza delle strutture, attrezzature e risorse.

Anche i servizi di supporto alla ricerca sono stati valutati positivamente. Nessuno dei servizi valutati ha in effetti ottenuto tassi di gradimento inferiori al 90%, con esclusione dei servizi di supporto alla terza missione e impatto sociale che hanno avuto un grado di apprezzamento pari al 68% (in tal caso è da notare però che ben il 20% dei docenti non ha espresso un giudizio, non avendo usufruito mai del servizio).

Per quanto riguarda l'AQ, i docenti che hanno avuto ruoli all'interno del sistema di AQ dell'Ateneo (80% dei rispondenti) hanno ritenuto adeguati i servizi di supporto.

Nel complesso, risulta buono anche il parere dei docenti sui servizi amministrativi.

Emerge tuttavia che il 56% dei docenti, con riferimento ai servizi generali e alla logistica, avverte che il livello di soddisfazione non è adeguato.

Relativamente ai servizi informatici e di comunicazione, viene evidenziato un buon livello di soddisfazione, pur osservando un più basso livello di soddisfazione in riferimento alla diffusione delle informazioni (il 60% dei partecipanti al questionario esprime comunque parere positivo).

Nel complesso, il 96% dei partecipanti al questionario si ritiene soddisfatto del supporto erogato dall'Università nei servizi tecnici e amministrativi.

-Risultanze questionari somministrati al PTA. Con riferimento al PTA, il questionario sul benessere organizzativo mostra nel complesso un buon livello di soddisfazione rispetto all'ambiente di lavoro (il 90,91% ritiene soddisfacente l'ambiente di lavoro), pur evidenziando talune criticità.



I rispondenti non ritengono che l'identità di genere sia un ostacolo alla valorizzazione del proprio lavoro (70,46%). Tuttavia, alcuni ritengono che non vi sia equità nella distribuzione dei carichi di lavoro (52,27%) e nella distribuzione delle responsabilità (52,27%) (Figura 2).

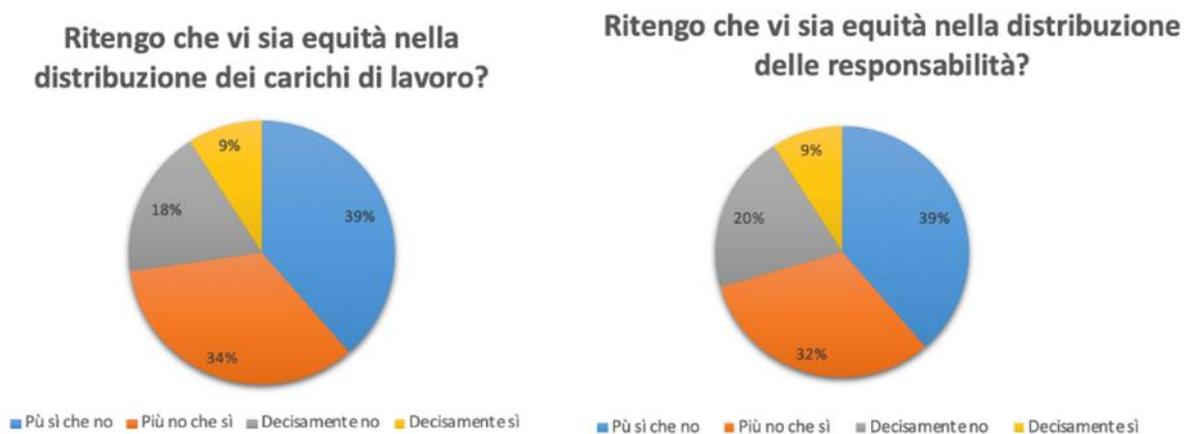


Figura 6: Opinione del Personale Tecnico-Amministrativo su distribuzione carichi e responsabilità.

Si evidenzia anche una ridotta percezione circa gli investimenti dell'Ateneo per la formazione del personale (il 54,4% del personale ritiene in effetti che l'organizzazione non investa adeguatamente sulla formazione).

Anche rispetto alla retribuzione si evidenziano pareri contrastanti. In effetti, solo il 40,91% dei partecipanti ritiene equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto a quantità e qualità del lavoro svolto, mentre il 50% giudica equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione. A tal riguardo, emerge anche che molti rispondenti (47,7%) ritengono che l'Ateneo non premi le capacità e l'impegno delle persone.

Altri elementi di criticità sono individuabili nella definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi (che risulta insoddisfacente per il 47,7% dei partecipati) e il livello di circolazione delle informazioni (il 59,18% non si ritiene soddisfatto).

Anche relativamente alla carriera e sviluppo professionale emergono aspetti critici. Ad esempio, il 70,46% valuta che il percorso di sviluppo professionale di ciascuno non è ben delineato e chiaro e il 63,63% ritiene che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito. Infine, il 47,73% sostiene di non essere coinvolto nell'organizzazione del lavoro.

4.b Analisi dei dati del Servizio Salute e Sicurezza

La relazione sui dati sanitari anonimi collettivi e sull'attività di sorveglianza sanitaria ha evidenziato che data la tipologia delle lavorazioni, delle mansioni, dei macchinari e attrezzature messe a disposizione dei lavoratori e visti i reparti, vista la struttura della sede e la sua ubicazione territoriale, non si evidenziano rischi per la salute dei lavoratori o rischi da interferenze esterne che richiedono particolari procedure o specifica formazione.

Ove previsto, i lavoratori sono dotati dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) necessari, e hanno ricevuto le istruzioni sul loro uso e tutti hanno effettuato, negli scorsi anni, adeguata



formazione e ricevuto informazione sui rischi relativi allo svolgimento delle loro mansioni, sulle procedure di emergenza in Azienda e sull'uso dei mezzi di estinzione degli incendi.

I locali di lavoro sono sani, asciutti, puliti e ben ventilati naturalmente e climatizzati, ove necessario.

Le macchine e le attrezzature di lavoro sono state controllate ai fini della sicurezza nel corso del sopralluogo del 1° febbraio 2024 secondo quanto previsto dalle norme tecniche specifiche e dai manuali d'uso e manutenzione. Inoltre, le macchine e le attrezzature di lavoro possiedono i dispositivi di sicurezza previsti dalle norme e sono tutte marchiate CE o possiedono equivalenti certificazioni di conformità alle normative di sicurezza vigenti.

Le vie di fuga sono segnalate e sempre accessibili e facilmente percorribili verso la via di esodo.

I mezzi e dispositivi di prevenzione degli incendi vengono verificati semestralmente.

Nel 2023 sono stati effettuati gli accertamenti sanitari, secondo la normativa vigente ai dipendenti dell'Ateneo.

Sono stati visitati 36 dipendenti 4 uomini e 22 donne, sui quali sono state effettuate 36 visite mediche con tutti gli esami previsti dal protocollo sanitario. I giudizi di idoneità per genere sono riportati nella Tabella 13.

Tipo giudizio	Uomini	Donne
Idoneità	40%	60%
Idoneità con prescrizioni/limitazioni	0%	100%
Idoneità temporanee	0%	0%
Idoneità permanenti	0%	0%
Totale certificati rilasciati	38,89%	61,11%

Tabella 13: Giudizi di idoneità sanitaria per genere

4.c Azioni per prevenire situazioni di disagio lavorativo

La valutazione dei risultati presentati nelle sezioni 4.a e 4.b consentono di individuare gli aspetti critici e definire i margini di miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ateneo.

In particolare, con riferimento alla sezione 4.b si evince che non vi sia alcuna criticità emersa dai dati relativi alla Salute e alla Sicurezza.

Viceversa, in relazione alla sezione 4.a emerge qualche criticità relativamente al benessere organizzativo del PD e PTA.

Per i docenti, nello specifico, si evidenzia la necessità di adeguare le strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica.

Tale necessità potrebbe essere motivata dall'incremento del PD degli ultimi anni che ha fatto sì che gli spazi e le attrezzature esistenti non fossero più sufficienti. A tal riguardo è in corso una riorganizzazione e una redistribuzione degli spazi e delle attrezzature a supporto delle attività del PD.

Dai dati emerge anche la necessità, per quanto riguarda il PTA, di distribuire in maniera chiara ed equa i carichi di lavoro e le responsabilità, commisurando le retribuzioni al tipo di incarico e introducendo premialità per i dipendenti più meritevoli.

Rispetto a tale punto, si evidenzia che è attualmente in corso la procedura di reclutamento del nuovo Direttore Amministrativo che si occuperà di verificare e eventualmente riorganizzare gli uffici.



Si evidenzia, inoltre, che il CUG ha individuato quale attività prioritaria (cit. Piano di Azioni Positive 2024-2026) la definizione di strategie per la gestione del carico di lavoro, come la pianificazione delle priorità, la delega delle responsabilità e la gestione efficace del tempo. Inoltre, tra le attività previste dal CUG si evidenziano quelle finalizzate a monitorare e promuovere l'equità, assicurando che non ci siano disparità retributive ingiustificate tra dipendenti con ruoli simili.

Tale criticità sarà posta all'attenzione del Direttore Generale di Ateneo al fine di consentire l'individuazione di azioni di miglioramento.

4.c Adozione del codice etico

UnitelmaSapienza ha adottato un codice etico da diversi anni. Tuttavia, è evidente la necessità di rivedere e aggiornare tale codice, considerando la crescita dell'Ateneo sia in termini di personale che di struttura organizzativa, nonché la complessità crescente della società.

4.d Situazioni di discriminazione/mobbing e azioni di contrasto

Nel corso del 2023 non sono pervenute segnalazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'Ateneo, nel corso del 2023, ha valutato le performance sulla base di prassi non regolamentate e non strutturate in un documento organico. Tuttavia, è in corso di definizione un documento relativo al sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui il CUG potrebbe tener conto in futuro.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A OPERATIVITA'

A1. Modalità di nomina del CUG

-Il ruolo del CUG nell'Ateneo. L'articolo 30 dello Statuto di Ateneo (GU Serie Generale 164° - 243), incluso nel Titolo IV - Uffici e Organizzazione, istituisce il Comitato Unico di Garanzia (CUG) con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità, valorizzare il benessere dei lavoratori e contrastare le discriminazioni. Il CUG è investito di compiti propositivi, consultivi e di verifica in relazione a tali questioni.

Il Comitato viene costituito mediante un provvedimento congiunto del Rettore e del Direttore Generale dell'Ateneo. È composto da 4 membri effettivi e 2 supplenti, i quali hanno un mandato di quattro anni, rinnovabile una sola volta.

Secondo quanto stabilito dall'articolo 30 dello Statuto, il CUG è presieduto dal Rettore o da un suo delegato. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo deve approvare il regolamento di funzionamento proposto dal CUG. Tale regolamento disciplina le competenze del Comitato stesso, prendendo in considerazione la normativa vigente in materia.

In sostanza, lo Statuto di Ateneo attribuisce al CUG un ruolo chiave nell'assicurare che l'Ateneo promuova un ambiente inclusivo, rispettoso dei diritti di tutti e impegnato nella lotta contro qualsiasi forma di discriminazione.



-Decreti di istituzione e nomina. Il CUG di UnitelmaSapienza ha iniziato la sua attività di recente. È stato istituito mediante decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n°1 del 13/04/2021. Dalla sua istituzione, nel 2021, il CUG si è riunito due volte, rispettivamente il 3 aprile e il 4 giugno 2021. Tuttavia, a seguito delle dimissioni della Presidente (delegata del Rettore) e di uno dei suoi membri, il Comitato ha interrotto le sue attività.

Le attività del CUG sono riprese dopo la nomina dei nuovi componenti in sostituzione della Presidente dimissionaria e uno dei membri, avvenuta tramite decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n°2 del 01/03/2023.

Nella sua nuova composizione, il CUG ha elaborato il proprio regolamento di funzionamento, che disciplina anche le sue competenze, successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10 luglio 2023 ed emanato con DR 70 del 19 luglio 2023. Il 15 dicembre 2023, il CUG ha anche approvato il Piano d'Azione Pluriennale (PAP) per il periodo 2024-2026, successivamente alla richiesta di parere nel merito alla Consigliera di Parità della Regione Lazio, dott.ssa Silvia d'Oro.

A2 Budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

Il CUG attualmente non dispone di un budget annuale, come prescritto dall'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, nonostante le richieste avanzate in tal senso. Tuttavia, il Piano di Azione Pluriennale (PAP) per il periodo 2024-2026 stabilisce chiaramente l'obiettivo dell'autonomia finanziaria del CUG.

Nonostante questa situazione, fino ad ora, il Comitato è stato in grado di accedere ai fondi resi disponibili dall'Ateneo per la realizzazione di attività specifiche e l'esecuzione di singole iniziative, anche in assenza di una dotazione finanziaria stabile e predefinita.

A3 Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.

Nel corso del 2023, il CUG ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG, un'importante iniziativa che ha fornito ai suoi componenti l'opportunità di partecipare attivamente agli incontri e alle videoconferenze promosse dal CUG Inail nell'ambito dei "Giovedì dei CUG". Di seguito, sono elencati alcuni degli incontri e delle videoconferenze di cui il CUG ha potuto beneficiare grazie a questa adesione:

- o L'umanizzazione della protesi il modello operativo del centro protesi Inail (7 dicembre 2023);
- o Benessere organizzativo tra salute, performance e sostenibilità (28 novembre 2023);
- o In genere oltre i pregiudizi. Insieme di può! (23 novembre 2023).

Inoltre, nel corso del 2023, il CUG ha assunto una decisione significativa riguardante la partecipazione a un evento di rilevanza internazionale ovvero l'organizzazione dell'International Summer School in Economia Femminista in collaborazione con l'International Association for Feminist Economics (IAFFE), un'iniziativa che avrà luogo presso la Sala Conferenze dell'Ateneo nei giorni 1 e 2 luglio 2024.

Questa scelta riflette l'impegno del CUG nell'approfondire tematiche legate all'uguaglianza di genere e alla promozione delle pari opportunità. La partecipazione alla Summer School offre un'opportunità unica per i membri del CUG di arricchire le proprie conoscenze e competenze in materia di economia femminista, contribuendo così alla sensibilizzazione e alla promozione di politiche inclusive all'interno dell'Ateneo. La partecipazione del CUG all'organizzazione dell'evento testimonia, inoltre, l'interesse del Comitato nel rimanere



aggiornato sulle ultime tendenze e ricerche nel campo dell'uguaglianza di genere, consentendo di sviluppare strategie e azioni concrete per promuovere un ambiente lavorativo sempre più inclusivo e rispettoso della diversità.

A quanto sopra si aggiungono attività finalizzate all'interazione diretta con la società, in collaborazione con enti locali e con il territorio, che hanno coinvolto l'ufficio stampa e comunicazione dell'Ateneo sia nell'organizzazione diretta di format multimediali ed eventi live streaming, sia nella cura autoriale e presentazione degli stessi:

- o Realtà Virtuale in Clinica e Neuroscienze, 14.09.2023
- o Notte Europea dei Ricercatori e delle Ricercatrici 2023 - UnitelmaSapienza a Frascati, 20.09.2023
- o Disturbi Specifici dell'Apprendimento all'Università: una visione per il futuro, 3.10.2023

A4 Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG.

Ad oggi, oltre al già menzionato regolamento che disciplina il funzionamento e le competenze del CUG, non sono stati predisposti circolari e/o normative dedicate alla regolamentazione dei rapporti tra amministrazione e CUG finalizzati a garantire un'efficace collaborazione e un corretto svolgimento delle attività di competenza del Comitato.

È auspicabile che disposizioni chiare e dettagliate che delineino i ruoli, i diritti e gli obblighi dell'amministrazione e del CUG vengano emanate in un futuro prossimo, nell'ottica di consolidare il ruolo del CUG ed evitare ambiguità o lacune nell'interazione tra le due parti, con possibili ripercussioni sull'efficacia delle azioni.

A5 Frequenza e temi della consultazione. Nel corso del 2023, a partire dalla nomina dei componenti del CUG attualmente in carica (1° marzo 2023), il CUG si è riunito complessivamente 6 volte, con una frequenza quasi mensile. Durante gli incontri sono stati affrontati una serie di temi e argomenti rilevanti per il suo funzionamento e per il conseguimento degli obiettivi principali. In particolare, è stata dedicata attenzione particolare alla delineazione delle modalità di funzionamento e organizzazione del CUG, nonché alla preparazione del PAP 2024-2026. Inoltre, sono stati discussi e pianificati specifici interventi e attività relativi alla formazione, al benessere del personale e all'organizzazione/partecipazione ad eventi, il cui ambito rientra nelle competenze del CUG. Tra i principali punti all'ordine del giorno delle riunioni, nel corso del 2023, si possono elencare:

- o La stesura del regolamento che disciplina il funzionamento del CUG e la definizione delle linee guida per il suo adeguato svolgimento.
- o L'elaborazione del PAP 2024-2026, comprensivo della definizione di obiettivi, strategie e indicatori di valutazione, e un cronoprogramma dettagliato per il conseguimento degli stessi.
- o La proposta di estendere il Piano Sanitario di UnitelmaSapienza al PD, con particolare attenzione alla promozione della salute e al benessere del personale.
- o L'ideazione e l'implementazione della Pagina Web del CUG, oltre alla creazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato, al fine di favorire la comunicazione e l'accessibilità delle informazioni relative alle attività del Comitato.

Tali riunioni hanno rappresentato un momento cruciale per definire le linee guida e pianificare le azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi prefissati.



-Presenza in carico dei pareri. Nel corso del 2023, il CUG non è stato chiamato a esprimere pareri su questioni specifiche, ad eccezione del Piano Sanitario che, su proposta del Comitato stesso, prevede l'estensione della polizza sanitaria, precedentemente riservata solo al PTA, anche al PD dell'Ateneo. Tale azione rappresenta un passo significativo verso una maggiore tutela e benessere per tutto il personale dell'Ateneo.

-Collaborazioni esterne/interne. Per quanto riguarda le collaborazioni esterne, il CUG di UnitelmaSapienza nel corso del 2023 si è impegnato attivamente a stabilire e mantenere relazioni significative con altre istituzioni e organizzazioni. Nel 2023, il CUG ha deciso di associarsi alla Rete Nazionale, riconoscendo l'importanza di condividere conoscenze, esperienze e risorse con altri comitati a livello nazionale.

Inoltre, data la stretta connessione tra UnitelmaSapienza e Sapienza Università di Roma, il CUG intrattiene rapporti diretti con l'omologo organo di Sapienza allo scopo di realizzare iniziative congiunte tese a migliorare politiche e pratiche. In particolare, sono state avviate interlocuzioni volte a condividere con il CUG di Sapienza la figura della Consigliera di Fiducia e lo sportello anti violenza.

Attraverso queste collaborazioni esterne, il CUG di UnitelmaSapienza si impegna a rafforzare il proprio ruolo e impatto.

Per quanto riguarda le collaborazioni interne, il CUG dell'Ateneo si rapporta direttamente con diverse figure chiave all'interno dell'organizzazione. Di seguito si fornisce una panoramica schematica delle principali collaborazioni interne:

- o Gruppo di Lavoro per la redazione del GEP - Il CUG collabora direttamente con il Gruppo di Lavoro. Questa collaborazione si manifesta attraverso la partecipazione alle riunioni del CUG dei componenti del gruppo per sfruttare sinergie e definire attività di interesse comune.

- o Delegato del Rettore per lo Sportello Inclusione - Il CUG interagisce con il delegato del Rettore responsabile dello Sportello Inclusione, che costituisce il primo punto di contatto per gli studenti con disabilità e DSA. Lo Sportello Inclusione svolge un ruolo strategico di accoglienza e gestione dei servizi per garantire un supporto adeguato agli studenti con bisogni speciali. La collaborazione con il Delegato del Rettore è diretta, poiché lo stesso è anche componente del CUG. Tale sinergia permette un'interazione immediata e una cooperazione efficace.

- o Ufficio Stampa e Area Sistemi Informatici - Il CUG collabora con l'Ufficio Stampa dell'Ateneo per promuovere e diffondere le iniziative, gli eventi legati alla promozione delle attività che mette a terra allo scopo di garantire una comunicazione efficace e una maggiore consapevolezza all'interno e all'esterno della comunità accademica riguardo alle attività del CUG e agli obiettivi perseguiti. Il CUG collabora strettamente con gli esperti dell'Area Sistemi Informatici sia per l'aggiornamento della sua pagina web che per la pubblicazione dei verbali sulla rete intranet di Ateneo.

- o Responsabile dell'Area Amministrazione, Risorse Umane e Affari Generali - Il CUG collabora con il responsabile dell'Area Amministrazione, Risorse Umane e Affari Generali per garantire un coordinamento efficace in tema di attività e servizi.

- o Rettore - La presidenza del CUG è affidata a una docente delegata del Rettore, come previsto dall'art. 30 dello Statuto dell'Ateneo. Questa stretta collaborazione con la massima autorità dell'Ateneo assicura un allineamento strategico e un sostegno istituzionale alle attività proposte dal CUG.



B. ATTIVITA'

Come già evidenziato, il presente documento rappresenta la prima relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza.

IL CUG, nel corso del primo anno di piena attività, oltre a quanto descritto nella sezione A., ha istituito un canale di comunicazione dedicato, per la ricezione di segnalazioni e richieste di supporto, attraverso la realizzazione di una casella postale dedicata (cug@unitelmasapienza.it) e organizzato eventi e seminari di sensibilizzazione su tematiche di pari opportunità, inclusione e contrasto alle discriminazioni.

Inoltre, ha creato e implementato la pagina web del CUG e avviato le interlocuzioni necessarie per il reclutamento della Consigliera di Fiducia e per l'organizzazione dello Sportello Antiviolenza.

B1 Poteri propositivi

-Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo. Il CUG di UnitelmaSapienza, insediatosi nel 2023 nell'ambito del Piano delle Azioni Positive (PAP), ha elaborato l'azione "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo". L'obiettivo principale è creare un ambiente lavorativo che favorisca l'equilibrio tra l'impegno lavorativo e quello personale e familiare del personale. Ciò si traduce in un miglioramento della qualità di vita, della soddisfazione lavorativa e della produttività.

Il benessere lavorativo sarà perseguito su diversi fronti:

- Benessere del PD e PTA e riduzione dello stress e prevenzione del burnout attraverso l'offerta di risorse di supporto, formazione sul riconoscimento dei segni precoci di stress e burnout e insegnamento di tecniche di gestione dello stress e promozione del tempo libero e dell'autocura.

- Gestione del carico di lavoro attraverso la definizione di strategie per la gestione del carico di lavoro, pianificazione delle priorità, delega delle responsabilità e gestione efficace del tempo.

Il CUG monitorerà l'andamento delle attività e valuterà l'impatto dell'azione sulla base di Indicatori di benessere (es. livello di stress, soddisfazione lavorativa, produttività) e feedback del personale.

-Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche. Il CUG, nell'ambito del PAP 2024-26, ha promosso l'azione "Supporto e consulenza agli studenti e al personale che hanno sperimentato discriminazione, molestie o trattamenti iniqui". L'obiettivo principale è fornire a coloro che hanno subito discriminazioni, ingiustizie o molestie le risorse necessarie per affrontare efficacemente queste situazioni e il trauma emotivo, garantendo il rispetto e la difesa dei loro diritti. L'azione mira, inoltre, a creare un ambiente sicuro e accogliente per coloro che si rivolgono al CUG, garantendo riservatezza e assenza di ritorsioni. L'azione si articola in diverse applicazioni tra cui la Definizione di azioni e procedure chiare (elaborazione di un protocollo per la gestione delle segnalazioni di discriminazione, molestie o trattamenti iniqui e definizione di ruoli e responsabilità dei diversi attori coinvolti - CUG, Ufficio Personale, Ufficio Didattico, etc.), utilizzare una Comunicazione aperta (Promozione di una cultura di rispetto e inclusione



all'interno dell'Ateneo; Sensibilizzazione su tematiche di discriminazione, molestie e trattamenti iniqui; Informazione sulle procedure di segnalazione e sugli strumenti di tutela disponibili), l'attivazione Canali di segnalazione confidenziali riservati e accessibili a tutti (es. sportello di ascolto, email, telefono), definire il Ruolo del CUG (Accoglienza e ascolto delle persone che hanno subito discriminazioni, ingiustizie o molestie, Valutazione delle segnalazioni e avvio delle opportune azioni di tutela, Monitoraggio dell'andamento delle procedure e dei casi segnalati) e la Collaborazione con gli uffici competenti. Sono inoltre previste assistenza legale e supporto psicologico e protezione dalle ritorsioni (per la tutela delle persone che hanno segnalato discriminazioni, ingiustizie o molestie da eventuali ritorsioni).

-Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini. Il CUG, nell'ambito del PAP, ha promosso l'azione "Valutazione delle politiche e procedure".

L'obiettivo principale è garantire che le politiche e le procedure dell'Ateneo siano conformi ai principi di parità di trattamento, inclusione e prevenzione delle discriminazioni. In questo modo, si intende contribuire alla costruzione di una cultura organizzativa che valorizzi la diversità e promuova: Parità di trattamento, Benessere, Sviluppo professionale e personale, Cooperazione, Costruzione di relazioni positive tra colleghi. L'azione si articola in diverse fasi tra cui l'Analisi delle politiche e procedure esistenti (istituzione di gruppi di lavoro, raccolta di documenti, revisione comparativa), l'Analisi dati demografici (Valutazione dei processi di reclutamento e selezione dei processi di protezione e denuncia), Monitoraggio e valutazione continua (promozione dell'equità e assicurazione dell'assenza di disparità retributive ingiustificate) e le Attività specifiche per la promozione dell'equità retributiva (analisi dati retribuzioni, promozione della trasparenza retributiva, attuazione di politiche di parità salariale e Rendicontazione).

-Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento. Il CUG, in linea con il Piano delle Azioni Positive (PAP), ha previsto l'attivazione di sessioni di formazione periodiche per i membri del CUG e il personale universitario su tematiche quali diversità, inclusione, uguaglianza di genere, disabilità e non discriminazione. Si prevede il coinvolgimento di esperti interni ed esterni all'Ateneo per offrire una prospettiva approfondita e stimolare la discussione. Inoltre, sono state attivate le procedure per attivare la collaborazione con la Consigliera di parità del territorio.

B2 Poteri consultivi

Nel corso del 2023, il CUG è stato consultato unicamente riguardo all'estensione del Piano Sanitario dell'Ateneo al PD, attività realizzata su iniziativa del comitato stesso.

B3 Poteri di verifica

Poiché il Piano delle Azioni Positive è stato adottato per la prima volta nel triennio 2024-2026, risulta prematuro valutare i risultati ottenuti. Tuttavia, tutte le azioni messe in atto dal CUG sono state dettagliatamente descritte nelle sezioni precedenti.



C. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La prima relazione annuale del CUG di UnitelmaSapienza, relativa ai dati osservati al 31 dicembre 2023, offre una panoramica dettagliata delle dinamiche dell'Ateneo, mettendo in luce sia i progressi compiuti negli ultimi anni che le sfide da affrontare nel futuro prossimo. Nonostante l'aumento complessivo del personale dell'Ateneo, che riflette un chiaro impegno nell'espansione delle attività, emergono alcune criticità per quanto riguarda l'equilibrio di genere. In particolare, si osservano taluni squilibri sia nella categoria "Personale Docente" che in quella del "Personale Tecnico-Amministrativo", insieme alla persistente sottorappresentazione delle donne nei ruoli decisionali. Infatti, nonostante le donne costituiscano la maggioranza in organi indipendenti come il Presidio di Qualità e il CUG, le barriere strutturali nell'avanzamento verso posizioni di leadership rimangono evidenti. Al contempo, la marcata prevalenza del genere maschile nelle commissioni di concorso per il reclutamento del PD e una netta predominanza femminile nelle commissioni per il reclutamento/progressioni di carriera del PTA, evidenziano la necessità di rivedere le modalità di costituzione delle commissioni, inclusa l'introduzione eventuale delle quote di genere.

Per quanto attiene il benessere organizzativo, misurato attraverso l'analisi delle risposte ai questionari somministrati alle due categorie di cui si compone il personale dell'Ateneo, si evidenzia un buon livello di soddisfazione complessiva, sebbene siano presenti alcuni temi critici, come l'inadeguatezza delle strutture in carico ai Dipartimenti di afferenza del PD e, per il PTA, la distribuzione poco equa dei carichi di lavoro, la percezione di un non ottimale investimento in formazione del personale, nonché retribuzioni che premiano l'anzianità di servizio/esperienza piuttosto che merito e impegno, e la mancata partecipazione alla definizione dei ruoli organizzativi.

Quanto sopra evidenzia l'importanza di continuare a promuovere azioni e iniziative finalizzate a garantire il miglioramento ulteriore del clima organizzativo e un ambiente di lavoro sempre più equo e soddisfacente per tutti, nonché un maggiore sostegno alla presenza femminile all'interno dell'organizzazione e nei processi decisionali.

Tra gli aspetti positivi, è incoraggiante constatare una tendenza verso la stabilizzazione e la crescita del personale che evidenziano l'impegno costante dell'Ateneo per garantire continuità e solidità organizzativa. Inoltre, è da notare un generale ringiovanimento della forza lavoro, che suggerisce un'apertura verso nuove prospettive e una volontà di rinnovamento. Tuttavia, si evidenzia che, nonostante la riduzione dell'età media, le donne di entrambe le categorie sembrano fare il loro ingresso in Ateneo ad un'età più avanzata rispetto agli uomini, elemento che richiede ulteriori riflessioni.

Per quanto attiene alla categoria del PTA, l'implementazione dello smart working e l'introduzione della flessibilità negli orari di ingresso e uscita hanno rappresentato una risorsa efficace per bilanciare vita privata e professionale, come indicato dalla riduzione delle richieste di congedo. Persistono però ancora evidenti disparità nell'utilizzo del congedo parentale e nell'opzione per un contratto a tempo parziale, con una maggiore frequenza delle donne a optare per queste soluzioni. Peraltro, proprio a queste scelte potrebbe essere imputato il differenziale retributivo a favore degli uomini nelle prime fasi della carriera.

Tutte le osservazioni avanzate necessitano di un continuo monitoraggio, ulteriori valutazioni e possibili interventi migliorativi. A tale scopo, il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 redatto dal CUG propone una serie di interventi che spaziano dalla sensibilizzazione e formazione alla valutazione delle politiche e procedure, fino alla promozione della conciliazione dei



tempi di vita e di lavoro, e al supporto per coloro che hanno subito discriminazioni. L'implementazione di tali azioni rappresenterebbe un passo significativo verso l'attenuazione delle criticità evidenziate, riflettendo l'impegno del CUG verso il benessere organizzativo, l'inclusione e l'uguaglianza di genere. È auspicabile che in futuro vengano emanate disposizioni più chiare e dettagliate per regolamentare i rapporti tra amministrazione e CUG, al fine di garantire un'efficace collaborazione e il pieno successo delle attività proposte dal Comitato.

Prof.ssa Rosella CASTELLANO (Presidente), cug@unitelmasapienza.it
Prof.ssa Marta CIMITILE (Componente),
Dott.ssa Raffaella NAPOLI (Componente),
Dott.ssa Francesca Spaccapaniccia (Componente),
Prof. Gaetano TIERI (Componente)