



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

Anno 2026

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 2026



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. Il documento reitera l'approccio sistematico della relazione dello scorso anno, nell'analisi dei dati e la descrizione delle azioni intraprese, così da garantire la massima comparabilità.

Nel dettaglio, la relazione comprende un'analisi aggiornata dei dati relativi al personale per l'**anno solare 2025**, accompagnata da una descrizione delle iniziative adottate dall'Università degli Studi di Roma UnitelmaSapienza a favore della promozione della parità di genere e del miglioramento del benessere lavorativo, oltre a una sintesi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'ultimo anno.

La relazione è redatta in conformità alla Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011, nonché seguendo le indicazioni contenute 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). In un'ottica di trasparenza, fruibilità e approfondimento, la relazione è corredata di tabelle e grafici, con l'obiettivo di fornire una caratterizzazione ancora più dettagliata dell'Ateneo e facilitare l'individuazione delle eventuali aree di miglioramento.

I dati relativi al personale e alle commissioni di concorso sono stati forniti dall'area Amministrazione, Risorse Umane, Affari Generali dell'Ateneo. Altri dati sono stati reperiti dalle delibere degli Organi di Ateneo e dal suo sito web.

Laddove considerato utile, nel testo i dati relativi all'anno di riferimento (2025) sono confrontati con quelli degli anni precedenti, al fine di evidenziare eventuali progressi, o criticità persistenti. L'area Amministrazione, Risorse Umane, Affari Generali ha inoltre fornito i dati necessari per la compilazione delle tabelle previste dalle direttive vigenti oltre ai dati retributivi che consentono, in particolare, di verificare la presenza di eventuali divari economici di genere. I dati relativi al clima organizzativo e al *job strain* sono stati forniti dal Prof. Giuseppe La Torre (Sapienza Università di Roma e Servizio di Medicina del lavoro e radioprotezione medica, Azienda ospedaliero-universitaria Policlinico Umberto I - Roma), il quale nel corso del 2025 ha realizzato, per conto dell'Ateneo, una accurata indagine sul clima organizzativo e sullo stress lavoro-correlato nel contesto di UnitelmaSapienza

La presente relazione costituisce il documento di analisi redatto dal CUG di UnitelmaSapienza. Il Comitato, nella sua attuale composizione, è divenuto operativo a seguito dell'emanazione del decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n. 1 del 27 gennaio 2026. Il documento, pur essendo stato elaborato dal CUG nella nuova composizione, dà conto delle attività svolte dal Comitato nella precedente configurazione, il cui mandato è giunto a scadenza nell'aprile 2025. Nei mesi successivi e fino all'insediamento del nuovo comitato, il CUG ha proseguito la propria attività limitatamente alle funzioni indifferibili.

Questo documento si pone un duplice obiettivo: offrire uno spaccato puntuale della situazione del personale attraverso i dati forniti dall'Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento di indirizzo operativo, per la promozione del benessere



organizzativo e delle pari opportunità. In generale, l'attività del CUG ha inteso caratterizzarsi per una attenta integrazione con i processi di programmazione strategica dell'Ateneo, come già dimostrato in occasione dell'elaborazione e adozione del Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026, documento di riferimento per la presente relazione, approvato dal CUG il 15 dicembre 2023 e, successivamente, dall'Ateneo.



Struttura della Relazione

PRIMA PARTE: analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI AL 31 dicembre 2024

- 1.1 Personale dipendente a tempo determinato e indeterminato
- 1.2 Composizione per età e genere: un quadro stabile e maturo.
- 1.3 Anzianità di servizio ripartita per età e genere
- 1.4 Partecipazione femminile negli organi di governo e controllo

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: TENDENZE 2023-2024

Analisi delle Assenze del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e del Personale Docente (PD)

SEZIONE 3. PARITA' - PARI OPPORTUNITA'

- 3.1 Piano Triennale azioni positive 2024-26
- 3.2 Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione
- 3.3 Adozione bilancio di genere
- 3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale
- 3.5 Differenziali retributivi uomo/donna
- 3.6 UnitelmaSapienza in favore dell'inclusione

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

- 4.1 Clima organizzativo
- 4.2 Analisi del job strain

SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

SEZIONE 5 - OPERATIVITA'

- 5.1 Modalità di nomina del CUG
- 5.2 Budget annuale ai sensi dell'art 57 del d.lgs 165/2001
- 5.3 Interventi realizzati a costo contenuto con specificazione degli argomenti oggetto di formazione
- 5.4 Normativa/Circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG
- 5.5 Frequenza e temi della consultazione

SEZIONE 6 - ATTIVITA'

- 6.1 Poteri propositivi
- 6.2 Poteri consultivi
- 6.3 Poteri di verifica

SEZIONE 7. Considerazioni Conclusive



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI AL 31/12/2025 **Università degli Studi di Roma UnitelmaSapienza**

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI AL 31 dicembre 2025

Il monitoraggio della composizione di genere e generazionale del personale e degli organismi decisionali rappresenta uno strumento essenziale per valutare, in un'ottica dinamica, l'evoluzione delle condizioni organizzative e verificare se e in che misura eventuali criticità si siano risolte o permangano nel tempo.

Al fine di garantire una visione più completa e comparabile dei dati, in dialogo con le relazioni del CUG delle annualità precedenti, è stata effettuata un'analisi diacronica, considerando l'andamento nell'ultimo biennio, triennio o quinquennio, così da mettere in evidenza eventuali cambiamenti significativi e tendenze emergenti.

L'analisi è stata finalizzata non solo a fotografare lo stato attuale al 31 dicembre 2025, ma anche a individuare aree prioritarie di intervento, in coerenza con gli obiettivi del Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-26 (PAP).

1.1 Personale dipendente a tempo determinato e indeterminato

I dati e le percentuali riportate nella **Tabella 1**. offrono una panoramica aggiornata e puntuale della composizione del personale dipendente dell'Ateneo al 31 dicembre 2025.

Il personale dipendente di UnitelmaSapienza si articola in due principali categorie: il Personale Docente (PD) e il Personale Tecnico-Amministrativo (PTA). L'analisi intende porre particolare attenzione non solo alla distribuzione numerica, ma anche all'evoluzione di alcune dinamiche strutturali. A seguire, vengono presentati alcuni commenti sulle principali tendenze e caratteristiche generali emerse dall'analisi, con l'obiettivo di evidenziare cambiamenti significativi e di fornire spunti utili per la programmazione di future politiche per il personale.

Composizione del Personale. Al 31 dicembre 2025, il personale dipendente dell'Ateneo si compone di 129 unità (+ 6 unità rispetto all'anno precedente), quasi equamente ripartite tra PD e PTA: rispettivamente 66 unità di PD (+4 unità rispetto all'anno precedente) e 63 unità di PTA (+2 unità rispetto all'anno precedente), quest'ultimo comprensivo di un Direttore Generale. A questo organico si aggiungono ulteriori 10 titolari di assegno di ricerca, figure che, pur non rientrando formalmente nell'insieme del PD strutturato (e che quindi non faranno parte delle analisi successive), sono comunque da menzionare in quanto contribuiscono in modo significativo al potenziamento delle attività di ricerca dell'Ateneo. Dal punto di vista quantitativo, la distribuzione attuale evidenzia un sostanziale equilibrio tra le due categorie, con solo una leggera prevalenza del PD (51%). Tale dato segna tuttavia un'evoluzione rilevante rispetto al passato. Infatti, se già nel 2024 si registrava una situazione di sostanziale equilibrio tra le due categorie, mentre nel 2023 il PTA rappresentava il 54% del personale, nel 2022 costituiva invece il 61% e nel 2021 il 58%. Il riequilibrio osservato, a partire dal 2024, testimonia una strategia orientata al rafforzamento delle funzioni accademiche, attraverso l'incremento della componente docente, anche a fronte di una crescita dell'offerta formativa e del numero di studenti iscritti.



Tabella 1 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (al 31/12/2025, vale per tutte le tabelle e grafici)

Inquadramento PD per fascia di età	UOMINI					DONNE				
	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Docenti di Prima Fascia	0	0	3	7	0	0	0	3	4	0
Docenti di Seconda Fascia	0	2	0	5	1	0	1	5	1	0
Ricercatori/Ricercatrici a tempo determinato	2	8	1	0	0	1	13	7	0	0
Ricercatori/Ricercatrici a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Totali PD per fasce di età	2	10	4	12	1	1	14	16	6	0
% sul PD complessivo	3,00%	15,20%	6,10%	18,20%	1,50%	1,50%	21,20%	24,20%	9,10%	0%
Inquadramento PTA per fascia di età	UOMINI					DONNE				
	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Dirigente (Direttore Generale)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Responsabili di Area (EP)	0	1	0	0	0	0	0	3	2	1
Funzionari/e (D)	1	3	8	4	1	0	8	5	6	0
Collaboratori/trici (C)	2	1	4	0	0	3	2	3	3	1
Totali PTA per fasce di età	3	5	12	4	2	3	10	11	11	2
% sul PTA complessivo	4,80%	7,90%	19%	6,30%	3,20%	4,80%	15,90%	17,40%	17,40%	3,20%

Aumento del numero dei dipendenti. Dal confronto con gli anni precedenti emerge il perdurare di una dinamica di crescita strutturale del personale nel suo complesso. Rispetto al 2024 la crescita risulta più contenuta (+4,7%), ma comunque caratterizzata da una persistente dinamica positiva. A questo proposito, è utile ricordare la crescita sperimentata negli anni precedenti, considerato che nel 2024 si era già registrata una crescita nel numero di dipendenti sul 2023 pari a circa il 18,3%, mentre gli incrementi registrati nei periodi 2022-2023 (+24%) e 2021-2022 (+28%) erano stati ancora maggiori segnalando, nel complesso, una tendenza espansiva solida e costante. Questa dinamica positiva sottolinea la capacità dell'Ateneo, considerata la sua giovane età rispetto al complesso dell'offerta universitaria nazionale, di consolidare e ampliare il proprio capitale umano, rafforzando così il proprio ruolo nel sistema universitario e nel più ampio contesto socio-economico e culturale di riferimento.

I dati sull'incremento del personale per le due componenti di personale segnalano che il PTA ha registrato, nel 2025, un tasso di crescita del 3,1% (era stato dell'8,9% nel 2024, del 6% nel 2022-2023 e del 19% tra il 2021 e il 2022). Per quanto riguarda il PD, il tasso di crescita nell'ultimo anno è stato pari al 6% (era stato del 29% nel 2024, del 45% nel 2022-2023 e del 41% nel 2021-2022). In tutta evidenza, la dinamica positiva conosciuta nell'intero quinquennio è confermata anche nell'ultimo anno, ma ha conosciuto una fase di rallentamento, all'insegna di una stabilizzazione, sotto il profilo dimensionale, dopo anni di crescita sostenuta e forti investimenti in direzione di una decisa espansione.

Nonostante la fisiologica riduzione dei tassi di crescita nel tempo, l'Ateneo conferma una dinamica espansiva, con effetti positivi sulla qualità/quantità dell'offerta formativa e nel suo potenziale di attrarre nuove risorse per la ricerca. L'incremento nella componente docente si traduce, fisiologicamente, in un ampliamento dell'offerta didattica, una maggiore partecipazione dell'Ateneo a progetti di ricerca nazionali e internazionali, una maggiore presenza del personale docente di UnitelmaSapienza nelle principali sedi istituzionali di valutazione (ASN, VQR, GEV, commissioni di concorso per il personale docente) e, più in



generale, un miglioramento dell'esperienza degli studenti che possono beneficiare dell'inserimento in un contesto di apprendimento più aggiornato e maturo.

L'incremento della componente del personale tecnico-amministrativo è, al tempo stesso, funzionale e necessario, sia alla resa di servizi adeguati a favore della popolazione studentesca (in costante crescita nel tempo) che di supporto alla componente docente (anch'essa, come visto, cresciuta esponenzialmente nel tempo).

I risultati perseguiti attraverso la crescita del personale nel suo complesso contribuiscono, sperabilmente, al rafforzamento della reputazione di UnitelmaSapienza a livello nazionale e internazionale.

Incidenza dei dipendenti a tempo determinato. Nel 2025, il personale con contratto a tempo determinato (**Tabella 2**) rappresenta il 31,8% del totale (41 unità), in leggera crescita rispetto al 2024 (era circa il 28%) e in crescita più significativa rispetto al 2023 (era il 19%). L'aumento dell'incidenza dei contratti a termine si distribuisce tuttavia in maniera disomogenea tra le due principali categorie di personale.

Per quanto riguarda il PTA, il tasso di incidenza dei contratti a tempo determinato si attesta a 8 unità (pari al 12,7%, compreso il Direttore generale) su un totale di 63 unità, in leggero aumento rispetto al biennio precedente (era intorno al 10% nel 2024 e pressoché trascurabile nel 2023). Questo dato, pur contenuto, suggerisce un parziale mutamento nella gestione delle risorse amministrative e tecniche, potenzialmente orientato a introdurre una maggiore flessibilità in relazione all'adattamento ai bisogni emergenti nell'Ateneo, caratterizzato come abbiamo visto da una crescita dimensionale importante.

È certamente opportuno mantenere un monitoraggio costante di questa dinamica, al fine di preservare il necessario equilibrio tra esigenze organizzative di breve periodo e politiche di stabilità occupazionale di lungo termine.

Nel PD, l'incidenza dei contratti a tempo determinato raggiunge 32 di 66 unità (pari al 48,5%), un dato in linea con l'anno 2024 (46,8%) e in crescita rispetto al periodo precedente. L'andamento, evidenziato dai dati riportati nella Tabella 2, conferma un'incidenza più marcata in questa categoria, la quale riflette una precisa strategia di reclutamento che mira a favorire l'accesso di giovani ricercatori, nell'ambito di un Ateneo a sua volta giovane e in fase fortemente espansiva. Tale quota elevata risulta, infatti, coerente con le specificità della carriera accademica, scandita dalla normativa vigente che prevede, nelle fasi iniziali della carriera, il reclutamento di ricercatori attraverso contratti a tempo determinato che potranno poi essere trasformati in contratti a tempo indeterminato solo previa verifica della maturità accademica acquisita (certificata attraverso l'Abilitazione scientifica nazionale) e successive procedure di reclutamento.

L'aumento osservato nei contratti a tempo determinato per il PD può essere quindi interpretato positivamente, come espressione di una strategia di investimento nell'ampliamento della componente più giovane e dinamica della docenza, favorendo il ricambio generazionale e l'innovazione nella ricerca e nella didattica, particolarmente importanti per la vita e lo sviluppo di un ateneo telematico.



Tabella 2 - Ripartizione del personale per tipo di contratto

	Personale docente		Personale Tecnico-amministrativo	
	N	%	N	%
Tempo determinato	32	48,5	8	12,7
Tempo indeterminato	34	51,5	55	87,3
Tot.	66	100	63	100

Nel complesso, pur in presenza di un modesto aumento della precarietà contrattuale rispetto al passato, la crescita della componente a tempo determinato si inserisce all'interno di un disegno strategico volto a sostenere lo sviluppo futuro dell'Ateneo e, soprattutto, a dare spazio ai giovani nel reclutamento del personale docente. Rimane certamente fondamentale, da questo punto di vista, garantire nel futuro percorsi di stabilizzazione, che assicurino al personale reclutato a tempo determinato una prospettiva di consolidamento, oltre che la giusta continuità e qualità delle funzioni didattiche e istituzionali.

Rappresentanza di genere. Nel 2025, la composizione di genere del personale dell'Ateneo conferma una situazione di prevalenza femminile (**Tabella 3**), già riscontrata negli anni precedenti (era il 54,5% del totale del personale nel 2024 e il 53% nel 2023), ulteriormente consolidatasi nel 2025 (grazie a 74 unità, pari al 57,4% del totale). Si tratta di un dato sempre più strutturale, espressione di politiche di reclutamento inclusive e di un contesto lavorativo favorevole alla valorizzazione delle pari opportunità.

L'analisi disaggregata conferma questa tendenza in entrambe le principali componenti del personale: le donne costituiscono il 58,7% (37 unità, in linea con il precedente anno quando costituivano il 59%) del PTA e il 56% del PD (37 unità, in crescita rispetto all'anno precedente quando costituivano il 50% e ancor più rispetto al 2023 quando la componente docente femminile era ancora sotto la parità, al 48%).

Un dato particolarmente significativo emerge in riferimento al personale docente di prima fascia. Nel 2025, le professoressse ordinarie (7 unità, pari al 41,2% del totale) risultano in percentuale nettamente superiore rispetto al livello nazionale che, secondo dati ANVUR (<https://www.anvur.it/sites/default/files/2026-03/Focus%207%20ANALISI%20DI%20GENERE.pdf>), si attesta al 29% tra i professori ordinari. Viene così confermato il dato dell'anno precedente, in netta crescita rispetto al 2023 (27%). Questo sensibile miglioramento nell'ultimo biennio, attribuibile a dinamiche di progressione verticale di carriera all'interno dell'Ateneo, dimostra come le azioni di supporto all'avanzamento professionale del personale docente femminile abbiano prodotto effetti concreti.

Anche tra i professori associati la presenza femminile si attesta al 46,6% (7 unità), analoga rispetto al 47% del 2024 e in diminuzione rispetto al 67% del 2023. La ragione della progressiva diminuzione della presenza femminile nella fascia dei professori associati è dovuta all'avanzamento in prima fascia di alcune professoressse associate che, come abbiamo visto, ha finito per alimentare la presenza femminile nella più alta fascia di docenza.



Per quanto riguarda i ricercatori, le donne costituiscono il 67,6% del totale (pari a 23 unità), un dato che rafforza particolarmente la presenza femminile complessiva nell'Ateneo. Da una parte, il dato suggerisce politiche di reclutamento molto favorevoli alle ricercatrici. Tuttavia, la sproporzione nella componente femminile nei ruoli di ricercatore potrebbe anche rappresentare una situazione di potenziale squilibrio, laddove nel futuro non verranno garantite opportunità di avanzamento delle stesse ricercatrici verso le fasce più alte della docenza, in modo da poter anche colmare il "residuale" gap di genere ancora presente a sfavore delle donne nella prima e seconda fascia della docenza.

Nel complesso, la struttura di genere del corpo docente appare armonizzata con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026. Essa presenta segnali incoraggianti di consolidamento della presenza femminile nelle fasce più alte della docenza, mentre è da attenzionare l'andamento delle carriere delle ricercatrici, in sovrannumero rispetto ai ricercatori, per le quali sarà fondamentale assicurarsi non vi siano ostacoli alla progressione delle carriere.

Tabella 3 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

	Personale docente				
	Donne		Uomini		Tot. (%)
	N	%	N	%	
Prima Fascia	7	41,2	10	58,8	100
Seconda Fascia	7	46,6	8	53,4	100
Ricercatori/trici	23	67,6	11	32,4	100
Tot.	37	56,1	29	43,9	100

	Personale Tecnico-amministrativo				
	Donne		Uomini		Tot. (%)
	N	%	N	%	
Capi Area	6	86	1	14	100
Funzionari/e (D)	19	52,8	17	47,2	100
Collaboratori/trici (C)	12	63,2	7	36,8	100
Tot.	37	58,7	25	40,3	100

In riferimento al PTA, si conferma la prevalenza femminile evidenziata nella relazione dell'anno scorso, con tendenze stabili e ormai consolidate.

Il ruolo dirigenziale apicale continua a essere ricoperto da una figura maschile a tempo determinato, ma i livelli immediatamente inferiori evidenziano una forte presenza femminile, dal momento che le donne costituiscono circa l'86% (6 donne a fronte di 1 solo uomo) dei capi area (categoria EP), un dato costante ormai dal 2021.

Tra i funzionari (categoria D), si osserva una presenza femminile del 53% (pari a 19 unità), in crescita rispetto al 47% del 2024, e al 44% del 2023. La categoria C si conferma a prevalenza femminile (63,2%, pari a 12 unità) ma in maggiore equilibrio rispetto al periodo precedente (era il 74% nel 2024), grazie in particolare ai sopravvenuti avanzamenti di carriera di



personale femminile verso la categoria D. Al contrario degli anni precedenti, non si registrano casi nella categoria B che, evidentemente, a oggi risulta essersi esaurita.

A fronte di una crescita dimensionale costante nel tempo, il PTA ha consolidato una struttura a prevalenza femminile, nei livelli di responsabilità intermedia e, dal 2025, anche tra i funzionari. La forte asimmetria nella composizione di genere ai livelli intermedi, registrata negli scorsi anni, appare oggi più diluita a favore di un maggiore equilibrio che lascia intendere che non sussistono barriere o fattori culturali che possano ostacolare a uno dei due generi l'accesso alle diverse fasce.

Politica di stabilizzazione del personale. Nel 2025, la percentuale di personale a tempo determinato nella categoria PTA si attesta a 8 unità pari al 12,7% (era intorno al 10% nel 2024). Al netto del Direttore Generale, i contratti a termine sono concentrati prevalentemente nella categoria dei Collaboratori (categoria C, 6 unità) e in misura minore tra i funzionari (categoria D, 2 unità).

Per quanto si tratti di un numero complessivamente molto ridotto di unità per il quale risulta difficile fare delle solide elaborazioni statistiche, si registra come, rispetto al 2023 quando tale percentuale risultava pressoché nulla, vi sia un leggero aumento dell'incidenza dei contratti a termine, dopo una fase di progressiva diminuzione osservata negli anni precedenti (erano 11% nel 2021 e 6% nel 2022).

Questo dato suggerisce un ricorso più ampio a forme di flessibilità contrattuale nella gestione del personale tecnico-amministrativo. Pur trattandosi di un fenomeno circoscritto ai livelli più operativi, sarà opportuno monitorare con attenzione l'evoluzione di questa dinamica per assicurare che non si traduca in una riduzione della stabilità organizzativa, che resta un elemento essenziale per il buon funzionamento dell'Ateneo.

Per quanto riguarda il Personale Docente (PD), come visto sopra, il tasso di contratti a tempo determinato è elevato, raggiunge 32 di 66 unità (48,5%), un dato in linea con l'anno 2024 (46,8%). Come già discusso sopra, si tratta di un dato fisiologico in un contesto accademico caratterizzato da una marcata espansione, con forti innesti a partire dalle posizioni iniziali della carriera, dove i contratti a termine rappresentano, in conformità con la normativa vigente sul ruolo dei ricercatori universitari, la modalità ordinaria di ingresso nella carriera universitaria. In questo senso, l'alto numero di posizioni a tempo determinato può essere letto positivamente, come espressione di una strategia di reclutamento finalizzata a favorire il rinnovamento generazionale e l'investimento su nuove risorse di personale docente, promuovendone la crescita in vista di future progressioni di carriera.

Nel complesso, la situazione al 2025 restituisce un quadro positivo: da un lato, una dinamica di marcata crescita e investimento sulle nuove generazioni, in particolare nella componente docente che nel tempo presenterà la sfida della stabilizzazione in ruolo; dall'altro, la sparizione della categoria B dal PTA e una concentrazione delle risorse umane nelle sole categorie C e D (quest'ultima incrementata nell'ultimo anno grazie ad alcuni avanzamenti di carriera), accompagnate da un uso più flessibile del tempo determinato, ancora circoscritto numericamente.



Queste tendenze sono accompagnate da una dinamica trasversale, sicuramente virtuosa, volta a garantire la parità di genere nei diversi ruoli, che presenta ancora margini di miglioramento (nella componente del personale docente più maturo) per il raggiungimento di una piena parità di genere che appare ormai vicina.

Posizioni di Responsabilità - non dirigenziali - remunerate, ripartite per genere. Sulla base dei dati osservati relativi alle posizioni di responsabilità non dirigenziali del PTA (**Tabella 4**), emerge una maggiore capacità della componente femminile di intercettare le indennità erogate. Le indennità considerate sono riferite esclusivamente al PTA e non al PD (in quanto non applicabili per quest'ultima categoria).

Su un totale di 38 unità di PTA che percepiscono un'indennità (in incremento rispetto alle 32 del 2024), 24 sono donne (63%). Il personale femminile risulta particolarmente presente nell'ambito delle indennità di responsabilità (percepite da 14 donne e 4 uomini) dove intercettano il 77% (come nel 2024) delle indennità complessivamente erogate. Inoltre, le donne assorbono la quasi totalità di indennità di risultato (86%, indennità percepite da 6 donne e 1 uomo, come già nel 2024). Gli uomini si concentrano maggiormente sull'indennità accessoria, percepita da 9 uomini (69% del totale, era il 75% nel 2024) e 4 donne (31%).

Complessivamente, il 63% del personale (39 unità) risulta beneficiario di un'indennità. Questo dato indica che una percentuale vicina ai 2/3 del PTA ha accesso a una forma di riconoscimento economico, collegata a incarichi di responsabilità, o ai risultati.

Complessivamente, i dati mostrano una maggiore capacità della componente femminile ad attrarre le indennità erogate. Nel futuro, sarà importante monitorare se la sproporzione sia da ricondurre a qualche ostacolo strutturale che impedisca alla componente maschile del PTA di avere accesso alle indennità in uguale misura.

Tabella 4 – Personale tecnico-amministrativo: posizioni di responsabilità (non dirigenziale) remunerate, ripartite per genere

	Donne		Uomini		Tot. (%)
	N	%	N	%	
Indennità di responsabilità	14	77	4	23	100
Indennità accessoria	4	31	9	69	100
Indennità di risultato	6	86	1	14	100
Tot.	24	63	14	37	100



1.2 Composizione per età e genere: un quadro stabile e virtuoso

Per quanto riguarda i dati relativi alla composizione per età e genere del personale docente (PD) e del personale tecnico-amministrativo (PTA), la **Tabella 1** riporta i dati relativi alla distribuzione per classi d'età del PD e del PTA (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato), mentre la **Tabella 5** riporta l'età media del personale, disaggregata per genere e ruolo.

L'analisi di questi dati consente di approfondire la struttura demografica complessiva dell'Ateneo, evidenziando eventuali asimmetrie di genere e di categoria contrattuale nella composizione della popolazione lavorativa. La disponibilità di tale informazione rappresenta uno strumento utile per monitorare l'equilibrio generazionale, individuare possibili criticità connesse all'invecchiamento o al ricambio del personale e orientare di conseguenza le politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

In generale, i dati relativi all'età media del personale dell'Ateneo per il 2025 confermano un quadro di sostanziale stabilità rispetto al 2024, con lievissime variazioni che non alterano l'equilibrio demografico complessivo e non evidenziano segnali di invecchiamento diffuso.

Per quanto concerne la composizione del personale per genere ed età, la **Tabella 1** e, in particolare, la **Figura 1** permettono di notare una concentrazione maggiore del corpo docente prevalentemente nelle classi d'età comprese tra i 31 e i 50 anni, che rappresentano il cuore operativo e produttivo dell'Ateneo. All'interno di queste fasce si registra una prevalenza femminile, con le donne che superano gli uomini sia nella fascia 31-40 sia in quella 41-50. Questo dato conferma il rafforzamento progressivo della presenza femminile nelle fasi centrali della carriera universitaria, risultato delle politiche di reclutamento più inclusive adottate negli ultimi anni, in linea con gli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026.

Figura 1 - Personale docente: distribuzione per classi di età e genere

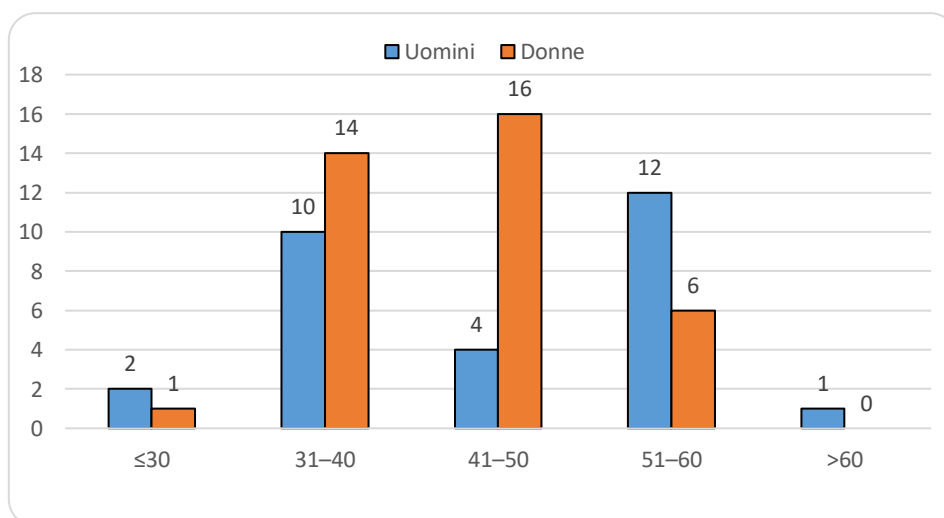
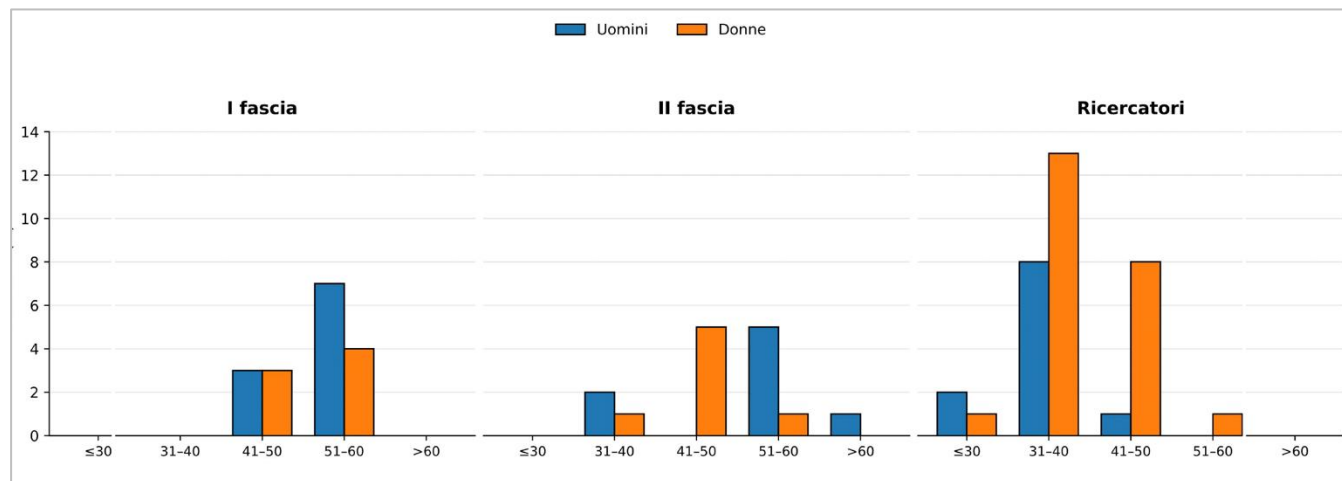




Figura 2 - Personale docente: distribuzione per classi di età, genere e ruolo



L'analisi della distribuzione per età e genere del personale docente, suddiviso per ruolo (**Figura 2; Tabella 1**) restituisce un quadro equilibrato e coerente con la dinamica evolutiva della carriera accademica: i Professori di I fascia si concentrano nelle classi di età più mature (41-50; 51-60), con una prevalenza maschile nella fascia 51-60 anni; mentre la distribuzione dei Professori di II fascia varia tra le diverse classi d'età comprese tra i 31 e i 60 anni, con una prevalenza maschile tra gli over 50 e una composizione esclusivamente femminile nella classe d'età 41-50.

Complessivamente, tra i Professori di Prima e Seconda fascia nella classe d'età compresa tra i 51 e i 60 anni si osserva una maggiore presenza maschile (oltre il doppio rispetto alla presenza femminile). Tale prevalenza riflette le caratteristiche storiche della composizione accademica, dove le generazioni più anziane erano contraddistinte da un più elevato tasso di presenza maschile. Invece, le Professoresse di I e II fascia rappresentano il 60% dei Professori nella classe di età compresa tra i 41 e i 50 anni, a dimostrazione della crescente capacità di accesso delle donne a posizioni di responsabilità accademica intermedia.

Per quanto riguarda i ricercatori e le ricercatrici, considerando insieme quelli a tempo determinato e indeterminato, questi ultimi costituiscono la categoria più giovane, con una maggiore concentrazione nella classe d'età 31-40, sebbene si rilevi una significativa presenza di ricercatrici nella classe di età 41-50 (8 ricercatrici), in cui vi è un solo ricercatore di genere maschile. Ad ogni modo, emerge chiaramente la forte presenza femminile nella fascia di età 31-40. Questo dato evidenzia come il reclutamento più recente abbia favorito un accesso più ampio da parte delle donne.

È, inoltre, evidente che la presenza di personale under 30, seppur contenuta, riguarda quasi esclusivamente i ricercatori, coerentemente con i percorsi di inserimento accademico che prevedono l'accesso a queste posizioni subito dopo il conseguimento del dottorato.

Oltre i 60 anni si rileva una presenza residuale di personale docente. Questo dato è riconducibile principalmente alla giovane età dell'Ateneo, che ha visto il consolidarsi della sua struttura accademica solo in tempi recenti. Tale elemento contribuisce a mantenere un corpo docente caratterizzato da un'età media contenuta, favorendo una maggiore dinamicità e apertura all'innovazione.

Nel complesso, la distribuzione conferma la stratificazione anagrafica attesa lungo il percorso accademico, associata a una progressiva riduzione dei divari di genere nelle fasce



più giovani, a dimostrazione del lento ma continuo rinnovamento che sta interessando l'Ateneo, in forte connessione con gli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026. La fotografia demografica restituisce un'immagine positiva di bilanciamento tra esperienza e rinnovamento, con una composizione di genere sostanzialmente equilibrata nelle fasce di età più produttive.

Volendo entrare nel dettaglio dell'età media del PD (**Tabella 5**), quest'ultima resta pressoché invariata rispetto all'anno precedente. Nello specifico, vi è stato un lievissimo aumento (un anno) dell'età media dei Professori/esse di Prima e Seconda Fascia e delle Ricercatrici (TI), mentre tra i Ricercatori e le Ricercatrici (TD) si registra una riduzione media di un anno, che riguarda nello specifico i ricercatori di genere maschile, la cui età media si è abbassata da 36 a 35 nel giro di un anno, mentre resta stabile a 38 anni l'età media delle ricercatrici.

Ad ogni modo, il PD di UnitelmaSapienza si presenta giovane rispetto alla media nazionale, con un'età media di 44 anni, mentre a livello nazionale l'età media è di 51 anni. In particolare: l'età media dei/le Professori/esse di I Fascia è di 53 anni, contro una media nazionale di 58 anni; l'età media dei/le Professori/esse di II Fascia è di 49 anni, a fronte di un'età media nazionale di 52; infine, l'età media dei ricercatori (TD) è di 37 anni, dunque nove anni meno rispetto alla media nazionale di 46 anni (https://ustat.mur.gov.it/media/1336/focus_pers_univ.pdf). Pur nella virtuosità del dato, in rapporto alle tendenze nazionali, sarà fondamentale proseguire nel monitoraggio di questi indicatori, al fine di pianificare tempestivamente eventuali interventi di ricambio generazionale e garantire un adeguato equilibrio tra esperienza e innovazione all'interno dell'Ateneo.

Tabella 5 - Età media PTA e PD per livello di inquadramento e genere: confronto con 2024

Personale	Età media 2025 (anni)	Età media 2024 (anni)	Età media M 2025 (anni)	Età media M 2024 (anni)	Età media F 2025 (anni)	Età media F 2024 (anni)
PD	44	44	46	45	43	43
Docenti di I Fascia	53	52	53	52	53	52
Docenti di II Fascia	49	48	53	52	45	44
Ricercatori/Ricercatrici TI	50	49	/	/	50	49
Ricercatori/Ricercatrici TD	37	38	35	36	38	38
PTA	45	44	44	43	45	45
Responsabili di Area	48	47	34	33	51	50
Funzionari/e	46	45	46	45	45	44
Collaboratori/trici	42	44	40	38	44	46

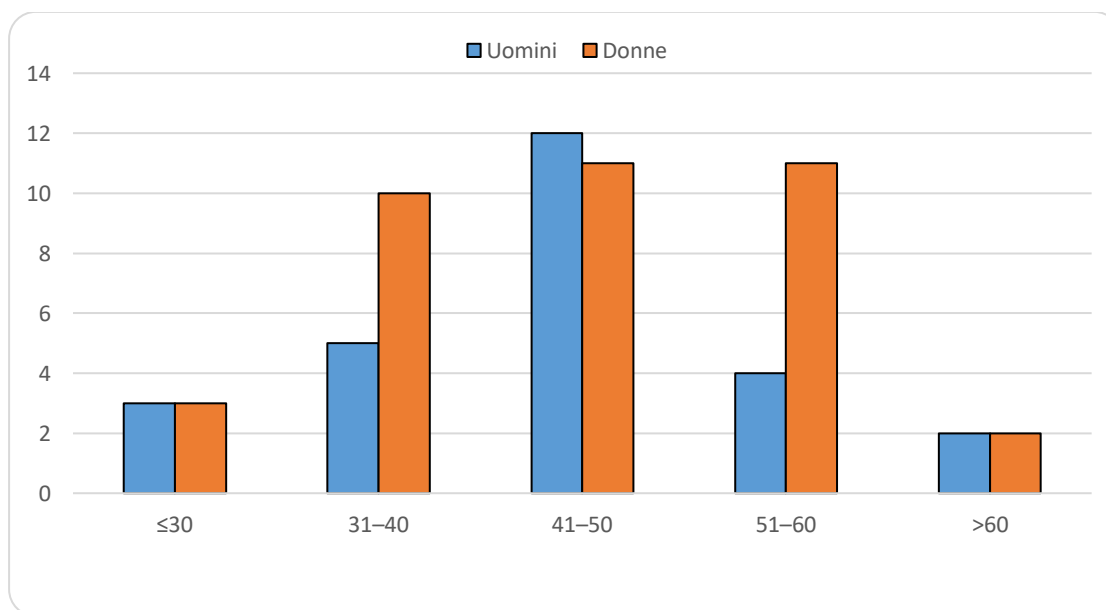
Per quanto riguarda il Personale Tecnico-Amministrativo, i dati riportati nella **Tabella 1** e rappresentati nelle **Figure 3 e 4** mostrano una distribuzione più uniforme tra le classi d'età e una popolazione mediamente più matura dal punto di vista anagrafico rispetto al Personale Docente. Inoltre, il PTA risulta caratterizzato da una maggiore presenza femminile nei ruoli di maggiore responsabilità (responsabili di area e funzinarie).

Osservando l'età media dei dipendenti dell'Ateneo (**Tabella 5**), nel PTA l'andamento complessivo dell'età presenta oscillazioni minime rispetto all'anno precedente: un aumento



di un anno per responsabili di area e funzionari, mentre tra i collaboratori vi è una diminuzione di due anni. Le differenze di genere sono contenute e sostanzialmente stabili anche se l'età media delle donne si conferma leggermente più alta di quella degli uomini.

Figura 3 – Personale tecnico-amministrativo: distribuzioni per classi di età e genere

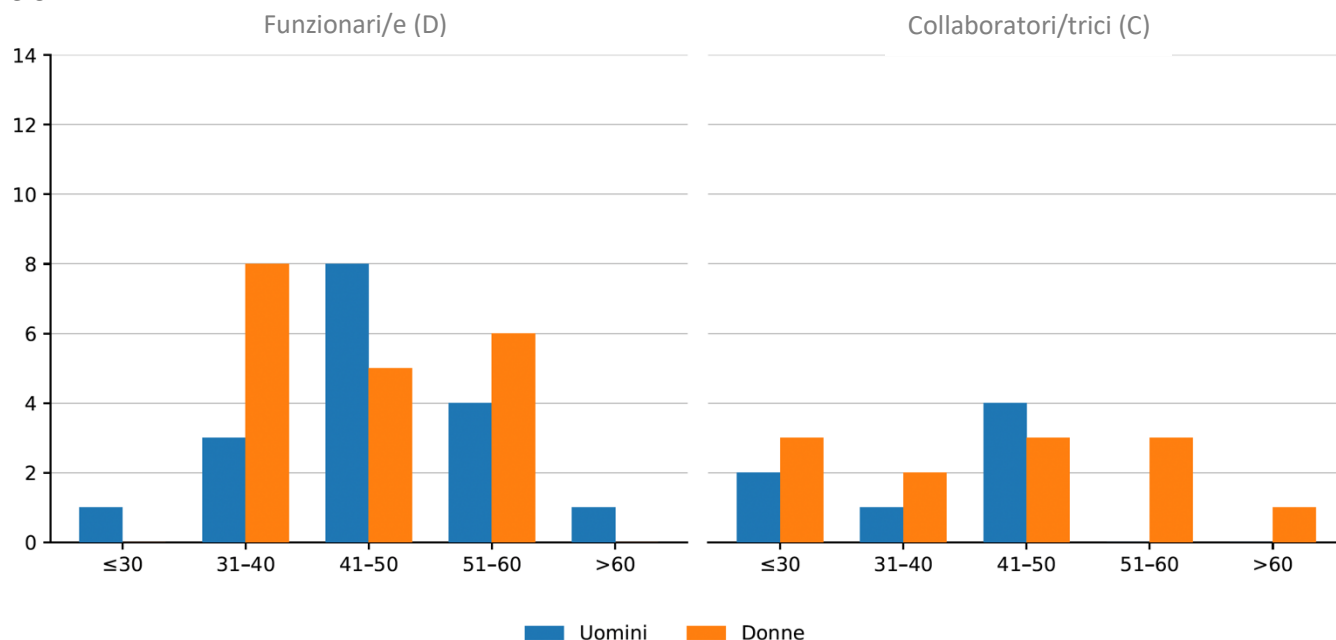


Come illustrato nella **Figura 3**, la presenza di personale si concentra prevalentemente nella classe d'età compresa tra i 41 e i 50 anni, dove la prevalenza maschile risulta minima. Questo dato evidenzia come la fase di piena maturità professionale coincida con un bilanciamento di genere ormai consolidato. Nelle fasce più giovani, inoltre, si osserva un'ampia presenza femminile, che diventa maggiore rispetto agli uomini nella classe d'età 31-40. Infine, nella fascia 51-60 anni le donne sono significativamente più numerose rispetto agli uomini. Al di sotto dei 30 anni e sopra i 60 anni si registra una presenza ridotta, come prevedibile in un settore dove i percorsi di carriera si consolidano generalmente in età più adulta e dove il pensionamento avviene in linea con i limiti ordinamentali. In entrambe le fasce d'età, il numero di uomini e donne è equivalente.

Nel complesso, la distribuzione mostra una struttura anagrafica equilibrata e una composizione di genere che, pur confermando l'ormai tradizionale prevalenza femminile nel PTA, evidenzia una buona capacità di mantenere l'equilibrio tra esperienza consolidata e nuove energie.



Figura 4 - Personale Tecnico-Amministrativo: distribuzioni per classi di età, genere e livelli di inquadramento D e C



Osservando la composizione dei livelli di inquadramento più popolosi nell'ambito del PTA, emerge che tra i Funzionari (**Tabella 1, Figura 4**), la fascia di età 41-50 anni si conferma come quella più numerosa, con una prevalenza maschile, mentre si registra una maggiore rappresentanza femminile nelle classi d'età 51-60 e 31-40. Le fasce più giovani e quelle più anziane registrano numeri molto più contenuti, come prevedibile per un ruolo che richiede maggiore formazione ed esperienza e per cui l'età di pensionamento è in linea con i limiti ordinamentali.

Tra i Collaboratori, si conferma una maggiore incidenza della componente femminile, che domina in quasi tutte le fasce (solo nella fascia 41-50 la presenza maschile è numericamente superiore). Rispetto ai Funzionari, la presenza di donne tra i Collaboratori è più marcata, evidenziando una stabilità nelle carriere di supporto e una forte presenza femminile nei livelli operativi.

Infine, rileva particolarmente la composizione prevalentemente femminile tra i Responsabili di Area (EP) (**Tabella 1**), categoria in cui vi è un solo uomo, a fronte di 6 figure femminili variamente distribuite tra le classi di età 41-50, 51-60 e over 60, in linea con la maturità ed esperienza professionale richiesta per tali posizioni.

La presenza equilibrata tra i generi nella categoria dei Funzionari e la prevalenza femminile tra i Collaboratori riflette una dinamica positiva di inclusione che rappresenta un punto di forza per l'organizzazione amministrativa complessiva, in armonia con gli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026.



1.3 Anzianità di servizio ripartita per età e per genere

L'analisi dell'anzianità di servizio del personale docente, distinta per genere e fascia di età (**Tabella 6**), restituisce un quadro caratterizzato da una forte presenza di personale con esperienza recente all'interno dell'Ateneo.

Tabella 6 – Personale docente e tecnico-amministrativo: anzianità di servizio ripartita per età e genere

Anzianità di Servizio PD	UOMINI							DONNE						
	<= 30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	%	<= 30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	%
<= 3 anni	2	8	1	3	0	14	48%	2	12	7	1	0	22	59%
> 3 e <= 5 anni	0	1	0	0	0	1	3%	0	2	0	0	0	2	5%
> 5 e <= 10 anni	0	1	1	1	0	3	20%	0	1	5	1	0	7	19%
> 10 anni	0	0	3	7	1	11	38%	0	0	2	4	0	6	16%
Totale	2	10	5	11	1	29	100%	2	15	14	6	0	37	100%
Totale %	7%	34%	17%	38%	3%	100%		5%	41%	38%	16%	0%	100%	
Anzianità di Servizio PTA	UOMINI							DONNE						
	<= 30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	%	<= 30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	%
<= 3 anni	2	1	4	0	0	7	27%	2	2	2	2	0	8	21%
> 3 e <= 5 anni	0	1	1	0	0	2	7%	1	3	1	1	1	7	18%
> 5 e <= 10 anni	1	2	5	0	0	8	31%	0	4	5	4	0	13	34%
> 10 anni	0	1	4	3	1	9	35%	0	1	4	4	1	10	26%
Totale	3	5	14	3	1	26	100%	3	10	12	11	2	38	100%
Totale %	12%	19%	54%	12%	4%	100%		8%	26%	32%	29%	5%	100%	

Sia tra gli uomini sia tra le donne, la maggioranza dei docenti si colloca nella classe di anzianità inferiore o uguale a 3 anni: il 48% degli uomini e il 59% delle donne risultano infatti assunti negli ultimi tre anni. Questa dinamica conferma la recente fase espansiva dell'organico e l'ingresso di nuove risorse, in linea con le politiche di rafforzamento del corpo docente avviate negli ultimi anni.

La fascia 31-40 anni presenta il numero più elevato di ingressi recenti sia per gli uomini che per le donne. Questo andamento suggerisce una buona capacità dell'Ateneo di attrarre giovani docenti con un livello già consolidato di esperienza, rafforzando il corpo accademico nelle fasce di età più produttive.

Le fasce di anzianità superiore ai 5 anni, pur meno rappresentate, delineano la presenza di una componente di docenti consolidati. Tra gli uomini, il 38% ha un'anzianità superiore ai 10 anni, compresa prevalentemente nella classe di età 51-60. Tra le donne, la componente con più di 10 anni di anzianità è pari al 16% e si concentra soprattutto nella classe d'età 51-60.

Il dato interessante che emerge è il diverso profilo di anzianità tra uomini e donne: se da un lato il personale femminile risulta più giovane in termini di anzianità di servizio, dall'altro si osserva una buona presenza di donne con oltre cinque anni di esperienza, elemento che conferma il progressivo consolidamento della componente femminile nel corpo docente dell'Ateneo. Nel complesso, la fotografia dell'anzianità di servizio evidenzia un Ateneo che ha



investito significativamente in nuove assunzioni negli ultimi anni, preservando al contempo una solida base di esperienza, con una distribuzione anagrafica e di servizio che appare bilanciata e in grado di sostenere efficacemente l'istituzione.

L'analisi dell'anzianità di servizio del PTA evidenzia un quadro equilibrato, con una distribuzione che combina stabilità e recente crescita dell'organico. Tra gli uomini, la maggior parte del personale presenta un'anzianità di servizio superiore ai cinque anni. Infatti, il 31% si colloca nella fascia compresa tra cinque e dieci anni di servizio, mentre il 35% supera addirittura i dieci anni. Una quota rilevante, pari al 27%, ha un'anzianità inferiore o uguale a tre anni, segnale di un parziale rinnovamento anche in questa componente. La distribuzione anagrafica vede una netta prevalenza nella fascia 41-50 anni, che raccoglie oltre la metà degli uomini, mentre le fasce più giovani e più anziane registrano numeri sensibilmente inferiori.

Per quanto riguarda le donne, il quadro appare ancora più articolato. Il 21% del personale femminile ha un'anzianità inferiore o uguale a tre anni, a cui si aggiunge un 18% con un'anzianità compresa tra tre e cinque anni. Una quota consistente, pari al 34%, presenta un'anzianità tra cinque e dieci anni, mentre il 26% supera i dieci anni di servizio. La presenza femminile si distribuisce in modo più omogeneo rispetto a quella maschile, con una maggiore rappresentanza tra il personale più consolidato, ma comunque presente anche tra il personale di più recente assunzione.

La classe d'età 41-50 per le donne è rappresentata in quasi tutti i livelli di anzianità di servizio, seguita dalla fascia 51-60 anni. È interessante notare come le donne risultino numericamente più presenti nelle fasce 31-40 e 51-60 anni rispetto agli uomini, a testimonianza di percorsi di carriera consolidati e di una maggiore stabilità nella componente femminile del PTA.

Complessivamente, i dati restituiscono l'immagine di un personale tecnico-amministrativo che combina efficacemente stabilità ed esperienza con un rinnovo graduale delle risorse. Il bilanciamento tra nuove assunzioni e presenza di personale con lunga anzianità rappresenta un elemento di forza per l'Ateneo, in grado di assicurare la continuità operativa e la valorizzazione delle competenze interne.

Un ulteriore elemento interessante che emerge dall'analisi riguarda l'evoluzione della composizione di genere del personale tecnico-amministrativo. I dati relativi all'anzianità di servizio suggeriscono che, in passato, l'Ateneo tendeva ad assumere prevalentemente donne, come testimonia la maggiore presenza femminile nelle fasce con più elevata anzianità. Al contrario, tra il personale con ingresso più recente si osserva una distribuzione più equilibrata tra uomini e donne, indice di un progressivo riequilibrio di genere nelle politiche di reclutamento. Questa tendenza conferma l'impegno verso una maggiore diversificazione dei profili professionali e rappresenta un'opportunità per arricchire ulteriormente il patrimonio di competenze e di esperienze a disposizione dell'organizzazione, in linea con gli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026.

1.4 Partecipazione femminile negli organi di governo e controllo

L'analisi della presenza femminile negli organi decisionali e indipendenti dell'Ateneo restituisce un quadro composito, caratterizzato da tendenze differenziate a seconda della natura degli organismi considerati (**Tabella 7**).



Nei principali organi di governance accademica, quali il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico, la presenza femminile rimane sostanzialmente stabile rispetto al 2024 e 2023. Nel Consiglio di Amministrazione, le donne rappresentano il 25% dei membri, un dato che testimonia la permanenza di un significativo squilibrio di genere, ancora lontano dalle buone pratiche per la parità di genere attive nei Consigli di Amministrazione delle aziende pubbliche e private. Nel Senato Accademico, la percentuale femminile si attesta al 33,3%, in crescita rispetto al 2024 e 2023 (era al 27,6%) ma a conferma di un trend di sottorappresentazione che merita di certo attenzione.

Diverso è il quadro che emerge per i Consigli di Dipartimento, dove si osserva un progressivo miglioramento. Dopo essere passata dal 48% nel 2023, al 50% nel 2024 quando aveva segnato il raggiungimento della piena parità di genere, la presenza femminile all'interno di questo organo ha raggiunto il 55,5% nel 2025. I due dipartimenti attivi in Ateneo sono coordinati da due direttori di genere maschile e due vice- di genere femminile.

Nei principali organi indipendenti dell'Ateneo — Presidio di Qualità, Nucleo di Valutazione e Comitato Unico di Garanzia (CUG) — si registrano dinamiche ancora più favorevoli alla presenza femminile. In particolare, il CUG conferma una forte rappresentanza femminile, stabile all'80% già a partire dal 2023. Anche il Presidio di Qualità si distingue per un'alta presenza femminile, in riduzione dall'80% del biennio 2022-2023 al 66,6% nel 2024 e nel 2025. Per quanto riguarda il Nucleo di Valutazione, i dati mostrano una dinamica più variabile: dopo una forte flessione della rappresentanza femminile nel 2023 (20%), si registra un recupero nel 2024 (33%) e ancora più nel 2025 (40%).

Nel complesso, il quadro evidenzia una situazione disomogenea. Se da un lato negli organismi indipendenti si conferma o consolida una solida presenza femminile, dall'altro, negli organi di governo accademico permane un divario significativo che indica la necessità di proseguire nelle politiche di promozione delle pari opportunità, favorendo una maggiore presenza femminile anche nei ruoli decisionali e di indirizzo più apicali.

Tabella 7 – Partecipazione femminile negli organi di governo e controllo

ORGANO	2023		2024		2025	
	F	M	F	M	F	M
C.d.A	2	6	2	6	2	6
Senato accademico	4	11	4	11	5	10
Consiglio di Dipartimento (somma dei due dipartimenti per genere)	23	25	31	31	35	28
Direttori di Dipartimento	1*	2*	0	1	0	1
Vice-direttori di Dipartimento	0	0	1	0	1	0
Nucleo di Valutazione	1	4	2	4	2	3
Presidio di qualità	4	1	4	2	4	2
Comitato unico di Garanzia	6	1	6	1	6	1
somma per genere	41	50	50	56	55	51

* Nel corso del 2023 vi è stato un avvicendamento da F a M.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Analisi delle Assenze del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e del Personale Docente (PD): tendenze 2023-2025

La Tabella 8 offre una panoramica della distribuzione delle assenze del personale tecnico-amministrativo nel triennio compreso tra il 2023 e il 2025. È opportuno rilevare che l'esiguità dei valori assoluti analizzati suggerisce una lettura prudentiale dei risultati, onde evitare di attribuire carattere di sistematicità a fluttuazioni che potrebbero essere transitorie.

Dall'analisi dei dati emerge che, nel primo biennio di rilevazione (2023-2024), la media delle assenze è risultata leggermente superiore tra il personale maschile rispetto a quello femminile. Il quadro muta nel 2025, anno in cui si registra un incremento eccezionale per la componente femminile: la media totale delle assenze sale infatti a 23,8 giorni, quasi triplicando il valore dell'anno precedente. Tuttavia, un'analisi interna più approfondita rivela che non si tratta di un fenomeno diffuso, bensì dell'impatto di pochi casi di lunga durata sulle medie riportate. Nello specifico, l'aumento della media è riconducibile ad un numero ristretto di lavoratrici tra il personale tecnico-amministrativo: soltanto 2 dipendenti hanno fruito di aspettativa non retribuita, 3 hanno fruito del congedo parentale e una sola della maternità obbligatoria. Questo dimostra come il picco registrato nel 2025 sia legato a situazioni individuali e circoscritte, magari emergenziali, e non a un aumento generalizzato delle assenze tra le donne.

Anche il dato relativo alla malattia evidenzia un andamento divergente. Mentre tra gli uomini si registra una progressiva diminuzione delle giornate perse per motivi di salute nel triennio, tra le donne il dato è in crescita, toccando il valore massimo di 6,3 giorni nel 2025.

Un dato interessante riguarda l'utilizzo dei permessi legati alla Legge 104. In questo caso, l'analisi del triennio rivela una prevalenza costante del personale maschile, che ricorre a questi permessi con una frequenza maggiore rispetto alle colleghe. Nel 2024, ad esempio, la media maschile ha toccato il picco di 1,3 giorni contro lo 0,8 femminile, mantenendosi superiore anche nel 2025 (1,0 contro 0,4).

Una sostanziale parità, con un lieve sorpasso maschile, si riscontra infine nella categoria degli "altri permessi retribuiti", dove nel 2025 gli uomini registrano una media di 3,3 giorni contro i 2,1 delle colleghe.

In conclusione, il quadro delineato suggerisce che il forte scostamento registrato nel 2025 non sia dovuto a una fragilità diffusa, ma piuttosto a una concentrazione di assenze di lunga durata legate a istituti di tutela della famiglia e della sfera privata. L'analisi sottolinea una specializzazione dei ruoli di cura, dove la componente femminile è maggiormente soggetta a interruzioni legate alla genitorialità, mentre quella maschile emerge per il supporto legato all'assistenza ai sensi della Legge 104 e altri permessi. Ricordiamo che il tema della conciliazione vita-lavoro è stato inserito tra le linee di intervento del Piano di Azioni Positive 2024-2026, a conferma dell'attenzione dell'Ateneo verso la promozione di modalità di lavoro rispettose del benessere e delle responsabilità familiari del personale.



Tabella 8 – Media di giorni di assenza presi da donne e uomini in base al motivo dell'assenza (personale tecnico amministrativo)

MOTIVO ASSENZA	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Malattia	3,7	5,8	4,6	4,5	6,3	4,2
Permessi Legge 104	0,3	0,6	0,8	1,3	0,4	1,0
Maternità obbligatoria	0,0	0,0	1,0	0,0	3,1	0,0
Congedo Parentale	1,0	1,5	0,4	0,6	4,1	0,4
Malattia minore a carico	0,2	0,0	0,3	0,2	0,2	0,4
nesso esami universitari o concorsi	0,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1
Altri permessi retribuiti (lutto, congedo matrimoniale, donazione sangue, nascita bambino/a)	2,1	2,1	1,8	2,6	2,1	3,3
Aspettative non retribuite	1,1	0,0	0,0	0,0	7,5	0,0
ile giorni per assenza (media)	8,6	10,0	8,9	9,5	23,8	9,5

Nota: La tabella riporta i giorni medi di assenza, ovvero il totale dei giorni diviso per il numero di PTA in base al genere.

La situazione del personale docente richiede una lettura a parte. Poiché questa categoria non è soggetta all'obbligo di timbratura giornaliera, l'Ufficio del Personale non dispone di informazioni sistematiche sulle assenze brevi, come i singoli giorni di malattia o i permessi. I dati acquisiti riguardano quindi esclusivamente le assenze di lunga durata regolarmente formalizzate (come la maternità obbligatoria e congedi). Nel triennio di riferimento, la casistica risulta estremamente circoscritta: si registrano soltanto due casi nel 2023 (dovuti a un'unità in maternità obbligatoria e un'unità in congedo parentale) e due casi nel 2025 (un'unità in maternità obbligatoria e un'unità in aspettativa non retribuita), tutti a carico della componente femminile. Non si rileva, di contro, alcuna assenza di lunga durata per il personale docente maschile nel triennio. Questo dato suggerisce una possibile resistenza, all'interno della categoria, verso una distribuzione equa delle responsabilità di cura familiare. Considerato che l'economia della cura rappresenta un elemento strategico per il benessere delle persone, per l'equilibrio tra vita privata e lavorativa e per la costruzione di contesti organizzativi più inclusivi, equi e sostenibili, appare necessario favorire il pieno coinvolgimento anche degli uomini, incoraggiando una più equa condivisione delle responsabilità familiari e di cura. Si ritiene fondamentale, quindi, adottare iniziative che promuovano una cultura dell'economia della cura che riconosca il valore sociale, economico e relazionale delle attività di cura, superando una visione tradizionalmente sbilanciata sul genere femminile.



SEZIONE 3. PARITA' - PARI OPPORTUNITA'

3.1 Piano Triennale azioni positive 2024-26

Il CUG di UnitelmaSapienza ha elaborato il Piano Triennale di Azioni Positive 2024-26, approvato nella seduta del 15 dicembre 2023. Il documento è accessibile pubblicamente ed è disponibile per la consultazione sul sito istituzionale dell'Ateneo al seguente link:

https://www.unitelmasapienza.it/wp-content/uploads/2024/02/Piano-Triennale-Azioni-Positive2024_26.pdf.

Contenuti e obiettivi del piano. Il Piano definisce una serie di azioni integrate volte a promuovere un ambiente accademico e lavorativo fondato sui valori dell'inclusione, della valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo. Tra le principali linee di intervento rientrano attività di sensibilizzazione, percorsi formativi, iniziative di collaborazione con il territorio e azioni a sostegno di una cultura organizzativa orientata all'innovazione e alla sostenibilità delle carriere.

In particolare, l'Azione 1, dedicata a "Sensibilizzazione e Formazione", mira a potenziare la consapevolezza e la conoscenza su temi cruciali quali la parità di trattamento, la prevenzione delle discriminazioni, l'inclusione e il benessere psico-sociale nella comunità universitaria. Le attività previste saranno oggetto di monitoraggio sistematico attraverso strumenti di raccolta dei feedback dei partecipanti, test di valutazione pre e post-formazione, analisi dei tassi di partecipazione e definizione di specifici indicatori di performance. L'efficacia delle iniziative sarà valutata anche in relazione alle risorse investite e all'impatto percepito all'interno dell'Ateneo.

Le attività realizzate nell'ambito del Piano Triennale di Azioni Positive 2024-26 sono descritte ed analizzate nel seguito del documento.

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

Dall'analisi dei dati forniti dall'Area Contabilità, Controllo di Gestione, Risorse Umane e Affari Legali sulla formazione svolta nel 2025, si conferma un'ottima partecipazione ai corsi di formazione proposti dall'Ateneo, sia da parte degli uomini che da parte delle donne (**Tabella 9**). Ciò denota non solo l'interesse di entrambi i generi verso la crescita professionale, ma anche l'efficacia dei meccanismi adottati dall'Università per favorire una conciliazione ottimale tra esigenze lavorative e familiari (obbligatorietà di alcuni corsi, possibilità di fruire dei corsi da remoto).

Tabella 9 – Partecipazione del personale tecnico-amministrativo ai corsi di formazione

Partecipazione alla formazione	Donne	Uomini
Percentuale donne/uomini sul totale del PTA	57,1%	39,7%
Percentuale sul totale di genere	97,3%	96,2%



Se la formazione continua rappresenta uno strumento essenziale per la crescita professionale, il miglioramento delle competenze e il benessere complessivo dei dipendenti, i dati sulla partecipazione registrati per l'anno 2025 sono evidentemente incoraggianti. Malgrado i corsi in questione siano stati ridotti in numero (=3 corsi), anche in ragione della numerosità limitata della platea di riferimento, tra corsi obbligatori e non, la partecipazione è risultata elevatissima fino quasi a saturare la totalità dei componenti del PTA. In questo senso, anche la selezione dei temi della formazione appare particolarmente riuscita nell'incontrare la domanda.

Alla luce delle evidenze emerse, si può solo suggerire di continuare a promuovere percorsi di formazione mirati, costanti e di qualità, capaci di incontrare la domanda e sostenerne l'aggiornamento professionale, valorizzando il patrimonio di competenze interne, in un'ottica di sviluppo continuo e di miglioramento del clima organizzativo.

3.3 Adozione bilancio di genere

Al 2025, l'Ateneo non ha ancora adottato ufficialmente un bilancio di genere. Tuttavia, vogliamo sottolineare che la sua adozione è uno dei temi su cui sia il CUG che il Gruppo di Lavoro per la redazione del GEP, stanno ragionando per il prossimo futuro.

3.4 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 principio di equilibrata composizione di genere nelle commissioni destinate al personale docente è stato consolidato nell'Art. 7 del D.R. 241 del 12 novembre 2024, che disciplina in modo puntuale le modalità di nomina dei componenti delle commissioni. In particolare, l'articolo stabilisce che si debba procedere alla designazione dei commissari rispettando il principio di equilibrata rappresentanza di genere, attraverso una modalità di nomina che coinvolge un membro designato dal Dipartimento, affiancato da due cinque di docenti esterni, differenziate in base alla fascia della procedura (prima o seconda).

Questa formalizzazione normativa rappresenta un importante passo avanti verso il consolidamento di prassi eque, allineandosi con quanto già avviene da diversi anni in numerosi Atenei italiani. A livello nazionale, infatti, l'equilibrata rappresentanza di genere nelle commissioni di concorso è oggetto di crescente attenzione, anche alla luce delle indicazioni contenute nella normativa nazionale (Legge 240/2010 e successive Linee guida ministeriali) e nelle Raccomandazioni della Commissione Europea sull'equilibrio di genere nelle procedure di reclutamento universitario.

Tabella 10 – Commissioni di concorso per il personale docente: distribuzione per anno e genere

	2023	2024	2025
Uomini	68%	59%	52%
Donne	32%	41%	48%

L'andamento mostrato dalla **Tabella 10** evidenzia, nel triennio considerato, un progressivo e costante riequilibrio nella composizione di genere delle commissioni concorsuali. Partendo



da una situazione nel 2023 caratterizzata da una netta prevalenza maschile (68% di uomini contro il 32% di donne), si osserva un trend di crescita della componente femminile che, nel 2025, arriva a sfiorare la parità attestandosi al 48%, a fronte del 52% della componente maschile.

Tale risultato trova una conferma puntuale nel dettaglio delle 7 procedure selettive espletate nel corso del 2025. L'analisi delle singole commissioni mostra una distribuzione estremamente bilanciata: in 4 procedure su 7 è stata garantita una prevalenza femminile (2 donne e 1 uomo); per contro, nelle restanti 3 procedure si è registrata una maggioranza maschile, con due commissioni composte da 4 uomini e 2 donne e una da 2 uomini e 1 donna. Va detto che queste oscillazioni possono riflettere la diversa presenza di genere in alcuni settori scientifico-disciplinari di riferimento, che in alcune aree risentono ancora di una storica sottorappresentazione femminile. Complessivamente, nonostante le differenze nelle singole commissioni, il bilancio totale del 2025 — che coinvolge 13 donne e 14 uomini — conferma il raggiungimento di una sostanziale parità numerica a livello aggregato.

Tale evoluzione si inserisce in un contesto nazionale in cui, nonostante progressi significativi, la presenza femminile nelle commissioni di concorso continua a risentire della più generale sottorappresentazione delle donne nel ruolo di prima fascia. In molti Atenei, soprattutto nei settori tecnico-scientifici, la difficoltà di raggiungere un'equilibrata composizione deriva ancora dalla limitata disponibilità di docenti di prima fascia di genere femminile. Tuttavia, l'introduzione di regolamenti interni chiari e vincolanti, come quello recentemente adottato dal nostro Ateneo, rappresenta una strategia efficace per superare gradualmente tali ostacoli.

In questo scenario, il miglioramento osservato non solo testimonia la volontà di conformarsi agli standard nazionali ed europei, ma contribuisce anche a rafforzare la credibilità e l'autorevolezza delle procedure di selezione, favorendo la percezione di equità e trasparenza all'interno della comunità accademica. Il consolidamento di tali prassi costituisce dunque un elemento essenziale per promuovere un ambiente universitario sempre più inclusivo e capace di valorizzare in modo paritario il merito e le competenze, indipendentemente dal genere.

È opportuno precisare che i dati sopra riportati si riferiscono esclusivamente alle procedure per il personale docente, in quanto nel corso del 2025 non sono state espletate nuove procedure selettive per il personale tecnico-amministrativo. Tuttavia, guardando allo storico del biennio 2023-2024, le commissioni per questa categoria avevano registrato una forte prevalenza femminile, un dato che rispecchia fedelmente la maggiore presenza di donne all'interno dei ruoli tecnico-amministrativi del nostro Ateneo.

In conclusione, l'andamento del triennio dimostra come l'impegno nella promozione dell'equità di genere stia producendo cambiamenti tangibili e strutturali. Il raggiungimento di una sostanziale parità nelle commissioni docenti nel 2025, unito alla storica e consolidata partecipazione femminile nelle selezioni tecnico-amministrative, conferma il raggiungimento di una governance delle procedure di selezione inclusiva e bilanciata.



3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

L'analisi dei differenziali retributivi per genere, aggiornata al 31 dicembre 2025, restituisce un quadro interessante che presenta alcune novità rispetto all'anno precedente (**Tabella 11**).

Il confronto tra le annualità 2024 e 2025 evidenzia come la variabile di genere continui a influenzare, con dinamiche differenziate, i livelli retributivi medi del personale docente e di quello tecnico-amministrativo. È tuttavia opportuno premettere che l'interpretazione di questi trend richiede cautela: la dimensione numericamente contenuta della popolazione osservata fa sì che anche minimi cambiamenti nella composizione dei dipendenti possano alterare sensibilmente le medie riportate. Tali variazioni non sono infatti attribuibili a disparità retributive formali o a differenze nei trattamenti economici di base, ma riflettono piuttosto la diversa composizione anagrafica, l'anzianità di servizio e le dinamiche di inquadramento dei lavoratori nei vari livelli.

Per quanto riguarda il personale docente, si osserva un consolidamento del divario economico a favore della componente maschile, con una differenza media complessiva che è passata dai 4.294 euro del 2024 ai 10.367 euro del 2025. Questo scarto è particolarmente visibile nelle fasce apicali, con i docenti di prima fascia che presentano un differenziale di circa 12.000 euro. Tale discrepanza non deriva da una diversità di trattamento strutturale, ma rispecchia gli effetti dei meccanismi di reclutamento adottati negli anni passati, che hanno storicamente privilegiato il genere maschile. Di conseguenza, gli uomini non solo risultano oggi più rappresentati ai vertici della carriera accademica, ma vantano mediamente un numero maggiore di anni di inquadramento nel ruolo. Questo vantaggio in termini di anzianità si traduce fisiologicamente in progressioni stipendiali più elevate, rendendo il differenziale osservato un fenomeno legato alla posizione di carriera raggiunta e alla progressione storica piuttosto che a una discriminazione salariale diretta. In controtendenza si conferma la categoria dei ricercatori e delle ricercatrici, dove la componente femminile mantiene una retribuzione media superiore ai colleghi di circa 1.400 euro.

Parallelamente, il personale tecnico-amministrativo mostra una decisa contrazione delle asimmetrie, con uno scarto medio che si riduce dai 6.141 euro del 2024 ai 1.260 euro del 2025, sempre a favore delle donne. Il dato relativo alle posizioni di elevata professionalità (EP) mostra che le donne in questo ruolo percepiscono una RAL media superiore di oltre 14.000 euro rispetto ai colleghi. Tuttavia, questo dato deve essere letto con attenzione poiché le donne sono numericamente molte di più nel livello EP e l'unico uomo presente è di giovane età, con pochi mesi di anzianità di servizio, elemento che incide significativamente sulla retribuzione media maschile più bassa.

Per quanto riguarda i restanti livelli del personale tecnico-amministrativo, si osserva una dinamica differenziata. Nell'area dei Funzionari (livello D), si registra un divario del 13% (pari a 4.212 euro) a favore della componente maschile. Questo scarto è riconducibile alla diversa distribuzione del personale all'interno delle fasce economiche del livello, dove una maggiore anzianità di servizio dei dipendenti uomini si traduce in un trattamento economico medio più elevato. Al contrario, nell'area dei Collaboratori (livello C), si è raggiunta una condizione di sostanziale equilibrio, con uno scarto minimo dell'1% (268 euro) a favore delle donne, segno



di una composizione anagrafica e professionale estremamente omogenea in questo inquadramento.

In conclusione, l'analisi complessiva del differenziale retributivo nell'Ateneo richiede un approccio di lettura prudente. I dati suggeriscono che le divergenze osservate non derivano da disparità nei trattamenti economici di base, bensì da fattori esterni, tra cui la diversa anzianità di servizio e la composizione anagrafica dei dipendenti nei vari livelli.

Data la dimensione numericamente contenuta della popolazione aziendale, la presenza di singoli casi specifici — come l'ingresso o uscita di personale con diversa esperienza in diversi ruoli o la permanenza di personale storico in determinati inquadramenti — è in grado di spostare significativamente le medie complessive.

È importante, tuttavia, sottolineare che la dinamica attuale è in evoluzione positiva, sia nel nostro Ateneo sia a livello nazionale. Negli ultimi anni, si osserva infatti una progressiva crescita della presenza femminile nelle carriere accademiche. Anche se la presenza delle donne nelle posizioni di vertice resta inferiore rispetto a quella degli uomini, con il 29% dei professori ordinari costituito da donne (dati ANVUR 2026), si intravede un lento ma costante processo di riequilibrio.

Sebbene il gender pay gap formale sia limitato dal sistema di inquadramento normativo, per quanto in calo, permangono disparità di carriera e di accesso alla fascia più alta della docenza. Tuttavia, l'attenzione crescente delle politiche universitarie all'equità di genere fa sperare in una progressiva riduzione di tali divari nei prossimi anni.

Tabella 11 – Divario economico, media delle retribuzioni lorde per il personale a tempo pieno, suddivise per genere e livelli di inquadramento

Inquadramento PD	Retribuzione annuale lorda (RAL) media		Divario economico per livello	
	UOMINI	DONNE	Valore assoluto	%
PERSONALE DOCENTE				
Docenti di Prima Fascia	95.609 €	83.825 €	11.784 €	13%
Docenti di Seconda Fascia	61.508 €	59.918 €	1.590 €	3%
Ricercatori/Ricercatrici	39.474 €	40.871 €	- 1.397 €	-3%
Media PD	65.705 €	55.338 €	10.367 €	17%
PERSONALE PTA				
Responsabili di Area (EP)	40.092 €	54.215 €	- 14.123 €	-30%
Funzionari (D)	35.126 €	30.914 €	4.212 €	13%
Collaboratori/collaboratrici (C)	25.925 €	26.194 €	- 268 €	-1%
Media PTA	32.842 €	34.103 €	- 1.260 €	-4%

Nota Metodologica: dal calcolo sono stati esclusi i/le docenti e ricercatori/ricercatrici assunti/e nel corso del 2025 e i/le dipendenti a tempo definito; quale retribuzione lorda media è stata considerata la RAL al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali.



Personale docente e tecnico-amministrativo suddiviso per livello e titolo di studio.

L'analisi comparativa dei titoli di studio tra il 2024 e il 2025 evidenzia un quadro di sostanziale stabilità, consolidando il profilo di qualificazione del personale dell'Ateneo, pur con alcune variazioni numeriche che riflettono il turnover fisiologico (Tabella 12).

Per il personale docente, il dottorato di ricerca si conferma come il titolo di studio pressoché universale, mantenendo una quota complessiva del 94% anche nel 2025. La presenza femminile con dottorato di ricerca è piena, in linea con i requisiti ormai consolidati della carriera accademica in Italia, dove il dottorato è considerato titolo imprescindibile per l'accesso ai ruoli di ricercatore e docente universitario. La laurea magistrale è presente solo in una componente residuale (6% del totale), rappresentata esclusivamente da uomini, confermando un dato positivo rispetto alla qualificazione accademica femminile in questo gruppo.

Per quanto riguarda il PTA la situazione appare più eterogenea, pur mantenendo una forte prevalenza di personale laureato. La laurea (triennale o magistrale) rimane il titolo principale per il 66% del personale totale, dato identico a quello del 2024.

Permane una differenza nella quota di chi possiede il solo diploma di scuola superiore: nel 2025 questo riguarda il 32% delle donne e il 24% degli uomini. Restano invece del tutto marginali le quote di personale con titoli inferiori al diploma o in possesso di dottorato di ricerca (fermo al 3% totale).

Tabella 12 – Personale docente e tecnico-amministrativo suddiviso per genere e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio Personale Docente						
Laurea magistrale	4	14%	0	0%	4	6%
Dottorato di ricerca	25	86%	37	100%	62	94%
Totale PD	29	100%	37	100%	66	100%
Titolo di studio Personale Tecnico Amministrativo						
Inferiore al Diploma Superiore	1	4%	0	0%	1	2%
Diploma di scuola superiore	6	24%	12	32%	18	29%
Laurea triennale o magistrale	17	68%	24	65%	41	66%
Dottorato di Ricerca	1	4%	1	3%	2	3%
Totale PTA	25	100%	37	100%	62	100%

Nel confronto generale, il dato del 2025 attenua parzialmente la controtendenza rispetto al quadro nazionale citato lo scorso anno. Se nel 2024 gli uomini del PTA apparivano decisamente più istruiti delle donne, nel 2025 il personale femminile ha mostrato una crescita nella qualificazione superiore, allineandosi maggiormente ai trend ISTAT e Almalaurea che vedono le donne come maggioranza tra i laureati.



3.6 UnitelmaSapienza in favore dell'inclusione e apprendimento.

L'Ateneo continua a porre grande attenzione al supporto delle studentesse e degli studenti con Disabilità e Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA). Le azioni a favore dell'inclusione e del diritto allo studio sono coordinate dallo Sportello Inclusione, organo istituzionale che ispira la propria attività ai principi della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ponendo al centro il diritto allo studio, la vita indipendente, la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale.

Il servizio è concepito per garantire la massima personalizzazione dei percorsi di apprendimento, calibrando gli interventi sulle esigenze specifiche delle singole studentesse e dei singoli studenti. L'obiettivo è assicurare a ciascuno pari opportunità di accesso, partecipazione e successo formativo.

Nel corso del 2025, l'Ateneo ha consolidato il servizio di inclusione e apprendimento. In particolare, sono stati presenti 3 tutor alla pari, figure fondamentali per l'accompagnamento e l'integrazione delle studentesse e degli studenti con Disabilità e DSA nella vita universitaria. Sono inoltre stati presenti due medici competenti con funzioni consultive, incaricati di supportare il controllo delle certificazioni sanitarie e di collaborare alla corretta applicazione delle misure di supporto.

Sempre nel 2025, lo Sportello Inclusione ha promosso, in collaborazione con l'Associazione Italiana Dislessia, l'erogazione di un corso di formazione per personale docente e tecnico amministrativo, al fine di migliorare le competenze di tutto l'Ateneo.

A conferma dell'impegno dell'Ateneo per una governance inclusiva, sono presenti Docenti Referenti per ogni Corso di Studio, nel rispetto del principio di equità di genere, così da garantire una rete di supporto diffusa e facilmente accessibile in ogni ambito didattico.

Tutte le informazioni relative ai servizi di inclusione, compresi il Regolamento e le relative linee guida per l'inclusione, sono state rese pienamente accessibili attraverso la pubblicazione di una sezione dedicata sul sito istituzionale, al seguente indirizzo: <https://www.unitelmasapienza.it/studenti/orientamento-e-supporto-allo-studio/servizi-di-inclusione/>

Secondo i dati rilevati per l'anno 2025, risultano attivi 169 studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea di UnitelmaSapienza che beneficiano dei servizi di inclusione. L'analisi della distribuzione di genere evidenzia una prevalenza femminile: sono infatti 98 le studentesse con Disabilità e DSA (di cui 6 con più di una disabilità dichiarata) rispetto ai 71 studenti (di cui 12 con più di una disabilità dichiarata).

Nel complesso, i dati e le iniziative attivate nel 2025 testimoniano l'impegno costante dell'Ateneo nel promuovere un ambiente di studio realmente inclusivo, capace di valorizzare le diversità e di sostenere pienamente il diritto allo studio e le pari opportunità per tutte e tutti.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In questa sezione si illustreranno e discuteranno i dati relativi al clima organizzativo e allo stress (job strain), a partire dalla relazione del Prof. La Torre sul clima organizzativo e sulla valutazione dello stress lavoro-correlato (SLC) nel contesto di UnitelmaSapienza.¹ La ricerca, condotta in forma anonima e su base volontaria, ha coinvolto lavoratori appartenenti a differenti ruoli e anzianità di servizio ed ha avuto come scopi:

- l'analisi della percezione del fenomeno SLC nei diversi ruoli professionali;
- l'individuazione dei fattori organizzativi e relazionali critici e di forza;
- l'integrazione delle risultanze qualitative con l'analisi quantitativa secondo il modello di Karasek (Job Demand–Decision Latitude).

4.1 Clima organizzativo

L'analisi originaria è stata condotta su 116 partecipanti ricoprenti diverse posizioni lavorative nell'ateneo suddivisi tra Personale tecnico-amministrativo e Collaboratori (n = 62); Ricercatori (n = 24); Professori (n = 21); Assegnisti di ricerca (n = 6); Specializzandi/Dottorandi (n = 3). Tuttavia, in questa sede, l'attenzione si concentra principalmente sulle categorie di personale già prese in esame finora, ovvero quella del personale tecnico-amministrativo (comprensiva dei collaboratori) e quella del personale docente (Professori e Ricercatori) (tab.1).

Dalla rilevazione sul clima organizzativo, emerge una percezione prevalentemente positiva dell'ambiente di lavoro (**Tabella 13**). Infatti, al quesito: "Considero il clima nella mia Struttura (Facoltà/Dipartimento/Centro/Area)?" le categorie di risposta più frequenti sono "collaborativo" (42%) e "cordiale e disteso" (18,7%). Tuttavia, una quota significativa di rispondenti descrive il clima come "teso" (25,2%), o evidenzia la presenza di elementi di stress o pressione nel contesto lavorativo (7,5%).

Osservando i risultati relativi alle specifiche categorie lavorative, emergono differenze rilevanti. Il personale docente mostra una visione positiva, con quasi il 69% dei lavoratori/trici che definisce il clima come "collaborativo" o "cordiale e disteso". La percezione di un clima "teso" riguarda, invece, all'incirca un quarto del gruppo (meno del 27%).

Tra il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori si registra una distribuzione più eterogenea delle risposte: una parte consistente percepisce il clima come "collaborativo" (40,3%) o "cordiale e disteso" (14,5%), mentre una quota pari circa a un terzo lo descrive come "teso" (35,4%), suggerendo una possibile presenza di pressioni operative o organizzative specifiche di questo ruolo.

¹ Fonte: Relazione del R.S.P.P., dott. Bruno Manzoni, dal titolo "Aggiornamento della valutazione dei rischi. Relazione sulla valutazione dello stress correlato effettuata dal Prof. Giuseppe La Torre", 15 dicembre 2025, documento di valutazione dei rischi, D. Lgs. 81/08.



Tab. 13 – Percezione del clima organizzativo per tipologia di lavoratori/trici

Clima	Categoria					
	Docenti		PTA		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
A volte un po' teso	0	0	1	1,6	1	0,9
Assenza di collaborazione	0	0	1	1,6	1	0,9
Collaborativo	20	44,4	25	40,3	45	42
Cordiale e disteso	11	24,4	9	14,5	20	18,7
Insostenibile	0	0	2	3,2	2	1,9
Molto competitivo	1	2,2	0	0	1	0,9
Non saprei	1	2,2	0	0	1	0,9
Perennemente incerto	0	0	1	1,6	1	0,9
Stressato, perché siamo oberate di lavoro	7	15,5	1	1,6	8	7,5
Teso	5	11,1	22	35,4	27	25,2
Totale	45	100	62	100	107	100

La prevalenza delle categorie “collaborativo” e “cordiale e disteso” indica la presenza di relazioni professionali generalmente funzionali e di un contesto lavorativo caratterizzato da cooperazione. Peraltro, la Relazione sulla valutazione dello stress lavoro correlato non evidenzia criticità importanti, ma descrive “una realtà lavorativa prevalentemente attiva e sana, caratterizzata da motivazione, senso di responsabilità e buon equilibrio tra impegno e autonomia”. La stessa Relazione segnala che “permangono tuttavia aree di fragilità organizzativa legate alla comunicazione, alla distribuzione del carico di lavoro e alla chiarezza delle procedure”. La presenza di una quota significativa di risposte che descrivono il clima come “teso” indica che alcuni gruppi sperimentano condizioni di maggiore pressione lavorativa, che conducono a livelli più elevati di job strain rispetto ad altre categorie, come si vedrà nel paragrafo successivo.

4.2 Analisi del job strain

Il report evidenzia che il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori esterni vivono una situazione di maggiore criticità rispetto ai docenti e ricercatori, che si manifesta sia in una percezione del clima organizzativo più tesa, come evidenziato nel paragrafo precedente, sia in un livello di job strain più elevato. L'indice di Job Strain misura il carico di stress percepito e, come mostrato nella tabella 14, il gruppo che include il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori presenta un valore medio di Job Strain superiore rispetto agli altri gruppi professionali ($M = 0.816$).

Tab. 14 – Valori medi dell'indice di Job Strain

Categoria	Media Job Strain	Deviazione Standard
Personale Docente	0,763	0,121
PTA e collaboratori	0,816	0,152
Media Totale Campione	0,789	0,142

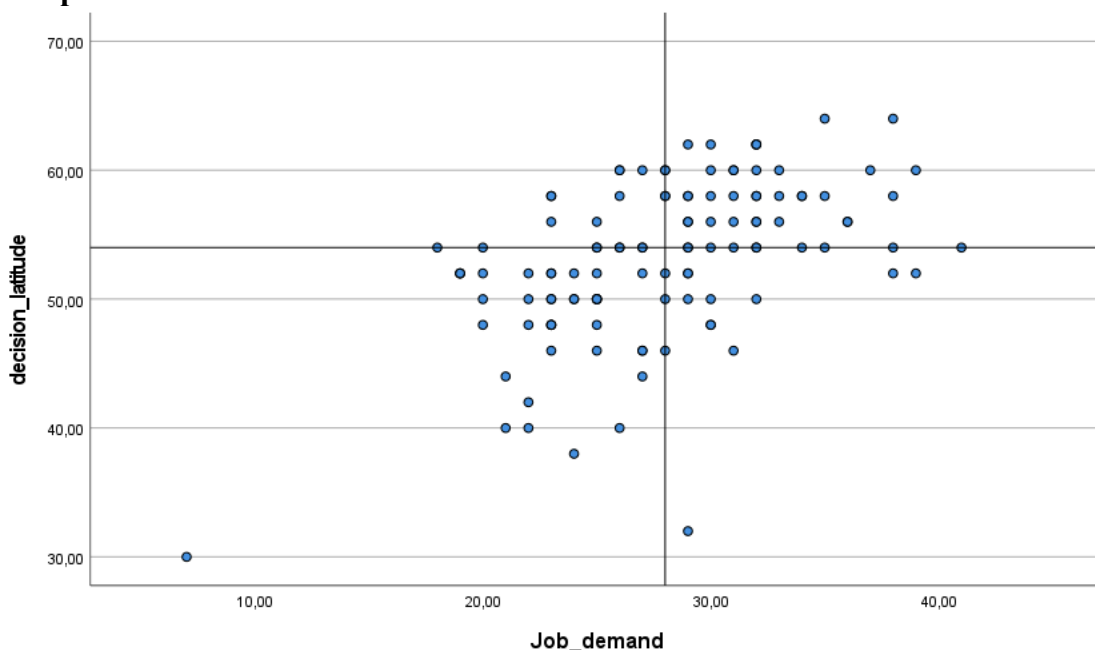


Tali elementi sono coerenti con i modelli teorici dello stress lavorativo, come il modello Job Demand/Decision Latitude di Karasek, secondo cui lo strain emerge quando elevate richieste lavorative si combinano con bassi livelli di controllo sul lavoro.

A tal riguardo, il grafico di dispersione (Fig.1), elaborato dal prof. La Torre nella sua relazione, riporta i punteggi medi dei questionari sulle due dimensioni:

- Job Demand (richieste lavorative): intensità, complessità e pressione del lavoro;
- Decision Latitude (autonomia decisionale): margine di controllo e libertà gestionale.

Fig. 5 – Distribuzione dei punteggi Job Demand–Decision Latitude (Modello di Karasek) sul totale dei dipendenti



Nello specifico, le linee di media suddividono lo spazio in quattro quadranti (Fig. 5). Il quadrante "Alto Stress" (in basso a destra) è il quadrante più a rischio per la salute, in cui la combinazione di alte richieste e scarsa autonomia decisionale è il principale fattore di rischio stress in questo gruppo.

Il quadrante "Lavoro Attivo" (in alto a destra), il più densamente popolato, mostra come, nonostante l'elevata domanda lavorativa, l'alto livello di autonomia (decision latitude) agisce come fattore protettivo, trasformando lo stress in "sfida" e stimolando l'apprendimento e la motivazione.

Il quadrante "Lavoro Passivo" (in basso a sinistra) riunisce una fetta di dipendenti che registra demotivazione e perdita di iniziativa, stati che possono indicare situazioni di scarso impiego delle competenze o compiti estremamente ripetitivi, che a lungo termine possono portare a perdita di motivazione.

Infine, il quadrante "Basso Stress" (in alto a sinistra), meno popolato, è il quadrante caratterizzato da bassa pressione e alta autonomia dei lavoratori.

Nel complesso, in un quadro complessivamente incoraggiante, questi risultati sottolineano la necessità di monitorare attentamente il benessere organizzativo, in particolare nei gruppi professionali che mostrano livelli più elevati di strain, valutando interventi mirati, come il



miglioramento dei processi organizzativi, la redistribuzione dei carichi di lavoro o il rafforzamento della comunicazione interna, al fine di ridurre le condizioni di stress e migliorare il clima lavorativo.

Infine, la rilevazione condotta dal Prof. La Torre restituisce il quadro di un contesto organizzativo complessivamente positivo e vitale, caratterizzato da un forte senso di appartenenza, un buon clima interpersonale, una diffusa autonomia decisionale ed elevati livelli di motivazione e passione per il lavoro. Tuttavia, l'indagine evidenzia anche alcune criticità ricorrenti che, se trascurate, potrebbero incidere nel lungo periodo sul benessere del personale: tra queste, nella Relazione, spiccano i carichi di lavoro elevati (spesso associati a richieste *last minute*), carenze nella comunicazione interna e nella condivisione degli obiettivi, oltre ad alcune tensioni relazionali. In questa prospettiva, valorizzare i punti di forza già esistenti e affrontare in maniera strutturata le aree di miglioramento potrà contribuire a consolidare ulteriormente il clima organizzativo e a sostenere una crescita equilibrata e sostenibile dell'Ateneo.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

SEZIONE 5 - OPERATIVITA’

5.1. 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 lavoratrici, 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 Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza ha avviato le proprie attività nel 2021, a seguito della sua istituzione mediante decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n. 1 del 13 aprile 2021. Nello stesso anno, il Comitato si è riunito due volte, in data 3 aprile e 4 giugno 2021. Tuttavia, a causa delle dimissioni della Presidente, delegata del Rettore, e di uno dei membri, le attività del CUG sono state interrotte. La piena operatività del Comitato è stata ripristinata nel marzo 2023, con la nomina dei nuovi componenti in sostituzione dei dimissionari, tramite decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n. 2 del 1° marzo 2023.

Il Regolamento di funzionamento, nel quale sono definite anche le competenze e le modalità operative del Comitato, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 luglio 2023 ed emanato con D.R. n. 70 del 19 luglio 2023.

Successivamente, in data 15 dicembre 2023, il CUG ha approvato il proprio Piano d’Azione Pluriennale (PAP) per il triennio 2024–2026, dopo aver richiesto parere alla Consigliera di Parità della Regione Lazio, dott.ssa Silvia d’Oro.

5.2 Budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001

A partire dal 2025, il CUG dispone di un proprio budget annuale, stanziato nel previsionale di Ateneo, in linea con quanto previsto dall’articolo 57 del d.lgs. 165/2001. Questo risultato rappresenta un importante passo avanti rispetto agli anni precedenti, durante i quali il Comitato, pur in assenza di una dotazione finanziaria stabile e predefinita, aveva comunque potuto accedere ai fondi messi a disposizione dall’Ateneo per la realizzazione di attività specifiche e singole iniziative.



Il Piano di Azioni Positive 2024-2026 aveva già individuato tra i suoi obiettivi prioritari il raggiungimento dell'autonomia finanziaria del CUG. L'effettivo stanziamento di risorse dedicate consente oggi al Comitato di pianificare in modo più strutturato e continuo le proprie attività, rafforzando la capacità operativa e assicurando maggiore efficacia nell'attuazione delle proprie finalità istituzionali.

5.3 Interventi realizzati a costo contenuto con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.

Dal 2023, il CUG di UnitelmaSapienza ha aderito alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, un organismo di coordinamento che promuove la diffusione di principi di pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni nella pubblica amministrazione e negli enti pubblici.

Attraverso tali collaborazioni, il CUG consolida il proprio ruolo attivo a livello nazionale e si impegna a portare avanti azioni sempre più incisive per la valorizzazione delle diversità e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e di studio.

In questo contesto, nel corso del 2025, i membri del CUG e della comunità di UnitelmaSapienza hanno avuto modo di partecipare alle seguenti attività formative:

- *La Statistica con gli occhi di donna*, promosso da Fondazione Rigel nel corso del quale Linda Laura Sabbadini (ISTAT) ha affrontato il tema delle statistiche sociali e di genere, chiarendo il perché la Statistica è una irrinunciabile compagna di strada che racconta chi eravamo, chi siamo e chi potremo diventare.
- *Parità retributiva: obiettivi e percorsi. Colmare il gap, costruire equità*, promosso dalla Fondazione Riegel nel corso del quale Marzia Barbera, Professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Brescia, e Tiziano Treu, professore emerito di Diritto del Lavoro presso l'Università Cattolica di Milano, hanno discusso di gender pay gap.
- *Riconoscere per prevenire la violenza psicologica*, nell'ambito del ciclo di seminari "giovedì dei CUG", a cura della prof.ssa Anna Maria Giannini, Direttrice del Dipartimento di Psicologia della Sapienza Università di Roma.
- *IA: demolire i bias di genere, un algoritmo alla volta*, con Tiziana Catarci, Direttrice del DIAG (Dipartimento di Ingegneria Informatica, Automatica e Gestionale) della Sapienza Università di Roma. E' stato esplorato come i pregiudizi di genere possano insinuarsi negli algoritmi e perpetuare stereotipi, spesso senza che ce ne rendiamo conto. Ma abbiamo anche visto che possiamo costruire un futuro più equo: attraverso dati più inclusivi, modelli più attenti e, soprattutto, con un'educazione che sviluppi pensiero critico e sensibilità verso questi temi.
- *Donne e Finanza": strumenti per l'indipendenza economica*, Iniziativa della Fondazione Rigel e Global Thinking Foundation per promuovere l'emancipazione finanziaria femminile come pilastro della parità di genere. Durante l'evento, sono stati approfonditi temi cruciali come la violenza economica,



l'educazione finanziaria e gli strumenti per costruire un futuro di autonomia e sicurezza economica. Il webinar è stato condotto da Claudia Segre, con una lunga carriera di trader e manager in finanza, ora Presidente di Global Thinking Foundation e Global Thinking France Association, due organizzazioni impegnate nella promozione dell'educazione finanziaria e nell'empowerment femminile.

- *Il Gender Equality Plan, un processo trasformativo*, dove si è parlato del GEP, “Un complesso di azioni finalizzate a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso il cambiamento istituzionale e culturale”. I quattro requisiti essenziali del Piano sono: Pubblicità, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dati e formazione. La Commissione Europea individua, inoltre, cinque aree tematiche da trattare nel GEP: equilibrio tra lavoro/vita privata e cultura organizzativa, equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale; parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali. La Commissione Europea, infatti, in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha introdotto, per le istituzioni pubbliche che intendano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe, l'adozione di “Gender Equality Plan”.
- *Contratti pubblici che generano parità e rispetto*, con Antonio Naddeo, Presidente ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni). Abbiamo esplorato come i nuovi contratti pubblici possano diventare strumenti di tutela, inclusione e protezione delle persone più fragili e approfondito opportunità, responsabilità e ricadute che i contratti pubblici possono avere sulla parità e sull'inclusione, in un momento in cui la PA è chiamata a generare valore pubblico con sempre maggiore consapevolezza.

La partecipazione del CUG di UnitelmaSapienza a reti e iniziative nazionali rappresenta un elemento di straordinaria importanza strategica. L'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, insieme alla partecipazione continuativa alla Rete Nazionale dei CUG, ha permesso di rafforzare il ruolo attivo dell'Ateneo nei principali network dedicati alla promozione delle pari opportunità, dell'inclusione e del benessere organizzativo, oltre che di recepire esperienze maturate attraverso le migliori pratiche.

Nel tempo, attraverso il coinvolgimento diretto in seminari, workshop, giornate di studio e progetti europei, i membri del CUG e della comunità accademica possono acquisire strumenti aggiornati, condividere pratiche ed esplorare soluzioni innovative su tematiche centrali quali la prevenzione della violenza di genere, la promozione dell'equità nelle carriere accademiche, il benessere organizzativo e l'inclusione delle diversità.

Le attività hanno consentito di arricchire le competenze interne e di accrescere la consapevolezza sui principali nodi culturali, organizzativi e istituzionali che ostacolano ancora il pieno raggiungimento della parità. Al tempo stesso, esse hanno favorito l'apertura dell'Ateneo a una dimensione di confronto e scambio continuo, fondamentale per mantenere aggiornate e incisive le proprie politiche interne.



Il consolidamento di questi percorsi di formazione, rete e collaborazione rappresenta una leva fondamentale per orientare il futuro sviluppo dell'Ateneo verso una comunità sempre più inclusiva, equa e innovativa.

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

Già nel 2024, il Comitato Unico di Garanzia ha completato l'implementazione del Codice di Condotta dell'Ateneo, uno strumento fondamentale per la promozione di un ambiente di lavoro e di studio improntato al rispetto della dignità delle persone, alla prevenzione delle discriminazioni e al contrasto delle molestie. In questo contesto è stata istituita, su proposta del CUG, la figura della Consigliera di Fiducia, con l'obiettivo di intercettare tempestivamente situazioni di disagio, supportare la gestione dei conflitti e favorire un clima lavorativo più sereno e collaborativo. Parallelamente, il CUG ha definito e regolamentato il procedimento di accesso alla Consigliera di fiducia, stabilendo modalità operative che assicurano la massima tutela della riservatezza e della privacy delle persone che intendano rivolgersi a questo servizio. Attraverso questi interventi, il CUG ha consolidato progressivamente il proprio ruolo di presidio attivo dei diritti, dell'equità e del benessere all'interno della comunità accademica, ponendosi come interlocutore sempre più riconosciuto e operante a supporto della Governance.

Tuttavia, nonostante i progressi compiuti e gli strumenti già introdotti, la strada è ancora lunga affinché il CUG possa consolidarsi pienamente come un punto di riferimento stabile e integrato nei processi strategici dell'Ateneo.

Il lavoro svolto finora rappresenta una base solida da cui partire, ma sarà necessario continuare a investire nell'attuazione concreta del confronto sulle politiche di inclusione, nella diffusione della cultura del rispetto e nella promozione del benessere organizzativo, affinché il Comitato possa esprimere appieno il proprio potenziale a beneficio di tutta la comunità universitaria.

5.5 Frequenza e temi della consultazione.

Nel corso del 2025, il Comitato Unico di Garanzia si è riunito complessivamente 4 volte, con frequenza più che bimestrale fino al mese di giugno. Le adunanze hanno poi subito una interruzione fino alla nomina della nuova composizione dell'organo avvenuta il 27.01.2026, risultando i membri della precedente composizione ormai scaduti.

Durante gli incontri è stata dedicata particolare attenzione alla definizione delle modalità di implementazione del Piano di Azioni Positive 2024-2026. La discussione ha riguardato sia la pianificazione operativa delle iniziative previste, sia il monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni già avviate, in modo da assicurare una gestione coerente ed efficace delle priorità individuate.

Alle riunioni sono stati invitati con regolarità anche i componenti del Gruppo di Lavoro per il Gender Equality Plan (GEP), la Consigliera di Fiducia, la Garante degli Studenti dell'Ateneo, il rappresentante degli studenti al Senato. Questa partecipazione ha arricchito il confronto interno e ha permesso di integrare le prospettive strategiche sul tema della parità di genere, dell'inclusione e delle pari opportunità, migliorando la coerenza complessiva della riflessione sulle azioni intraprese dall'Ateneo.

Tra i principali punti all'ordine del giorno delle riunioni si segnalano, inoltre:



- Parere sulle modifiche al Regolamento del Garante degli Studenti, alla Carta dei Diritti e dei Doveri, e sulla bozza di Codice di condotta, elaborata alla luce delle problematiche emergenti nei rapporti tra docenti e studenti.
- Parere sulla bozza del Gender Equality Plan proposta dal Gruppo di Lavoro dedicato.
- Approvazione Codice di Condotta.
- Approvazione Procedura di segnalazione e gestione delle situazioni di violazione del Codice di Condotta (redatta dalla Consigliera di Fiducia).

Sebbene limitate alla prima metà dell'anno, le riunioni del CUG hanno rappresentato momenti fondamentali di condivisione, confronto e programmazione, durante i quali sono state definite le linee guida strategiche e pianificate le azioni concrete necessarie, con l'obiettivo di rendere l'Ateneo un ambiente sempre più equo, inclusivo e attento ai diritti e al benessere di tutta la comunità accademica. Il metodo adottato, improntato alla pianificazione partecipata e al monitoraggio continuo, rappresenta un modello virtuoso per garantire efficacia, trasparenza e continuità all'azione del CUG.

Presa in carico dei pareri. Il Comitato Unico di Garanzia viene coinvolto in diversi ambiti rilevanti della vita accademica, confermando il proprio ruolo di supporto e proposta sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Nel 2024 CUG aveva già espresso il proprio parere sul regolamento relativo all'introduzione della carriera alias per gli studenti e le studentesse, contribuendo alla definizione di strumenti concreti a tutela dell'identità di genere e della piena inclusione all'interno della comunità universitaria. Nel corso del 2025, il CUG è stato chiamato a esprimere il proprio parere sulle modifiche al Regolamento del Garante degli Studenti, alla Carta dei Diritti e dei Doveri sul Codice di condotta elaborato alla luce di problematiche emergenti nei rapporti tra docenti e studenti.

Auspicabile un ulteriore rafforzamento della partecipazione del CUG alle dinamiche più ampie dell'Ateneo, attraverso un'integrazione sistematica nelle fasi di progettazione strategica, regolamentazione interna e gestione delle politiche di sviluppo organizzativo.

Collaborazioni esterne/interne. Da alcuni anni il CUG di UnitelmaSapienza 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 dei CUG, riconoscendo l'importanza di condividere conoscenze, esperienze e risorse con altri comitati a livello nazionale.

Inoltre, dal 2024, il CUG partecipa attivamente alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, contribuendo alle discussioni e alle iniziative volte a promuovere le pari opportunità nel contesto accademico nazionale.

Data la stretta connessione tra UnitelmaSapienza e Sapienza Università di Roma, il CUG può contare su rapporti diretti con l'omologo organo di Sapienza allo scopo di realizzare iniziative congiunte, tese a migliorare le politiche e le pratiche di Ateneo. In particolare, è attiva la condivisione con la Sapienza della figura della Consigliera di Fiducia e dello sportello antiviolenza.

Inoltre, il CUG collabora con:



- ❖ Minerva Lab di Sapienza Università di Roma, centro di studio e ricerca su questioni di genere, per la realizzazione di iniziative culturali e di formazione volte a promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile.

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:

- ❖ Gruppo di Lavoro per la redazione del GEP. Il CUG collabora direttamente con il Gruppo di Lavoro, partecipando alle riunioni dei componenti del gruppo per sfruttare sinergie e definire attività di interesse comune.
- ❖ Delegato del Rettore per lo Sportello Inclusione. Il CUG interagisce con il Delegato del Rettore responsabile dello Sportello Inclusione, che rappresenta il primo punto di contatto per gli studenti con disabilità e DSA
- ❖ Ufficio Stampa e Area Sistemi Informatici. Il CUG collabora con l'Ufficio Stampa dell'Ateneo per promuovere e diffondere iniziative ed eventi, garantendo una comunicazione efficace interna ed esterna. Collabora inoltre con l'Area Sistemi Informatici per l'aggiornamento della pagina web e la pubblicazione dei verbali sulla rete intranet di Ateneo.
- ❖ Responsabile dell'Area Contabilità, Controllo di Gestione, Risorse Umane e Affari Legali. Il CUG collabora con il responsabile dell'Area Amministrazione, Risorse Umane e Affari Legali per assicurare un efficace coordinamento delle attività e dei servizi.
- ❖ Consigliera di Fiducia. Il CUG collabora con la Consigliera di Fiducia dell'Ateneo per rafforzare le azioni di prevenzione e gestione delle situazioni di disagio, molestie e discriminazione.
- ❖ Direzione Generale. Il CUG collabora con la Direzione Generale dell'Ateneo per assicurare il coordinamento delle strategie operative e il supporto istituzionale necessario alla realizzazione delle proprie iniziative. La Direzione Generale svolge un ruolo cruciale nel garantire l'integrazione delle attività del CUG nella gestione complessiva dell'Ateneo.
- ❖ Rettore. La presidenza del CUG è stata affidata a un docente delegato del Rettore, come previsto dall'art. 30 dello Statuto dell'Ateneo. Questa stretta collaborazione con la massima autorità assicura un sostegno istituzionale alle attività del CUG.

L'esperienza maturata ha evidenziato la necessità di rendere ancora più sistematico e strutturato il dialogo con le diverse aree e funzioni dell'Ateneo, attraverso l'istituzione di momenti di confronto periodico, la definizione di protocolli operativi condivisi e il rafforzamento dei canali di comunicazione interna, all'insegna di uno sforzo congiunto di promozione di una governance inclusiva, capace di integrare pienamente i principi di parità e benessere organizzativo nelle politiche strategiche e gestionali dell'Ateneo.



SEZIONE 6. ATTIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia ha continuato ad ampliare e diversificare le proprie iniziative, rafforzando il proprio ruolo nella promozione dei principi di pari opportunità, inclusione e benessere.

Tra le principali azioni intraprese figura la gestione di un canale di comunicazione dedicato alla raccolta di segnalazioni e richieste di supporto. A tal fine, è stata attivata una casella di posta elettronica (cug@unitelmasapienza.it), accessibile all'intera comunità universitaria, con l'obiettivo di facilitare il contatto diretto e garantire l'ascolto tempestivo delle istanze.

Il CUG ha inoltre organizzato e preso parte a eventi e seminari tematici volti a sensibilizzare il personale e gli studenti su temi quali le pari opportunità, la prevenzione delle discriminazioni e la valorizzazione della diversità, la gestione dei conflitti sul luogo di lavoro, dello stress e la gestione emotiva. Tali iniziative hanno contribuito a promuovere una cultura più consapevole e rispettosa all'interno dell'Ateneo, in conformità con le azioni del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026.

Parallelamente, è stata aggiornata la pagina web dedicata (<https://www.unitelmasapienza.it/ateneo/altri-organi/comitato-unico-di-garanzia/>), che raccoglie informazioni aggiornate sulle attività del Comitato, sui documenti adottati e sui servizi disponibili, contribuendo così a migliorare la visibilità e l'accessibilità del CUG.

Un'importante attività avviata nel corso dell'anno riguarda il confronto diretto con la Consigliera di Fiducia, figura indipendente di supporto destinata a fornire ascolto e accompagnamento a chi si trovi in situazioni di disagio o conflitto. Il percorso di istituzione si è concluso positivamente, con l'inserimento della figura all'interno del Codice di Condotta dell'Ateneo, redatto dal CUG e approvato nel 2025. Il CUG prevede di avviare con la Consigliera degli incontri periodici programmati durante l'anno al fine di instaurare un dialogo costante e rafforzare un rapporto di confronto sistematico a beneficio del personale dell'Ateneo.

Un ulteriore passo importante nel rafforzamento delle politiche di inclusione e nel riconoscimento dell'identità di genere, è rappresentato dall'emanazione del [regolamento di Ateneo](#) per l'attivazione e la gestione della carriera alias che consente alle persone transgender e non binarie iscritte all'Università degli Studi UnitelmaSapienza di assumere un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, che sia espressione del proprio genere elettivo, avvalendosi all'interno dell'Ateneo di un nome di elezione, diverso da quello anagrafico. L'Ateneo, anche attraverso le tutele del CUG, intende garantire alla comunità studentesca un ambiente di studio sereno, attento alla tutela della riservatezza e della dignità della persona, in cui i rapporti interpersonali siano improntati al rispetto reciproco e ai principi di libertà e di inviolabilità della persona.

Tra settembre e ottobre 2024 sono iniziati i lavori dell'ufficio per il regolamento della carriera alias; nel mese di novembre 2024 il testo è stato sottoposto al CUG che ha espresso parere favorevole. L'iter di approvazione è continuato in Senato Accademico nel dicembre 2024 (Delibera N. 121/24 18 dicembre 24) ed è stato successivamente approvato in CDA il 9 gennaio 2025 (delibera N. 06/259). Nello stesso mese il regolamento e la relativa procedura sono stati pubblicati sul sito di Ateneo e inseriti nella carta dei servizi.

Nel complesso, le attività svolte hanno permesso di dare maggiore concretezza agli obiettivi del Comitato e alle azioni previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026,



consolidando il ruolo del CUG di interlocutore attivo nella tutela dei diritti e nella promozione di un contesto accademico più equo.

Pur riconoscendo i risultati raggiunti, il CUG è consapevole che il percorso di crescita non è ancora pienamente compiuto. Sarà pertanto necessario proseguire nell'ampliamento delle iniziative, nella costruzione di una presenza più sistematica del CUG nei processi organizzativi e nel rafforzamento degli strumenti di ascolto e prevenzione a beneficio dell'intera comunità universitaria. A tal proposito il CUG può operare in commissioni e gruppi di lavoro, su proposta della/del Presidente o di singole/i componenti per approfondire specifiche tematiche di competenza del Comitato. Il CUG può inoltre promuovere e sostenere iniziative diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, esercitando funzioni consultive anche su forme di flessibilità lavorativa e contrattazione integrativa sui temi che rientrano tra le proprie competenze.

6.1 Poteri propositivi

Nell'ambito del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026, il CUG di UnitelmaSapienza ha individuato tra i propri obiettivi prioritari l'azione denominata "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo".

L'iniziativa mira a creare, nel tempo, un ambiente lavorativo che favorisca un miglior equilibrio tra l'impegno professionale e le esigenze personali e familiari, nella consapevolezza che il benessere individuale si traduce anche in una maggiore soddisfazione lavorativa e in un miglioramento della produttività complessiva.

A tal proposito con l'intento di promuovere il benessere del personale con azioni mirate alla riduzione dello stress e alla prevenzione del burnout, nel 2025 sono stati organizzati due corsi di formazione con la collaborazione delle dottoresse Anna Grimaldi e Maria Teresa Bosca per formare il personale tecnico amministrativo di UnitelmaSapienza sulle tematiche della gestione dei conflitti sul luogo di lavoro, sulla gestione dello stress, la gestione emotiva nonché sulla comunicazione efficace e l'ascolto attivo.

Complessivamente sono stati organizzati 10 workshop tematici di formazione destinati a tutto il personale TA dell'Ateneo.

Il CUG si impegna a monitorare l'andamento delle attività e a valutare l'impatto delle azioni attraverso l'analisi di indicatori specifici di benessere (come i livelli di stress, la soddisfazione lavorativa e la produttività), nonché mediante la raccolta di feedback tramite questionari sul benessere organizzativo già predisposti e di volta in volta aggiornati.

Per quanto riguarda le azioni di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, nel quadro del Piano delle Azioni Positive 2024-2026, il CUG di UnitelmaSapienza ha promosso l'iniziativa denominata "Supporto e consulenza agli studenti e al personale che hanno sperimentato discriminazioni, molestie o trattamenti iniqui". L'obiettivo, è offrire un supporto concreto alle persone coinvolte mettendo a disposizione strumenti adeguati nel pieno rispetto dei diritti individuali. Questa azione si inserisce in un percorso più ampio, che comprende l'adozione del Codice di Condotta dell'Ateneo, l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la somministrazione periodica dei questionari sul benessere organizzativo, strumenti fondamentali per monitorare il clima interno e individuare eventuali aree di criticità.

E' stato inoltre definito un protocollo operativo per l'attivazione della Consigliera di Fiducia nella gestione delle segnalazioni, con una chiara individuazione di ruoli e responsabilità. E' attivo un canale riservato (consiglierafiducia@unitelmasapienza.it), per garantire uno spazio sicuro di ascolto, il CUG collaborerà con la Consigliera attivando ove necessario le



opportune azioni di tutela in raccordo con gli uffici competenti e monitorerà l'andamento delle procedure e dei casi segnalati per assicurare interventi tempestivi ed efficaci.

Il Comitato continuerà inoltre a promuovere attività di formazione e diffusione delle conoscenze sui temi delle pari opportunità, della diversità, dell'inclusione e della non discriminazione, anche in collaborazione con soggetti istituzionali del territorio.

6.2 Poteri consultivi

Il CUG ha ampliato le casistiche rispetto alle quali esercita la propria funzione consultiva. In particolare può esprimere pareri su:

- piani di formazione del personale: valutazione dei programmi formativi predisposti dall'Ateneo
- organizzazione del lavoro: pareri su orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa (come lo smart working) e interventi volti alla conciliazione tra vita privata e lavoro
- contrattazione integrativa: per tutte le tematiche che rientrano nelle competenze istituzionali del Comitato

Un esempio significativo è rappresentato dalla consultazione del CUG nella redazione del regolamento relativo all'introduzione della carriera alias.

6.3 Poteri di verifica

I poteri di verifica del CUG riguardano:

- risultati delle azioni positive: monitoraggio degli esiti dei progetti e delle buone pratiche adottate in materia di pari opportunità;
- benessere organizzativo: verifica degli esiti delle azioni volte alla promozione del benessere e alla prevenzione del disagio organizzativo;
- contrasto alla violenza sul lavoro: analisi dei risultati delle azioni intraprese contro le violenze morali e psicologiche (come mobbing, bossing o stalking);
- assenza di discriminazioni: verifica che non sussista alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua;

Tali verifiche si estendono a tutte le fasi della vita lavorativa: accesso e condizioni di lavoro, formazione e avanzamento di carriera e sicurezza.

Per esercitare tali funzioni, il CUG può richiedere dati, documenti e informazioni all'Amministrazione nelle materie di propria competenza che è tenuta a fornirli entro 30 giorni. L'attività di monitoraggio sulle azioni intraprese con riferimento al Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026 è sempre attiva e costante.



SEZIONE 7. Considerazione Conclusiva

L'analisi della situazione del personale al 2025 evidenzia un Ateneo in solida espansione, con impatti positivi sulla qualità e sull'ampiezza dell'offerta formativa e sulla capacità di attrarre risorse per la ricerca. Il rafforzamento della componente docente ha sostenuto l'ampliamento delle attività didattiche, l'incremento della partecipazione a progetti nazionali e internazionali e una maggiore presenza nei principali contesti istituzionali di valutazione, contribuendo al contempo a un miglioramento complessivo dell'esperienza formativa degli studenti. Tale evoluzione è stata accompagnata da iniziative mirate a promuovere un ambiente di studio inclusivo, orientato alla valorizzazione delle diversità e alla piena attuazione delle pari opportunità.

L'aumento delle posizioni a tempo determinato si inserisce in una strategia di sviluppo e ricambio generazionale nella componente docente. In questo contesto, assume carattere prioritario la definizione di percorsi di stabilizzazione, al fine di garantire continuità, qualità delle funzioni didattiche e adeguate prospettive professionali.

La crescita del personale tecnico-amministrativo rappresenta, al contempo, una leva strategica essenziale per sostenere l'incremento della popolazione studentesca e assicurare un efficace supporto alle attività accademiche, contribuendo nel complesso al rafforzamento della reputazione dell'Ateneo.

Sul piano della parità di genere, il quadro risulta complessivamente positivo e in linea con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024–2026. Si osservano progressi nel consolidamento della presenza femminile nelle posizioni apicali della docenza e un maggiore equilibrio nelle aree tecnico-amministrative. Permangono tuttavia margini di miglioramento, in particolare nella rappresentanza femminile negli organi di governo mentre, per il futuro, un'attenzione particolare dovrà riguardare le opportunità di progressione di carriera delle ricercatrici.

L'analisi delle dinamiche retributive non evidenzia criticità rilevanti: le differenze osservate appaiono riconducibili principalmente a fattori strutturali, quali anzianità di servizio e distribuzione anagrafica, piuttosto che a disparità nei trattamenti economici.

Dal punto di vista organizzativo, emerge un contesto positivo, caratterizzato da elevati livelli di motivazione, senso di appartenenza e autonomia. Persistono, seppur in misura più contenuta, alcune criticità legate ai carichi di lavoro, alla comunicazione interna e alla condivisione degli obiettivi, nonché a sporadiche tensioni relazionali, in particolare nell'area tecnico-amministrativa. Interventi mirati su tali aspetti potranno rafforzare ulteriormente il benessere organizzativo.

Il percorso di consolidamento del Comitato Unico di Garanzia, giunto al terzo anno di attività effettiva e recentemente interessato da avvicendamenti interni, richiede un ulteriore rafforzamento. In questa prospettiva, risulta strategico ampliare le iniziative, potenziare gli strumenti di ascolto e prevenzione e strutturare in modo più sistematico il dialogo con le diverse componenti dell'Ateneo, anche attraverso momenti di confronto periodico e protocolli operativi condivisi.

Nel complesso, l'Ateneo si configura come un'organizzazione dinamica e in crescita, con solide basi per uno sviluppo sostenibile. Il consolidamento dei risultati raggiunti e l'attenzione alle aree di miglioramento rappresentano fattori chiave per promuovere una governance sempre più inclusiva, equa e orientata al benessere della comunità accademica.



Prof. Nicolò Conti (Presidente, cug@unitelmasapienza.it)

Prof.ssa Rosalba Belmonte (Componente)

Dott. Crescenzo Costa (Componente)

Prof.ssa Annamaria Milazzo (Componente)

Dott.ssa Raffaella NAPOLI (Componente)