



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Roma La Sapienza - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università degli Studi di Roma La Sapienza

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00185
Indirizzo:	Piazzale Aldo Moro, 5
Codice Amministrazione:	un_Isrm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente	3	0	0	0	0	9	0	0	0	0
Organo di vertice	direttrice generale	0	0	0	0		1	0	0	0	
Organo di vertice	Rettrice	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente		0	0	0	0	3462	1	0	0	0	3549
	Docente ORDINARIO	0	0	0	0	541		0	0	0	205
	Docente ASSOCIATO	0	0	0	0	875	0	0	0	0	608
	Il liv Ricercatore T.D.	0	0	0	0	266	0	0	0	0	225
	Personale ricercatore a tempo indeterminato		0	0	0	322	0	0	0	0	298
	Lettori di madre lingua	23	0	0	0	0	0	0	0	0	69
Totale personale		26	0	0	0	5466	12	0	0	0	4954
Totale % sul personale complessivo		0,25	0,00	0,00	0,00	52,27	0,11	0,00	0,00	0,00	47,37

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CAT EP tempo indeterminato	Laurea	116	43,61	150	56,39	266	7,44
CAT D tempo indeterminato	Laurea	572	37,12	969	62,88	1541	43,09
CAT C tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	634	41,09	909	58,91	1543	43,15
CAT B tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	108	47,79	118	52,21	226	6,32
Totale personale		1430		2146		3576	
Totale % sul personale complessivo		20,36		30,55		50,90	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	0	0	0	3281	3281	49,71	100,00	0	0	0	0	3319	3319	50,29	100,00
Totale	0	0	0	0	3281	3281			0	0	0	0	3319	3319		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	49,71	49,71			0,00	0,00	0,00	0,00	50,29	50,29		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part-time Verticale 50%	9	0	0	0	0	9	30,00	100,00	21	0	0	0	0	21	70,00	100,00
Totale	9	0	0	0	0	9			21	0	0	0	0	21		
Totale %	30,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00			70,00	0,00	0,00	0,00	0,00	70,00		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a  Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Sapienza ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

Sono state realizzate misure di conciliazione vita/lavoro, come il lavoro a distanza e il Piano Welfare, che ha previsto rimborsi per il personale tecnico amministrativo, così come concordato nel Contratto Integrativo, per le spese sanitarie e scolastiche per i figli.

Il CUG opera attualmente nella composizione risultante dal Decreto Rettorale (nel prosieguo anche D.R.) n. 2821/2020 del 9 novembre 2020. La pagina dedicata al CUG di Sapienza è disponibile al link:  
<https://www.uniroma1.it/it/pagina/comitato-unico-di-garanzia>

Si elencano gli obiettivi per cui sono previste Azioni Positive, non declinate nel testo per motivi di limitazione dei caratteri:

- Bilancio di Genere e Gender Equality Plan
- Contrasto ad ogni forma di violenza e di molestia a sfondo sessuale nell'ambiente di lavoro e nell'ambiente di studio
- Verifiche sui dati normativi e regolamentari, nonché più in generale, sulla comunicazione interna di Ateneo (circolari, pagine del sito, ecc.), in funzione del contrasto ad ogni forma di discriminazione, anche linguistica
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta anche nell'ambito della comunità degli studenti e delle studentesse
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione basata sulle disabilità
- Misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Flessibilità, telelavoro e lavoro agile
- Promozione del benessere lavorativo e organizzativo e della qualità della vita lavorativa
- Formazione e sensibilizzazione sulle tematiche rientranti nella specifica *mission* del CUG, anche tramite organizzazione di corsi ed eventi
- Comunicazione e sezione dedicata del sito internet di Sapienza

Il CUG opera attualmente nella composizione risultante dal Decreto Rettorale (nel prosieguo anche D.R.) n. 2821/2020 del 9 novembre 2020. La pagina dedicata al CUG di Sapienza è disponibile al link:  
<https://www.uniroma1.it/it/pagina/comitato-unico-di-garanzia>

Si elencano gli obiettivi per cui sono previste Azioni Positive, non declinate nel testo per motivi di limitazione dei caratteri:

- Bilancio di Genere e Gender Equality Plan
- Contrasto ad ogni forma di violenza e di molestia a sfondo sessuale nell'ambiente di lavoro e nell'ambiente di studio
- Verifiche sui dati normativi e regolamentari, nonché più in generale, sulla comunicazione interna di Ateneo (circolari, pagine del sito, ecc.), in funzione del contrasto ad ogni forma di discriminazione, anche linguistica
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta anche nell'ambito della comunità degli studenti e delle studentesse
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione basata sulle disabilità
- Misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Flessibilità, telelavoro e lavoro agile
- Promozione del benessere lavorativo e organizzativo e della qualità della vita lavorativa
- Formazione e sensibilizzazione sulle tematiche rientranti nella specifica *mission* del CUG, anche tramite organizzazione di corsi ed eventi
- Comunicazione e sezione dedicata del sito internet di Sapienza

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

## Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

<https://www.uniroma1.it/it/pagina-strutturale/ateneo>

Nelle pagine web istituzionali è descritta l'organizzazione di Sapienza

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: **Decreto Rettorale**

Data: **09/11/2020**

Organo sottoscrittore: **Rettrice**

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **No**

Interventi realizzati a costo zero: No

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

---

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-roma-la-sapienza-2021>