



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Roma La Sapienza - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' 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:	Universita' 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
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		

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

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

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

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
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		

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

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

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

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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>