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_lsrm |
| 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

| | | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipologia di personale** | **Inquadramento** | **< 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 |
| | II 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

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Permanenza nel profilo e livello** | **< 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

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Inquadramento** | **Titolo di studio** | **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

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipo presenza** | **< 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

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo misura conciliazione | < 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

| | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo permesso | 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 opportunià

## 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 redigere il Bilancio di genere?: Sì

### 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

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo formazione | < 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

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Commissione | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (2) | Presidente |
| | 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*