



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita Degli Studi di Roma 'Foro Italico' - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università Degli Studi di Roma 'Foro Italico'

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00135
Indirizzo:	Piazza Lauro De Bosis, 15
Codice Amministrazione:	udsr_f_rm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_udsr\\_f\\_rm-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsr_f_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_udsr\\_f\\_rm-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsr_f_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)) (321.07 KB)

---





## 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	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente seconda fascia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	categoria B	1	0	1	5	0	1	0	0	1	0
Personale non dirigente	categoria C	2	1	9	8	7	0	4	6	10	6
Personale non dirigente	Categoria D	0	1	2	12	5	0	4	5	10	2
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	0	5	8	4	0	1	7	10	5
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	0	0	5	8	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Ricercatore Universitario	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	0	4	0	0	0	0	4	2	0	0
Totale personale		3	6	18	39	24	1	13	23	34	17
Totale % sul personale complessivo		1,69	3,37	10,11	21,91	13,48	0,56	7,30	12,92	19,10	9,55

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>
Inferiore a 3 anni	3	4	3	4	3	17	50,00	19,10	1	6	5	2	3	17	50,00	20,00
Tra 3 e 5 anni	0	1	3	4	4	12	46,15	13,48	0	6	5	3	0	14	53,85	16,47
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	4	2	6	54,55	6,74	0	0	0	3	2	5	45,45	5,88
Superiore a 10 anni	0	1	12	26	15	54	52,43	60,67	0	1	13	23	12	49	47,57	57,65
Totale	3	6	18	38	24	89			1	13	23	31	17	85		
Totale %	1,72	3,45	10,34	21,84	13,79	51,15			0,57	7,47	13,22	17,82	9,77	48,85		

<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>
categoria B	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	2,30
categoria B	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	2,87
categoria C	Diploma di scuola superiore	13	56,52	10	43,48	23	13,22
categoria C	Laurea magistrale	10	40,00	15	60,00	25	14,37
categoria C	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	1,15
categoria C	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,15
Categoria D	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	1,15
Categoria D	Laurea magistrale	12	46,15	14	53,85	26	14,94
Categoria D	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	1,15
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,57
Categoria D	Diploma di scuola superiore	6	60,00	4	40,00	10	5,75
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	1,72
Professore di Prima fascia	Dottorato di ricerca	13	86,67	2	13,33	15	8,62
Professore di Seconda Fascia	Dottorato di ricerca	17	42,50	23	57,50	40	22,99

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Ricercatore Universitario	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,30
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	Dottorato di ricerca	4	40,00	6	60,00	10	5,75
Totale personale		89		85		174	
Totale % sul personale complessivo		50,00		47,75		97,75	

<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

In assenza di analisi pregresse relative alle ripartizioni del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si osserva quanto segue. Alla data del 15/04/2024 Ateneo consta di una ripartizione per genere equanime per numero: di 178 unità di personale, 89 sono donne e 89 sono uomini.

1.1 - In termini di posizioni lavorative, i dati riguardanti i vertici del comparto amministrativo mostrano uno scenario decisamente sbilanciato verso il genere femminile: si osserva la presenza di sole donne nelle posizioni apicali. In particolare, il personale dirigenziale appare come segue: la direzione generale (donna, 41-50); le figure di dirigente di seconda fascia (entrambe donne, 41-50 e >60). Tale dato non ha un corrispettivo nel dato nazionale che, invece, mostra un maggiore equilibrio di genere, con il 43% di donne nel ruolo dirigente. Questa peculiarità di sede viene poi confermata anche nella categoria EP, nella quale compaiono 3 donne e nessun componente di sesso maschile, mentre a livello nazionale le donne ricoprono tale posizione nel 56% dei casi. (In considerazione del numero esiguo di personale nei ruoli apicali [6 unità], bilanciato sulle dimensioni ridotte dell'Ateneo Foro Italico, il confronto con i valori nazionali non conduce a risultati di rilievo, e viene sopra riportato con finalità puramente descrittive.). La situazione locale diventa progressivamente più bilanciata nelle categorie inferiori del comparto TA (cat. D: 21 F, 20 M; cat. C: 26 F, 27 M; cat. B: 2F, 7M) con una parità rilevante rispetto al genere, dato sostanzialmente coerente con il dato nazionale. Anche l'aspetto relativo all'età mostra un sostanziale bilanciamento, si registra solo una maggiore anzianità del genere maschile nella categoria D. Per quel che riguarda la composizione del corpo docente, le ricercatrici a tempo determinato di tipo A o B sono 6, di cui quattro tra 31 e 40 anni e due in età compresa tra i 41 e i 50 anni, a differenza dei ricercatori, che sono solo 4 compresi tra i 31 e i 40. I ricercatori e le ricercatrici sono sovrapponibili per numero ed età. Il dato di sostanziale parità di genere riflette quello osservato su scala nazionale sia per gli RTD che per gli RU. Le condizioni della fascia di associato ed ordinario, invece, riflettono solo parzialmente la forbice su scala nazionale: mentre per gli uomini all'avanzare dell'età si riducono i PA e aumentano i PO, le donne PA sono più numerose dei colleghi uomini (dato in contrapposizione al dato nazionale) e crescenti nelle fasce d'età superiori. Infine, si evidenzia come nell'Ateneo siano presenti solo due PO donne, entrambe con età superiore ai 60 anni. Questa appare la maggiore criticità con riguardo alle ripartizioni del personale docente per genere ed età nei livelli di inquadramento.

1.4 I dati in merito all'Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali per età e per genere mostrano una generale parità, con una generale migliore progressione per il genere femminile in quanto permanenza nel ruolo ed anzianità di servizio.

1.7 Il Personale non dirigenziale di genere femminile, suddiviso per inquadramento, è tendenzialmente più titolato del Personale non dirigenziale di genere maschile [dottorato di ricerca: 3 donne, 1 uomo; laurea di secondo livello; 32 donne, 22 uomini]. Il personale docente è unanimemente in possesso di un titolo di dottore di ricerca.

## 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>
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	1,89	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	20,00	1,89	0	1	1	1	1	4	80,00	7,84
Tempo Pieno	3	1	12	24	11	51	52,04	96,23	1	7	11	19	9	47	47,96	92,16
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>53</b>			<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>51</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,88</b>	<b>1,92</b>	<b>12,50</b>	<b>23,08</b>	<b>10,58</b>	<b>50,96</b>			<b>0,96</b>	<b>7,69</b>	<b>11,54</b>	<b>19,23</b>	<b>9,62</b>	<b>49,04</b>		

<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>
Smart working	2	2	13	19	11	47	49,47	29,19	0	7	12	19	10	48	50,53	31,37
PART-TIME VERTICALE 91,66%	1	0	0	0	0	1	100,00	0,62	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,65
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,65
Part time orizzontale al 50 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,65
Dipendenti 150 ore	1	2	0	0	0	3	100,00	1,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Permessi Brevi 36 ore	3	2	13	24	11	53	50,96	32,92	1	8	12	20	10	51	49,04	33,33
Permessi motivi personali/familiari 18 ore	3	2	13	24	11	53	50,96	32,92	1	8	12	20	10	51	49,04	33,33
Personale che fruisce di legge 104 per disabilità proprie	1	0	0	1	1	3	100,00	1,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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>
NUMERO PERMESSI CONGEDI PER LA DISABILITA' EX ART. 42, COMMA 5, D.LGS. N. 151/2001 S.M.I.	0	0	0	1	0	1	100,00	0,62	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	11	8	39	69	34	161			2	23	38	59	31	153		
Totale %	3,50	2,55	12,42	21,97	10,83	51,27			0,64	7,32	12,10	18,79	9,87	48,73		

<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

Ad oggi l'Ateneo dispone di opportunità per l'utilizzo di condizioni di lavoro part time superiore e inferiore al 50%. Il personale, tuttavia, usufruisce quasi per nulla di queste possibilità: il 96,2% di uomini e il 92,1% di donne opta per un regime a tempo pieno.

Circa le misure di conciliazione per genere ed età, i numeri sono sostanzialmente sovrapponibili, con una maggiore fruizione da parte maschile (161, pari al 51,27%) specie nella fascia d'età 51-60 (21,97%), contro i 153 servizi usufruiti da parte femminile, pari al 48,73%, anche qui con una misura maggiore nella fascia d'età 51-60 (18,79%). Le misure di conciliazione utilizzate sono sostanzialmente i permessi (brevi e per motivi familiari/personali) e lo smart working, con una sostanziale parità di genere. Come già discusso in seno al CUG, come indicato nel PAP e come già segnalato dalla governance nel PIAO, l'Ateneo si è già fatto carico della necessità di sviluppare maggiori opportunità che rendano agevole la flessibilità lavorativa e una maggiore accessibilità a opzioni che agevolino la conciliazione vita-lavoro.

## 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>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	25,00	3	75,00	4	23,53
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7	58,33	5	41,67	12	70,59
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	100,00	0	0,00	1	5,88
Totale permessi	9	52,94	8	47,06	17	

<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

I congedi parentali sono stati fruiti in minima parte sia da donne (3) che da uomini (solo1); i permessi giornalieri fruiti sono stati 7 per la componente maschile e 5 per quella femminile. Il numero di permessi orari è pari a 1 per la componente maschile e 0 per quella femminile.

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

## 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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

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

L'Ateneo nell'ambito delle attività previste in materia di benessere organizzativo ha promosso iniziative per i dipendenti dell'Ateneo, e nello specifico ha previsto la possibilità di prendere parte ad attività sportive di gruppo, corsi di laboratorio teatrale ed altre attività tese a sviluppare le attività di team building.

Inoltre nel corso dell'anno sono stati svolti seminari di approfondimento rivolti a tutti i dipendenti su tematiche inerenti la gestione dei conflitti, con particolare riferimento all'ambito lavorativo, e sulle discriminazioni nel mondo del lavoro e sono state previste delle "giornate della prevenzione" in cui i personale ha potuto svolgere visite medico specialistiche a titolo gratuito.

Da ultimo è stato attivato il servizio di counseling psicologico rivolto a tutti i dipendenti al fine di mettere a disposizione degli stessi uno sportello di ascolto per affrontare le problematiche lavorative e la gestione delle stesse.

Nel marzo 2024 l'Ateneo ha adottato il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2024-2026. Già prima dell'adozione del PAP, il gruppo per il benessere prima e il CUG poi, nominato il 1 dicembre 2023, hanno predisposto alcune azioni in linea con le indicazioni della direttiva ministeriale 2 del 2019. Il gruppo sul benessere lavorativo ha svolto eventi divulgativi e formativi sul tema del benessere lavorativo. Il CUG ha svolto eventi di formazione/informazione sulla violenza di genere (p.e. convegno 23 novembre 2023 sulla violenza sulle donne nello sport); ha sottoscritto un accordo di collaborazione formativa, scientifica e operativa con Differenza Donna, associazione a coordinamento del Centro Anti Violenza "Alda Merini", attiguo all'Università; ha adattato e adottato la campagna contro le discriminazioni verbali di genere #finiscequi, che contestualmente fornisce i riferimenti del CUG; ha sottoscritto con la Direzione Generale un Manifesto d'Ateneo contro la violenza e le discriminazioni, che contiene un decalogo per la prevenzione delle stesse, come dichiarazione d'intenti dell'Ateneo; ha diffuso mediante incontri con le parti (PTAB, personale docente e studenti) informazioni circa le aree di intervento del CUG; ha pubblicato tutte le precedenti informazioni e iniziative sulla pagina web dell'Ateneo, che fornisce anche contatti utili per eventuali segnalazioni di violenza o molestie. Il PAP ha declinato gli obiettivi del triennio relativamente alle pari opportunità nei seguenti punti: attività di sensibilizzazione e informazione; implementazione di politiche di accesso, inclusione e monitoraggio periodico; sviluppo di canali di segnalazione e di supporto; monitoraggio delle disparità di genere sul luogo di lavoro; implementazione di collaborazioni con il territorio e associazioni esterne; supporto all'inclusione internazionale a favore degli studenti stranieri e delle studentesse straniere in difficoltà; sviluppo di strumenti

di feedback e adattamento costante anche per il tramite del CUG; implementazione di azioni di network interno ed esterno.

Il CUG ha, ora, intrapreso i lavori per l'adozione del GEP e supporta l'azione del delegato al Bilancio di Genere per la stesura del relativo documento.

### 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>
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	3	2	13	24	9	51	51,00	30,72	1	8	11	20	9	49	49,00	28,65
Trasparenza e anticorruzione	3	1	13	24	11	52	50,98	31,33	1	8	12	20	9	50	49,02	29,24
Corso ISOIVA	0	0	0	2	1	3	42,86	1,81	0	1	0	2	1	4	57,14	2,34
Sicurezza sui luoghi di lavoro	3	1	13	24	11	52	50,98	31,33	1	8	12	20	9	50	49,02	29,24
corso "La gestione dei diritti d autore nell erogazione dei servizi bibliotecari"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,17
orso di formazione "14AN23 - IL CODICE DEGLI APPALTI: PROSPETTIVE E OPPORTUNITA del PNRR. IL RUOLO STRATEGICO DEL RUP"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,58
corso di formazione ESSE3	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,58
CORSO DI FORMAZIONE ESSE3 - AMMISSIONI E CONCORSI	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,58
corso di aggiornamento: PERCORSO FORMATIVO UNIVERSITÀ: UNA MACCHINA COMPLESSA - "IL PIAO - CONCETTI CHIAVE PER UNA FUNZIONALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	0	0	3	100,00	1,75
WEBINAR "IL PIAO E LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO NELLE UNIVERSITÀ"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,58
corso : PERCORSO FORMATIVO UNIVERSITÀ: UNA MACCHINA COMPLESSA "ATTEGGIAMENTI, MOTIVAZIONE E COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO"	0	0	1	0	0	1	50,00	0,60	0	0	1	0	0	1	50,00	0,58
CCORSO "IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI	1	0	0	1	0	2	66,67	1,20	0	0	0	0	1	1	33,33	0,58
" 7° COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE SEGRETERIE STUDENTI DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE "	0	0	1	1	0	2	66,67	1,20	0	1	0	0	0	1	33,33	0,58
CORSO DI AGGIORNAMENTO: 1° FORUM NAZIONALE PUNTOPERSONALE	0	0	0	1	0	1	25,00	0,60	0	0	1	0	2	3	75,00	1,75

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>
SEMINARIO "ANALISI DEI CONTRATTI SOTTO SOGLIA"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,58
CORSO "INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RICERCA SCIENTIFICA: LA VERIFICA DELLE FONTI ATTENDIBILI" LE FONTI ATTEN	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,58
corso di aggiornamento QUANDO IL RECLAMO AIUTA A CAPIRE L'UTENTE: METODI E STRUMENTI	0	0	1	1	0	2	100,00	1,20	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Corso di Formazione "Gestione delle sovvenzioni a costi forfettari: unit cost, lump sum e flat rate"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,58
Totale ore	10	4	42	78	32	166			3	29	40	66	33	171		
Totale ore %	2,97	1,19	12,46	23,15	9,50	49,26			0,89	8,61	11,87	19,58	9,79	50,74		

<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?: No

In merito alla fruizione per genere della formazione, i dati mostrano una sostanziale parità di ore totali dedicate da parte della componente maschile (166) rispetto a quella femminile (171). Questo dato andrebbe tuttavia ponderato sulla base delle condizioni di aggravio sulle componenti del personale che vengono reclutate.

### 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>	
per il settore concorsuale 05/H1 – Anatomia Umana	1	25,00	3	75,00	4	4,00	Donna
per il settore concorsuale 06/N2 – Scienze dell'Esercizio Fisico e dello Sport	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Donna
profilo contabile	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Uomo
con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso l'Ufficio Stampa di Ateneo	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Uomo
del D.Lgs. 15 marzo 2010	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso il Laboratorio Medicina dello Sport	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Uomo
con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso il Laboratorio di Ricerche endocrine	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Uomo
Avviso per un contratto inglese Dottorato	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Uomo
Avviso per il conferimento di un Assegno di ricerca	0	0,00	4	100,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di un Assegno di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	4,00	Uomo
Avviso per il conferimento di un Assegno di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di contratti dell'Area Dipartimentale	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di contratti dell'Area Dipartimentale	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di contratti dell'Area Dipartimentale	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di contratti dell'Area Dipartimentale	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di contratti dell'Area Dipartimentale	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di contratti dell'Area Dipartimentale	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di contratti dell'Area Dipartimentale	3	75,00	1	25,00	4	4,00	Donna
Avviso per il conferimento di contratti di didattica dell'Area Dipartimentale	2	40,00	3	60,00	5	5,00	Uomo
Bando per n. 1 contratto assistenza sito web CdL LM/67-i	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Donna
Bando per n. 1 contratto Progetto "Predictive indices of independent activity of daily-living in neurorehabilitation"	1	25,00	3	75,00	4	4,00	Donna
bando per n. 1 contratto Progetto "Literature review on the use of the jump rope and the elastic band"	1	25,00	3	75,00	4	4,00	Uomo
bando per n. 1 contratto Progetto "Favorire i processi di autoregolazione per prevenire l'uso del doping: un programma basato su digital leaning objects" (CUP: B85F21004320001)	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO PER N. 2 INCARICHI DI FORMAZIONE E SUPPORTO PER "SERVIZIO DI INTERPRETARIATO DELLA LINGUA ITALIANA DEI SEGNI (LIS)	2	50,00	2	50,00	4	4,00	Donna
AVVISO PER N. 1 INCARICO DI COLLABORAZIONE SCIENTIFICA NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA ERASMUS+	1	33,33	2	66,67	3	3,00	Donna
Totale personale	52		48		100		
Totale % sul personale complessivo	29,21		26,97		56,18		

<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

Quanto ai concorsi elencati nella relazione dell'Amministrazione, l'incarico di Presidente/Presidentessa delle Commissioni è stata di 15 donne e di 10 uomini, mentre le Commissioni sono state composte per il 29,21% da uomini e per il 26,97% da donne.

### 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 %
Posizione Economica B2	€19199,00	€20018,00	€ 819,00	4,09
Posizione Economica B6	€22168,00	€0,00	€ -22168,00	--
Posizione Economica B7	€22956,00	€0,00	€ -22956,00	--
Posizione Economica C1	€22266,00	€20106,00	€ -2160,00	-10,74
Posizione Economica C2	€21739,00	€0,00	€ -21739,00	--
Posizione Economica C3	€23547,00	€23620,00	€ 73,00	0,31
Posizione Economica C4	€26204,00	€24703,00	€ -1501,00	-6,08
Posizione Economica C7	€24036,00	€0,00	€ -24036,00	--
Posizione Economica C8	€24713,00	€24391,00	€ -322,00	-1,32
Posizione Economica D1	€24713,00	€25506,00	€ 793,00	3,11
Posizione Economica D3	€26510,00	€26512,00	€ 2,00	0,01
Posizione Economica D4	€28506,00	€27412,00	€ -1094,00	-3,99
Posizione Economica D5	€27327,00	€23995,00	€ -3332,00	-13,89

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Posizione Economica D6	€29564,00	€28619,00	€ -945,00	-3,30
Posizione Economica EP3	€0,00	€49790,00	€ 49790,00	100,00
Posizione economica EP4	€0,00	€33327,00	€ 33327,00	100,00
Posizione Economica EP8	€0,00	€32609,00	€ 32609,00	100,00
Dirigente II Fascia	€0,00	€75917,00	€ 75917,00	100,00
Direttore generale (Legge 240/2010)	€0,00	€136000,00	€ 136000,00	100,00
PA - Professori Associati	€55350,00	€60526,00	€ 5176,00	8,55
PO - Professori Ordinari	€95063,00	€86703,00	€ -8360,00	-9,64
RICERCATORI UNIVERSITARI	€46625,00	€46625,00	--	--
Ricercatore Tempo determinato	€42366,00	€41752,00	€ -614,00	-1,47

L'Ateneo mostra due principali trend. Il primo ed il principale è lo sbilanciamento totale nelle posizioni apicali del comparto amministrativo e ricoperte esclusivamente da donne: per questo non è possibile fare un confronto tra retribuzioni nei relativi inquadramenti (EP3, EP4, EP8, Dirigente II fascia, Direttore Generale). L'altro è relativo al divario economico tra i due generi che si registra in alcuni inquadramenti e che va a sfavore della componente femminile o di quella maschile. In ordine di ampiezza del divario, a sfavore del genere femminile vi sono: posizione economica D5 (-13,5%) e C1 (-10,74%) e, in merito al personale docente, tra i Professori di prima fascia, ove il divario è pari al -9,64%. Seguono poi divari, seppure inferiori, nelle posizioni C4 (-6,08%), D4 (-3,99%) e D6 (-3,30%). Infine, un lieve scarto si rileva nella posizione di ricercatore a tempo determinato, sfavorevole alle donne per -1,47%. Direzione contraria, dunque sfavorevole alla componente maschile, l'assumono le posizioni di professore associato (-8,55%) e alcune altre posizioni TA, come D1 e B2, in misure inferiori ai 3 punti percentuali. In merito al Personale docente, ovvero nella variazione percentuale registrata a favore della componente femminile nel ruolo di professoressa associate, va ricordato che il valore stipendiale è collegato agli scatti di anzianità nel ruolo: ciò configura una situazione in cui lo stipendio maggiore è spiegabile attraverso un tempo più lungo di permanenza della posizione di professoressa associate donne, rispetto agli associati uomini, una condizione peraltro confermata dalla carenza di professoressa ordinarie, rispetto ai colleghi di sesso maschile (si veda 1.1). Una simile interpretazione può, inoltre, spiegare le differenze percentuali registrate nelle categorie D4-D6 a favore della remunerazione maggiore osservata per gli uomini a fronte dell'assenza di questi nella categoria successiva, EP, nonché nella dirigenza.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **No**  
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Con protocollo N. 1261 del 07 marzo 2024 (2024-URFIUFI-0001261) è stato approvato il Manifesto d'Ateneo, firmato da CUG e DG, che include un decalogo di impegni dell'Ateneo, propedeutico alla formulazione di un codice etico per l'Ateneo stesso,

che il CUG auspica di poter sviluppare quanto prima, di concerto con la Direzione Generale. Il CUG, nominato il 1 dicembre 2024, ha investito in via prioritaria nella messa in atto di eventi e campagne di informazione relative al ruolo del CUG per il personale e, contestualmente, alla definizione di alcuni aspetti utili alla sensibilizzazione della popolazione dell'Ateneo quanto a disuguaglianze, disparità e violenze, ciò anche al fine di prevenire situazioni di disagio lavorativo. L'Ateneo non ha ricevuto, ad oggi, segnalazioni relative a discriminazioni o mobbing.

Con protocollo N. 89/2021 del 14 aprile 2021 è stato costituito nell'Ateneo il Gruppo di lavoro in materia di Benessere organizzativo, con l'obiettivo di attuare politiche mirate al miglioramento del benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il Gruppo di lavoro, nel mese di novembre dell'anno 2021, ha condotto la prima indagine rivolta al proprio personale docente e non docente e interessata alle esperienze del personale su tematiche quali la percezione dell'azione della Governance di Ateneo, la sicurezza sul posto di lavoro, la soddisfazione delle attività di "healthy living" promosse dalla Fondazione "Foro Italico", la scelta di possibili azioni migliorative, solo per citarne alcuni.

L'indagine si è basata su un questionario strutturato seguendo il modello dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), somministrato a 62 unità di personale docente [29 donne, e 33 uomini] e 103 unità di personale tecnico-amministrativo [51 donne, e 52 uomini].

L'attenzione del Gruppo di lavoro si è rivolta soprattutto ai dati riguardanti temi di rilievo per azioni e interventi futuri da parte della Governance. Sono state individuate aree di maggior forza, quali: la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro; l'assenza di possibili discriminazioni; il livello di benessere con i colleghi.

Al contrario, i pareri espressi dal personale che hanno suscitato maggiori perplessità, riguardano le seguenti tematiche: l'equità nell'amministrazione; le condizioni del contesto di lavoro; il funzionamento generale del sistema.

Inoltre, all'interno delle categorie, il personale accademico ha espresso un grado di benessere più alto rispetto al personale tecnico e amministrativo.

In considerazione degli esiti della rilevazione, l'Ateneo ha avviato un "programma benessere" basato sull'erogazione di molteplici attività alle quali i dipendenti possono partecipare gratuitamente: Corso di danza classica per adulti, Corso di pilates, Corso in "health and fit workout", Laboratorio teatrale, Seminari tematici, Giornate dedicate alla prevenzione delle malattie. La partecipazione del personale alle iniziative offerte è variabile: più alta in occasione di Seminari e Giornate della prevenzione, inferiore ai corsi di fitness e laboratorio teatrale.

Al termine delle attività vengono somministrati questionari per monitorare la customer satisfaction. In riferimento alle attività già concluse, ovvero i Seminari e le giornate dedicate alla prevenzione delle malattie otorinolaringoiatriche e dell'ictus cerebrale, i partecipanti hanno espresso un livello di soddisfazione molto alto, dichiarando un forte interesse a voler proseguire nel programma.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì



Codici di comportamento: **Sì**

Con protocollo N. 1261 del 07 marzo 2024 (2024-URFIUFI-0001261) è stato approvato il Manifesto d'Ateneo, firmato da CUG e DG, che include un decalogo di impegni dell'Ateneo, propedeutico alla formulazione di un codice etico per l'Ateneo stesso, che il CUG auspica di poter sviluppare quanto prima, di concerto con la Direzione Generale. Il CUG, nominato il 1 dicembre 2024, ha investito in via prioritaria nella messa in atto di eventi e campagne di informazione relative al ruolo del CUG per il personale e, contestualmente, alla definizione di alcuni aspetti utili alla sensibilizzazione della popolazione dell'Ateneo quanto a disuguaglianze, disparità e violenze, ciò anche al fine di prevenire situazioni di disagio lavorativo. L'Ateneo non ha ricevuto, ad oggi, segnalazioni relative a discriminazioni o mobbing.

Con protocollo N. 89/2021 del 14 aprile 2021 è stato costituito nell'Ateneo il Gruppo di lavoro in materia di Benessere organizzativo, con l'obiettivo di attuare politiche mirate al miglioramento del benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il Gruppo di lavoro, nel mese di novembre dell'anno 2021, ha condotto la prima indagine rivolta al proprio personale docente e non docente e interessata alle esperienze del personale su tematiche quali la percezione dell'azione della Governance di Ateneo, la sicurezza sul posto di lavoro, la soddisfazione delle attività di "healthy living" promosse dalla Fondazione "Foro Italico", la scelta di possibili azioni migliorative, solo per citarne alcuni.

L'indagine si è basata su un questionario strutturato seguendo il modello dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), somministrato a 62 unità di personale docente [29 donne, e 33 uomini] e 103 unità di personale tecnico-amministrativo [51 donne, e 52 uomini].

L'attenzione del Gruppo di lavoro si è rivolta soprattutto ai dati riguardanti temi di rilievo per azioni e interventi futuri da parte della Governance. Sono state individuate aree di maggior forza, quali: la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro; l'assenza di possibili discriminazioni; il livello di benessere con i colleghi.

Al contrario, i pareri espressi dal personale che hanno suscitato maggiori perplessità, riguardano le seguenti tematiche: l'equità nell'amministrazione; le condizioni del contesto di lavoro; il funzionamento generale del sistema.

Inoltre, all'interno delle categorie, il personale accademico ha espresso un grado di benessere più alto rispetto al personale tecnico e amministrativo.

In considerazione degli esiti della rilevazione, l'Ateneo ha avviato un "programma benessere" basato sull'erogazione di molteplici attività alle quali i dipendenti possono partecipare gratuitamente: Corso di danza classica per adulti, Corso di pilates, Corso in "health and fit workout", Laboratorio teatrale, Seminari tematici, Giornate dedicate alla prevenzione delle malattie. La partecipazione del personale alle iniziative offerte è variabile: più alta in occasione di Seminari e Giornate della prevenzione, inferiore ai corsi di fitness e laboratorio teatrale.

Al termine delle attività vengono somministrati questionari per monitorare la customer satisfaction. In riferimento alle attività già concluse, ovvero i Seminari e le giornate dedicate alla prevenzione delle malattie otorinolaringoiatriche e dell'ictus cerebrale, i partecipanti hanno espresso un livello di soddisfazione molto alto, dichiarando un forte interesse a voler proseguire nel programma.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Stante la presenza di un gruppo preposto al Benessere organizzativo, può essere efficace un maggiore raccordo con il lavoro del CUG per massimizzare l'efficacia di proposte ed attività mirate al miglioramento del benessere dei dipendenti.

Nello specifico delle attività volte a un miglioramento del benessere per i dipendenti, il CUG sollecita la somministrazione di una rilevazione sui temi del benessere, per poter aggiornare i dati della precedente indagine e fornire anche uno strumento di confronto con quest'ultima.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi

in campo per la loro rimozione

N/A

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Ad oggi, il Piano della Performance non menziona obiettivi correlati alle pari opportunità, né in termini di performance organizzativa, né in termini di performance individuale. D'altro canto, il Piano della Performance rimanda, per la misurazione e valutazione della performance, al PIAO, che menziona le pari opportunità e l'uguaglianza di genere tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo. La principale raccomandazione del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione è l'integrazione esplicita di aspetti connessi alle pari opportunità all'interno del Piano sulla Performance, anche in funzione dell'impatto sul benessere organizzativo.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: nomina

Tipologia di atto: decreto

Data: 23/11/2023

Organo sottoscrittore: Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Endorsement campagna anti discriminazione #finisce qui (in sede e on line)

Accordo CAV Alda Merini e con "Differenza Donna"

MANifesto/decalogo di Ateneo sulla violenza di genere

---

	Convegno Il diritto di non difendersi. Violenza contro le donne e contesti sportivi: retoriche, rappresentazioni, pratiche di contrasto e prevenzione. 23/11/2023
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	<a href="https://www.uniroma4.it/index.php/ateneo/alt-ri-organ/comitato-unico-di-garanzia-cug/">https://www.uniroma4.it/index.php/ateneo/alt-ri-organ/comitato-unico-di-garanzia-cug/</a>
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 15	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: ASS.Differenza Donna	

---

## 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- il CUG è affiancato dal gruppo benessere organizzativo e dal delegato al bilancio di genere, in carica dal 2023.

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Il CUG nei suoi mesi di attività non ha formulato pareri, ma proposte a DG e Rettore emerse anche nel pap

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---



Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Il primo PAP di Ateneo è stato approvato nel marzo 2024. Il CUG ha ricevuto alcune istanze che sono state gestite positivamente

### Considerazioni conclusive

Complessivamente si è osservata una composizione per genere molto bilanciata all'interno dell'Ateneo, con profili, tuttavia, diversificati in base ai ruoli ed alle categorie. Nel comparto amministrativo prevale totalmente il genere femminile nei ruoli apicali e di elevata professionalità (EP), ed un bilanciamento tra i generi più paritario nelle categorie amministrative inferiori (B, C, D). Diversamente per il personale accademico, per il quale la prevalenza del personale è maschile nella categoria di livello superiore (PO). A fronte di un ricorso scarso ai congedi parentali, si osserva che le misure di conciliazione quali permessi e smart working sono state ampiamente fruite. Ciò suggerisce la direzioni per successive azioni per favorire il benessere del personale. L'indagine sul benessere organizzativo condotta nel 2021 ha rivelato che il personale si è espresso positivamente sulla sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, l'assenza di possibili discriminazioni e sul livello di benessere con i colleghi. Il grado di equità all'interno dell'amministrazione è stato, invece, uno degli aspetti più attenzionati, insieme alle condizioni del contesto di lavoro ed al funzionamento generale del sistema. Le iniziative attivate nell'ambito del "programma benessere" hanno riscontrato un discreto successo, non tanto in termini di percentuale di partecipanti, quanto in termini di customer satisfaction rispetto agli esiti delle iniziative. Tra i suggerimenti più votati dai partecipanti ai seminari tematici sul benessere organizzativo si profila la richiesta di estendere su più giorni a settimana l'istituto del lavoro agile, come strumento di conciliazione tra lavoro e vita privata.

Tra le proposte emerse nel corso degli incontri del CUG (5 da dicembre ad oggi), sono emerse le seguenti proposte:

1. Programmare attività periodiche di monitoraggio dei bisogni del personale in termini di benessere e aumentare l'erogazione i servizi a tale scopo
2. Aumentare le opportunità per agevolare la conciliazione tra lavoro e vita privata, anche in un'ottica di genere, mediante l'istituzione di un gruppo di lavoro specifico su questo.
3. Favorire il collegamento tra le iniziative del Dipartimento e gli obiettivi di promozione delle uguaglianze di genere e di inclusione del CUG
4. Favorire un dialogo tra parti competenti su questioni connesse al benessere lavorativo, al disagio e alla stesura della documentazione dedicata al genere per massimizzare l'efficacia delle azioni
5. Prevedere l'identificazione di figure esterne di counseling ed esperte (p.e. Consigliera di Fiducia) e di risorse per agevolare la buona riuscita dei compiti e delle attività del CUG.

IL CUG auspica che in futuro siano previsti dei finanziamenti pubblici a supporto delle attività congiunte della rete dei CUG. I CUG oggi osservano e lavorano con entusiasmo per massimizzare la portata della spinta ai cambiamenti in atto per il benessere e per l'uguaglianza di genere, percependo le potenzialità della rete per veicolare la riuscita di tali cambiamenti, pur scontrandosi continuamente con l'esigenza di risorse economiche e temporali per operare efficacemente.

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-roma-foro-italico-2024>