



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita Degli Studi di Roma 'Foro Italico' - 2025

*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	AREA DEGLI OPERATORI	1	0	1	5	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	AREA DEI COLLABORATORI	2	1	8	8	7	0	7	6	11	6
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	2	2	10	6	0	1	7	9	5
Personale non dirigente	AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	0	0	6	9	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	0	3	8	3	0	0	5	5	7
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	3	0	0	0	0	3	1	2	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Totale personale		3	7	15	38	25	0	13	23	34	22
Totale % sul personale complessivo		1,67	3,89	8,33	21,11	13,89	0,00	7,22	12,78	18,89	12,22

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	2	6	1	6	4	19	39,58	20,43	1	11	8	6	3	29	60,42	33,33
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	2	1	5	41,67	5,38	0	1	1	3	2	7	58,33	8,05
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	5	7	14	66,67	15,05	0	0	3	3	1	7	33,33	8,05
Superiore a 10 anni	0	1	12	25	17	55	55,56	59,14	0	0	7	22	15	44	44,44	50,57
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>93</b>			<b>1</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>87</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,11</b>	<b>4,44</b>	<b>8,89</b>	<b>21,11</b>	<b>16,11</b>	<b>51,67</b>			<b>0,56</b>	<b>6,67</b>	<b>10,56</b>	<b>18,89</b>	<b>11,67</b>	<b>48,33</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

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>
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	2,29
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	2,86
AREA DEI COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,14
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	13	52,00	12	48,00	25	14,29
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,57
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	11	40,74	16	59,26	27	15,43
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,57
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	7	58,33	5	41,67	12	6,86
Area dei funzionari	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,57
Area dei funzionari	Laurea magistrale	11	45,83	13	54,17	24	13,71
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,71
ELEVATA PROFESSIONALITA'	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	1,71
PO - Professori Ordinari	Dottorato di ricerca	15	75,00	5	25,00	20	11,43

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PROFESSORI ASSOCIATI	Dottorato di ricerca	14	45,16	17	54,84	31	17,71
Ricercatori a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,29
Ricercatori a tempo determinato tipo B	Dottorato di ricerca	3	33,33	6	66,67	9	5,14
Ricercatori a tempo determinato tipo A	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,71
Totale personale		88		87		175	
Totale % sul personale complessivo		48,89		48,33		97,22	

<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

Alla data del 26/03/2024 Ateneo ha modificato la propria composizione rispetto l'anno precedente (178 unità di personale, di cui 89 donne e 89 uomini al 15 aprile 2024) con un totale di 180 unità, di cui 88 uomini e 92 donne.

1.1. - Anche quest'anno, i dati riguardanti i vertici del comparto amministrativo confermano uno sbilanciamento 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 emerso dal Focus Anvur dedicato all'Analisi di genere (dati 2022) che 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 (Focus Anvur 2022) le donne ricoprono tale posizione nel 56% dei casi.

La composizione di genere delle posizioni lavorative in Ateneo diventa progressivamente più bilanciata nelle categorie inferiori del comparto TA (cat. FUNZIONARI: 22 F, 20 M; cat. COLLABORATORI: 30 F, 26 M; cat. OPERATORI: 2F, 7M), dato sostanzialmente coerente con il dato nazionale. Ciò nonostante, si rileva anche in questo caso uno sbilanciamento lievemente favorevole al genere femminile nelle posizioni più alte, che inverte nella categoria "operatori" con una parità rilevante rispetto al genere. Si rileva la presenza significativa di donne cat. FUNZIONARI nella fascia 41-50 (7) rispetto agli uomini (2).

Per quel che riguarda la composizione del corpo docente, le ricercatrici a tempo determinato di tipo A sono 2 e di tipo B sono 6, di cui quattro tra 31 e 40 anni, due in età compresa tra i 41 e i 50 anni e due tra i 51 e i 60 anni, a differenza dei ricercatori, che sono solo 4 (3 di tipo B e 1 di tipo A), compresi tra i 31 e i 40.

Il dato di sostanziale parità di genere dei ricercatori del Foro Italico riflette quello osservato su scala nazionale sia per gli RTD che per gli RU (Focus Anvur 2022). 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 (da 8 nella fascia 51-60 a 3 nella fascia over 60) e aumentano i PO (da 6 a 9 nelle fasce 51-60 e over 60), Lo scorso anno, la relazione aveva individuato che le donne PA erano più numerose dei colleghi uomini (dato in contrapposizione al dato nazionale) e crescenti nelle fasce d'età superiori ( da 7 nella fascia 41-50 , a 10 tra 51 e 60 anni e 5 nelle over 60). Quest'anno tali trend sono confermati, sebbene in misura ridotta rispetto l'anno precedente (PA da 5 nella fascia 41-50 , a 5 tra 51 e 60 anni e 7 nelle over 60). Lo scorso anno si evidenziava come nell'Ateneo fossero presenti solo 2 PO donne, entrambe con età superiore ai 60 anni. Quest'anno tale criticità pare essere stata presa in carico dalla programmazione di Ateneo: oggi le PO donne sono 5, di cui 3 nella fascia 51-60, che si aggiungono alle precedenti 2.

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: 2 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	1	0		1	100,00	1,89	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	2	1	6	100,00	10,53
Tempo Pieno	3	3	10	23	13	52	50,49	98,11	0	7	11	21	12	51	49,51	89,47
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>53</b>			<b>0</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>57</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,73</b>	<b>2,73</b>	<b>10,00</b>	<b>20,91</b>	<b>11,82</b>	<b>48,18</b>			<b>0,00</b>	<b>7,27</b>	<b>11,82</b>	<b>20,91</b>	<b>11,82</b>	<b>51,82</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>
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 50	0	0	1	0	0	1	100,00	2,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 69,44	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,56
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,56
Part-time orizzontale 86,00%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,56
PART TIME 61,99% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,56
PART-TIME ORIZZONTALE AL 76,38%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,56
LAVORO AGILE	2	3	11	15	11	42	42,00	91,30	0	8	14	23	13	58	58,00	90,63
Dipendenti 150 ore	2	1	0	0	0	3	75,00	6,52	0	1	0	0	0	1	25,00	1,56

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>
Totale	4	4	12	15	11	46			0	10	16	24	14	64		
Totale %	3,64	3,64	10,91	13,64	10,00	41,82			0,00	9,09	14,55	21,82	12,73	58,18		

<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%. Lo scorso anno i dati rilevavano una sostanziale assenza di utilizzo di queste possibilità: il 96,2% di uomini e il 92,1% di donne optavano per un regime a tempo pieno. Oggi il quadro appare mutato: solo il 50,49% di uomini e il 49,51% di donne usufruisce del tempo pieno.

Circa le misure di conciliazione per genere ed età, i numeri erano sostanzialmente sovrapponibili l'anno precedente, 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%). Quest'anno emerge che gli uomini usufruiscono di misure di conciliazione nel numero di 46, per un 41,82%, mentre le donne ne usufruiscono per il 58,18% per un totale di 64, con una netta preponderanza per la fascia di età 51-60 anni. Le misure di conciliazione utilizzate sono sostanzialmente i permessi (breve e per motivi familiari/personali) e lo smart working. Come già discusso in seno al CUG, come indicato nel PAP, nel PIAO e nel Piano Strategico di Ateneo, il Foro Italico 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 L.104/1992 fruiti	8	57,14	6	42,86	14	73,68
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	25,00	3	75,00	4	21,05
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	100,00	0	0,00	1	5,26
Totale permessi	10	52,63	9	47,37	19	

<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 8 per la componente maschile e 6 per quella femminile. Il numero di permessi orari è pari a 1 per la componente maschile e 0 per quella femminile, per un totale di 10 permessi per la componente maschile e 9 per quella femminile.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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

1. Ciclo di seminari su Benessere lavorativo e salute mentale; Gestione del lavoro ed efficienza lavorativa; Proteggere il proprio benessere attraverso un adeguato stile di vita. Attività per il personale sul benessere:

2. Misure per pianificare politiche di Ateneo su Gender equality e Pari Opportunità

- Convenzione con Associazione Differenza Donna per usufruire dei servizi di supporto con il CAV "Alda merini"

- Redazione PAP e integrazione in PIAO

- Redazione GEP

- Sottoscrizione del Manifesto d'Ateneo contro la violenza di genere nello

Sport [https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2024/11/Manifesto\\_Sport-e-discriminazione-di-genere-new.pdf](https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2024/11/Manifesto_Sport-e-discriminazione-di-genere-new.pdf)

3. Misure di sensibilizzazione e di informazione sulle Politiche di Pari Opportunità e Gender Equality al personale di Ateneo e con la componente studentesca

- Video per la giornata internazionale per la lotta contro la violenza di genere 2024 "Pillole di

genere" <https://www.uniroma4.it/index.php/notizie/pillole-di-genere-luniversita-di-roma-foro-italico-dice-no-alla-violenza-sulle-donne/>

- Campagna di sensibilizzazione #finsicequi <https://www.uniroma4.it/index.php/gallerie/campagna-finsicequi/>

- Convenzione con Associazione Differenza Donna per attività di formazione e sensibilizzazione

- Presentazione informativa CUG a personale TAB

- Presentazione CUG a docenti

- Convegno su Violenza, genere e sport

- Coinvolgimento Differenza Donna e CAV alda merini all'evento UNIForo Italico Sport Day

1- attivazione attività didattica su "Violenza, conflitti e questioni di genere nello sport"

18. Iscrizione e partecipazione ai forum su genere e benessere (Rete Nazionale dei CUG)

Il PAP si colloca nell'ambito degli interventi introdotti dall'Ateneo e dalla sua Governance a favore della promozione di una cultura lavorativa che salvaguardi sia il benessere organizzativo e le pari opportunità, sia l'inclusione, la lotta alle disuguaglianze e il rispetto della parità dei diritti e delle diversità nelle aree di principale interesse istituzionale, accademico,

di ricerca e amministrativo.

Il PAP 2025-2027 è allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell'Ateneo (approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 2C nella seduta del 30/01/2025 - Repertorio Decreti n. 70/2025 del 13/02/2025).

Nel quadro degli obiettivi di performance volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, il PAP 2025-2027 si pone come Obiettivo Strategico quello di Promuovere e sostenere le politiche sulle Pari Opportunità e sul Gender Equality (AIS3, PIAO 2025-2027, p. 25). L'Obiettivo Strategico è declinato in due Obiettivi Operativi: Pianificare le politiche e gli obiettivi di Ateneo sulle Pari Opportunità e sul Gender Equality (AIS3.1) e Condividere con il personale di Ateneo e con la componente studentesca le Politiche di Pari Opportunità e Gender Equality (AIS3.2).

Il PAP 2025-2027 struttura l'impegno programmatico dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" nel quadro degli adempimenti previsti in coerenza con le politiche e le direttive riguardanti tematiche quali le pari opportunità, il benessere e il contrasto alle discriminazioni di qualunque natura sul posto di lavoro.

Il PAP enuncia le seguenti azioni, previste per il biennio 2025-2027: attività mirate a sviluppare una cultura e una sensibilità sul benessere organizzativo e a monitorare il benessere organizzativo nell'Ateneo; misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e alla lotta alle forme di discriminazione e violenza; misure di networking interno ed esterno per il rafforzamento della cultura di genere e il contrasto a violenza e discriminazione attraverso lo scambio di buone pratiche e la cooperazione a livello nazionale, con le istituzioni, con le reti dedicate e con il territorio. Le azioni del PAP sono frutto di collaborazione congiunta tra la Governance di Ateneo e gli Organi Ausiliari/Gruppi di lavoro preposti, tra cui il CUG di Ateneo e il Gruppo di Lavoro in materia di Benessere Organizzativo dell'Ateneo.

### 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>
CCNL	0	0	1	0	0	1	50,00	1,45	0	0	0	1	0	1	50,00	1,08
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	1	2	2	1	1	7	50,00	10,14	0	2	3	2	0	7	50,00	7,53
ISOIVA	0	0	0	2	2	4	33,33	5,80	0	2	2	3	1	8	66,67	8,60
Giornata della Trasparenza	2	3	11	23	13	52	46,43	75,36	0	9	15	23	13	60	53,57	64,52
CORSO BASE DI CSA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,08
TEMPI DI PAGAMENTO E PIATTAFORMA CREDITI COMMERCIALI. TUTTI GLI ADEMPIMENTI DOPO LA CIRCOLARE RGS 17/2024	0	0	0	0	1	1	100,00	1,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PIAO e POLA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,08
Iva	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	1	2	100,00	2,15
STAFF MOBILITY TRAINING	0	0	1	0	0	1	20,00	1,45	0	0	2	1	1	4	80,00	4,30

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>
I poteri di firma nelle Università e negli Enti di ricerca II Edizione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,08
La gara con l'offerta economicamente più vantaggiosa alla luce del d.lgs. n. 36/2023	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	2,15
L EVOLUZIONE DEL SOFTWARE EASY:PRESENTAZIONE DELLA VERSIONE DEFINITIVA DELL APPLICAZIONE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,08
NUOVO CODICE DEGLI APPALTI: PRINCIPI E DIRITTI DIGITALI LE MODALITÀ OPERATIVE PER LA GESTIONE DEGLI AFFIDAMENTI DIRETTI E DELLE	1	0	0	0	0	1	100,00	1,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Libro, ricerca e biblioteca: dal manoscritto all'intelligenza artificiale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,08
La digitalizzazione e il MePA: le nuove funzionalità e una guida pratica per gestire affidamenti diretti, procedure negoziate e	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,08
Coordinamento annuale delle Segreterie Studenti UniSTUD	0	0	0	1	0	1	50,00	1,45	0	0	0	1	0	1	50,00	1,08
Corso di formazione specifica in materia di protezione dei dati personali con focus in ambito sanitario	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,15
Come gestire una procedura di gara	1	0	0	0	0	1	100,00	1,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	5	5	15	27	17	69			0	15	27	34	17	93		
Totale ore %	3,09	3,09	9,26	16,67	10,49	42,59			0,00	9,26	16,67	20,99	10,49	57,41		

<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 del 2023 mostravano una sostanziale parità di ore totali dedicate da parte della componente maschile (166) rispetto a quella femminile (171). Nel 2024 questo dato muta con 69 ore totali della componente maschile e 93 della componente femminile. Questo dato va ponderato sulla base delle condizioni di aggravio sulle componenti del personale che vengono reclutate.

Il documento del Bilancio di Genere [BdG] dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" è stato redatto per la prima volta a marzo del 2025 dal Gruppo di Coordinamento del BdG, con l'obiettivo di promuovere la parità di genere attraverso l'analisi dei dati relativi a studentesse e studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e membri degli organi di governo.

I dati contenuti in questo BdG sono stati raccolti ed elaborati fra gennaio e aprile 2025 e sono relativi all'anno 2024.

Fonte dei dati sono le banche dati esterne (Open Data MUR per BdG, Almalaurea), interne dell'Ateneo (Esse3 Cineca, CSA Cineca, database Area Risorse Umane e Organizzazione, gestionale della biblioteca) e i documenti istituzionali quali lo Statuto, i Regolamenti, il PAP), la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro [CUG] e la Relazione annuale dell'Amministrazione.

Il BdG è pubblicato sul portale di Ateneo. Il documento rappresenta uno strumento utile per informare la comunità universitaria sulla distribuzione di genere e sulle politiche di parità di genere implementate dall'Università, per valutarne l'andamento nel tempo e identificare nuove aree di intervento per promuovere la parità di genere. Per questo motivo ne è stata data diffusione a tutta la comunità accademica anche mediante la presentazione al Consiglio di Dipartimento e nel canale di comunicazione interna (FlashNews).

I dati presentati in questa prima edizione, relativi all'anno 2024, evidenziano nel nostro Ateneo una segregazione verticale pari all'8% e 30% (superiore alla media nazionale pari al 2% e 14%) del personale docente nella transizione dai ruoli di ricercatore a professore associato e poi professore ordinario (ovvero una diversa concentrazione nelle posizioni apicali della carriera). Conseguentemente, anche il Glass Ceiling Index [GCI] (che confronta la percentuale di donne nel mondo accademico con la percentuale di donne che ricoprono posizioni accademiche di alto livello) nel 2024 (1,91) è superiore al dato nazionale (1,41), ma con un importante miglioramento rispetto al 2021 (3,04).

Si osserva però un trend opposto per le posizioni apicali del personale tecnico-amministrativo [TA] e dirigenziale, dove è prevalente, se non totalitaria, la componente femminile.

L'Ateneo riflette la forte segregazione orizzontale (ovvero la diversa concentrazione di studentesse e studenti in specifici settori della conoscenza) dei suoi corsi di Laurea (5 su 6 a prevalenza maschile), in linea con la tendenza nazionale per le stesse classi di laurea. In relazione alle Aree STEM [Science, Technology, Engineering and Mathematics], presenti soltanto nel Dottorato e nella docenza, questa tendenza è a vantaggio femminile nel Dottorato e torna a sbilanciarsi nella docenza.

Per il 2024, l'University Gender Inequality Index [UGII] calcolato per l'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" mostra un valore complessivo della disuguaglianza di genere pari al 18% della massima disparità possibile, con uno svantaggio femminile del 7% e uno svantaggio maschile del 11%. L'analisi degli aspetti endogeni ed esogeni considerati nell'UGII permette di inquadrare in una unica visione il quadro articolato delle disuguaglianze di genere nell'Ateneo. Lo svantaggio femminile è marcato nella già citata segregazione orizzontale dei corsi studenteschi e della docenza nell'area STEM e nella segregazione verticale della docenza, ma è leggibile anche nella scarsa presenza delle docenti negli Organi di Governo. Al contempo, si riscontrano sette ambiti con disequilibrio a vantaggio femminile, particolarmente nella prosecuzione degli studi, nella responsabilità scientifica e partecipazione studentesca a programmi internazionali e nella responsabilità scientifica di progetti di ricerca. Risulta incoraggiante l'assenza di significative iniquità in diversi settori, come nel proseguimento degli studi post-laurea, nella produttività scientifica, nell'occupazione dei laureati e riguardo l'equilibrio tra lavoro e responsabilità di cura per il personale TA.

Nonostante il BdG sia stato prodotto quest'anno per la prima volta, il nostro Ateneo ha rivolto da sempre attenzione e sensibilità verso le tematiche di genere e le politiche di inclusione. Per questo motivo il BdG 2025 presenta anche una panoramica delle iniziative promosse negli anni precedenti con l'obiettivo di accrescere sempre più la consapevolezza e l'attenzione verso la parità di genere e le pari opportunità di carriera per la componente docente e tecnico-amministrativa.

### 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>	
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca progetto Prin 2022 PNR BIO/09 – 05/D1	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Uomo
Bando di selezione: n. 2 assegni di ricerca 13/B2 – SECS-P/08	1	25,00	3	75,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca Prin 2022	1	25,00	3	75,00	4	2,53	Uomo
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca Prin 2022	0	0,00	4	100,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca Prin 2022	0	0,00	4	100,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca Prin 2022	1	25,00	3	75,00	4	2,53	Uomo
Bando di selezione: n. 2 assegni di ricerca Prin 2022	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Uomo
biological	1	25,00	3	75,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca N/06 – M-EDF/01	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Uomo
Avviso di selezione: n. 2 incarichi di formazione e supporto per "Servizio di interpretariato della lingua italiana dei segni (LIS)"	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Donna
biological	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca 11/E1 - M-PSI/02	3	60,00	2	40,00	5	3,16	Uomo
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca 05/F1 - BIO/13	1	25,00	3	75,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 borsa di ricerca Technogym S.p.A.	3	75,00	1	25,00	4	2,53	Uomo
Bando di selezione: n. 1 borsa di ricerca Erasmus+ Innovation lab	3	75,00	1	25,00	4	2,53	Donna
Procedura di selezione: n.1 posto di ricercatore a tempo determinato S.C. 11/D2 – S.S.D. M-PED/03	1	20,00	4	80,00	5	3,16	Donna
Procedura di selezione: n. 1 ricercatore a tempo determinato S.C. 06/N2 – S.S.D. M-EDF/01	2	40,00	3	60,00	5	3,16	Donna
Bando di selezione: n.5 contratti di didattica integrativa a.a. 2024-2025	2	40,00	3	60,00	5	3,16	Donna
Bando di selezione: n.1 contratto di didattica sostitutiva a.a. 2024-2025	2	40,00	3	60,00	5	3,16	Uomo
n. 240	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca progetto MULWALK	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Uomo
Avviso di mobilità: n. 5 posti area collaboratori - settore amministrativo	0	0,00	3	100,00	3	1,90	Donna
Procedura valutativa di chiamata: n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia G.S.D. 11/PAED-02 S.S.D. PAED-02/A	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Donna
Procedura valutativa di chiamata: n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia G.S.D. 09/IBIO-01 S.S.D. IBIO-01/A	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Uomo
Procedura valutativa di chiamata: n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia G.S.D. 06/MEDF-01 S.S.D. MEDF-01/A	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Donna
Procedura valutativa di chiamata: n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia G.S.D. 06/MEDF-01 S.S.D. MEDF-01/B	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Donna
Procedura di selezione: n.1 posto di ricercatore a tempo determinato G.S.D. 06/MEDF-01	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Donna
Procedura di selezione: n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia G.S.D. 06 MEDS-07	3	75,00	1	25,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno di ricerca progetto SPORTHEALTH	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n.1 contratto didattico integrativa a.a. 2024-2025 Lingua Inglese per il Dottorato di Ricerca in Scienze del Movimento Umano e dello Sport 39° e 40° ciclo	1	25,00	3	75,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno per la collaborazione ad attività di ricerca per GSD: PSIC-01/B sc 11/E1	3	75,00	1	25,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno per la collaborazione ad attività di ricerca GSD 06/MEDF-01 SSD MEDF-01/B	0	0,00	4	100,00	4	2,53	Donna
Bando di selezione: 1 contratto didattico integrativa a.a. 2024-2025	2	40,00	3	60,00	5	3,16	Uomo
Avviso di selezione: n. 12 incarichi di docenza per corsi di formazione per studenti di scuola superiore per il programma "Orientamento Next Generation" - Università del Lazio 24/26 - Università di Roma "Foro Italico"	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso di selezione: n. 1 incarico prestazione d'opera intellettuale a carattere occasionale per il Progetto "ANIMATE: Anti-doping intervention in promoting clean sports behaviours"	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Uomo
tecnologico	2	66,67	1	33,33	3	1,90	Uomo
Avviso di mobilità: n. 1 posto area collaboratori – settore amministrativo per l'Ufficio Tutorato Specializzato dell'Ateneo	2	66,67	1	33,33	3	1,90	Donna
Bando di selezione: n. 1 assegno per la collaborazione ad attività di ricerca GSD 09/IBIO-01 SSD IBIO-01/A	2	50,00	2	50,00	4	2,53	Donna
Avviso indizione e nomina Commissione per procedura valutativa n.1 ricercatore tipologia b per il G.S.D. 06/MEDF-01	2	66,67	1	33,33	3	1,90	Uomo
Totale personale	68		90		158		
Totale % sul personale complessivo	37,78		50,00		87,78		

<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 23 donne (2023: 15 donne) e di 16 uomini (2023: 10 uomini), mentre le Commissioni sono state composte per il 37,78% da uomini (68 persone) contro i 29,21% del 2023 e per il 50% delle donne (90) contro il 26,97% dell'anno precedente. Questo sbilanciamento di genere nell'impegno nelle Commissioni deve essere oggetto di monitoraggio da parte dell'Ateneo.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	€0,00	€36169,10	€ 36169,10	100,00
dirigenti II fascia	€0,00	€87107,90	€ 87107,90	100,00
DIRETTORE GENERALE	€0,00	€136000,00	€ 136000,00	100,00
AREA OPERATORI	€23810,30	€22100,10	€ -1710,20	-7,74
AREA COLLABORATORI	€25609,40	€25921,00	€ 311,60	1,20
AREA FUNZIONARI	€30104,20	€29494,90	€ -609,30	-2,07

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PROFESSORI ORDINARI	€84843,30	€88022,20	€ 3178,90	3,61
PROFESSORI ASSOCIATI	€57343,50	€57871,80	€ 528,30	0,91
RU - Ricercatori Universitari	€44034,00	€47099,00	€ 3065,00	6,51
Ricercatori a tempo determinato tipo B	€47216,70	€47168,90	€ -47,80	-0,10
Ricercatore a tempo determinato A	€39348,00	€39348,00	--	--

Per quel che concerne il divario economico, il trend principale che si rileva è dovuto al già citato sbilanciamento nelle posizioni apicali del comparto amministrativo e ricoperte esclusivamente da donne. Ciò implica l'impossibilità di fare un confronto tra retribuzioni nei relativi inquadramenti (Elevate Professionalità, Dirigente II fascia, Direttore Generale).

Per quel che riguarda gli altri ruoli non dirigenziali si registrano delle lievi differenze, essenzialmente dovuti alla diversa collocazione nella progressione orizzontale nei diversi ruoli: funzionario (-2,07%), collaboratore (+1,20%), operatore (-7,74%).

In merito al personale docente, a favore della componente femminile si registra un +3,61% nella prima fascia di docenza e un + 6,51% nella fascia RU, mentre il divario è nullo nelle posizioni di Professore Associato e di RTD tipo B. Rispetto alla rilevazione precedente, si registrano delle importanti riduzioni del divario precedente grazie al completamento di procedure di avanzamento a PO e di alcuni pensionamenti.

Parte delle interpretazioni offerte l'anno precedente sono ora ridotte perché i dati del PTA sono ora solo aggregati (non c'è più suddivisione per progressione orizzontale) e anche perché il divario si è ridotto grazie ad avanzamenti e pensionamenti.

## 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**

Nel 2021 è stato costituito il Gruppo di lavoro per il Benessere Organizzativo (Repertorio Decreti n. 89/2021 14-04-2021) con l'obiettivo di rafforzare le iniziative di benessere organizzativo rivolte a tutto il personale di Ateneo e di introdurre di nuove, per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Le attività introdotte a partire dal 2021 sono il risultato di due indagini condotte dal Gruppo di lavoro che hanno coinvolto tutto il personale, sia tecnico-amministrativo che accademico, la prima nel 2022 e la seconda nel 2024.

La prima 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

A valle di ciascuna rilevazione è stato attivato un programma benessere rivolto all'intera comunità accademica che offre diversi tipi di iniziative, quali:

- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema del benessere attraverso workshop e seminari tematici
- attività per il benessere fisico sul luogo di lavoro attraverso corsi di danza classica per adulti, health and fit workout, pilates e padel
- attività per la crescita della persona: laboratorio teatrale e corso di public speaking
- Open-day dedicati alla prevenzione delle malattie, realizzata attraverso visite specialistiche gratuite organizzate presso il Poliambulatorio universitario e di medicina dello sport

L'efficacia delle iniziative viene monitorata attraverso la somministrazione di questionari di gradimento al termine di ciascuna iniziativa, i cui risultati sono discussi all'interno del Gruppo di lavoro e considerati per la realizzazione di azioni future.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

L'Ateneo è dotato di un Codice etico che riporta tra i principi l'attenzione alle discriminazioni di genere e la lotta alle molestie. 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. 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.

Il benessere lavorativo e di studio, inteso come qualità della vita nel contesto accademico, è un tema rilevante. Tra le azioni intraprese dall'Ateneo in questo ambito, vi è l'attivazione nel 2017 di uno Sportello di Ascolto e Counseling per gli Studenti/Studentesse dell'Università (SACS). Durante il primo lockdown, il servizio è stato potenziato per permettere la consultazione da remoto. I dati degli ultimi due anni mostrano un cambiamento nelle richieste per genere: nel 2023, le richieste erano maggiormente femminili (56% donne e 44% uomini), mentre nel 2024 il trend si è invertito (45% donne e 55% uomini). Dal 2025, è stato attivato uno spazio d'ascolto anche per il corpo docente e per il personale TA, che ha richiesto supporto psicologico in misura significativa. Il servizio di ascolto e counseling risponde a un forte bisogno della comunità accademica.

Tra le azioni intraprese dall'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" per supportare la qualità della vita in Ateneo, vi è anche la partecipazione a call nazionali per la concessione di finanziamenti destinati alla promozione del benessere psicofisico e al contrasto ai fenomeni di disagio psicologico ed emotivo della popolazione studentesca (PRO-BEN). In particolare, nel 2023 (D.D n.1159 del 25.07.2023) e nel 2024 (D.D. n. 1396 del 18.09.2024) l'Ateneo ha vinto due bandi nazionali che hanno permesso di potenziare gli sportelli di ascolto e creare nuovi spazi per attività legate alle scienze motorie, favorendo il benessere psicofisico della componente studentesca.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

el 2021 è stato costituito il Gruppo di lavoro per il Benessere Organizzativo (Repertorio Decreti n. 89/2021 14-04-2021) con l'obiettivo di rafforzare le iniziative di benessere organizzativo rivolte a tutto il personale di Ateneo e di introdurre di nuove, per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Le attività introdotte a partire dal 2021 sono il risultato di due indagini condotte dal Gruppo di lavoro che hanno coinvolto tutto il personale, sia tecnico-amministrativo che accademico, la prima nel 2022 e la seconda nel 2024. A valle di ciascuna rilevazione è stato attivato un programma benessere rivolto all'intera comunità accademica che offre diversi tipi di iniziative, quali:

- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema del benessere attraverso workshop e seminari tematici
- attività per il benessere fisico sul luogo di lavoro attraverso corsi di danza classica per adulti, health and fit workout, pilates e padel
- attività per la crescita della persona: laboratorio teatrale e corso di public speaking
- Open-day dedicati alla prevenzione delle malattie, realizzata attraverso visite specialistiche gratuite organizzate presso il Poliambulatorio dell'Università degli studi di Roma "Foro Italico".

L'efficacia delle iniziative viene monitorata attraverso la somministrazione di questionari di gradimento al termine di ciascuna iniziativa, i cui risultati sono discussi all'interno del Gruppo di lavoro e considerati per la realizzazione di azioni future.

- **Sportello di Ascolto**

Il benessere lavorativo e di studio, inteso come qualità della vita nel contesto accademico, è un tema rilevante. Tra le azioni intraprese dall'Ateneo in questo ambito, vi è l'attivazione nel 2017 di uno Sportello di Ascolto e Counseling per gli Studenti/Studentesse dell'Università (SACS). Durante il primo lockdown, il servizio è stato potenziato per permettere la consultazione da remoto. I dati degli ultimi due anni mostrano un cambiamento nelle richieste per genere: nel 2023, le richieste erano maggiormente femminili (56% donne e 44% uomini), mentre nel 2024 il trend si è invertito (45% donne e 55% uomini). Dal 2025, è stato attivato uno spazio d'ascolto anche per il corpo docente e per il personale TAB, che ha richiesto supporto psicologico in misura significativa. Il servizio di ascolto e counseling risponde a un forte bisogno della comunità accademica.

- **Altre iniziative relative al benessere**

Tra le azioni intraprese dall'Ateneo per supportare la qualità della vita al Foro Italico, vi è anche la partecipazione a call nazionali per la concessione di finanziamenti destinati alla promozione del benessere psicofisico e al contrasto ai fenomeni di disagio psicologico ed emotivo della popolazione studentesca (PRO-BEN). In particolare, nel 2023 (D.D n.1159 del 25.07.2023) e nel 2024 (D.D. n. 1396 del 18.09.2024) l'Ateneo ha vinto due bandi nazionali che hanno permesso di potenziare gli sportelli di ascolto e creare nuovi spazi per attività legate alle scienze motorie, favorendo il benessere psicofisico della componente studentesca.

### Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Tali punti sono oggetto di specifica attenzione nel Codice etico di Ateneo, come da recente modifica (delibera CdA 25 aprile 2025) e si traducono in obiettivi previsti nelle aree strategiche trasversali del Piano strategico di Ateneo 2025-2027 - AIS3 1 e 2. p.39

([https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2025/01/Piano-strategico\\_2023\\_2025\\_agg.-2025-18-12-2024\\_per-pubblicazione.pdf](https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2025/01/Piano-strategico_2023_2025_agg.-2025-18-12-2024_per-pubblicazione.pdf)) e del PIAO 2025-2027, sia nelle aree di intervento strategico (p.25) hce nel PAP ad esso allegato [https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2025/01/PIAO-2025\\_2027\\_per-pubblicazione.pdf](https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2025/01/PIAO-2025_2027_per-pubblicazione.pdf)

Ad essi sono connessi indicatori di monitoraggio del GEP.

L'Ateneo, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia e in collaborazione con gli Organi di Governo, ha posto in essere alcune attività volte alla sensibilizzazione e alla comunicazione sulle questioni di genere, rivolte alla comunità studentesca, al corpo docente e al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di Ateneo.

Tra le attività svolte si segnalano le seguenti: eventi per la celebrazione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), tra cui: il Convegno "Il diritto di non difendersi. Violenza contro le donne e contesti sportivi: retoriche, rappresentazioni, pratiche di contrasto e prevenzione", che ha avuto luogo il 23 novembre 2023 con la partecipazione dell'Associazione Italiana di Sociologia (AIS) e di enti e associazioni attive sul territorio e sensibili al tema delle questioni di genere nello sport, un [video \(https://youtu.be/9gHQcO9LZ3I\)](https://youtu.be/9gHQcO9LZ3I) intitolato "Pillole di genere", che esprime la necessità di riaffermare con forza la dedizione dell'Ateneo nel contrastare la cultura della violenza contro le donne, riconoscendo i passi in avanti compiuti e le sfide ancora da affrontare., l'installazione della panchina rossa a monito contro la violenza di genere e in ricordo delle vittime di femminicidio (23 novembre 2023).

I [segnalibri \(https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2024/11/segnalibro-CUG-25nov2024.pdf\)](https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2024/11/segnalibro-CUG-25nov2024.pdf) dedicati ai servizi di supporto e di monitoraggio svolti dal CUG per la comunità dell'Ateneo

la campagna di comunicazione #finiscequi, realizzata dall'Università di Trento, adottata e personalizzata dall'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" nel febbraio del 2024.

- giornata di presentazione del CUG al Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario (24 febbraio 2024) e ai docenti (dicembre 2023 - Consiglio di Dipartimento)
- partecipazione all'UniForoItalico Sport Day 2024 con uno stand dedicato al genere, gestito dall'associazione Differenza Donna
- attività didattica formativa speciale su Conflitti, guerra, questioni di genere e il ruolo dello sport per la pace - 2024/2025
- eventi in occasione della Giornata Internazionale dello Sport per lo Sviluppo e la Pace (6 aprile); ad esempio il convegno "Il contributo dello sport alla promozione dello sviluppo e della pace" in collaborazione con la Universities Network for Children in Armed Conflict (UNETCHAC).

In aggiunta a queste attività, vi è l'azione costante di informazione e monitoraggio, di promozione e di implementazione di tali misure espletata dal Comitato Unico di Garanzia. Il CUG si occupa di garantire all'Ateneo un servizio di raccolta e di gestione delle istanze di denuncia delle molestie. A tal proposito, due misure di network sono state attivate allo scopo di rafforzare la rete di garanzia e tutela contro episodi di molestia.

La prima è la convenzione sottoscritta il 15 febbraio 2024 con l'associazione Differenza Donna. L'Università, tramite il CUG, e Differenza Donna si impegnano a collaborare per sostenere efficacemente, nel rispetto delle proprie competenze e specificità, le donne a rischio o vittime di forme di molestia, attivando canali di comunicazione diretti ed efficaci ed attivando tutte le azioni necessarie alla realizzazione delle attività operative di interesse comune.

La seconda è direttamente connessa alla prima: l'associazione Differenza Donna si occupa della gestione del Centro Antiviolenza "Alda Merini", sito a Roma in via Cassia 2, che risulta essere pertanto il Centro antiviolenza di riferimento dell'Ateneo. Con il Centro antiviolenza "Alda Merini" l'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" ha avviato una stretta collaborazione, al fine di sostenere l'azione del Comitato Unico di Garanzia nella raccolta delle istanze di molestia e di potenziamento delle forme di garanzia e tutela in fatto di violenza di genere.

L'Ateneo prende parte ai network nazionali volti al monitoraggio e alla costruzione di una rete efficace per il rafforzamento della cultura sociale e politica delle pari opportunità e della lotta a ogni forma di discriminazione basata sul genere, come statuito dal Codice Etico di Ateneo.

A tal proposito, l'Ateneo prende parte regolarmente ai lavori della Commissione Tematiche di Genere della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI).

In adempimento della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), l'Ateneo pubblica sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia, una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità.

Infine, l'Ateneo prende parte regolarmente alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

## 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: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Convegno "Il diritto di non difendersi. Violenza contro le donne e contesti sportivi: retoriche, rappresentazioni, pratiche di contrasto e prevenzione", che ha avuto luogo il 23 novembre 2023

video intitolato “Pillole di genere”

campagna di comunicazione #finiscequi,

giornata di presentazione del CUG al Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario (24 febbraio 2024) e ai docenti (dicembre 2023 - Consiglio di Dipartimento)

partecipazione all’UniForoItalico Sport Day 2024 con uno stand dedicato al genere, gestito dall’associazione Differenza Donna

attività didattica formativa speciale su Conflitti, guerra, questioni di genere e il ruolo dello sport per la pace - 2024/2025

convenzione sottoscritta il 15 febbraio 2024 con l’associazione Differenza Donna

accordo con Centro Antiviolenza “Alda Merini”, sito a Roma in via Cassia 2, che risulta essere pertanto il Centro antiviolenza di riferimento dell’Ateneo

Mnifesto diAteneo contro la violenza nello sport - decalogo di pratiche

informazione agli studenti dei servizi del CUG

proposta modifica codice etico con articolo su molestie

gestione istanze di molestie

modicia regolamento carrire alias (flussi, chiarimento ruoli e linguaggio di genere

partecipazioen al gruppo di coordinamento sul BdG

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.uniroma4.it/index.php/ateneo/organismi-ausiliari/comitato-unico-di-garanzia->

---

cug/

---

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

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Istituzione sportello di ascolto

CAV Alda Merini, Differenza Donna

## Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- 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?

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

---

## Considerazioni conclusive

Complessivamente si è osservata una composizione per genere 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), sebbene si osservi un miglioramento rispetto all'anno precedente. A fronte di un ricorso scarso ai congedi parentali, le misure di conciliazione quali permessi e smart working sono state fruite, sebbene in misura inferiore all'anno precedente. Ciò suggerisce la direzione 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.

L'Ateneo si è recentemente dotato di un bilancio di Genere che, affiancato da PAP e GEP, può garantire un processo circolare di monitoraggio delle politiche di genere di Ateneo.

Il CUG auspica le future azioni che rinforzino le politiche di pari opportunità e benessere lavorativo nell'Ateneo:

1. Armonizzare le attività del CUG e del gruppo di lavoro sul benessere organizzativo
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. Implementare gli obiettivi di promozione di sensibilizzazione alla cultura di genere e di benessere nelle attività di didattica e di ricerca e di politiche di Ateneo
4. 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-2025>