

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

ANNO 2019

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Al Rettore
rettore@uniroma2.it

Al Direttore Generale
direzione.generale@uniroma2.it

Al Nucleo di Valutazione
ndv@uniroma2.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, così come integrata dalla direttiva 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA”*.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati trasmessi dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di misure per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati e informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’Amministrazione (Nucleo di Valutazione, ecc.) e dall’analisi dei documenti e degli atti pubblicati all’interno del sito di Ateneo.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sulla base delle informazioni trasmesse dall'Amministrazione – Divisione V "Gestione del personale e sistemi operativi di gestione" (Resp. Ing. Domenico Genovese), Sottodivisione 4 "Supporto e Coordinamento delle attività delle strategie di qualità e valutazione" (Resp. Dott.ssa Raffaella Costi) (*cf. all. 1*) – e all'esito della comparazione fra i dati del 2018 e del 2019 il CUG evidenzia quanto segue.

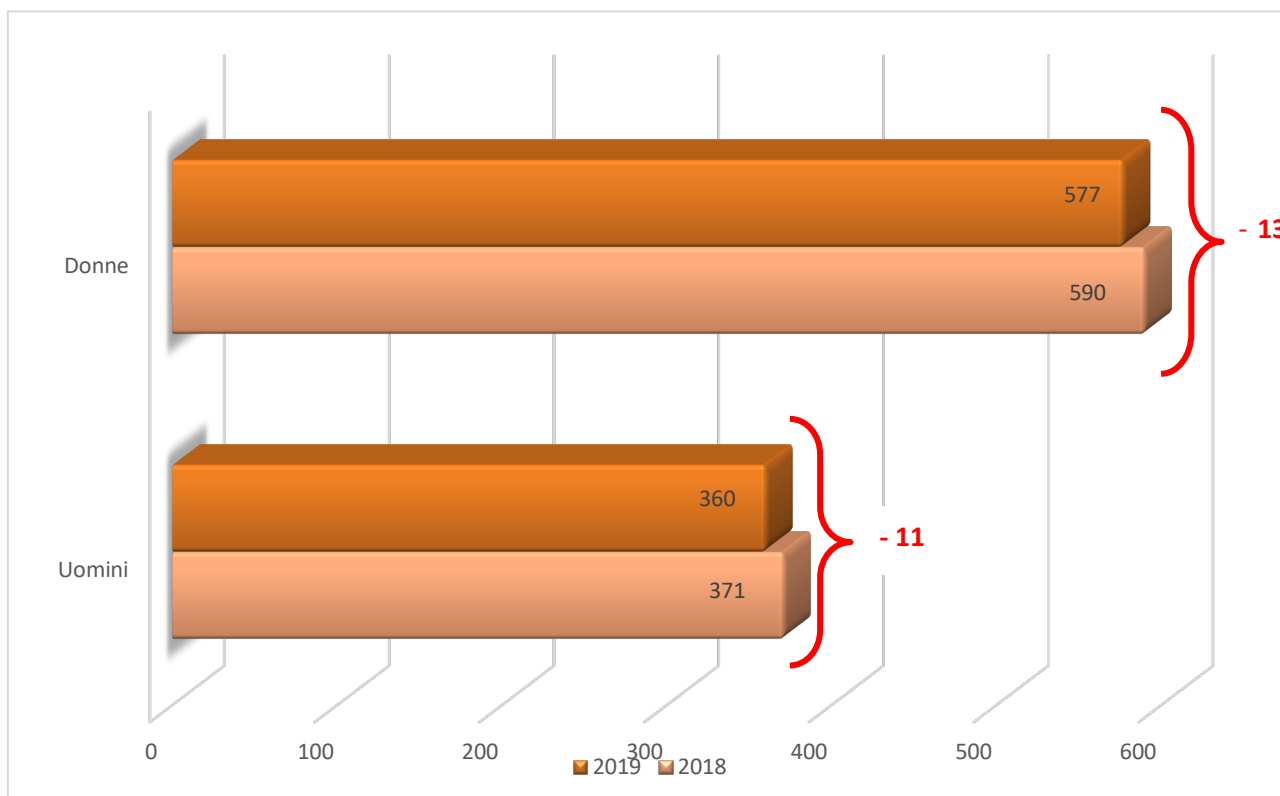
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

A) COMPOSIZIONE DEL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO (TAB)

I) Genere

I dati del 2019, analogamente a quelli del 2018, denotano una buona presenza della componente femminile, la cui incidenza percentuale appare sostanzialmente invariata (61,57% del 2019, 61,39% del 2018).

Si rileva una diminuzione delle unità di personale di entrambi i generi (13 in meno per la componente femminile e 11 per quella maschile) da attribuirsi ai raggiunti limiti d'età e al pensionamento.

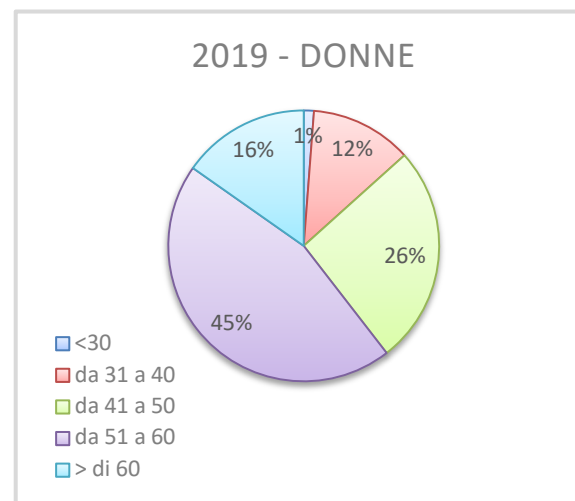
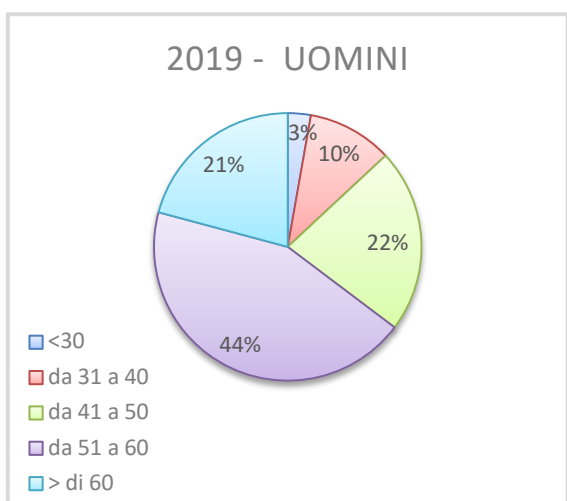
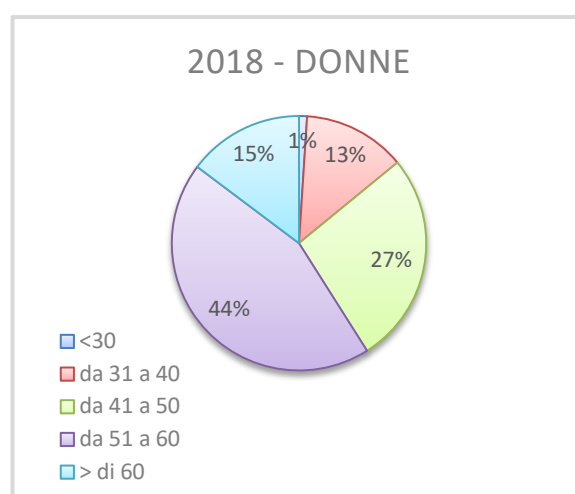
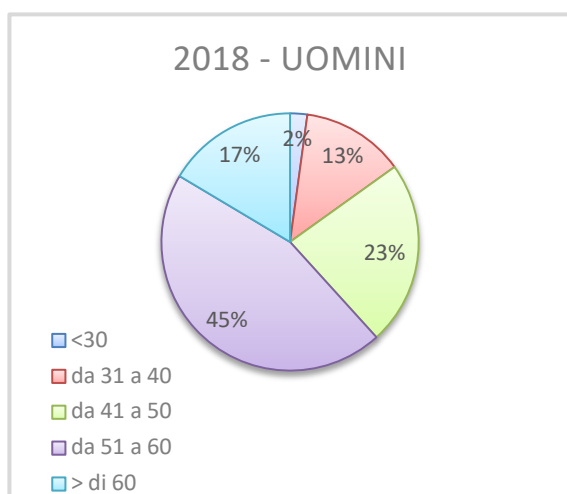


II) Fasce d'età

Il raffronto dei dati del 2019 con quelli del 2018 consente di sottolineare un mutato andamento della composizione del personale TAB per fasce d'età e genere.

- **personale di età inferiore e/o uguale a 30 anni:** stabile la componente femminile (rimane all'1%), in aumento la componente maschile (passa dal 2% al 3%).
- **personale di età compresa fra i 31 e i 40 anni:** in diminuzione per entrambi i generi, anche se la componente maschile (dal 13% al 10%) ha subito una diminuzione percentuale maggiore rispetto a quella femminile (dal 13% al 12%).
- **personale di età compresa fra i 41 e i 50 anni:** si registra una diminuzione pari all'1% tanto nella componente maschile che in quella femminile.
- **personale di età compresa fra i 51 e i 60 anni:** interessante notare che alla lieve flessione della componente maschile (che passa dal 45% al 44%) corrisponde uno speculare aumento di quella femminile (che passa dal 44% al 45%).
- **personale di età maggiore a 60 anni:** rispetto al leggero incremento della componente femminile (che aumenta dal 15% al 16%) si segnala che la componente maschile passa dal 17% al 21%.

Oltre alla limitata presenza di personale di età inferiore ai 30 anni, sembra registrarsi anche un limitato *turn over*.



III) Inquadramento

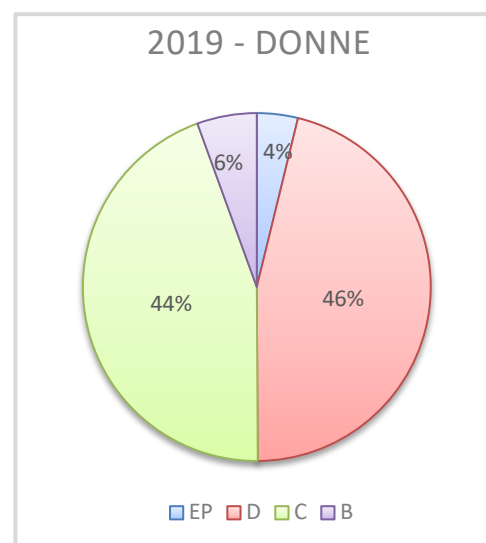
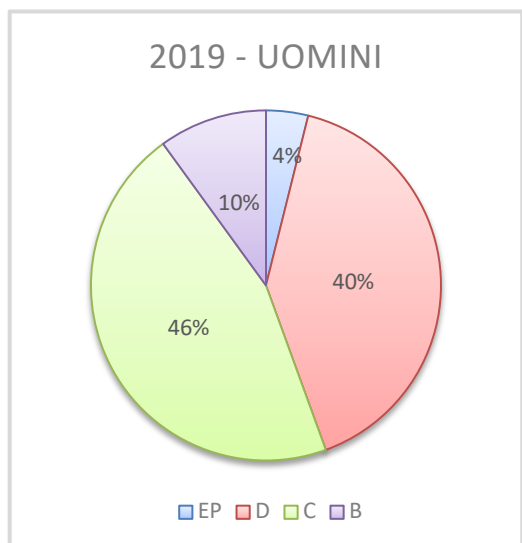
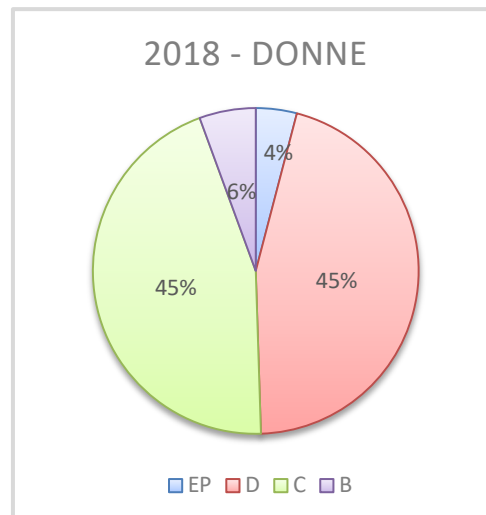
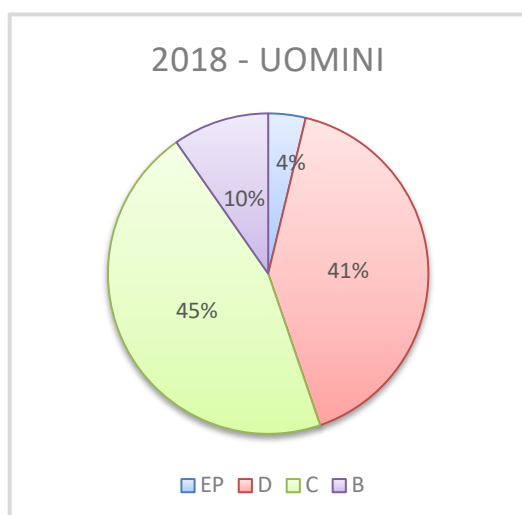
La comparazione delle rilevazioni 2018/2019, permette di sottolineare che sia per la componente maschile che per quella femminile non si rilevano mutamenti relativi agli inquadramenti B e EP.

Il personale di livello D, invece, vede un leggero incremento della composizione femminile (che passa dal 45% al 46%) e una speculare flessione della composizione maschile (che dal 41% passa al 40%).

Di contro, con riguardo al livello C, si registra un aumento della composizione maschile (dal 45% al 46%) e una riduzione di quella femminile (dal 45% al 44%).

Si tratta di dati che confermano un trend socio-culturale che vede il genere femminile accedere al mondo del lavoro più tardi (e spesso con un più alto livello di istruzione).

È significativo sottolineare che la buona percentuale di personale di tipo D della componente femminile non è accompagnata da una altrettanto alta rappresentanza nelle posizioni di vertice. Al contrario, le figure femminili in posizioni apicali risultano ancora minoritarie rispetto a quelle maschili.

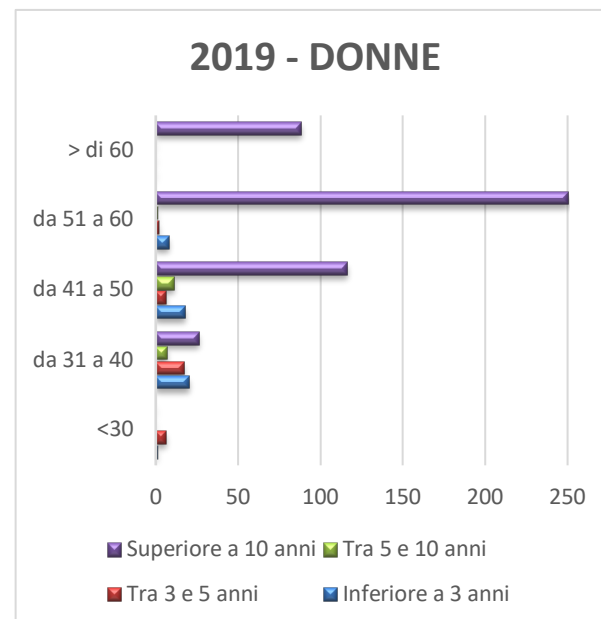
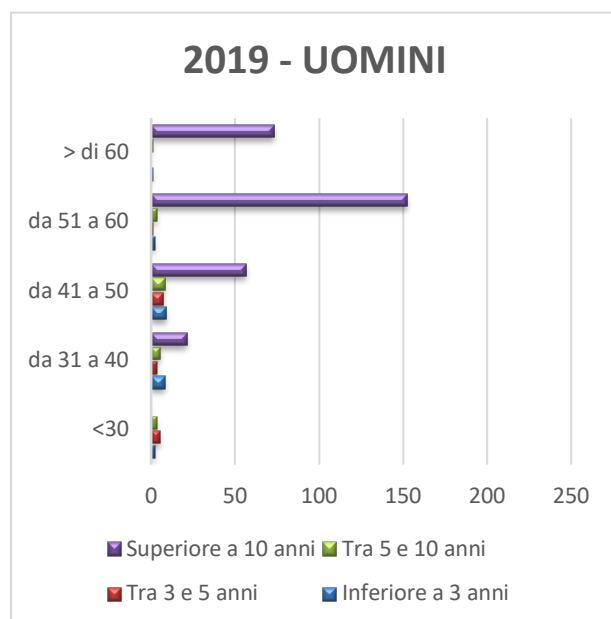
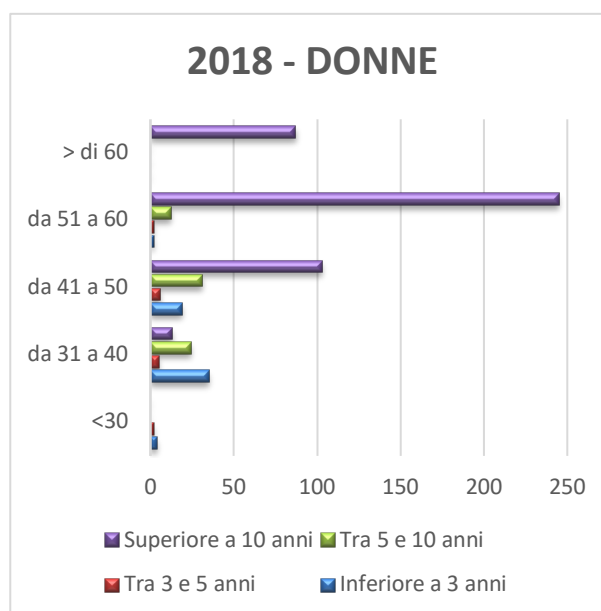
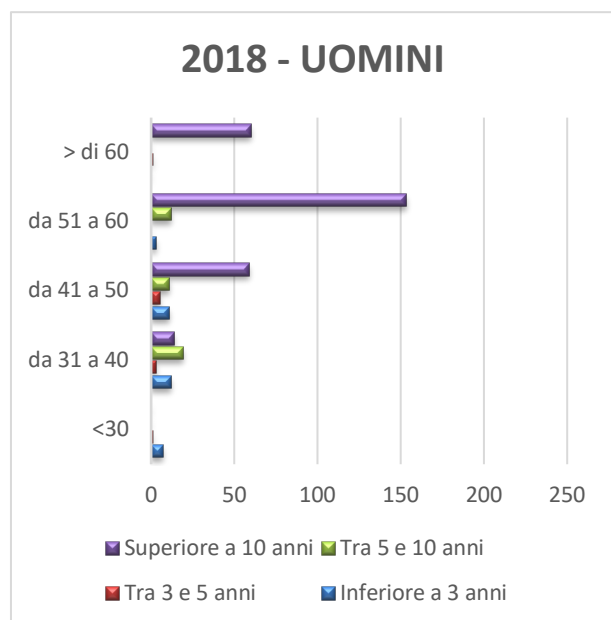


NOTE – PERSONALE TAB

Un'utile indicazione, che va sia a confermare sia a completare quanto sin qui rilevato, perviene dal raffronto dei dati relativi all'età anagrafica del personale, all'anzianità di servizio e, soprattutto, al tempo di permanenza nello stesso inquadramento/ruolo.

L'età media del personale, sommata all'evidente tendenza a permanere per un lasso temporale relativamente lungo (compreso fra i 5 e i 10 oppure addirittura superiore ai 10 anni) al medesimo livello/inquadramento denota, infatti, un basso livello di mobilità e di progressione interna.

Tale situazione si fa ancor più evidente man mano che si esaminano le fasce d'età più elevate (41-50 anni; 51- 60 anni; oltre 60 anni). Questi valori si riscontrano, seppur con minime variazioni, sia per l'anno 2018 che per il 2019.



B) COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE

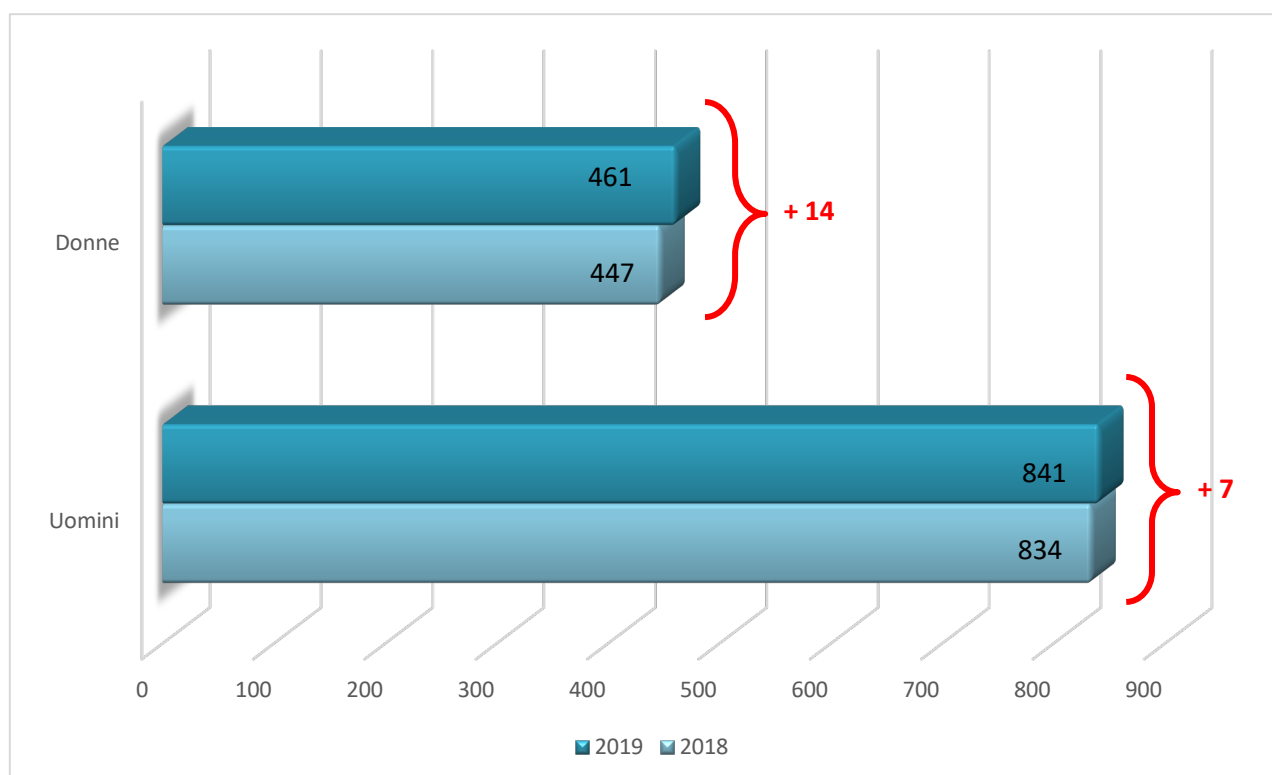
I) Genere

L'analisi e la comparazione dei dati relativi alla ripartizione per genere del personale docente conferma un evidente sbilanciamento.

La presenza femminile – benché in aumento – è ancora nettamente minoritaria.

Tale fenomeno, come si vedrà, si fa ancor più evidente laddove si guardi alle posizioni di Professore Associato e di Professore Ordinario.

Si segnala, comunque, che dal 2018 al 2019 la componente femminile è aumentata (anche se di poco) in misura maggiore rispetto a quella maschile.



II) Fasce d'età

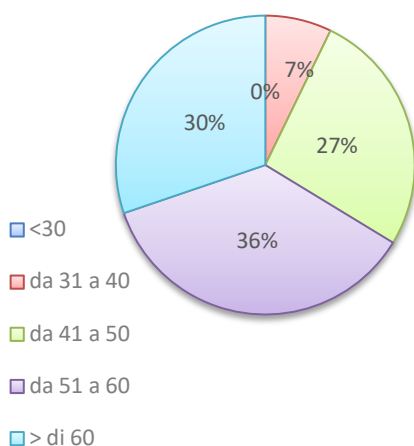
Il raffronto dei dati del 2019 con quelli del 2018 consente di sottolineare un mutato andamento della composizione del personale docente per fasce d'età e genere.

- **personale di età inferiore e/o uguale a 30 anni:** sia per l'anno 2018 che per il 2019 risulta pari allo 0% per entrambi i generi, dato significativo in quanto testimonia l'età relativamente avanzata dei Ricercatori dell'Ateneo.
- **personale di età compresa fra i 31 e i 40 anni:** rispetto al 2018, nel 2019, il personale ricompreso in questa fascia d'età si rivela in aumento in percentuale pari all'1%. Tale dato deve essere messo in correlazione col precedente, in quanto, individua l'età in cui, normalmente, viene reclutato il personale docente.
- **personale di età compresa fra i 41 e i 50 anni:** si tratta di una fascia di personale (che solitamente corrisponde alla qualifica di Ricercatore e/o Professore Associato) abbastanza consistente, soprattutto

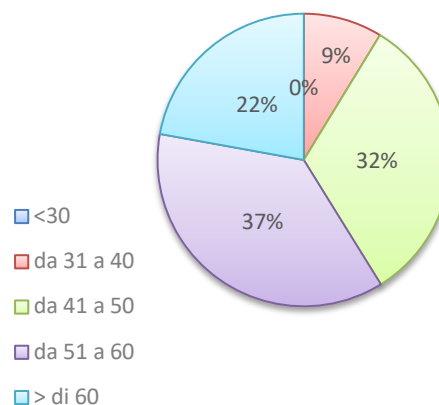
per la composizione femminile, per la quale si attesta al 32%. Un leggero decremento di tale fascia di personale si registra, invece, per la composizione maschile che, dal 2018 al 2019, passa dal 27% al 26%.

- **personale di età compresa fra i 51 e i 60 anni:** fascia di personale (solitamente coincidente con la posizione di Professore Ordinario) che nel biennio di riferimento ha visto un leggero decremento, sia per la componente femminile che per quella maschile.
- **personale di età maggiore a 60 anni:** porzione di personale che ha segnato un leggero incremento dal 2018 al 2019 (del 2% per la componente femminile e dell'1% per quella maschile) e nella quale – più che in tutte le altre – si riscontra un evidente gap di genere, che si auspica verrà ridotto in futuro.

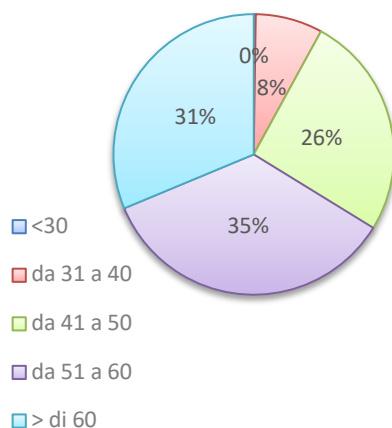
2018 - UOMINI



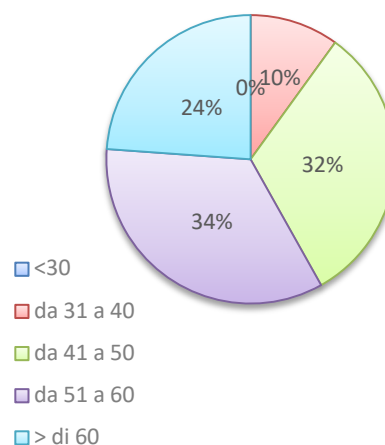
2018 - DONNE



2019 - UOMINI



2019 - DONNE



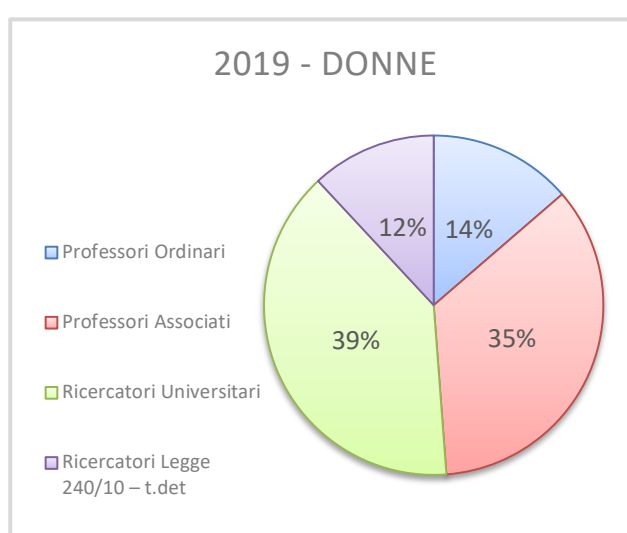
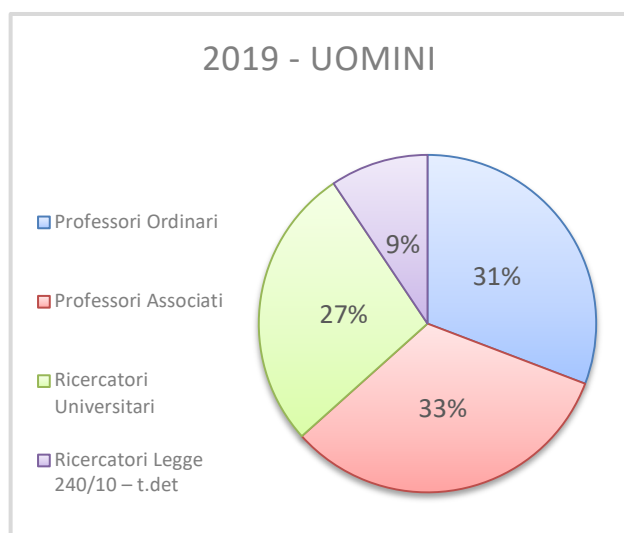
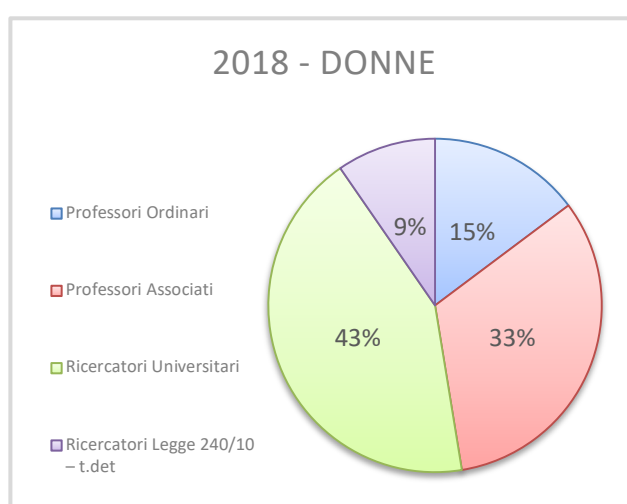
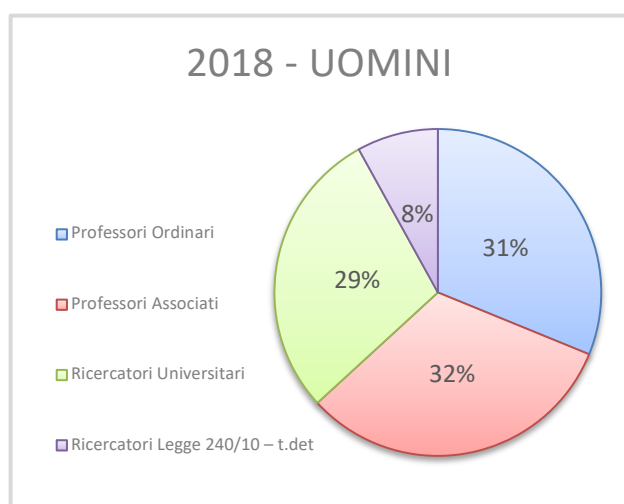
III) Inquadramento

La comparazione delle rilevazioni 2018/2019, permette di sottolineare un generale incremento dei Ricercatori a tempo determinato (RTD lett. a) e b) della Legge n. 240 del 2010)¹ che passano dall'8% al 9% per gli uomini e dal 9% al 12% per le donne.

Dato, questo, al quale fa da contrappeso una fisiologica diminuzione del numero dei Ricercatori (dovuta anche all'introduzione della Legge Gelmini) a tempo indeterminato (che passano dal 29% al 27% per gli uomini e dal 43% al 39% per le donne).

Strettamente connesso anche il – seppur leggero – incremento del numero dei Professori Associati (che dal 32% passa al 33% per gli uomini e dal 33% passa al 35% per le donne).

Sostanzialmente stabile, invece, la percentuale dei Professori Ordinari, ad eccezione di un leggero decremento della componente femminile.

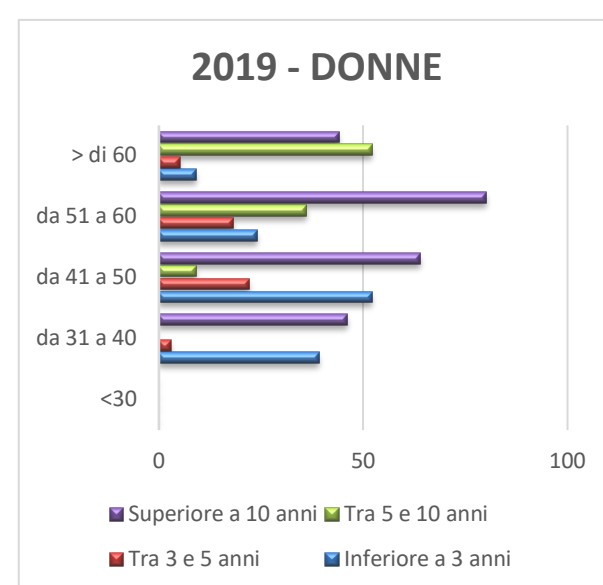
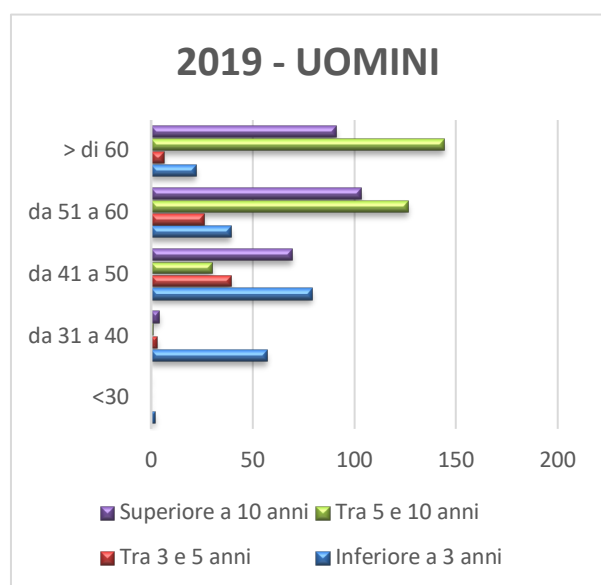
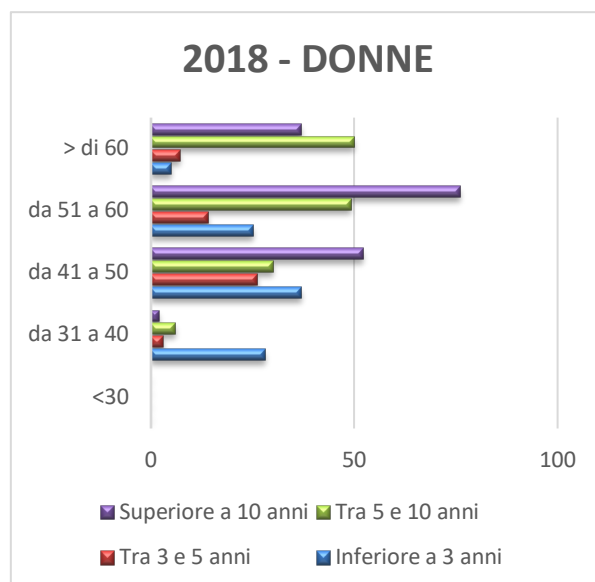
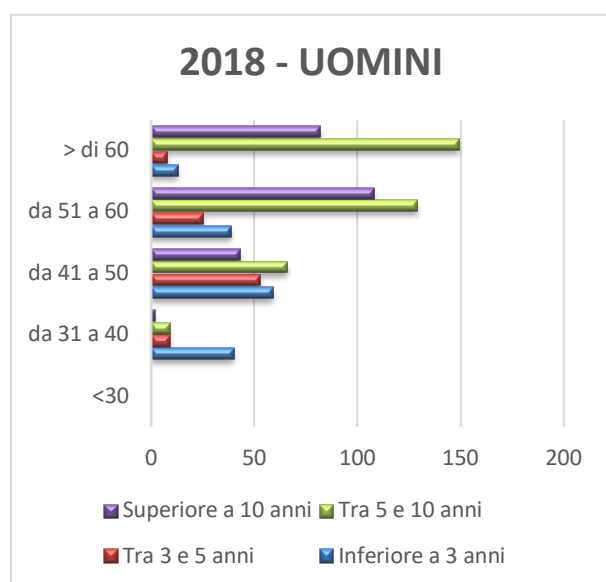


¹ Per completezza e correttezza dell'informazione fornita, il CUG specifica che i dati trasmessi dagli Uffici – e qui considerati – sono cumulativi, in quanto non danno conto del diverso inquadramento interno alla categoria (RTD-a e RTD-b), previsto dalla Legge e di rilevante importanza nel percorso accademico.

NOTE – PERSONALE DOCENTE

Anche in questo caso, come per il personale TAB, un'indicazione interessante si ricava dal raffronto dei dati relativi all'età anagrafica del personale, all'anzianità di servizio e, soprattutto, al tempo di permanenza nello stesso inquadramento/ruolo.

Oltre al fatto che la maggioranza del personale docente si concentra nelle fasce d'età più elevate (sia per la componente maschile che per quella femminile), si sottolinea la tendenza – soprattutto da parte delle donne – a permanere per un consistente lasso temporale nella posizione acquisita tra i 41 e i 60 anni. Tale dato conferma il fatto che la componente femminile si concentra soprattutto nei ruoli di Ricercatore e di Professore Associato. Trend, questo, che resta pressoché inalterato nel biennio di riferimento.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO – PERSONALE TAB

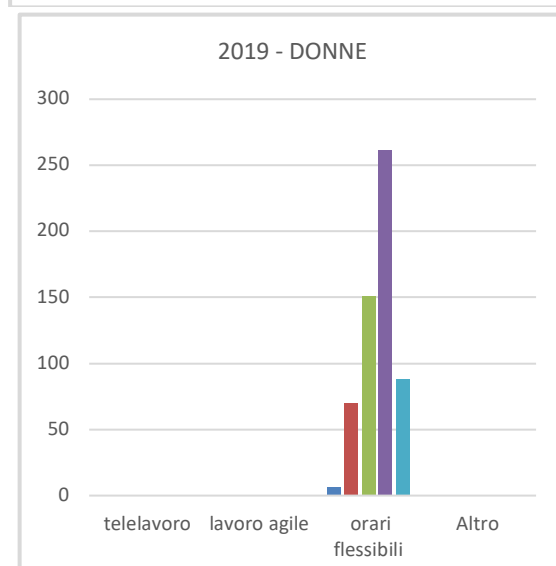
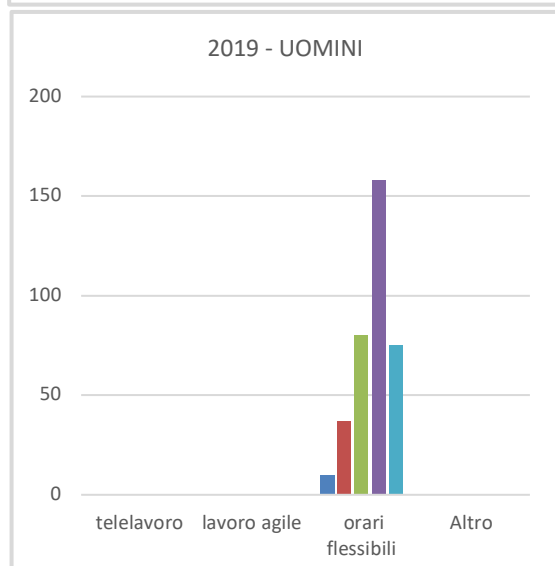
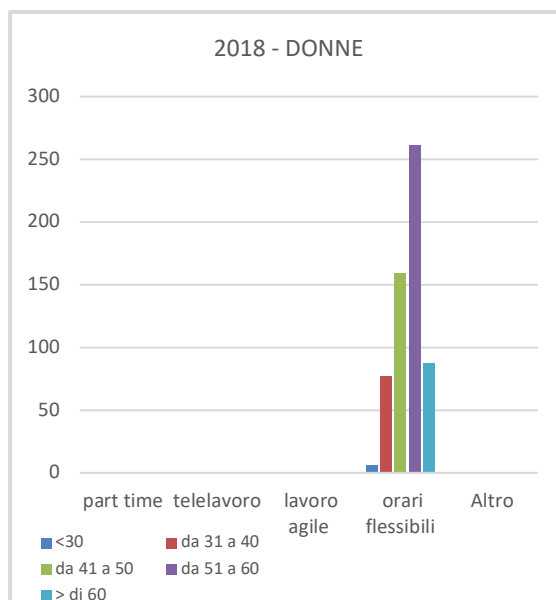
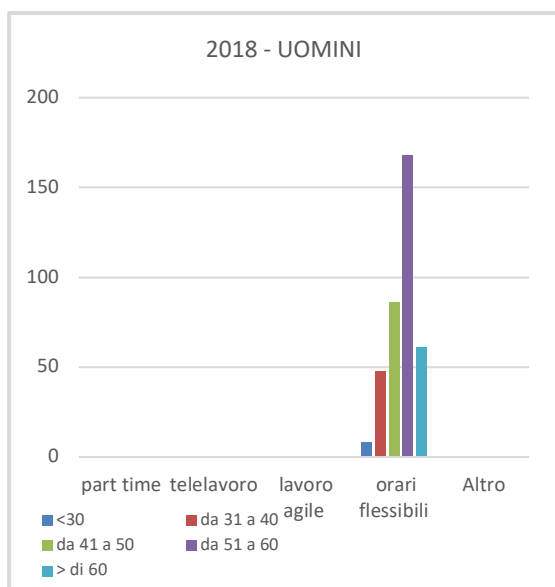
Anche in ragione delle ben note specificità contrattuali (tipologia della prestazione, flessibilità dei giorni e degli orari lavorativi), all'interno dell'Ateneo, la conciliazione casa/lavoro sembrerebbe attenere in via prevalente il personale TAB.

Alla luce dei numeri trasmessi dagli Uffici, il primo dato che si rileva è che ad eccezione degli orari flessibili, del part time (orizzontale e verticale) e del telelavoro (di cui, però, nel 2018, hanno usufruito 2 uomini e 4 donne e, nel 2019, 1 uomo e 3 donne) non vengono applicate altre strategie di conciliazione.

Tale fenomeno, pur interessando in misura sensibilmente maggiore la componente femminile (che spesso assolve al ruolo di *care giver* familiare), si ripropone comunque anche per la componente maschile.

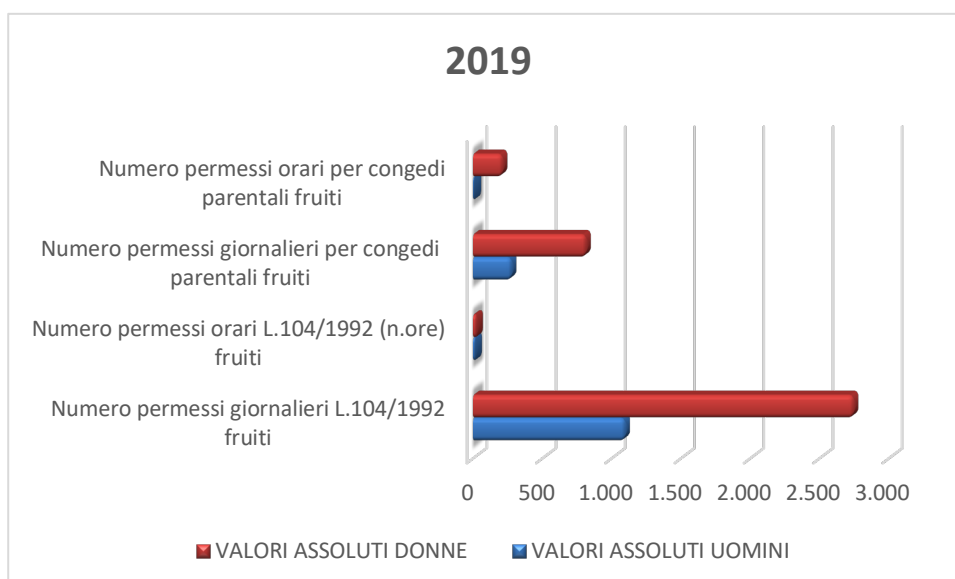
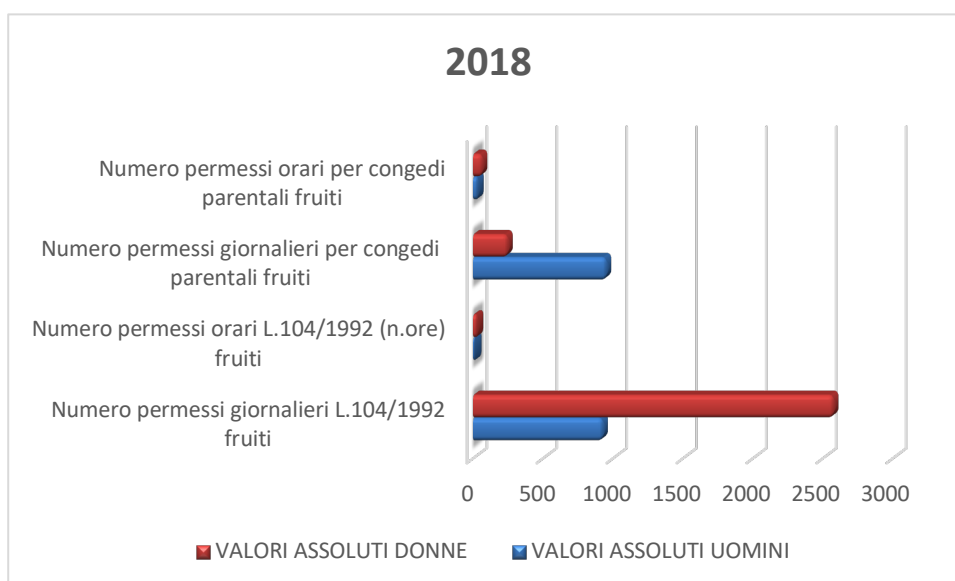
Si segnala che il quadro appare sostanzialmente invariato – nei numeri come nelle fasce di età interessate (dipendenti di età compresa fra i 41 e i 50 anni e fra i 51 e i 60 anni) – tanto per il 2018 quanto per il 2019.

Trattandosi di una situazione potenzialmente penalizzante – sia dal punto di vista del singolo (*chance* di progressione di carriera) sia dal punto di vista della *performance* complessiva dell'Amministrazione stessa – non può che caldeggiarsi l'adozione di nuove e più efficaci misure.



La disamina relativa alle forme di conciliazione trova conferma nella parallela lettura dei dati relativi alla fruizione dei congedi – parentali e previsti dalla L. 104/1992 – che sono prevalentemente giornalieri (replicando di fatto una forma di part time) e ai quali accede in misura nettamente superiore la componente femminile del personale TAB. Va detto, inoltre, che il trend non sembra essere in via di miglioramento.

Dalla comparazione dei dati forniti, può notarsi che, rispetto al 2018, in cui ai permessi giornalieri per congedi parentali ricorrevano soprattutto gli uomini, nel 2019 si assiste ad un notevole (e allarmante)² incremento del numero delle donne che si avvalgono di tale misura, che quasi si quadruplica, passando da 247 unità a 813 unità.



² Trattasi di dati che denotano ovviamente l'assenza di adeguate politiche sociali di sostegno alle donne e alla famiglia.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

A. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Dando seguito a quanto previsto dalle **“Linee guida-Raccomandazioni”** (approvate il 3 aprile 2019) (*cf. all. 2*), il CUG ha adottato un **“Piano di Azioni Positive” (PAP)**, specificatamente diretto a:

- **garantire** la realizzazione dell’uguaglianza formale e sostanziale;
- **contrastare** qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, ivi comprese quelle di genere;
- **incentivare** la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro;
- **promuovere** la rimozione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere del personale e sulla sicurezza all’interno dell’Ateneo.

Pubblicato sul sito del CUG il **Piano** viene allegato integralmente alla relazione (*cf. all. 3*).

B. FRUIZIONE PER GENERE DELLA FORMAZIONE E RILEVAZIONE DEL GENERE NELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE

Alla fruizione della formazione e alla valutazione della stessa, il CUG ha riservato una specifica sezione nell’ambito del **“Questionario per la raccolta di informazioni sulla parità, sul benessere e sulle discriminazioni all’interno dell’Ateneo”** (approvato il 3 giugno 2019) (*cf. all. 4*) che, per il momento, **l’Amministrazione non ha ancora sottoposto alla compilazione anonima da parte dell’intera comunità universitaria** (personale TAB, personale docente, studenti).

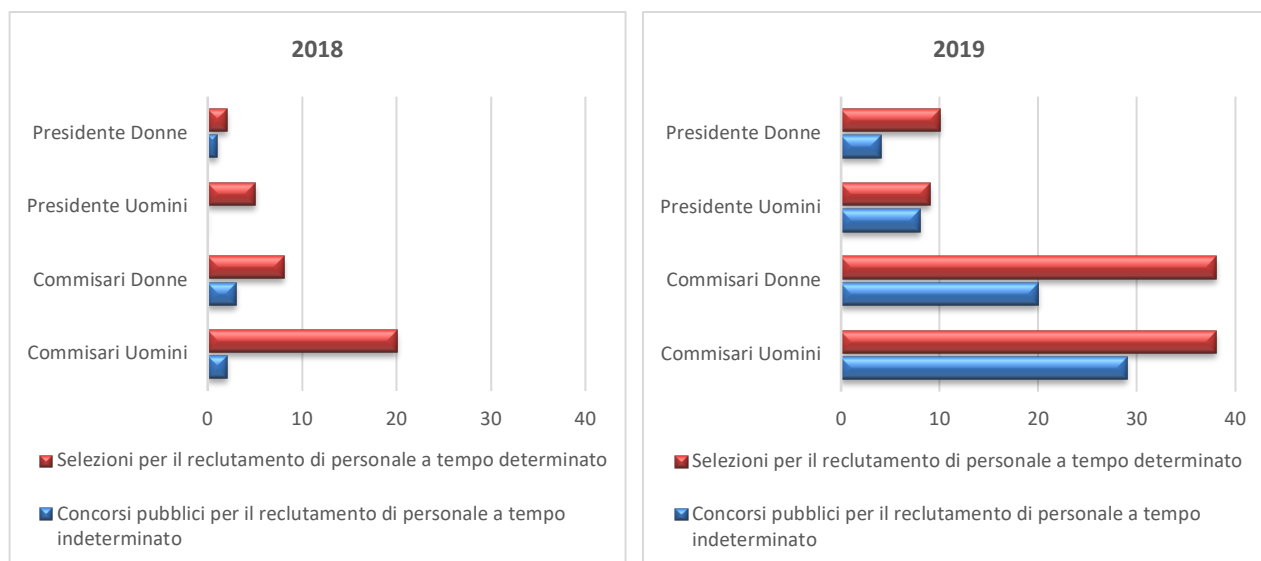
C. ADOZIONE BILANCIO DI GENERE

Nel rispetto delle direttive CRUI, il CUG ha adottato (nella seduta del 12 dicembre 2019) il Bilancio di Genere di Ateneo e, in base al cronoprogramma delle Linee Guida, si sta adoperando per la formazione del Gruppo di Coordinamento.

D. COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

I dati forniti dall’Amministrazione sono parziali in quanto concernono solamente la composizione delle Commissioni per il reclutamento del personale TAB.

Mancano le rilevazioni riguardanti le Commissioni per il reclutamento del personale docente.



Procedendo all'analisi dei dati a disposizione si evidenzia una differenza nelle commissioni per il reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato, che – pur con numeri e percentuali sensibilmente differenti – si perpetua in entrambi gli anni di riferimento e che vede prevalere la presenza femminile nelle commissioni per il reclutamento del personale a tempo determinato.

Nelle commissioni per il reclutamento del personale a tempo indeterminato, invece, la presenza è in maggioranza maschile.

Differenza che non appare di poco conto, in quanto, indicativa del fatto che le scelte di *governance* sul medio-lungo periodo, restano affidate in via prevalente alla componente maschile. Inclinazione, che, come si vedrà, trova conferma guardando agli organi di governo.

E. COMPOSIZIONE PER GENERE DEGLI ORGANI CENTRALI DI ATENEO

In base a quanto sancito dal **Titolo II** dello **Statuto dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"** (G.U. n. 296 del 21.12.2011), modificato con D.R. n. 803 dell'8 aprile del 2014 (G.U. n. 91 del 18.04.2014) e con D.R. n. 141 del 24 gennaio 2017 pubblicato sulla G.U. n. 30 del 6 febbraio 2017) (*cfr. all. 5*), sono Organi Centrali di Ateneo:

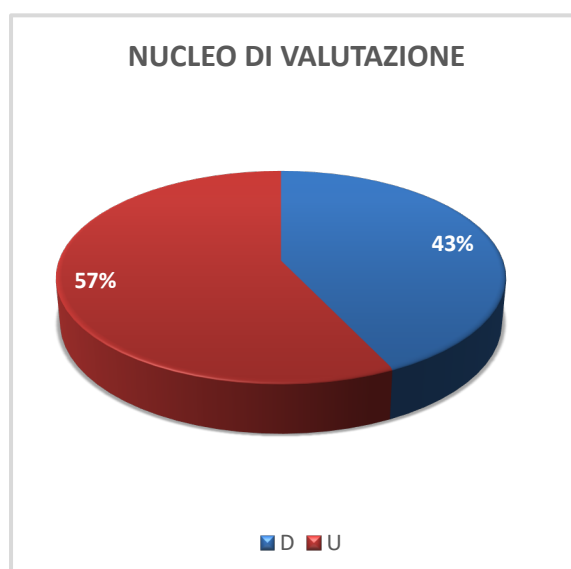
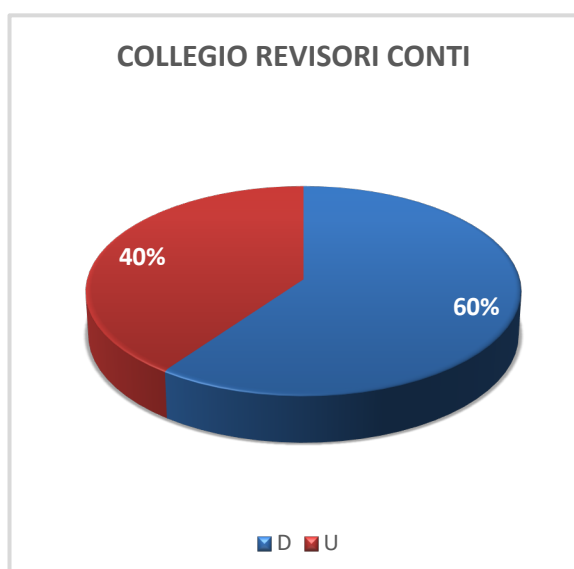
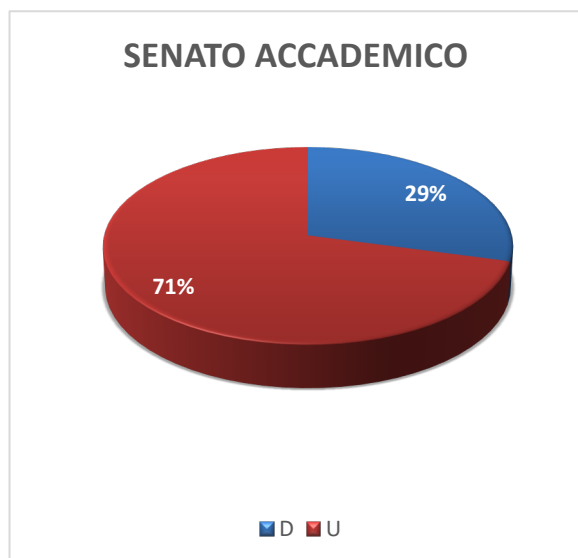
- Il **Rettore** (art. 6);
- Il **Senato Accademico** (art. 7);
- Il **Consiglio di Amministrazione** (art. 8);
- Il **Collegio dei revisori dei conti** (art. 9);
- Il **Nucleo di valutazione** (art. 10);
- Il **Direttore generale** (art. 11).

Relativamente alla composizione di tali Organi (collegiali e non), può evidenziarsi quanto segue:

- **Rettore**, sia per il mandato precedente (2013/2019) che per quello in corso (2019/2025), tale carica è stata ed è ricoperta da una figura maschile (lo stesso dicasi per quella di Prorettore Vicario);
- **Senato Accademico**, si rileva una schiacciante maggioranza della componente maschile pari al 71% (17 membri su 24) a fronte di quella femminile che si attesta solo al 29% (7 membri su 24);

- **Consiglio di Amministrazione**, con riferimento ai “Membri interni” presenta una maggioranza della componente maschile (3 membri su 5), mentre, con riguardo ai “Membri esterni”, mostra un ribaltamento a favore della componente femminile (2 membri su 3). In perfetta parità la componente studentesca (1 membro per la componente femminile e 1 per la componente maschile);
- **Collegio dei revisori dei conti**, presieduto da una figura maschile, si contraddistingue per una spiccata maggioranza della componente femminile (pari a 3 unità su 5 complessive);
- **Nucleo di Valutazione**, coordinato da una figura femminile, presenta una maggioranza numerica della componente maschile (4 membri su 7 complessivi)
- **Direttore Generale**, carica ricoperta da una figura maschile.

Nell’insieme, senza dubbio apprezzabile la buona presenza femminile all’interno degli organi deputati al controllo e alla valutazione, ancora deficitaria quella all’interno degli organi di governo amministrativo-politico.



F. DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA DEL PERSONALE

F.1. PERSONALE TAB

La comparazione dei dati forniti dall'Amministrazione e relativi alle retribuzioni omnicomprensive medie nette del personale TAB per gli anni 2018 e 2019 mostra – con riguardo agli inquadramenti che prevedono un livello di responsabilità e di autonomia decisionale inferiore (B) – valori stipendiali leggermente più alti per la componente femminile, differenziale che, in mancanza di precisi dati, è presumibilmente da attribuirsi ai trattamenti accessori (come gli straordinari) e agli assegni familiari (figli a carico).

La medesima situazione, limitatamente al 2019, emerge anche con riferimento al livello EP.

Una sostanziale parità si rileva soprattutto con riferimento alla categoria C.

Utile notare che, sia nel 2018 che nel 2019, con riferimento all'inquadramento D – categoria superiore per responsabilità e autonomia rispetto ai livelli B e C – si evidenzia un certo differenziale retributivo a favore della componente maschile.

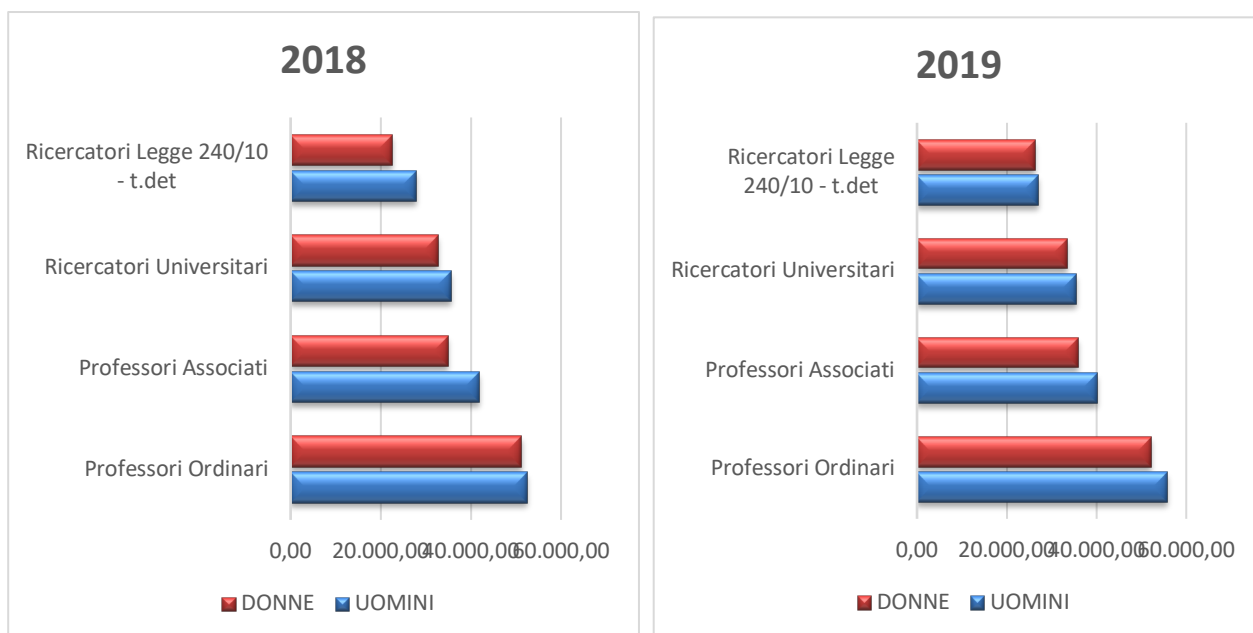


F.2. PERSONALE DOCENTE

Relativamente ai differenziali stipendiali del personale docente si segnala – a parità di condizioni (inquadramento e scatti di anzianità) – una retribuzione netta media equivalente delle componenti maschili e femminili.

Il differenziale di genere che si registra nel biennio di riferimento trova spiegazione nella minor anzianità di servizio delle donne che – come è dimostrato dalle precedenti rilevazioni – accedono ai vari livelli della carriera accademica in un'età anagrafica più avanzata e che, molto spesso, la percorrono anche più lentamente³, maturando una minore anzianità di servizio rispetto ai colleghi uomini

³ Maggiore lentezza che, solitamente, non è determinata tanto da ragioni scientifiche, quanto da accadimenti legati alla sfera personale (es.: maternità e assistenza familiare) che, non di rado, producono periodi di stallo professionale.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Guardando alla struttura e all'organizzazione interna dell'Ateneo, si segnala la presenza della **“Sezione di Medicina del Lavoro”**, che ha come primario obiettivo quello di proteggere la salute e di garantire la sicurezza negli ambienti di lavoro e di vita. Dotata di uno sportello di ascolto e attivamente impegnata in attività di formazione, studio, ricerca e consulenza, la **“Sezione di Medicina del Lavoro”** fornisce il servizio di sorveglianza sanitaria (D.Lgs. 81/2008), supportando l'Ateneo nella prevenzione e nella gestione del rischio.

Importante la presenza di **due sportelli facenti capo al CUG**:

- 1) lo sportello **“S.O.S. CUG”**, che garantisce un servizio di supporto all'intera comunità universitaria (personale TAB, personale docente, studenti) e che è specificatamente volto alla prevenzione e alla rimozione di qualunque situazione di disagio, mobbing, molestie e malessere sul luogo di lavoro e, più in generale, all'interno dell'Ateneo;
- 2) lo sportello **“Counselling psicologico”**, che fornisce ascolto e sostegno in tutti i casi di disagio di natura personale e/o familiare.

Entrambi gli sportelli assicurano un pronto intervento nel rispetto della massima riservatezza.

Degna di nota anche la costituzione, nel 2016, di un **“Comitato per l'attuazione della mission e della vision di Ateneo”**, che assolve ad una duplice funzione: quella di dare concretezza alla **“mission”** e alla **“vision”** (basate sulla scelta per lo sviluppo sostenibile) e quella di collaborare con la **“Rete italiana Università per la Sostenibilità”** (RUS) creata dalla CRUI.

Con specifico riferimento al benessere della comunità studentesca, si segnala, altresì, che nel 2000 è stata costituita **“CARIS”**: una struttura che coordina, monitora e supporta tutte le attività volte a favorire l'integrazione nella vita universitaria degli studenti con DSA e disabilità. Impegnata nel superamento delle barriere tecnologico-informatiche e organizzativo-gestionali, **“CARIS”** promuove azioni e interventi che favoriscono l'inclusione e l'effettivo godimento dei diritti, contribuendo attivamente a migliorare la vita all'interno dell'ambiente universitario.

Relativamente al benessere del personale, **non sono stati trasmessi al CUG dati numerici aggregati analizzabili e comparabili.**

Passando a considerare i documenti, gli atti e/o i regolamenti che, nel corso del 2019, sono stati adottati anche per favorire e implementare il benessere di chi lavora a Tor Vergata, si segnalano:

1) le **“Linee Guida-Raccomandazioni” del CUG (cfr. all. 2)**, con le quali – nel medio e lungo periodo – ci si è proposti di:

- accrescere la comunicazione e la sinergia del CUG con tutte le Strutture e i Centri di Ricerca di Ateneo che si occupano di tematiche di sua competenza;
- incrementare il numero delle iniziative e degli interventi volti alla formazione (del personale e degli studenti);
- contribuire concretamente alla diffusione di una cultura dei diritti, dell’uguaglianza e della pari-opportunità;
- sviluppare – nel rispetto delle finalità individuate dalla Terza Missione – una rete di confronto e di collaborazione che, anche attraverso l’azione del CUG, raccordi l’Ateneo con le principali istituzioni locali, nazionali e internazionali.

2) il **“Codice Etico di Ateneo” (cfr. all. 6)**, ancora da approvare e destinato a sostituire quello adottato con D.R. n. 2895 del 2012. Codice, alla redazione del quale, il CUG ha contribuito attivamente, con un lavoro di studio, verifica, emenda e integrazione, durato diverse settimane, che ha richiesto anche l’istituzione di una “Commissione istruttoria temporanea” *ad hoc*.

Fra gli aspetti posti in evidenza dal nuovo Codice:

- la tutela della persona e del benessere nell’ambiente di lavoro e di studio (art. 3);
- il decoro nei luoghi di lavoro e di studio (art. 4);
- la salute, la sicurezza e l’igiene (art. 5).

SEZIONE 5. PERFORMANCE

In assenza di dati precisi ed aggregati, relativamente alla Performance di Ateneo sono disponibili (anche sul sito):

- i **Piani strategici di Ateneo 2019-21 e 2020-22 (cfr. all. 7a e 7b);**
- il **Piano Integrato 2019-21 e 2020-2022 (cfr. all. 8a e 8b);**
- il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** a cura del Nucleo di Valutazione, datato 12 luglio 2019 **(cfr. all. 9);**
- la **Relazione sulla performance 2018** a cura della Divisione V “Gestione del personale e sistemi operativi di gestione”, Sottodivisione 2 “Programmazione e Controllo”, Ripartizione 2 “Pianificazione Strategica Integrata” **(cfr. all. 10).**

In generale, si rileva che, negli ultimi anni, l’Ateneo ha avviato un profondo ripensamento del significato stesso di performance, procedendo all’integrazione degli strumenti pianificatori, dei sistemi di misurazione e di programmazione degli obiettivi, come pure di quelli di erogazione delle risorse.

Degno di nota il **Progetto CAF (Common Assessment Framework)**: strumento elaborato per sostenere gli interventi di miglioramento nelle organizzazioni pubbliche attraverso l’applicazione dei principi della qualità totale (Total Quality Management – TQM), in particolare, l’autovalutazione e il *benchmarking*.

Scopo principale del CAF è il miglioramento continuo delle performance dell’organizzazione nella sua globalità, dalla soddisfazione delle attese dei portatori di interesse al raggiungimento dei fini istituzionali e all’efficienza.

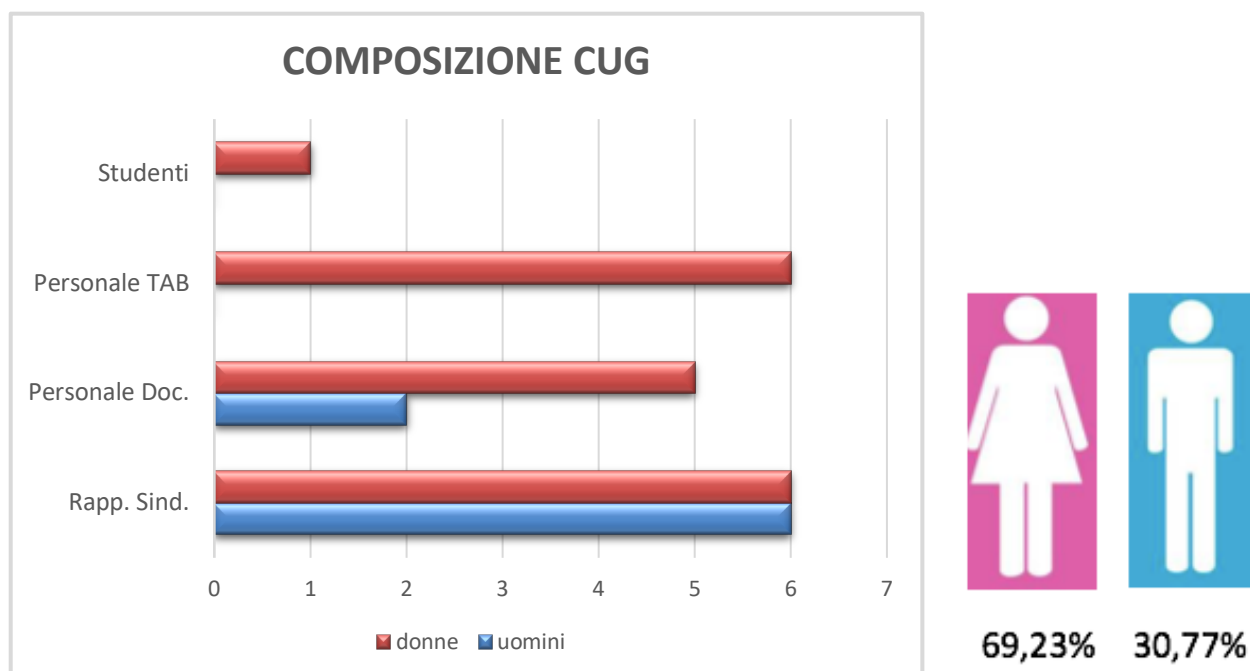
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL CUG DI ATENEO

A. COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE

In via preliminare non può non evidenziarsi che, all’interno dello **Statuto dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”** (cfr. *all. 5*), il CUG viene menzionato nelle **“Disposizioni finali”**, tale collocazione non appare idonea, visto il ruolo (di garanzia) e le funzioni (propositive, consultive e di verifica) che gli sono attribuite dalla Legge. Anche alla luce della recente Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA”, è **richiesta la modifica dello Statuto** e l’inserimento del CUG fra gli Organi Centrali di Ateneo (analogamente a quanto è già stato fatto in altre Università italiane).

Modalità di nomina e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia sono disciplinati dagli **artt. 1 e 2** del **“Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”**, adottato con D.R. n. 2449 del 9 agosto 2012 e modificato con D.R. n. 66 del 14 gennaio 2019 (cfr. *all. 11*).

Guardando alla composizione interna del CUG si sottolinea che – nonostante la nomina (avvenuta nel corso del 2019) di due figure maschili ad integrazione della rappresentanza del personale docente – emerge una netta maggioranza femminile (18 membri donne a fronte di 8 uomini)⁴. Dato, questo, che potrebbe essere indice di un basso interesse della componente maschile del personale verso il Comitato e che ci si auspica possa essere riequilibrato quanto prima.



⁴ Per completezza dell’informazione fornita, si segnala che per la rappresentanza studentesca è in atto la relativa procedura elettorale.

B. OPERATIVITÀ, RISORSE E/O DOTAZIONI

Con riferimento alle **risorse finanziarie** fornite al CUG per assicurarne l'operatività, si segnala che non è stata prevista una dotazione di budget annuale da riservare al Comitato (ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001), tuttavia – in base a quanto stabilito dal ***“Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” (articolo 3, punto 5)*** – l'Ateneo si impegna a mettere a disposizione del CUG “le risorse necessarie o utili per il corretto e adeguato svolgimento delle attività”.

Hanno trovato, così, copertura i costi di missione per la partecipazione alla Conferenza Nazionale “Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i CUG universitari” (Napoli, 5-6 dicembre 2019), come pure quelli relativi al versamento della quota di “Adesione Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane”.

Al fine di rendere effettiva l'autonomia del CUG, si richiede la previsione di una congrua dotazione annuale di budget.

Relativamente agli **spazi** (fisici e virtuali) messi a disposizione del CUG si evidenzia che – a differenza degli spazi virtuali (sito) che, grazie alla collaborazione del Centro di Calcolo di Ateneo (Divisione V), sono stati rinnovati e curati – la situazione degli spazi fisici risulta ancora critica e decisamente inadeguata.

Nonostante le reiterate richieste formulate, anche nel corso del 2019, il CUG ad oggi risulta sprovvisto di locali *ad hoc* adibiti allo svolgimento delle sue attività (ricevimento e audizione riservata degli *stakeholders*, conservazione di atti/documenti cartacei e telematici).

Per lo svolgimento delle riunioni del Comitato, invece, è stata messa a disposizione la “Sala del Consiglio di Amministrazione”, ora “Sala del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo” (Edificio B – Rettorato – Terzo Piano).

Seminari, convegni ed eventi sono stati realizzati nei locali e/o nelle aule di cui, di volta in volta, è stata data la disponibilità.

C. ATTIVITÀ E COLLABORAZIONI

Nel corso del 2019 il CUG ha proseguito e intensificato ulteriormente le sue riunioni, le sue attività e le sue collaborazioni, sia quelle interne sia quelle esterne all'Ateneo.

1. RIUNIONI

Il Comitato si è riunito con cadenza bimestrale secondo la seguente calendarizzazione:

- 18.02.2019
- 03.04.2019
- 03.06.2019
- 10.09.2019
- 06.11.2019
- 12.12.2019

A queste riunioni si sono poi aggiunte quelle delle Commissioni Istruttorie interne al Comitato, ossia, delle **Commissioni Istruttorie Permanenti** (Commissione per la parità; Commissione per la valorizzazione del benessere; Commissione contro le discriminazioni) e delle **Commissioni Istruttorie Temporanee** (Commissione Codice Etico di Ateneo; Commissione peso elettorale personale TAB).

2. ATTIVITÀ

Nonostante le evidenti difficoltà dovute all'assenza di spazi, si segnala che il CUG si è adoperato per garantire lo svolgimento delle attività degli sportelli **"SOS CUG"** e **"Counselling psicologico"**, assicurando sostegno sia al personale che agli studenti. Ci si augura, comunque, di poter contare presto su locali consoni all'importanza, alla delicatezza e alla riservatezza di tali funzioni.

Al fine di monitorare le condizioni e la soddisfazione degli *stakeholders* in ordine al benessere lavorativo, alle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni all'interno dell'Ateneo, nel corso del 2019, il CUG ha predisposto un **"Questionario per la raccolta di informazioni"** (cfr. all. 4). Il documento è stato inviato all'Amministrazione per la diffusione già negli scorsi mesi e si auspica che venga sottoposto, quanto prima, alla comunità universitaria per la compilazione in forma anonima.

Conformemente alle direttive CRUI (e come risulta dai verbali delle riunioni di novembre e dicembre 2019), il CUG sta, inoltre, **lavorando all'adozione del Bilancio di Genere di Ateneo**, per la redazione del quale ha chiesto la collaborazione dell'Amministrazione.

Notevole e assiduo, l'impegno **nell'organizzazione di attività di sensibilizzazione e di formazione**, eventi ai quali ha preso parte il personale (TAB e docente), le rappresentanze sindacali e un consistente numero di studenti.

• PER CONTRIBUIRE ALLA DIFFUSIONE E ALLA PROMOZIONE DI UNA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ SI SONO TENUTI:

- Il convegno **"La Rete nella Rete. La manipolazione affettiva nell'era dei social"** (08.03.2019), al quale – oltre alla criminologa Roberta Bruzzone – hanno preso parte: la Prof.ssa Agata C. Amato, la Prof.ssa Marina Formica, la Prof.ssa Elisabetta Strickland, il Prof. Piero Vereni, nonché la Dott.ssa Grazia Biondi, la Dott.ssa Giuseppina Gabriele e la Dott.ssa Beatrice Eleuteri;
- il seminario su **"Lo spazio della donna a partire dal mondo antico"** (08.10.2019), che ha visto tra i relatori la Prof.ssa Agata C. Amato, il Prof. Francesco Lucrezi, la Prof.ssa Cristina Simonetti, la Prof.ssa Silvia Alves e il Prof. Claudio Brandao;
- l'evento dal titolo **"POSTO OCCUPATO. Dalla violenza al diritto: percorsi, prospettive e letture al femminile"** (26.11.2019) – svoltosi in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne" – al quale hanno preso parte la Prof.ssa Agata C. Amato, la Prof.ssa Giulia Donadel, la Prof.ssa Maria Grazia Marciani, la Prof.ssa Luciana Migliore, la Prof.ssa Federica Mucci e la Prof.ssa Elisabetta Strickland.



- **ALLO SCOPO DI GARANTIRE E ACCRESCERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA ALL'INTERNO DELL'ATENEO È STATO ORGANIZZATO**

il seminario di formazione su **“Lavoro, Diritti, Costituzione. Nuove possibilità e nuove sfide” (13.11.2019)**, che ha visto fra i relatori il giudice costituzionale, Prof. Giulio Prosperetti, il Prof. Stelio Mangiameli, la Prof.ssa Luisa Ficari, la Prof.ssa Maria Cristina Cataudella e il Prof. Carlo Pisani.



- **PER CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI (NON SOLO DI GENERE, MA ANCHE QUELLE ETNICHE, RELIGIOSE E/O CULTURALI) E PER FAVORIRE UNA CULTURA DELL'ACCOGLIENZA E DELL'INCLUSIONE**

Il CUG ha avviato un ciclo di incontri con le comunità studentesche straniere, che terminerà il 21 maggio 2020 in occasione della “Giornata Mondiale della diversità culturale per il dialogo e lo sviluppo”. Nell’ambito di tale iniziativa, si segnala l’incontro dal titolo **“Comunicazioni e esperienze delle comunità studentesche straniere” (03.12.2019)**, coordinato dalla Prof.ssa Federica Mucci e dal Prof. Emanuele Dettori.



3. COLLABORAZIONI

Fra le collaborazioni del CUG (interne ed esterne all'Ateneo), per il 2019, si segnalano nell'ordine:

- la partecipazione alla **"Race for the Cure 2019" (19.05.2019)** organizzata dalla **"KOMEN Italia"** (raccolta adesioni, innanzitutto, ad opera di Tiziana Di Florio (Vicepresidente CUG) e Matteo Biorci (Segretario CUG));



- la partecipazione all'organizzazione della **"Race for Ictus" (27.10.2019)**, promossa dal **Policlinico di "Tor Vergata"** (Membro CUG del Gruppo di Coordinamento: Agata C. Amato);



- la partecipazione al Convegno **"Io bullo da solo" (11.12.2019)**, organizzato da **CARIS**, dal **Comitato Pari Opportunità del VI Municipio di Roma Capitale** e, per il **CUG**, da Elisabetta Strickland e Federica Lorini;



- prosegue il coinvolgimento e la collaborazione alle attività della **"Commissione per la Mission e Vision di Ateneo e per lo Sviluppo Sostenibile"**.

D. POTERI E AZIONI

1. PROPOSITIVI

Conformemente a quanto previsto dal **PAP (cfr. all. 3)**, il CUG ha individuato e adottato tre specifiche strategie di intervento atte a favorire le **pari opportunità**, la **valorizzazione del benessere di chi lavora** e il **contrasto alle discriminazioni**.

Per ciascuna macro-area di intervento il CUG si è adoperato:

- nella **sensibilizzazione e nella formazione** del personale (TAB e docente), degli studenti e, in generale, dell'intera comunità universitaria;
- nella **realizzazione di interventi** di divulgazione e promozione culturale sui temi di sua competenza;
- nel **miglioramento delle condizioni** di uguaglianza e parità, di salute e di benessere lavorativo, di rispetto e di tutela dei diritti;
- nella **rimozione degli ostacoli (o delle limitazioni)** alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora, alla lotta alle discriminazioni.

| PARI OPPORTUNITÀ | |
|---|---|
| OBIETTIVO | AZIONI |
| 1) Sensibilizzazione alla parità e all'uguaglianza; 2) Rimozione degli ostacoli nell'accesso allo studio, al lavoro e ai servizi; 3) Organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria. | <ul style="list-style-type: none"> – Diffusione, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, e-mail), di buone prassi volte alla realizzazione delle pari opportunità nell'accesso allo studio, alla ricerca, all'insegnamento e, in generale, al lavoro; – Adozione di un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, decreti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali e in tutti i contesti (riunioni, seminari, lezioni); – Distribuzione di materiali informativi e realizzazione di eventi che contribuiscano anche ad accrescere la conoscenza del CUG e del suo ruolo all'interno dell'Ateneo; – Implementazione dei contatti e della collaborazione con gli altri CUG (in particolare con quelli universitari, regionali e nazionali). |

| BENESSERE DI CHI LAVORA | |
|---|---|
| OBIETTIVO | AZIONI |
| 1) Sensibilizzazione verso il benessere lavorativo, la salute e la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro; 2) Realizzazione di interventi concreti volti all'incremento del livello di benessere percepito e all'attuazione della conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro; 3) Organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria. | <ul style="list-style-type: none"> – Diffusione, attraverso i canali digitali (sito istituzionale, e-mail), di materiali informativi in tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro: opuscoli, letture guidate, sintesi degli orientamenti dottrinali; – Efficientamento di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo (mense, parcheggi, luoghi di studio, spazi per la socializzazione); – Attuazione – anche grazie allo sportello SOS CUG e in collaborazione con la "Divisione benessere organizzativo" – |

| | |
|--|--|
| | <p>di misure atte a prevenire, a gestire e a rimuovere tutte le possibili situazioni di stress lavorativo, di disagio, di malessere e di mobbing;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Previsione – anche in collaborazione con CARIS – di strategie di individuazione e di abbattimento delle barriere architettoniche presenti all'interno del campus universitario; – Studio e adozione di strategie atte a favorire la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro, così da rispondere al meglio alle esigenze degli studenti lavoratori, dei dipendenti con figli minori (o bisognosi di assistenza) e – in generale – di tutti coloro che, nell'ambito del contesto familiare, svolgono le funzioni di <i>care giver</i>. Aspetti, questi, sui quali l'Ateneo – come si è visto dall'analisi dei dati forniti dagli Uffici – risulta essere ancora carente. |
|--|--|

| CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI | |
|--|--|
| OBIETTIVO | AZIONI |
| <p>1) Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni e della violenza;</p> <p>2) Prevenzione e rimozione delle possibili situazioni critiche all'interno dell'Ateneo (discriminazioni di genere, scarsa attenzione e scarsa integrazione delle minoranze);</p> <p>3) Organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Individuazione e analisi – nel rispetto di quanto previsto dalle recenti Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI) – degli indicatori di discriminazione e/o violenza all'interno dell'Ateneo (Gender Discrimination Index); – Diffusione di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, e a favorire l'integrazione e l'effettiva tutela dei diritti; – Organizzazione di incontri specifici ai quali saranno invitati esperti di settore in cui si darà conto del quadro normativo e si illustreranno le misure di tutela; – Incremento dei contatti e delle collaborazioni con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza; – Prevenzione delle possibili situazioni a rischio. |

2. CONSULTIVI

Nell'anno 2019 il CUG ha avuto modo di esercitare i suoi poteri consultivi soprattutto in ordine all'adozione del Codice Etico di Ateneo. Il contributo del CUG alla redazione di questo documento (attualmente in fase di adozione) è stato significativo e importante, in quanto volto a garantire equilibrio, tanto nella forma, quanto nel contenuto, del testo stesso (attenzione a tutte le posizioni lavorative, uso non discriminatorio delle formulazioni linguistiche, ecc.).

Per il momento il CUG non è stato coinvolto in ordine a questioni relative alla contrattazione integrativa e alla gestione del personale (orari di lavoro, permessi, congedi, assunzioni, avanzamenti, spostamenti, ecc.).

3. VERIFICA

La mancata diffusione del **“Questionario per la raccolta di informazioni sulla parità, sul benessere e sulle discriminazioni all’interno dell’Ateneo”** (cfr. all. 4) preclude, in buona parte, l’attività di monitoraggio e di verifica del CUG in ordine alle condizioni di benessere, parità e discriminazione all’interno dell’Ateneo.

Si segnala il **perdurare di un’evidente e ormai nota situazione di disparità di trattamento** che interessa il **Centro Studi Giuridici “Di-con-per Donne”**. Pur avendo chiesto all’Amministrazione, già da diversi anni, un locale all’interno del quale poter svolgere le proprie attività (riunioni, attività di formazione, attività di studio e di ricerca, assistenza agli studenti), il Centro “Di-con-per Donne” è tuttora privo di uno spazio dedicato anche nella nuova sede, a differenza dagli altri Centri di Ateneo (es.: Centro Studi Giuridici Latino-americani, Centro Interdisciplinare di Studi sul Mondo Islamico).

E. RAPPORTI CON L’AMMINISTRAZIONE

I rapporti fra il CUG e l’Amministrazione dell’Ateneo sono disciplinati dal **“Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”** (cfr. all. 10).

Sebbene si registri un’aumentata attenzione verso il CUG da parte di tutti vertici dell’Amministrazione (Divisione I “Didattica e servizi agli studenti”; Divisione II “Ricerca, Terza missione, Procedure elettorali”; Divisione III “Stipendi e bilancio”; Divisione IV “Patrimonio e appalti”; Divisione V “Gestione del personale e sistemi operativi di gestione”), **il CUG auspica di poter presto contare su dotazioni (risorse economiche, personale, materiali, macchinari e spazi) che gli consentano di adempiere in maniera consona alle sue funzioni.**

Fra le strutture di Ateneo si segnala la **collaborazione** con il **“Comitato per l’attuazione della Mission e della vision di Ateneo a favore dello sviluppo sostenibile”**, con **“CARIS”** e con il **Centro di Calcolo di Ateneo** del quale si apprezza il costante aiuto e il prezioso supporto tecnico (es.: stampa locandine, invio mail massive, assistenza agli eventi).

F. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

1. SULLA PRIMA PARTE

Con **riferimento al personale** – e alla luce dei dati forniti dagli Uffici – il CUG sottolinea che la presenza femminile, elevata fra il personale TAB, è ancora molto limitata all’interno del personale docente.

Degno di nota il fatto che, a parità di ruolo e di anzianità di servizio, fra la componente maschile e quella femminile del personale docente non si rilevano apprezzabili divari economici.

Situazione diversa – che il CUG si propone di verificare con gli Uffici competenti chiedendo la trasmissione dati ulteriori – sembra riscontrarsi in ordine al personale TAB e, in modo particolare, con riferimento a determinati inquadramenti (EP e D).

Avendo potuto rilevare una limitata mobilità interna (con situazioni di stasi e di blocco del/della dipendente nel medesimo ruolo e/o inquadramento per un lasso temporale medio-lungo), **il CUG procederà – anche attraverso il “Questionario” (cfr. all. 4) – a verificare l’assenza di forme discriminazione o di mobbing.**

Relativamente alle misure di conciliazione – al momento ancora alquanto limitate e carenti – **il CUG intende contribuire all'adozione, da parte dell'Ateneo, di nuove e più efficaci strategie di conciliazione** (es.: asili interni, implementazione del *telelavoro*, diffusione dello *smart job*).

2. SULLA SECONDA PARTE

Relativamente alle attività del Comitato si segnala che la **calendarizzazione delle attività-iniziative ha seguito il cronoprogramma** che è stato comunicato, ad inizio anno, alla *governance* politico-amministrativa (Rettore, Prorettore, Direttore Generale e Vicedirettori) (*cf. all. 11*).

Molto positivo, il riscontro del personale (TAB e docente), delle rappresentanze sindacali e degli studenti, come dimostra l'ampia partecipazione a tutti gli eventi.

In generale, si registra un **aumentato interesse verso il CUG da parte dell'intera comunità universitaria** che – con sempre maggiore frequenza – si è rivolta al Comitato.

Più attenti al Comitato anche gli Organi e gli Uffici dell'Amministrazione che, però, stentano ancora a chiederne la collaborazione e la consultazione per le materie di sua competenza. **Il CUG auspica una maggiore sinergia d'azione e di programmazione con gli Organi** (es.: Nucleo di Valutazione) **e gli Uffici** (es.: Ufficio del Personale) **di Ateneo**.

Non da ultimo – anche alla luce di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 – **il CUG chiede che l'Ateneo proceda con sollecitudine:**

1. alla **modifica dello Statuto** di Ateneo e all'inclusione del CUG nel novero degli Organi Centrali;
2. all'attribuzione al CUG di una **dotazione di budget annuale** (ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001);
3. all'assegnazione al CUG di **adeguati spazi e di supporti** (personale, materiali, macchinari), anche per agevolare le normali e quotidiane attività degli Sportelli "S.O.S. CUG" e "Counselling psicologico".

ELENCO NUMERATO DEGLI ALLEGATI:

- 1) Dati forniti dagli Uffici - Divisione V "Gestione del personale e sistemi operativi di gestione" (Resp. Ing. Domenico Genovese), Sottodivisione 4 "Supporto e Coordinamento delle attività delle strategie di qualità e valutazione" (Resp. Dott.ssa Raffaella Costi);
- 2) "Linee guida-Raccomandazioni del CUG";
- 3) "Piano di Azioni Positive del CUG" (PAP);
- 4) "Questionario per la raccolta di informazioni sulla parità, sul benessere e sulle discriminazioni all'interno dell'Ateneo";
- 5) Statuto dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
- 6) "Codice Etico di Ateneo";
- 7) Piani strategici di Ateneo 2019-21 e 2020-22;
- 8) Piano Integrato 2019-21 e 2020-22;
- 9) Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 10) Relazione sulla performance 2018;
- 11) "Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)".