

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

ANNO 2020

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 2020

Sommario/Format

SEZIONE 1 – DATI SUL PERSONALE

1. Ripartizione del personale docente per genere ed età nei livelli di inquadramento
2. Ripartizione del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario (TAB) per genere ed età nei livelli di inquadramento
3. Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
4. Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio
5. Personale per genere

SEZIONE 2 – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

1. Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza
2. Fruizione delle misure di conciliazione per genere
3. Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time
4. Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
5. Congedi parentali e permessi L. 104/1992
6. Politiche di intervento

SEZIONE 3 – PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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
2. Bilancio di genere dell'Amministrazione
3. Composizione per genere delle commissioni di concorso
4. Differenziali retributivi uomo/donna

SEZIONE 4 – BENESSERE DEL PERSONALE

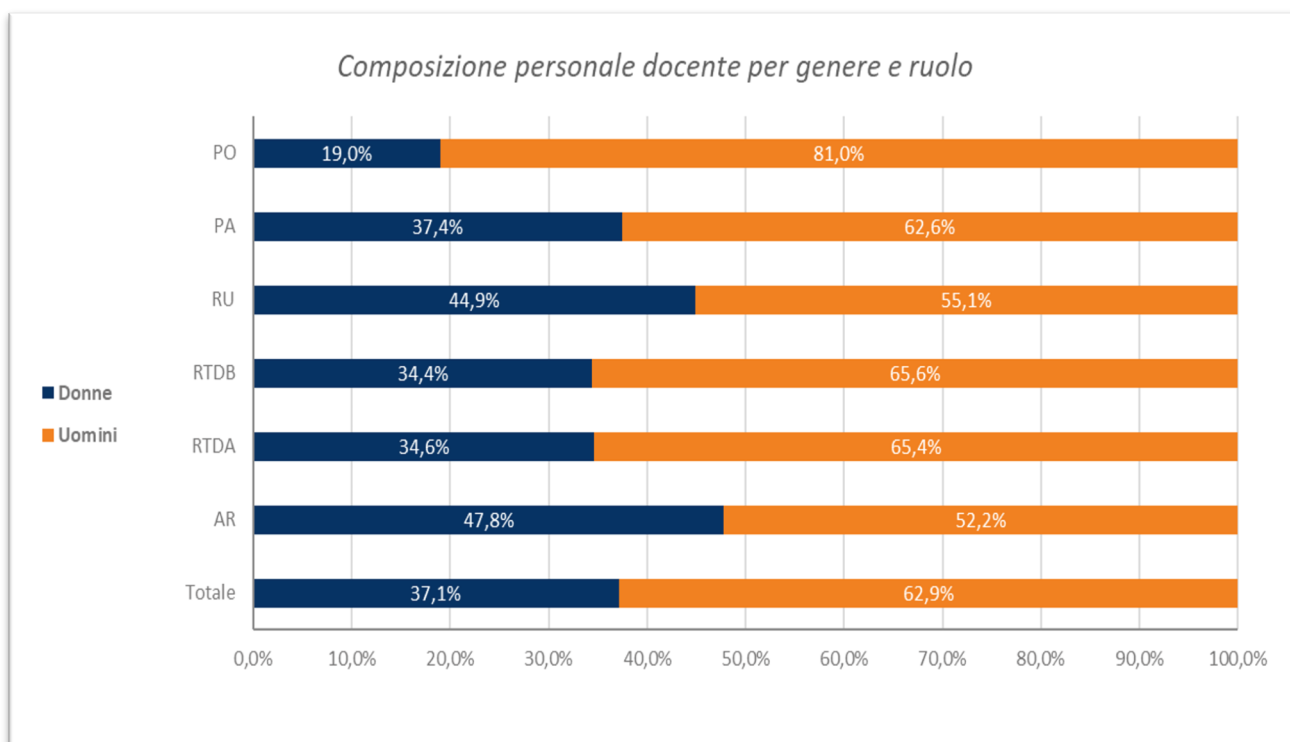
SEZIONE 5 – PERFORMANCE

SEZIONE 6 – ATTIVITÀ REALIZZATE

SEZIONE 1 – DATI SUL PERSONALE

1. Ripartizione del personale docente per genere ed età nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Donne	Uomini	Totale
PO	58	247	305
PA	168	281	449
RU	168	206	374
RTDB	32	61	93
RTDA	18	34	52
AR	129	141	270
Totale	573	970	1543
*RTD L.230/2005	0	0	0



ETÀ MEDIA		
	Donne	Uomini
PO	59,53	59,96
PA	54,45	54,61
RTI	53,53	54,81

UOMINI				
	GRADE A	GRADE B	GRADE C	GRADE D
Fino a 29 anni	0	0	0	21
Da 30 a 34	0	0	14	67
Da 35 a 39	0	8	34	24
Da 40 a 44	5	26	53	13
Da 45 a 49	9	53	48	6
Da 50 a 54	46	54	47	6
Da 55 a 59	49	52	37	0
Da 60 a 64	62	49	54	4
Da 65 in poi	76	39	14	0
DONNE				
	GRADE A	GRADE B	GRADE C	GRADE D
Fino a 29 anni	0	0	0	14
Da 30 a 34	0	0	4	53
Da 35 a 39	0	4	21	36
Da 40 a 44	0	13	26	17
Da 45 a 49	3	36	38	4
Da 50 a 54	11	32	53	2
Da 55 a 59	12	26	35	2
Da 60 a 64	21	37	36	1
Da 65 in poi	11	20	5	0

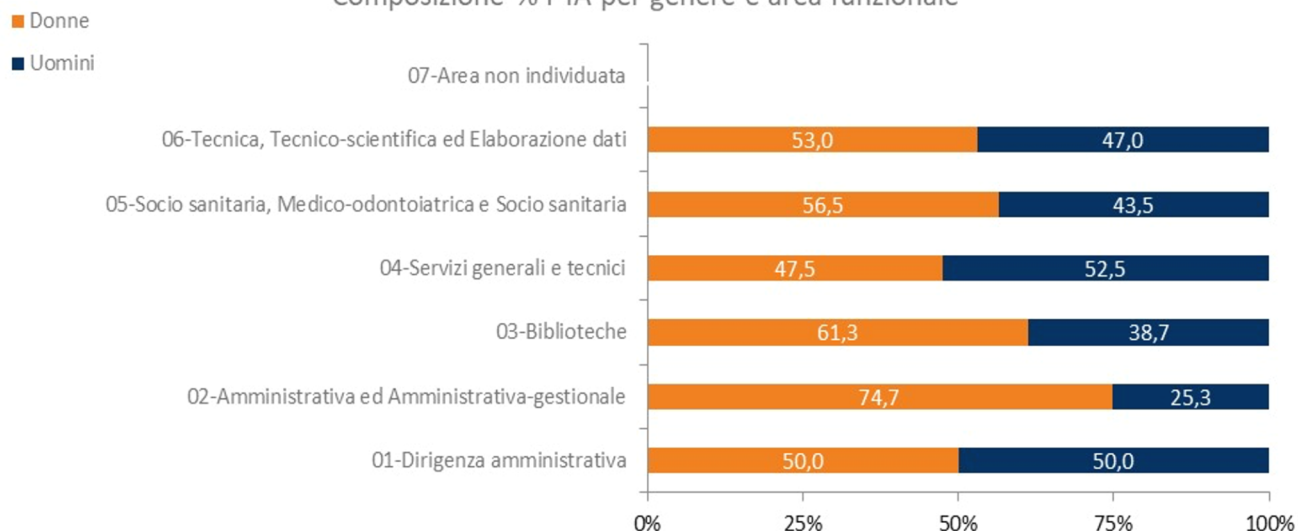
	Minore di 29 anni	Tra 30 e 34	Tra 35 e 39	Tra 40 e 44	Tra 45 e 49	Tra 49 e 54	Tra 54 e 59	Tra 59 e 64	Da 65 in su
UOMINI	60,00%	58,70%	51,97%	63,40%	58,88%	60,96%	64,79%	64,02%	78,18%
DONNE	40,00%	41,30%	48,03%	36,60%	41,12%	39,04%	35,21%	35,98%	21,82%
TOTALE	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tipologia personale	Inquadramento	Uomini					Donne					TOT.
		< 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	
DOCENTI	PA	0	11	82	108	81	0	5	53	63	47	450
DOCENTI	PO	0	0	20	102	125	0	0	6	23	29	305
RICERCATORI	RD	1	53	39	2	0	0	25	21	4	0	145
RICERCATORI	RU	0	3	64	79	60	0	3	54	80	31	374
Totale		1	67	205	291	266	0	33	134	170	107	1274

2. Ripartizione del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario (TAB) per genere ed età nei livelli di inquadramento

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti) al 31/12/2020	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	2	2	4
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	266	90	356
03-Biblioteche	19	12	31
04-Servizi generali e tecnici	28	31	59
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	13	10	23
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	244	216	460
07-Area non individuata	0	0	0
Totale	572	361	933

Composizione % PTA per genere e area funzionale

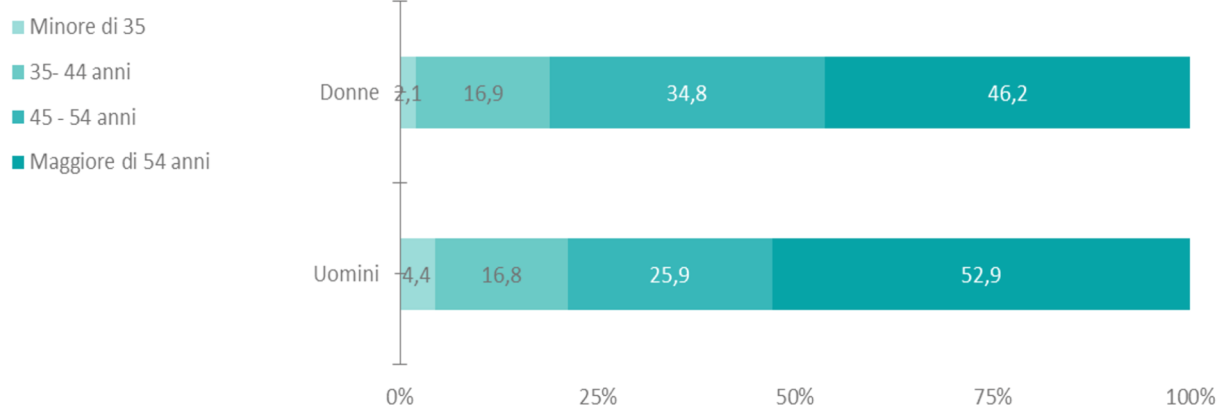


Numeri assoluti	Uomini	Donne	Totale
Fino a 19	0	0	0
20-24	1	0	1
25-29	5	2	7
30-34	10	10	20
35-39	19	39	58
40-44	42	59	101
45-49	37	78	115
50-54	57	124	181
55-59	91	141	232
60-64	85	111	196
65-67	15	16	31
68 e oltre	1	0	1
Totale	363	580	943

Numeri assoluti	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	16	12	28
35- 44 anni	61	98	159
45 - 54 anni	94	202	296
Maggiore di 54 anni	192	268	460
Totale	363	580	943

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
(CEL)	59,85	61,00
CATEGORIA B	45,13	45,32
CATEGORIA C	49,17	49,88
CATEGORIA D	53,88	55,95
CATEGORIA EP	59,80	61,56
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	61,00	57,50
DIRETTORI GENERALI	0,00	59,00
Media Atenei	51,57	52,41

Composizione % PTA per genere e età



INQUADRAMENTO	TIPO CONTRATTO	Uomini					Donne					Totali
		< 30	31/40	41/50	51/60	>60	< 30	31/40	41/50	51/60	>60	
B2	TEMPO INDETERMINATO	0	0	2	0	1			1			4
B3	TEMPO INDETERMINATO	2	2	2	1	0			2			9
B4	TEMPO INDETERMINATO			2	1	1	1	1	2			8
B5	TEMPO INDETERMINATO	0	6	4	4	0	0	7	10	4	0	35
B6	TEMPO INDETERMINATO	0	1	0	5	1				2	1	10
C1	TEMPO INDETERMINATO	2	5	9	1	0	1	11	13	3	0	45
C2	TEMPO INDETERMINATO	3	3	6	1	2	1	6	8	5	0	35
C3	TEMPO INDETERMINATO	0	7	33	20	9	0	14	47	40	13	183
C4	TEMPO INDETERMINATO	0	0	1	4	2	0	0	2	15	3	27
C5	TEMPO INDETERMINATO	0	1	3	23	5	0	1	8	39	3	83
C5	COMANDATI ESTERNI									1		1
C6	TEMPO INDETERMINATO	0	1	4	13	2	0	0	2	16	7	45
C7	TEMPO INDETERMINATO				2	3			2	3		10
C8	TEMPO INDETERMINATO				3	1				1	1	6
D1	TEMPO INDETERMINATO	2	5	4	2	0	0	14	11	4	0	42
D2	TEMPO INDETERMINATO			5	3			2	5	4		19
D2	COMANDATI ESTERNI					1				1		2
D3	TEMPO INDETERMINATO	0	1	8	49	19	0	0	30	97	29	233
D4	TEMPO INDETERMINATO				2	1			1	3	2	9
D5	TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	15	10	0	0	5	17	6	53
D6	TEMPO INDETERMINATO				5	8	0	0	0	7	17	37
D7	TEMPO INDETERMINATO				1							1

INQUADRAMENTO	TIPO CONTRATTO	Uomini				Donne				Totali		
EP1	TEMPO INDETERMINATO				1				2		3	
EP2	TEMPO INDETERMINATO				1						1	
EP3	TEMPO INDETERMINATO					1			5	2	8	
EP4	TEMPO INDETERMINATO					1			1		2	
EP5	TEMPO INDETERMINATO				2	9			2	6	19	
EP6	TEMPO INDETERMINATO									2	2	
B3	TEMPO DETERMINATO	2		1					1		4	
C1	TEMPO DETERMINATO	2	4		3		5	16	6	1	0	37
D1	TEMPO DETERMINATO		1					3	3	1		8
D3	TEMPO DETERMINATO								1			1
EP1	TEMPO DETERMINATO				1							1
LETTORE	TEMPO INDETERMINATO					2	0	0	0	3	5	10
LETTORE	TEMPO DETERMINATO				1			1		1	3	6
Totale personale		13	37	84	164	79	8	76	160	278	100	999
Percentuale su personale complessivo		1,29	3,69	8,37	16,33	7,87	0,80	7,57	15,94	27,69	9,96	100

3. Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Categoria	0-5 Uomini	0-5 Donne	6-10 Uomini	6-10 Donne	11-15 Uomini	11-15 Donne	16-20 Uomini	16-20 Donne	Tot. Uomini	Tot. Donne	Media Uomini	Media Donne	Media Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	7	2	1		0	0	0	2	8	20,24	18,98	19,29
CATEGORIA B	8	4	2	0	17	20	8	7	35	31	18,11	17,00	17,57
CATEGORIA C	23	41	8	9	72	124	66	91	169	265	20,59	19,32	19,83
CATEGORIA D	15	33	3	4	80	160	41	57	139	254	22,39	21,04	21,56
CATEGORIA EP	1	2	0	0	2	7	12	11	15	20	22,81	22,95	22,88
Totale	47	87	15	14	171	311	127	166	360	578	20,93	19,88	20,31

Valori assoluti	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
0 - 5	87	47	134	64	36
6 - 10	14	15	29	48	52
11 - 20	477	298	775	61,5	39
21 - 30	0	0	0	0	0
31 e oltre	0	0	0	0	0

4. Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Numeri assoluti	Donne	Uomini	Totale
FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO	45	47	92
LICENZA MEDIA SUPERIORE	259	201	460
LAUREA BREVE	17	7	24
LAUREA	225	94	319
SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA	13	4	17
ALTRI TITOLI POST LAUREA	11	6	17
Totale complessivo	570	359	929
Numeri assoluti	Donne	Uomini	Totale
DIPLOMA E INFERIORE	304	248	552
LAUREA	242	101	343
DOTTORATO E ALTRI TITOLI POST LAUREAM	24	10	34
TOTALE	570	359	929
Percentuali	Uomini	Donne	Totale
DIPLOMA E INFERIORE	69,08078	53,33333	59,41873
LAUREA	28,1337	42,45614	36,92142
DOTTORATO E ALTRI TITOLI POST LAUREAM	2,785515	4,210526	3,659849
TOTALE	100	100	100

5. Personale per genere

I dati forniti dall'Amministrazione riconfermano il trend – sostanzialmente inalterato – degli anni precedenti.

Con riferimento al personale docente si segnala che la componente femminile si attesta al 37,1 %. Dato, questo, senza dubbio significativo, soprattutto se si considera la netta predominanza della componente maschile (81 %) nei ruoli apicali (Professori Ordinari).

Situazione leggermente diversa si riscontra negli altri ruoli (Professori Associati, Ricercatori a tempo indeterminato, come pure, di tipo A e di tipo B), con riguardo ai quali la presenza femminile appare maggiormente significativa.

Nonostante ciò, non si può prescindere dal sottolineare che una condizione di sostanziale parità di genere si registra semplicemente nei ruoli minori (Assegnisti di Ricerca), dove la componente femminile si attesta al 47,8 %.

Dati diametralmente opposti si evidenziano, invece, per quanto riguarda il Personale Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario. La componente femminile è, infatti, predominante in quasi tutte le aree funzionali dell'Ateneo, soprattutto in quella amministrativo-gestionale. Nel dettaglio, a fronte di 933 unità di personale, la componente femminile è pari al 61,3%.

Apprezzabile il fatto che nelle posizioni apicali si registri una sostanziale parità numerica (con due componenti per genere). La fascia d'età in cui la componente femminile del personale TAB risulta prevalente è quella tra i 55 e i 59 anni.

Relativamente all'età media del personale, può evidenziarsi che, mentre per la componente femminile, l'età media si attesta intorno ai 51 anni, per la componente maschile, l'età media si aggira attorno ai 52 anni.

In linea generale, con riguardo al personale TAB è apprezzabile una sostanziale omogeneità di genere in tutti i ruoli con lievi differenziazioni solo con riguardo alle fasce di età più elevate (cioè, con riferimento al personale di età superiore ai 54 anni)

Relativamente al personale che ricopre ruoli non dirigenziali, può essere interessante sottolineare che la componente femminile denota un titolo di studio più elevato.

In tale senso, potrebbe rivelarsi utile procedere ad un'indagine ulteriore finalizzata a valutare se il conseguimento del titolo di studio e/o di specializzazione sia avvenuto in data anteriore oppure successiva alla presa di servizio presso l'Ateneo (ciò al fine di apprezzare, tanto l'effettività delle misure di conciliazione casa/studio/lavoro, quanto la promozione di attività di formazione per i dipendenti all'interno del Campus).

SEZIONE 2 – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

1. Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo Misura conciliazione	uomini						donne					
	< 30	31/40	41/50	51/60	>60	totale uomini	< 30	31/40	41/50	51/60	>60	totale donne
Personale che fruisce di part-time a richiesta	1	1	9	13	4	28		4	22	34	10	70
Personale che fruisce di lavoro agile (emergenziale)	13	37	84	165	80	379	8	7	160	279	101	555

2. Fruizione delle misure di conciliazione per genere (l'Amministrazione ha fornito i seguenti dati analitici ripartiti unicamente per inquadramento senza riferimento specifico all'età)

Causale	Congedo COVID-19 retrib. 50% per quarantena scolastica a dei figli	Congedo COVID-19 retrib. 50% per quarantena scolastica a dei figli	Congedo COVID-19 retrib. 50% per quarantena scolastica dei figli	Congedo COVID-19 retrib. 50% per quarantena scolastica dei figli	Congedo emergenziale non retribuito GG COVID figli 12-16 anni	Congedo emergenziale non retribuito GG COVID figli 12-16 anni	Congedo emergenziale non retribuito GG COVID figli 12-16 anni	Congedo emergenziale non retribuito GG COVID figli 12-16 anni	Congedo emergenziale 50% COVID GG figli < 12 anni	Congedo emergenziale 50% COVID GG figli < 12 anni
Categoria	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne	Uomini	Donne
CATEGORIA B	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	23
CATEGORIA C	0	12	0,00	0,05	0	15	0,00	0,06	18	166
CATEGORIA D	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	87
CATEGORIA EP	0	24	0,00	1,20	0	48	0,00	2,40	0	96
Totale	0	36	0,00	0,06	0	63	0,00	0,11	18	372

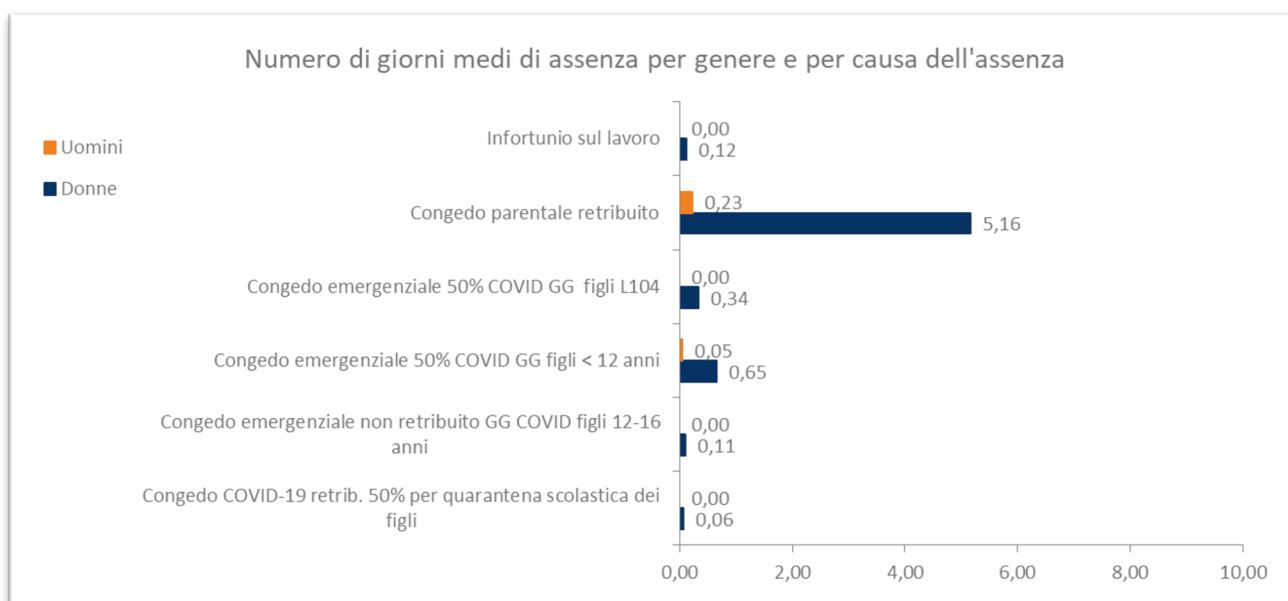
Causale	Congedo emergenziale 50% COVID GG figli < 12 anni	Congedo emergenziale 50% COVID GG figli < 12 anni	Congedo emergenziale 50% COVID GG figli L104	Congedo emergenziale 50% COVID GG figli L104	Congedo emergenziale 50% COVID GG figli L104	Congedo emergenziale 50% COVID GG figli L104	Congedo parentale retribuito	Congedo parentale retribuito	Congedo parentale retribuito	Congedo parentale retribuito
Categoria	Media Uomini	Media Donne	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne

CATEGORIA B	0,00	0,74	0	0	0,00	0,00	0	67	0,00	2,16
CATEGORIA C	0,11	0,63	0	0	0,00	0,00	67	195	0,40	0,74
CATEGORIA D	0,00	0,34	0	0	0,00	0,00	14	138	0,10	0,54
CATEGORIA EP	0,00	4,80	0	192	0,00	9,60	0	2.544	0,00	127,20
Totale	0,05	0,65	0	192	0,00	0,34	81	2.944	0,23	5,16

Causale	Infortunio sul lavoro	Infortunio sul lavoro	Infortunio sul lavoro	Infortunio sul lavoro	Permesso retr. Gravi motivi L.53/2000	Permesso retr. Gravi motivi L.53/2000	Permesso retr. Gravi motivi L.53/2000	Permesso retr. Gravi motivi L.53/2000	Permesso retr. Gravi motivi di famiglia intera giornata	Permesso retr. Gravi motivi di famiglia intera giornata
Categoria	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne	Uomini	Donne
CATEGORIA B	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	36	47
CATEGORIA C	0	31	0,00	0,12	0	31	0,00	0,12	134	308
CATEGORIA D	0	40	0,00	0,16	0	40	0,00	0,16	101	272
CATEGORIA EP	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	5	11
Totale	0	71	0,00	0,12	0	71	0,00	0,12	276	638

Causale	Permesso motivi salute intera giornata	Permesso motivi salute intera giornata	Permesso motivi salute intera giornata	Permesso motivi salute intera giornata	SS1 - Altre assenze retribuite	SS1 - Altre assenze retribuite	SS1 - Altre assenze retribuite	SS1 - Altre assenze retribuite
Categoria	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne
CATEGORIA B	0	3	0,00	0,10	330	44	9,43	1,42
CATEGORIA C	6	23	0,04	0,09	564	334	3,34	1,26
CATEGORIA D	10	15	0,07	0,06	177	522	1,27	2,06
CATEGORIA EP	1	0	0,07	0,00	0	1	0,00	0,05
Totale	17	41	0,05	0,07	1.071	901	2,99	1,58

Causale	SS1 - Altre assenze retribuite	SS1 - Altre assenze retribuite	SS1 - Altre assenze retribuite	SS1 - Altre assenze retribuite
Categoria	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne
CATEGORIA B	330	44	9,43	1,42
CATEGORIA C	564	334	3,34	1,26
CATEGORIA D	177	522	1,27	2,06
CATEGORIA EP	0	1	0,00	0,05
Totale	1.071	901	2,99	1,58



3. Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Nell'ultimo anno, in considerazione della necessità di fronteggiare l'emergenza sanitaria da COVID-19, l'Amministrazione di Ateneo ha esteso e ampliato la flessibilità lavorativa, stabilendo che, dalle ore 7.00 alle ore 20.00, ciascun dipendente – previo accordo con il proprio responsabile gerarchico e tenendo conto delle specifiche esigenze di servizio della struttura di appartenenza – avrebbe potuto svolgere le proprie funzioni in maniera flessibile.

Apprezzabile il fatto che – già diversi anni prima dell'avvento della recente pandemia – l'Ateneo di Tor Vergata avesse intrapreso la sperimentazione sul Telelavoro, istituendo una Commissione paritetica e emanando un bando per selezionare (secondo criteri specifici) i dipendenti che avrebbero dovuto/potuto partecipare a questa iniziativa pilota. Si segnala altresì che nella contrattazione integrativa si è discusso anche di un possibile ampliamento dell'utilizzo del Telelavoro ma, che, purtroppo, il momento pandemico ha interrotto tali riflessioni per lasciare spazio alla gestione delle difficoltà contingenti e, dunque, all'impiego massivo dello Smart Working Emergenziale. Sul punto, si sottolinea che durante la prima fase dell'emergenza l'ufficio del personale TAB ha previsto due distinte forme di Smart Working da affiancarsi al lavoro in presenza: una oraria e l'altra giornaliera. Durante le fasi successive, l'Amministrazione è stata, poi, indotta a propendere per lo Smart Working giornaliero.

In merito al lavoro agile il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ateneo ha provveduto a condurre un'indagine ad hoc – anche attraverso la previsione di un questionario telematico da compilarsi in forma anonima – in maniera da valutare la convenienza e la proficuità dello Smart Working, anche una volta risolta l'attuale condizione emergenziale. Il CUG ha, inoltre, istituito al suo interno una

commissione istruttoria per lo Smart Working deputata a interfacciarsi con l'Amministrazione e a coordinarsi con la stessa, al fine di assicurare, anche in futuro, la più funzionale, efficace ed efficiente applicazione delle nuove strategie lavorative.

Inutile dire che in questo particolare frangente storico, presso l'Ateneo di Tor Vergata, come, in generale presso tutte le PA, il lavoro agile è assunto a modalità ordinaria di svolgimento del lavoro, lasciando spazio al lavoro in presenza solo per quelle attività che necessitavano in modo imprescindibile della presenza fisica del personale all'interno degli uffici. Ovviamente, le attività che hanno dovuto continuare a svolgersi in presenza sono state organizzate e coordinate nel pieno rispetto delle prescrizioni finalizzate a contenere il contagio da COVID-19.

Apprezzabile l'impegno dell'Amministrazione che ha recepito in maniera efficace e puntuale le prescrizioni normative dettate dai vari DPCM susseguiti nel corso del 2020, adeguando via via le percentuali di lavoro agile all'interno dell'Ateneo con le normative nazionali e regionali.

Quanto all'accesso ai permessi e/o ai congedi, i dati forniti dall'Amministrazione evidenziano una maggiore incidenza nell'utilizzo delle causali giustificative di assenza da parte della componente femminile. Considerata la sostanziale parità numerica della componente femminile e di quella maschile del personale TAB di Ateneo, tale dato non fa che riconfermare il perdurare di una condizione di squilibrio sociale in virtù del quale il ruolo di cura e di gestione della famiglia (come pure quello di care giver) resta prevalentemente delegato alle sole donne, che, proprio per questa ragione si vedono costrette a richiedere una maggior quantità di permessi e/o di congedi dal lavoro.

Relativamente all'accesso allo Smart Working da parte del personale (tutto) di Ateneo, si segnala che a tale forma di lavoro, nell'anno 2020, hanno avuto accesso 555 donne e 379 uomini. A ciò si aggiunga un interessante dato relativo al part-time "a richiesta", misura della quale si sono avvalsi 70 donne e 28 uomini.

Rilevante, il fatto che, fra le categorie del Personale TAB, quella che maggiormente usufruisce delle misure di conciliazione risulta essere la Categoria D (dato interessante soprattutto se si considera che tale categoria non si colloca al livello basale dell'inquadramento del personale).

4. Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Causale	L. 104/1992	L. 104/1992	L. 104/1992	L. 104/1992
Categoria	Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne
CATEGORIA B	82	96	2,34	3,10
CATEGORIA C	286	709	1,69	2,68
CATEGORIA D	224	752	1,61	2,96
CATEGORIA EP	0	105	0,00	5,25
Totale	592	1.662	1,65	2,92

N. unità	CATEGORIA	Congedo per maternità obbligatoria	Congedo per maternità anticipata interdizione dal lavoro	Cong. Parentale retr. (30 gg/180 fino a 3 anni figlio)	Cong. Parentale retr. 30% (150 gg succ. fino a 3 anni figlio)	Cong. Parentale retr. (da 3 a 8 anni del figlio)
29	B	249	60	32	33	2
234	C	385	87	80	110	5
214	D	183	0	50	85	3
12	EP	12	12	372	732	1440

5. Congedi parentali e permessi L. 104/1992

A seguito dei vari DPCM susseguitisi nel corso del 2020, e finalizzati al contrasto della pandemia da Covid-19, le possibilità per i dipendenti di usufruire di nuove forme e istituti atti a giustificare l'assenza dal lavoro sono state notevolmente ampliate.

In particolare, con il D.L. del 17 marzo 2020 n. 18 il Governo ha introdotto diversi permessi legati proprio alle tante (e diverse) necessità direttamente connesse all'emergenza sanitaria. Per i mesi di marzo e di aprile 2020 sono stati, così, incrementati i permessi legati alla L. 104/1992, consentendo agli aventi diritto di aggiungere ulteriori 12 giorni a quelli già previsti. Sono stati, inoltre, istituiti i c.d. "Congedi Speciali" per i genitori. Congedi, tesi a sopperire alle conseguenze legate all'applicazione dei provvedimenti con i quali – a decorrere dal 5 marzo 2020 – sono stati sospesi i servizi educativi per l'infanzia come pure la didattica di ogni ordine e grado.

Degno di nota, poi, il D.L. del 28 ottobre 2020 n. 137 provvedimento con il quale è stato previsto l'indennizzo delle giornate di congedo straordinario con una somma pari al 50% della retribuzione calcolata secondo le normative già vigenti.

Si aggiunga che, tale decreto, con l'articolo 39, ha previsto il diritto – per i lavoratori con disabilità o che abbiano all'interno del proprio nucleo familiare una persona con disabilità – di assolvere alle proprie prestazioni lavorative operando in modalità agile purché ciò fosse compatibile con le specificità e le caratteristiche delle prestazioni stesse.

Stando ai dati forniti dall'Amministrazione, all'interno dell'Ateneo di "Tor Vergata", la componente femminile del personale risulta essere quella che – con maggiore frequenza e in misura più significativa – si avvale dei permessi di cui alla L. 104/1992.

Esaminando, poi, nel dettaglio l'inquadramento delle unità di personale che fruiscono di tali misure, può sottolinearsi un certo equilibrio di genere solamente con riferimento alla Categoria B (dove, infatti, la componente maschile che si avvale dei permessi di cui alla L. 104/1992 appare sostanzialmente paritaria a quella femminile). Guardando alle altre categorie, invece, si evidenzia

uno squilibrio significativo nell'accesso a tali misure, utilizzate quasi esclusivamente dal personale femminile.

Con specifico riferimento ai congedi parentali sono stati trasmessi semplicemente i dati assoluti (senza alcuna indicazione inerente al genere del personale che usufruisce degli stessi). Ciò ha reso l'informazione inservibile nell'ottica della suddetta analisi. Ai fini analitici e statistici, invece, sarebbe stato utile disporre di dati dettagliati – sia per genere, sia, eventualmente, anche per età, anzianità di servizio e inquadramento – soprattutto con riguardo ai c.d. congedi parentali al 100%. Sul punto, e semplicemente a titolo d'esempio, è utile rammentare che il padre, se dipendente pubblico, ha diritto alla fruizione di 30 giorni di astensione dal lavoro a stipendio intero per la nascita del figlio, condizione che non spetta alla madre, se dipendente privata.

Misura, questa, che all'interno dell'Ateneo potrebbe essere molto diffusa, ma della quale, in assenza di informazioni precise, non è possibile procedere alla verifica.

6. Politiche di intervento

L'attuale frangente storico mette in luce la necessità – e l'urgenza – di procedere ad un'attenta riflessione sull'uso dello Smart Working, non solo come imprescindibile strumento per ovviare alle difficoltà contingenti, ma anche quale efficace mezzo per favorire la conciliazione vita/lavoro.

Fra le criticità dovute principalmente ad un impiego emergenziale dello Smart Working o del telelavoro, possono annoverarsi la mancanza di tempo per la formazione dei dipendenti in tema di sicurezza informatica e la possibile violazione del diritto alla disconnessione.

Difatti, se, per un verso, lo Smart Working o il telelavoro consentono di bypassare moltissime difficoltà di natura logistica e di garantire una più elevata efficienza della prestazione (resa al netto dei tempi "morti" impiegati per il raggiungimento della sede lavorativa), per un altro verso, tali misure, se usate impropriamente, potrebbero rischiare di diventare uno strumento di controllo del dipendente, anche in orari che divergono o che si estendono per un lasso temporale superiore a quello stabilito dai rispettivi Contratti Nazionali di Lavoro. Ragion per cui, da parte dei dirigenti e dei responsabili, appare necessaria una particolare attenzione a che – anche in costanza di Smart Working o telelavoro – le prestazioni lavorative siano sempre svolte conformemente alla normativa di riferimento e nel pieno rispetto dei diritti dei dipendenti.

Sarebbe auspicabile che – anche all'interno delle PA – si optasse per una valutazione qualitativa della prestazione, cioè per una valutazione che guarda soprattutto al raggiungimento efficiente e efficace degli obiettivi prefissati. Un nuovo approccio, questo, all'interno del quale le misure dello Smart Working o telelavoro appaiono come le principali leve di cambiamento.

SEZIONE 3 – PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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

In assenza di altra documentazione specifica elaborata e/o trasmessa dall'Amministrazione, si riporta di seguito il Piano Triennale Azioni Positive (PAP) 2019-2022 adottato dal Comitato Unico di Garanzia di "Tor Vergata", con il quale il CUG intende:

- **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 e sulla sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro.

Nel dettaglio, il PAP prevede tre distinte linee-aree di intervento, in tema di:

- I. **PARI OPPORTUNITÀ**
- II. **VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE**
- III. **CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

Per ciascuna di tali linee di intervento il CUG si è proposto il raggiungimento delle seguenti finalità:

- **sensibilizzazione** dell'intera comunità universitaria;
- **realizzazione** di interventi di divulgazione e di formazione (per il personale TAB, per il personale docente e per gli studenti);
- **miglioramento** delle condizioni (di uguaglianza e parità, di salute e di benessere lavorativo, di rispetto e di tutela dei diritti);
- **rimozione** delle limitazioni e degli eventuali ostacoli alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere, al contrasto alle discriminazioni;

I. **PARI OPPORTUNITÀ**

Obiettivo: Sensibilizzazione alla parità e all'uguaglianza; rimozione degli ostacoli nell'accesso allo studio, al lavoro e ai servizi; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni:

- Diffusione – anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, e-mail, riattivazione Radio Tor Vergata) – 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).

Formazione

- Previsione – nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti – di workshop, open day e seminari in tema di parità e uguaglianza.
- Organizzazione di un corso di formazione sull'uguaglianza e sulle pari opportunità che sarà rivolto ai dirigenti e ai funzionari, al personale TAB, al personale docente e – in generale – a tutti coloro che abbiano interesse verso l'argomento.

II. VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Obiettivi: Sensibilizzazione verso il benessere lavorativo, la salute e la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro; realizzazione di interventi concreti volti all'incremento del livello di benessere percepito e all'attuazione della conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni:

- Diffusione, attraverso i canali digitali (sito istituzionale, e-mail, riattivazione Radio Tor Vergata), di materiali informativi 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);
- Previsione e attuazione – anche grazie allo sportello SOS Cug e in collaborazione con la 'Divisione benessere organizzativo' – di misure atte a prevenire, a gestire e a rimuovere tutte le possibili situazioni di stress lavorativo, di disagio, di malessere e di mobbing;
- Previsione – anche in collaborazione con la commissione di Ateneo CARIS – di strategie di individuazione e di abbattimento delle barriere architettoniche presenti all'interno del campus universitario;
- 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 care giver.

Formazione

- Realizzazione – anche in collaborazione con le rappresentanze sindacali di Ateneo – di una serie di incontri in tema di conciliazione, flessibilità, accesso ai permessi e ai congedi;
- Realizzazione – anche in collaborazione con la 'Divisione benessere organizzativo' e con il PTV – di campagne informative e di open day in tema di nutrizione, benessere, sport e prevenzione, cui seguiranno convenzioni con centri medico-sportivi e circoli;
- Organizzazione di un corso di formazione in tema di benessere lavorativo e conciliazione per il personale TAB e per il personale docente.

III. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo: Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni e della violenza; prevenzione e rimozione delle

possibili situazioni critiche all'interno dell'Ateneo (discriminazioni di genere, scarsa attenzione e scarsa integrazione delle minoranze); organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni:

- 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 della comunità universitaria (Gender Discrimination Index);
- Diffusione – anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, e-mail, Radio Tor Vergata) – di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza;
- Organizzazione di incontri specifici ai quali saranno invitati esperti di settore (giudici, avvocati, assistenti sociali, psicologi, rappresentanti degli Enti e delle associazioni attive sul territorio) in cui si darà conto del quadro normativo e si illustreranno le misure di tutela (modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette);
- Incremento dei contatti e delle collaborazioni del CUG di Ateneo con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza;
- Prevenzione delle possibili situazioni a rischio e adozione di best practices volte a favorire l'integrazione e l'effettiva tutela dei diritti.

Formazione

- Previsione – nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti – di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza;
- Organizzazione di un corso di formazione in tema di violenza di genere per il personale TAB, per il personale docente e per gli studenti.

3.b) Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Campo momentaneamente non compilabile per mancanza di dati (sia assoluti che analitici), trasmessi al CUG a cura dell'Amministrazione

2. Bilancio di genere dell'Amministrazione

Documento in fase di adozione per il quale sono stati già avviati i lavori preparatori.

Nel dettaglio: Il Rettore - con decreto n. 2294 del 23 dicembre 2020 e successiva integrazione n. 215/2021 – ha istituito una commissione ad hoc (della quale fa parte anche un rappresentante del CUG individuato dal Presidente) incaricata di occuparsi dell'iter di stesura del Bilancio di Genere di Ateneo.

Significativo il fatto che il Rettore – nelle comunicazioni inviate a tutta la comunità universitaria – abbia sottolineato che il Bilancio di Genere non assolverà semplicemente a funzioni conoscitive, ma costituirà uno strumento importante grazie al quale sarà possibile acquisire la consapevolezza necessaria ad impostare linee strategiche atte al superamento di tutte le forme di discriminazione e volte all'effettivo raggiungimento della parità di genere all'interno dell'Ateneo.

3. Composizione di genere delle commissioni di concorso

TOTALE	BORSE DI STUDIO	PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DOCENTI	PROCEDURE RECLUTAMENTO TAB
DONNE	106	35	15
UOMINI	155	133	25
TOTALE	261	168	40

%	BORSE DI STUDIO	PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DOCENTI	PROCEDURE RECLUTAMENTO TAB
DONNE	40,61302682	20,83333333	37,5
UOMINI	59,38697318	79,16666667	62,5
TOTALE	100	100	100

La disamina dei dati forniti evidenzia che, sia nelle commissioni per il reclutamento del personale docente, come pure nelle commissioni per il reclutamento del personale TAB, si registra una spiccata maggioranza maschile. Questi numeri sono indicativi del fatto che le scelte di governance relative al reclutamento del personale restano affidate in via prevalente alla componente maschile.

4. Differenziali retributivi uomo/donna

GENERE	QUALIFICA	NUM MENS	UNITA' DI PERSONALE	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE ACCESSORIA	ALTRI COMPENSI	RETRIBUZIONE OMNISCOPRENSIVA	RETRIBUZIONE MEDIA ANNUALE
Femmine	Professore Ordinario tempo pieno	656,7	54,73	3.885.216,00 €	812.142,00 €	26.685,00 €	4.724.043,00 €	86.323,31 €
Maschile	Professore Ordinario tempo pieno	2294,89	191,24	14.528.651,00 €	5.164.531,00 €	363.730,00 €	20.056.912,00 €	104.877,77 €
Maschile	Professore Straordinario tempo pieno	3	0,25	11.785,00 €	12.387,00 €	- €	24.172,00 €	96.688,00 €
Femmine	Professore Assoc. conf. tempo pieno	1958,32	163,19	8.250.488,00 €	2.182.688,00 €	47.125,00 €	10.480.301,00 €	64.220,15 €
Maschile	Professore Assoc. conf. tempo pieno	2964,92	247,08	12.612.242,00 €	4.179.458,00 €	360.866,00 €	17.152.566,00 €	69.422,04 €
Femmine	Professore Assoc. non conf. tempo pieno	11,96	1,00	39.597,00 €	37.633,00 €	- €	77.230,00 €	77.488,29 €
Femmine	Ricercatore conf. tempo pieno	1861,98	155,17	6.271.812,00 €	2.075.560,00 €	31.307,00 €	8.378.679,00 €	53.998,51 €
Maschile	Ricercatore conf. tempo pieno	1865,92	155,49	6.350.331,00 €	2.774.659,00 €	68.055,00 €	9.193.045,00 €	59.121,80 €

Maschi le	Ricercatore non confermato	12	1,00	27.821,00 €	48.854,00 €	- €	76.675,00 €	76.675,00 €
Femmi nile	Dirigente II Fascia	24	2,00	97.290,00 €	94.493,00 €	22.730,00 €	214.513,00 €	107.256,50 €
Maschi le	Dirigente II Fascia	24	2,00	97.290,00 €	94.493,00 €	21.645,00 €	213.428,00 €	106.714,00 €
Femmi nile	Collaboratore ed esperto linguistico	96	8,00	239.494,00 €	1.204,00 €	- €	240.698,00 €	30.087,25 €
Maschi le	Collaboratore ed esperto linguistico	24	2,00	107.180,00 €	- €	397,00 €	107.577,00 €	53.788,50 €
Femmi nile	Posizione Economica EP6	4	0,33	23.850,00 €	3.027,00 €	304,00 €	27.181,00 €	81.543,00 €
Femmi nile	Posizione economica EP5	36	3,00	151.260,00 €	36.889,00 €	760,00 €	188.909,00 €	62.969,67 €
Maschi le	Posizione economica EP5	22	1,83	131.676,00 €	22.528,00 €	1.519,00 €	155.723,00 €	84.939,82 €
Femmi nile	Posizione economica EP4	92	7,67	248.264,00 €	137.958,00 €	1.360,00 €	387.582,00 €	50.554,17 €
Maschi le	Posizione economica EP4	112	9,33	305.656,00 €	141.023,00 €	1.652,00 €	448.331,00 €	48.035,46 €
Femmi nile	Posizione economica EP3	14	1,17	78.967,00 €	21.866,00 €	5.227,00 €	106.060,00 €	90.908,57 €
Maschi le	Posizione economica EP3	12	1,00	36.935,00 €	10.602,00 €	10.160,00 €	57.697,00 €	57.697,00 €
Femmi nile	Posizione economica EP2	70	5,83	161.516,00 €	89.395,00 €	16.874,00 €	267.785,00 €	45.906,00 €
Maschi le	Posizione economica EP2	12	1,00	33.658,00 €	14.213,00 €	37.964,00 €	85.835,00 €	85.835,00 €
Femmi nile	Posizione economica EP1	24	2,00	57.839,00 €	40.206,00 €	1.080,00 €	99.125,00 €	49.562,50 €
Maschi le	Posizione economica EP1	17	1,42	41.083,00 €	10.508,00 €	735,00 €	52.326,00 €	36.936,00 €
Maschi le	Posizione Economica D7	2	0,17	9.353,00 €	- 1.795,00 €	467,00 €	8.025,00 €	48.150,00 €
Femmi nile	Posizione Economica D6	40	3,33	180.907,00 €	- 25.949,00 €	14.736,00 €	169.694,00 €	50.908,20 €
Maschi le	Posizione Economica D6	34	2,83	131.990,00 €	- 11.367,00 €	11.624,00 €	132.247,00 €	46.675,41 €
Femmi nile	Posizione economica D5	248	20,67	643.058,00 €	119.275,00 €	34.191,00 €	796.524,00 €	38.541,48 €
Maschi le	Posizione economica D5	170	14,17	490.207,00 €	54.441,00 €	23.668,00 €	568.316,00 €	40.116,42 €
Femmi nile	Posizione economica D4	209,97	17,50	478.344,00 €	200.066,00 €	18.727,00 €	697.137,00 €	39.842,09 €
Maschi le	Posizione economica D4	262	21,83	577.391,00 €	210.417,00 €	25.046,00 €	812.854,00 €	37.229,95 €
Femmi nile	Posizione economica D3	299,97	25,00	1.180.195,00 €	- 183.945,00 €	97.478,00 €	1.093.728,00 €	43.753,50 €
Maschi le	Posizione economica D3	161	13,42	633.866,00 €	- 57.208,00 €	51.536,00 €	628.194,00 €	46.821,91 €
Femmi nile	Posizione economica D2	1373,54	114,46	2.757.313,00 €	881.311,00 €	73.767,00 €	3.712.391,00 €	32.433,49 €

Maschi le	Posizione economica D2	743	61,92	1.515.545,00 €	472.801,00 €	36.347,00 €	2.024.693,00 €	32.700,29 €
Femmi nile	Posizione economica D1	381,11	31,76	779.660,00 €	264.807,00 €	75.203,00 €	1.119.670,00 €	35.255,02 €
Maschi le	Posizione economica D1	221,73	18,48	445.111,00 €	179.122,00 €	12.544,00 €	636.777,00 €	34.462,29 €
Femmi nile	Posizione Economica C8	4	0,33	15.549,00 €	- 2.010,00 €	1.005,00 €	14.544,00 €	43.632,00 €
Maschi le	Posizione Economica C8	6	0,50	23.407,00 €	- 3.496,00 €	1.507,00 €	21.418,00 €	42.836,00 €
Femmi nile	Posizione Economica C7	28	2,33	70.624,00 €	7.160,00 €	3.680,00 €	81.464,00 €	34.913,14 €
Maschi le	Posizione Economica C7	48	4,00	109.444,00 €	15.946,00 €	2.300,00 €	127.690,00 €	31.922,50 €
Femmi nile	Posizione Economica C6	80	6,67	224.275,00 €	1.613,00 €	20.012,00 €	245.900,00 €	36.885,00 €
Maschi le	Posizione Economica C6	70	5,83	204.435,00 €	- 518,00 €	11.042,00 €	214.959,00 €	36.850,11 €
Femmi nile	Posizione economica C5	274	22,83	637.568,00 €	64.949,00 €	33.919,00 €	736.436,00 €	32.252,67 €
Maschi le	Posizione economica C5	258	21,50	582.024,00 €	81.107,00 €	18.636,00 €	681.767,00 €	31.710,09 €
Femmi nile	Posizione economica C4	431,37	35,95	842.570,00 €	224.211,00 €	31.325,00 €	1.098.106,00 €	30.547,49 €
Maschi le	Posizione economica C4	320	26,67	599.750,00 €	165.906,00 €	7.784,00 €	773.440,00 €	29.004,00 €
Femmi nile	Posizione economica C3	335,25	27,94	902.621,00 €	- 24.375,00 €	63.486,00 €	941.732,00 €	33.708,53 €
Maschi le	Posizione economica C3	170	14,17	508.385,00 €	- 28.556,00 €	39.647,00 €	519.476,00 €	36.668,89 €
Femmi nile	Posizione economica C2	1016,43	84,70	1.727.617,00 €	494.054,00 €	81.516,00 €	2.303.187,00 €	27.191,49 €
Maschi le	Posizione economica C2	689,73	57,48	1.179.194,00 €	359.384,00 €	40.425,00 €	1.579.003,00 €	27.471,67 €
Femmi nile	Posizione economica C1	428,23	35,69	733.605,00 €	211.923,00 €	20.127,00 €	965.655,00 €	27.059,90 €
Maschi le	Posizione economica C1	254,23	21,19	430.129,00 €	112.097,00 €	8.186,00 €	550.412,00 €	25.980,19 €
Femmi nile	Posizione Economica B6	6	0,50	20.861,00 €	- 3.706,00 €	1.690,00 €	18.845,00 €	37.690,00 €
Maschi le	Posizione Economica B6	12	1,00	41.767,00 €	- 7.206,00 €	3.038,00 €	37.599,00 €	37.599,00 €
Femmi nile	Posizione Economica B5	79,44	6,62	199.001,00 €	- 2.127,00 €	15.696,00 €	212.570,00 €	32.110,27 €
Maschi le	Posizione Economica B5	83,97	7,00	183.212,00 €	12.912,00 €	11.494,00 €	207.618,00 €	29.670,31 €
Femmi nile	Posizione economica B4	197,48	16,46	338.957,00 €	98.333,00 €	12.706,00 €	449.996,00 €	27.344,30 €

Maschile	Posizione economica B4	137,95	11,50	240.038,00 €	50.437,00 €	15.059,00 €	305.534,00 €	26.577,80 €
Femminile	Posizione economica B3	52	4,33	83.596,00 €	20.888,00 €	9.103,00 €	113.587,00 €	26.212,38 €
Maschile	Posizione economica B3	90	7,50	149.842,00 €	38.868,00 €	18.687,00 €	207.397,00 €	27.652,93 €
Maschile	Posizione economica B2	2	0,17	6.509,00 €	- 1.672,00 €	648,00 €	5.485,00 €	32.910,00 €
Maschile	Posizione economica B1	9,27	0,77	13.106,00 €	3.598,00 €	- €	16.704,00 €	21.623,30 €

In base alla lettura dei dati sembra che la componente maschile abbia accesso a più alte possibilità di reddito rispetto alla componente femminile legate probabilmente ad indennità, straordinari e altri benefit.

Quest'aspetto accomuna sia il personale docente che quello TAB.

Gli scostamenti più evidenti attengono agli inquadramenti che prevedono un maggior grado di responsabilità. Elemento, questo, che il CUG si ripropone di appurare meglio e di indagare più approfonditamente, soprattutto nell'ottica della rimozione delle possibili discriminazioni e della promozione di un'effettiva parità di genere (e di opportunità) all'interno del Campus.

SEZIONE 4 – BENESSERE DEL PERSONALE

Nel 2020, conformemente al proprio impegno nella promozione e nella valorizzazione del benessere di chi lavora, il CUG ha redatto e sottoposto alla compilazione anonima (tramite piattaforma di Ateneo) un questionario sullo Smart Working o telelavoro (approvato nella seduta del 04.06.2020). Lo scopo dell'indagine era duplice:

- 1) valutare l'opportunità – una volta superata la situazione emergenziale – di tradurre in chiave permanente le misure straordinarie adottate per fronteggiare la pandemia;
- 2) ponderare – anche attraverso l'acquisizione di pareri e esperienze dirette – gli eventuali effetti (positivi o negativi) dello Smart Working o telelavoro su taluni aspetti specifici, quali: a) la conciliazione e, in generale, la gestione dei tempi casa/lavoro; b) l'andamento delle relazioni lavorative (con responsabili, colleghi, studenti); c) il benessere psicofisico; d) la crescita/formazione professionale; e) la possibilità di avanzamento di carriera.

4.2 Nella nostra organizzazione sono presenti:

A promozione e garanzia del benessere di chi lavora, nell'Ateneo di "Tor Vergata", si segnalano:

- La presenza di **due sportelli specifici gestiti direttamente dal CUG**, ossia: lo **Sportello "S.O.S. CUG"** (servizio di ascolto e supporto, rivolto all'intera comunità universitaria per tutti i casi di disagio, mobbing, molestie e malessere sul luogo di lavoro e di studio) e il **"Counselling Psicologico"** (un

servizio di ascolto per tutti i casi di disagio (personale e/o familiare)). Con specifico riferimento allo **Sportello “S.O.S. CUG”** possono segnalarsi diversi interventi di supporto tecnico-amministrativo (ad esempio in ordine alle c.d. carriere alias), non si segnalano, invece, interventi occasionati da condizioni di discriminazione, di malessere e/o di disagio;

- La presenza di un **Codice Etico** emanato con Decreto Rettorale n. 2895 del 04/10/2012, attualmente in fase di revisione anche grazie al coinvolgimento e all’apporto del CUG;
- La presenza di un **Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali**, emanato con Decreto Rettorale n.1792 del 25/05/2009;
- La presenza di un **Codice di Comportamento**, emanato con Decreto Rettorale n. 1761 del 30/07/2014 (che affianca quello dei Pubblici Dipendenti emanato con Decreto del Presidente della Repubblica n° 62 del 16/04/2013);

SEZIONE 5 – PERFORMANCE

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Si segnala la recente adozione – da parte del Consiglio di Amministrazione di Ateneo – di un Piano per la Performance (21.01.2021 - <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/wp-content/uploads/2013/05/Piano-integrato-2021-20232.pdf>), all’interno del quale spiccano alcuni indicatori che attengono alle pari opportunità.

Degni di nota:

- l’obiettivo strategico “Migliorare i Servizi agli Utenti” (S.1) che prevede due obiettivi operativi riguardanti le condizioni di studio degli studenti diversamente abili e il potenziamento della sostenibilità dei corsi di studio;
- l’obiettivo strategico “Servizi ai dipendenti e Welfare Aziendale” (O.2) nel quale è presente un goal operativo che riguarda l’incentivazione dello Smart Working, a cui la contrattazione decentrata ha assegnato anche un budget specifico.

Nel rispetto dei poteri propositivi, consultivi e di verifica conferitigli dalla legge, anche con riferimento al Piano per la Performance di Ateneo, il CUG si ripromette di lavorare a stretto contatto con la Governance, così da affiancarne l’operato e da contribuire all’individuazione di azioni e strategie di efficientamento e di miglioramento delle generali condizioni di benessere percepito all’interno dell’Ateneo.

SEZIONE 6 – ATTIVITÀ REALIZZATE

Per l'anno accademico 2019-2020 il CUG ha organizzato le seguenti attività di formazione aperte, sia al personale TAB che agli studenti (corsisti, laureandi, specializzandi, dottorandi) di Ateneo

08/10/2019 10.30-13.00	Seminario di formazione sui diritti <i>Lo spazio della donna a partire dal mondo antico</i>	Prof.ssa Agata C. Amato Prof. Francesco Lucrezi Prof.ssa Cristina Simonetti Prof.ssa Silvia Alves Prof. Claudio Brandao
13/11/2019 10.30-13.00	Seminario di formazione sui diritti <i>Lavoro, Diritti, Costituzione. Nuove possibilità e nuove sfide</i>	Prof.ssa Agata C. Amato Prof. Giulio Prosperetti Prof. Stelio Mangiameli Prof.ssa Luisa Ficari Prof.ssa Maria Cristina Cataudella Prof. Carlo Pisani
26/11/2019 15.45-17.15	Seminario di formazione sui diritti in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne" <i>"POSTO OCCUPATO"</i> <i>Dalla violenza al diritto: percorsi, prospettive e letture al femminile</i>	Prof.ssa Agata C. Amato Prof.ssa Giulia Donadel Prof.ssa Maria Grazia Marciani Prof.ssa Luciana Migliore Prof.ssa Federica Mucci Prof.ssa Elisabetta Strickland
03/12/2019 14.15-15.45	Formazione culturale – I° incontro <i>Comunicazioni e esperienze delle comunità studentesche straniere</i>	Prof. Alessandro Dani Prof.ssa Federica Mucci Rappresentanti delle Comunità studentesche
21/01/2020 15.00-18.00	Seminario di formazione sociale <i>Gli spazi lavorativi e di socializzazione. Tra scienza urbanistica e scienza dell'educazione</i>	Prof.ssa Maria Prezioso Prof.ssa Elvira Lozupone Prof.ssa Angela D'Orazio Dott.ssa Paola Coppola

Con l'incontro del 21 gennaio 2020 – a seguito della sopraggiunta emergenza pandemica – si sono conclusi gli eventi formativi aperti al pubblico e realizzati in presenza.

L'attività del CUG è, però, proseguita in forma digitale. Grazie all'allestimento di un canale apposito sulla piattaforma TEAMS di Ateneo, il Comitato Unico di Garanzia ha, infatti, continuato a svolgere regolarmente le proprie riunioni (seguendo la calendarizzazione bimestrale).

È continuato, con la medesima intensità, anche l'impegno del CUG nella partecipazione alle attività a carattere nazionale. In tal senso, degna di nota la partecipazione del CUG di "Tor Vergata" e della sua Presidente (con una relazione) al Convegno Smart Academia (Convegno Annuale organizzato dalla Conferenza degli Organismi di Parità delle Università Italiane), svoltosi a Milano (e su piattaforma) nei giorni 4-5 dicembre 2020.

Sono proseguite, altresì, le attività delle Commissioni Istruttorie Permanenti e Temporanee (ex. Commissione sullo Smart Working; Commissione sul peso elettorale del personale TAB).

Ovviamente, le attività degli sportelli non hanno subito interruzioni.

Con specifico riguardo alle attività di formazione del CUG, si sottolinea che, dopo una prima fase di rallentamento, negli ultimi mesi le iniziative sono riprese con regolarità nella modalità online.

Fra le più recenti attività divulgative si segnalano:

- l’iniziativa (già prevista per l’8 marzo 2020) dal titolo **“Non solo l’8 marzo!”**, rinviata e poi svoltasi in data 08.03.2021 (ore 16.00), che ha visto la proiezione del Film **“Il diritto di contare”**
- l’iniziativa (già prevista per il 21 maggio 2020) dedicata alla **Giornata Mondiale sulla diversità culturale**, rinviata e, ora, riprogrammata per il 21.05.2021.
Si sottolinea che, in luogo della originariamente prevista giornata di incontro e scambio culturale in presenza, il 21 maggio 2020 si è proposto agli studenti un questionario relativo al modo in cui ciascuno percepisce il significato della Giornata mondiale e riterrebbe adeguato promuoverne i contenuti e le finalità nell’Ateneo (87 risposte pervenute).
In vista del 21 maggio 2021 si è, invece, rivolto agli studenti l’invito a proporre un artista o un’importante opera d’arte della loro terra di origine, che possano presentare mediante un’intervista personale all’artista stesso o a una persona strettamente collegata all’opera d’arte; le interviste e gli elementi artistici verranno presentati in un evento virtuale il 21 maggio.

Mentre, fra le attività in avvio:

- il corso online sull’**“Eco-femminismo”** (inizio il 14.04.2021)
- il corso online sulla **“Bioetica al femminile”** (inizio il 21.04.2021)