

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

ANNO 2020

Presentazione del Presidente del CUG
al Senato Accademico

PREMESSA TECNICA

A partire da quest'anno, la relazione annuale dei CUG per la Presidenza del Consiglio e il Dipartimento della Funzione Pubblica deve essere predisposta su piattaforma telematica.

La compilazione prevede due distinti step:

a) il primo a cura dell'amministrazione di riferimento (che è tenuta al caricamento dei dati numerici richiesti dal format);

b) il secondo step, invece, è di competenza esclusiva del CUG e consta nella spiegazione analitica delle informazioni previamente messe a disposizione dall'amministrazione.

Tale nuova modalità ha incontrato qualche difficoltà, comprensibile vista la fase di prima sperimentazione.

Auspicio che la Governance di Ateneo si attivi per tempo in vista della prossima relazione (relativa all'anno 2021 e da inviarsi entro il 31.03.2022).

STRUTTURA DEL FORMAT

La relazione è attualmente strutturata in 6 distinte sezioni (a loro volta, poi, organizzate in diverse sotto-sezioni e/o sotto-punti):

1. **PERSONALE** (con richiesta di specifiche dettagliate in ordine al genere, all'età, al titolo di studio, all'inquadramento o al livello, alla retribuzione)
2. **CONCILIAZIONE VITA/LAVORO** (con richiesta di specifiche circa le misure di conciliazione adottate e in ordine alla fruizione delle stesse)
3. **PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ** (con specifico invito alla descrizione delle iniziative previste dal Piano Triennale di Azioni Positive, per la promozione, per la sensibilizzazione e per la diffusione della cultura della pari opportunità, nonché per la valorizzazione delle differenze e per la conciliazione vita lavoro)
4. **BENESSERE DEL PERSONALE** (con focus sulle misure strategiche adottate per garantire il benessere e la sicurezza di chi lavora e per l'eliminazione di qualsivoglia situazione di disagio psico-fisico)
5. **PERFORMANCE** (con invito alla descrizione delle linee strategiche adottate – sul breve, sul medio e sul lungo periodo – per incrementare i livelli di efficientamento di pari passo con quelli di benessere e sostenibilità)
6. **ATTIVITA' REALIZZATE** (con descrizione delle iniziative attuate grazie al CUG e/o in collaborazione con Comitati/Commissioni/Organizzazioni)

Sulla base di tale struttura, con riferimento al punto:

1. PERSONALE

I dati forniti riconfermano il trend degli anni precedenti.

Nel dettaglio – e con riferimento al **personale docente** – si segnala che la componente femminile si attesta complessivamente 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 diversi si evidenziano, invece, per quanto riguarda il **personale tecnico-amministrativo-bibliotecario (TAB)**, dove la componente femminile appare 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). È, inoltre, 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). Si segnala che, con riguardo al personale che ricopre ruoli non dirigenziali, la componente femminile sembra contraddistinguersi per la presenza di un titolo di studio più elevato rispetto a quella maschile. Tale dato meriterebbe un'indagine ulteriore per appurare 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).

2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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 ed 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.

Il CUG ha 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 ed efficiente applicazione delle nuove strategie lavorative.

Al di là del lavoro agile, i dati forniti evidenziano una maggiore incidenza nell'utilizzo delle causali giustificative di assenza da parte della componente femminile, indicatore che riconferma il perdurare di una condizione di squilibrio sociale in virtù della quale il ruolo di cura e di gestione della famiglia (come pure quello di *care giver*) sia tuttora prevalentemente delegato alle sole donne.

3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

In assenza di altra documentazione specifica elaborata e/o trasmessa dall'Amministrazione, è stato riportato il Piano Triennale Azioni Positive (PAP) 2019-2022 adottato dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo.

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 la realizzazione di interventi tesi: **a)** alla **rimozione** delle limitazioni e degli eventuali ostacoli alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere, al contrasto alle discriminazioni; **b)** al **miglioramento** delle condizioni di uguaglianza e parità, di salute e di benessere lavorativo, nonché di rispetto e di tutela dei diritti.

Ognuna delle tre aree di intervento si avvale di una serie di azioni strategiche e di attività di formazione e di sensibilizzazione mirate (*cfr. sito del CUG*).

Relativamente all'adozione del **Bilancio di genere dell'Amministrazione** da parte del nostro Ateneo, si è dato conto dell'avvenuto avvio dei lavori preparatori, nonché dell'istituzione di una *Commissione ad hoc*, di cui fa parte anche un membro del CUG in rappresentanza della Presidente.

4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel 2020, il CUG ha previsto 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.

Fra le misure adottate a promozione e a garanzia del benessere di chi lavora e di chi studia, si segnala che nell'Ateneo di "Tor Vergata" sono presenti:

— **due sportelli specifici gestiti direttamente dal CUG**: **1)** 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); **2)** **"Counselling Psicologico"** (un servizio di ascolto per tutti i casi di disagio (personale e/o familiare)).

Inoltre, a tutela dell'intera comunità universitaria, degni di nota sono:

- il **Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali**, emanato con Decreto Rettorale n.1792 del 25/05/2009;
- il **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);
- il **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.

5. PERFORMANCE

È stata segnalata con apprezzamento la recente adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione di Ateneo, di un Piano per la Performance (21.01.2021), all'interno del quale spiccano alcuni indicatori che attengono alle pari opportunità (ex: "Migliorare i Servizi agli Utenti" (S.1); "Servizi ai dipendenti e Welfare Aziendale" (O.2)).

Nel rispetto dei poteri propositivi, consultivi e di verifica conferitigli dalla legge, anche con riferimento al Piano per la Performance, il CUG richiede un più stretto contatto con i diversi organi di Ateneo, così da affiancarne l'operato e contribuire all'individuazione di azioni e strategie di efficientamento e di miglioramento delle generali condizioni di benessere percepito all'interno dell'Ateneo.

6. ATTIVITÀ REALIZZATE

Per l'anno accademico 2019-2020 il CUG ha organizzato le seguenti attività di formazione aperte, sia al personale TAB, sia agli studenti dell'Ateneo.

Fra i seminari di formazione sui diritti si ricordano: *Lo spazio della donna a partire dal mondo antico* (08.10.2019); *Lavoro, Diritti, Costituzione. Nuove possibilità e nuove sfide* (13.11.2019); *POSTO OCCUPATO. Dalla violenza al diritto: percorsi, prospettive e letture al femminile* (26.11.2019); *Incontro con le comunità studentesche straniere* (03.12.2019). Inoltre, in luogo della originariamente prevista giornata di incontro e scambio culturale del 21 maggio 2020, si è proposto agli studenti un questionario relativo al modo in cui ciascuno percepisce il significato della Giornata mondiale per la diversità culturale, per il dialogo e per lo sviluppo.

Fra i seminari di formazione sociale si segnala quello dedicato a *Gli spazi lavorativi e di socializzazione. Tra scienza urbanistica e scienza dell'educazione* (21.01.2020).

A seguito della sopraggiunta emergenza pandemica, si sono interrotti 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!"**, svoltasi in data 08.03.2021 (ore 16.00) con la proiezione del Film "Il diritto di contare";

— l'iniziativa (già prevista per il 21 maggio 2020), dedicata alla **Giornata Mondiale sulla diversità culturale**, svoltasi il 21.05.2021;

— il corso online sull'**"Eco-femminismo"** (iniziato il 14.04.2021);

— il corso online sulla **"Bioetica al femminile"** (iniziato il 21.04.2021 alla presenza del Ministro Elena Bonetti).

ANNOTAZIONI E RACCOMANDAZIONI

1) Si evidenzia la necessità di procedere ad una **revisione(correzione) dello Statuto di Ateneo**, in quanto al momento il CUG viene menzionato semplicemente nelle disposizioni finali, quando, invece, in considerazioni del ruolo attribuitogli *ex lege*, deve essere annoverato nel TITOLO II, ovvero fra "Organi centrali"

2) Considerando che non vi è materia che sia del tutto estranea alle funzioni del Comitato Unico di Garanzia – esattamente come è già stato fatto in quasi tutti gli altri Atenei italiani – **anche a Tor Vergata il CUG deve vedersi attribuito un ufficio ad hoc**, in grado di consentirgli un efficiente e ancor più efficace espletamento di tutti i suoi compiti (propositivi, di controllo e di garanzia)

3) 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 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) Relativamente ai differenziali retributivi uomo/donna, il CUG si propone di procedere – anche con l'ausilio degli Uffici – ad un'analisi più accurata, che non si limiti all'acquisizione dei dati disaggregati ma che tenga adeguatamente conto di tutte le diverse variabili stipendiali.**
- 5) Da ultimo, in ordine alle attività di formazione e divulgazione, il CUG segnala che spesso – nell'organizzazione dei diversi eventi (ex. COVID-19) – non viene prestata la dovuta attenzione al rispetto della parità di genere.**