

RELAZIONE DEL CUG DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA", ANNO 2021

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne					Totale Uomini	Totale Donne	Totale
		< 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			
Docente	Professori ordinari			22	94	135			5	31	37	251	73	324
Docente	Professori associati		7	73	110	88		5	52	59	56	278	172	450
Docente	Professore straordinario a tempo determinato					1								
	Totale personale docente		7	95	204	224		5	57	90	93	529	245	774
		0,9%	12,3%	26,3%	28,9%		0,6%	7,4%	11,6%	12,0%		68,3%	31,7%	

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne					Totale Uomini	Totale Donne	Totale
		< 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			
Ricerca-tore	R.U.		1	47	72	57		1	39	73	36	177	149	326
Ricerca-tore	R.T.D. "A"		25	11	1		1	12	9			37	22	59
Ricerca-tore	R.T.D. "B"		32	28	1			11	13	4		61	28	89
	Totale personale ricercatore		58	86	74	57	1	24	61	77	36			474
TAB t.i.	B2			2		1			1			3	1	4
TAB t.i.	B3	3		3	1				2			7	2	9
TAB t.i.	B4	1	2	2	1		1	1	2	1		6	5	11
TAB t.i.	B5		6	4	4	1		6	9	6		15	21	36

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne					Totale Uomini	Totale Donne	Totale
		< 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			
TAB t.i.	B6		1		4	2				2	1	7	3	10
TAB t.i.	C1	4	4	9	3		2	15	12	4		20	33	53
TAB t.i.	C2	2	4	6	3	1		9	11	6		16	26	42
TAB t.i.	C3		6	32	20	9		12	44	43	14	67	113	180
TAB t.i.	C4			1	3	1			2	13	4	5	19	24
TAB t.i.	C5			2	22	8	1		8	36	6	32	51	83
TAB t.i.	C6			5	13	3			1	15	7	21	23	44
TAB t.i.	C7				2	2			1	3		4	4	8
TAB t.i.	C8				2	2				2	1	4	3	7
TAB t.i.	D1		2	4	1		1	14	10	3	1	7	29	36

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne					Totale Uomini	Totale Donne	Totale
		< 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			
TAB t.i.	D2		5	8	2	1		1	11	5		16	17	33
TAB t.i.	D3		1	5	47	19			24	90	36	72	150	222
TAB t.i.	D4				2	1				3	2	3	5	8
TAB t.i.	D5				10	11		4	16	6		21	26	47
TAB t.i.	D6				3	8				8	14	11	22	33
TAB t.i.	D7				1							1	0	1
TAB t.i.	EP1				1							1	0	1
TAB t.i.	EP2					1				2		1	2	3
TAB t.i.	EP3					1				5	2	1	7	8
TAB t.i.	EP4					1						1	0	1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne					Totale Uomini	Totale Donne	Totale
		< 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			
TAB t.i.	EP5				1	9				1	7	10	8	18
TAB t.i.	EP6										2	0	2	2
	Totale	10	31	83	146	82	5	58	142	264	103	352	572	924
		1,1%	3,4%	8,9%	15,8%	8,8%	0,5%	6,3%	15,4%	28,6%	11,1%	38,1%	61,9%	
TAB t.d.	C1	1	5		1		5	11	2			7	18	25
TAB t.d.	D1							3	3	1			7	7
TAB t.d.	D3								1				1	1
TAB t.d.	EP3			1								1		1
	Totale	1	5	1	1		5	14	6	1		8	26	34
		2,9%	14,7%	2,9%	2,9%		14,7%	41,2%	17,6%	2,9%		23,5%	76,5%	

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne					Totale Uomini	Totale Donne	Totale	
		< 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				
DIR. t.i.					1	1					1	1	2	2	4
					25%	25%					25%	25%	50%	50%	
Totale generale															

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Tipo presenza	Uomini						Donne						Totale	Totale %
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %
<i>Personale TAB a t.i.</i>														
TEMPO PIENO	10	29	74	136	78	327	93%	4	56	129	231	96	516	90%
PART-TIME >50%		1	5	5	1	12	3%		2	14	31	3	50	9%



Tipo presenza	Uomini							Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %
PART-TIME <50%		1	4	5	3	13	4%				2	4	6	1%
TOTALE	10	31	83	146	82	352		4	58	145	266	99	572	
<i>Personale TAB a t.d.</i>														
TEMPO PIENO	1	4	1	1		7	88%	5	13	5	1		24	92%
PART-TIME >50%						0			1	1			2	8%
PART-TIME <50%	1					1	13%						0	0%
TOTALE	1	4	1	1	0	8		5	14	6	1	0	26	
Totale generale	11	35	84	147	82	360		9	72	151	267	99	598	
Totale generale %	3%	10%	23%	41%	23%			2%	12%	25%	45%	17%		

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
inquadramento B5	1	1%	33%	2			3	
inquadramento B6	1	1%	100%		2%	67%	1	1%
inquadramento C1		0%	0%	3	0%	0%	3	0%
inquadramento C2		0%	0%	1	2%	100%	1	1%
inquadramento C3	10	14%	36%	18	1%	100%	28	0%
inquadramento C4	2	3%	40%	3	14%	64%	5	14%
inquadramento C5	5	7%	38%	8	2%	60%	13	2%
inquadramento C6	5	7%	71%	2	6%	62%	7	6%
inquadramento C7		0%	0%	1	2%	29%	1	3%

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
inquadramento C8	2	3%	100%		1%	100%	2	0%
inquadramento D1	3	4%	27%	8	0%	0%	11	1%
inquadramento D2	8	11%	47%	9	6%	73%	17	5%
inquadramento D3	21	30%	29%	52	7%	53%	73	8%
inquadramento D4		0%	0%	3	39%	71%	3	36%
inquadramento D5	11	15%	41%	16	2%	100%	27	1%
inquadramento D6	1	1%	14%	6	12%	59%	7	13%
inquadramento EP1	1	1%	100%		5%	86%	1	3%
inquadramento EP3		0%	0%	1	0%	0%	1	0%
Totale personale	71			133			204	

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Totale % sul personale complessivo	35%			65%				

TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E GENERE

Permanenza nel profilo e livello	UOMINI								DONNE							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	% di genere
Inferiore a 3 anni	9	31	78	140	79	337	96%	38%	4	52	134	253	100	543	95%	62%
Tra 3 e 5 anni	1		2	1		4	1%	19%		7	7	3		17	3%	81%
tra 5 e 10 anni			2			2	1%	50%			1	1		2	0,3%	50%
Superiore a 10 anni			1	5	3	9	3%	47%			1	6	3	10	2%	53%
TOTALI	10	31	83	146	82	352			4	59	143	263	103	572		

Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE							Totale %	% di genere
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %		
Totale %	3%	9%	24%	41%	23%		1%	10%	25%	46%	18%				

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione media	Retribuzione media	Valori assoluti	%
Professore ordinario tempo pieno	116.494	99.925	16.569	16,58%
Professore associato confermato a tempo pieno	74.869	70.627	4.242	6,01%
Professore associato non conferm. a tempo pieno	-	84.681	n.a.	0,00%
Ricercatore confermato tempo pieno	65.259	59.193	6.066	10,25%
Ricercatore non confermato	89.087	-	n.a.	n.a.
Dirigente II fascia	105.283	105.450	(167)	(0,16%)
Posizione economica EP6	-	48.837	n.a.	n.a.
Posizione economica EP5	52.188	51.812	376	0,73%
Posizione economica EP4	48.454	94.273	(45.819)	(48,60%)
Posizione economica EP3	78.656	56.574	22.082	39,03%
Posizione economica EP2	41.997	-	n.a.	n.a.
Posizione economica EP1	44.997	57.610	(12.613)	(21,89%)
Posizione economica D7	36.748	-	n.a.	n.a.



Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione media	Retribuzione media	Valori assoluti	%
Posizione economica D6	39.471	38.689	782	2,02%
Posizione economica D5	38.202	40.433	(2.231)	(5,52%)
Posizione economica D4	50.002	39.920	10.082	25,26%
Posizione economica D3	36.506	35.177	1.329	3,78%
Posizione economica D2	38.525	42.210	(3.685)	(8,73%)
Posizione economica D1	37.461	35.307	2.154	6,10%
Posizione economica C8	32.360	32.777	(417)	(1,27%)
Posizione economica C7	32.030	34.945	(2.915)	(8,34%)
Posizione economica C6	32.545	30.491	2.054	6,74%
Posizione economica C5	31.083	31.910	(827)	(2,59%)
Posizione economica C4	33.514	31.295	2.219	7,09%
Posizione economica C3	30.300	29.506	794	2,69%
Posizione economica C2	27.476	28.090	(614)	(2,19%)
Posizione economica C1	29.972	29.216	756	2,59%
Posizione economica B6	28.009	27.826	183	0,66%
Posizione economica B5	30.002	29.653	349	1,18%
Posizione economica B4	31.485	32.108	(623)	(1,94%)
Posizione economica B3	26.342	25.503	839	3,29%
Posizione economica B2	23.620	-		
Totale personale	46.558	46.825	(267)	(0,57%)

TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea vecchio ordinamento	2	100%	2	100%	4	100%
Laurea triennale	-	-	-	-	-	-
Laurea magistrale biennale	-	-	-	-	-	-
Laurea magistrale a ciclo unico	-	-	-	-	-	-
Master di I livello	-	-	-	-	-	-
Master di II livello	-	-	-	-	-	-
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	-	-

TABELLA 1.7 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER INQUADRAMENTO E TITOLO DI STUDIO

INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
B2	Inferiore al diploma superiore	2	67%	1	50%	3	60%
	Diploma di scuola superiore	1	33%			1	20%
	Laurea						
	Laurea magistrale			1	50%	1	20%
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
B3	Inferiore al diploma superiore	4	57%	2	100%	6	67%
	Diploma di scuola superiore	3	43%			3	33%



INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
B4	Laurea						
	Laurea magistrale						
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore	1	17%	2	67%	3	33%
	Diploma di scuola superiore	3	50%	1	33%	4	44%
	Laurea	1	17%			1	11%
	Laurea magistrale	1	17%			1	11%
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
B5	Inferiore al diploma superiore	3	20%	3	14%	6	17%
	Diploma di scuola superiore	8	53%	6	29%	14	39%
	Laurea			1	5%	1	3%
	Laurea magistrale	4	27%	10	48%	14	39%
	Master di I livello			1	5%	1	3%
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
B6	Inferiore al diploma superiore	5	71%	1	33%	6	60%
	Diploma di scuola superiore	2	29%	2	67%	4	40%
	Laurea						
	Laurea magistrale						
	Master di I livello						
	Master di II livello						



INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
C1	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	14	70%	9	27%	23	43%
	Laurea	2	10%	6	18%	8	15%
	Laurea magistrale	3	15%	12	36%	15	28%
	Master di I livello						
	Master di II livello			1	3%	1	2%
C2	Dottorato di ricerca	1	5%	5	15%	6	11%
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	12	75%	12	46%	24	57%
	Laurea			1	4%	1	2%
	Laurea magistrale	4	25%	12	46%	16	38%
	Master di I livello			1	4%	1	2%
	Master di II livello						
C3	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore	11	16%	19	17%	30	17%
	Diploma di scuola superiore	41	61%	62	54%	103	57%
	Laurea	5	7%	2	2%	7	4%
	Laurea magistrale	10	15%	28	25%	38	21%
	Master di I livello						
	Master di II livello						
C4	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore	2	40%	2	11%	4	17%
	Diploma di scuola superiore	2	40%	7	37%	9	38%
	Laurea	1	20%	3	16%	4	17%



INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
C5	Laurea magistrale			7	37%	7	29%
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore	16	50%	6	12%	22	27%
	Diploma di scuola superiore	13	31%	41	80%	54	65%
	Laurea						
	Laurea magistrale	2	6%	2	4%	4	5%
	Master di I livello			2	4%	2	2%
	Master di II livello	1	3%			1	1%
C6	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore	4	19%	5	22%	9	20%
	Diploma di scuola superiore	14	67%	13	57%	27	61%
	Laurea						
	Laurea magistrale	3	14%	5	22%	8	18%
	Master di I livello						
	Master di II livello						
C7	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore			1	25%	1	14%
	Diploma di scuola superiore	2	67%	3	75%	5	71%
	Laurea						
	Laurea magistrale	1	33%			1	14%
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea						
	Laurea magistrale						
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						



INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
C8	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	3	75%	3	100%	6	86%
	Laurea	1	25%			1	14%
	Laurea magistrale						
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
D1	Inferiore al diploma superiore			2	7%	2	6%
	Diploma di scuola superiore	2	29%			2	6%
	Laurea	1	14%	3	10%	4	11%
	Laurea magistrale	1	14%	19	66%	20	56%
	Master di I livello						
	Master di II livello	2	29%	3	10%	5	14%
	Dottorato di ricerca	1	14%	2	7%	3	8%
D2	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore			1	6%	1	3%
	Laurea	2	13%			2	6%
	Laurea magistrale	9	56%	14	82%	23	70%
	Master di I livello						
	Master di II livello	1	6%	1	6%	2	6%
	Dottorato di ricerca	4	25%	1	6%	5	15%
D3	Inferiore al diploma superiore	7	10%	12	8%	19	9%
	Diploma di scuola superiore	45	63%	72	48%	117	53%
	Laurea	1	1%	2	1%	3	1%
	Laurea magistrale	18	25%	57	38%	75	34%



INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
D4	Master di I livello						
	Master di II livello			2	1%	2	1%
	Dottorato di ricerca	1	1%	5	3%	6	3%
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore			1	20%	1	11%
	Laurea						
	Laurea magistrale	4	100%	3	60%	7	78%
D5	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca			1	20%	1	11%
	Inferiore al diploma superiore			1	4%	1	2%
	Diploma di scuola superiore	12	57%	5	19%	17	36%
	Laurea	1	5%			1	2%
	Laurea magistrale	8	38%	19	73%	27	57%
D6	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca			1	4%	1	2%
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	4	36%	5	23%	9	27%
	Laurea	6	55%			6	18%
	Laurea magistrale			17	77%	17	52%
	Master di I livello						
	Master di II livello	1	9%			1	3%
	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore						



INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
D7	Diploma di scuola superiore						
	Laurea	1	100%			1	100%
	Laurea magistrale						
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
EP1	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea						
	Laurea magistrale	1	100%			1	100%
	Master di I livello						
	Master di II livello						
EP2	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea						
	Laurea magistrale	1	100%	2	100%	3	100%
	Master di I livello						
EP3	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore			3	43%	3	38%
	Laurea						
	Laurea magistrale	1	100%	4	57%	5	63%
	Master di I livello						

INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
EP4	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea	1	100%			1	100%
	Laurea magistrale						
	Master di I livello						
	Master di II livello						
EP5	Dottorato di ricerca						
	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	4	40%			4	22%
	Laurea						
	Laurea magistrale	5	50%	7	88%	12	67%
	Master di I livello	1	10%			1	6%
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca			1	12%	1	6%
EP6	Inferiore al diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea						
	Laurea magistrale			1	50%	1	50%
	Master di I livello						
	Master di II livello			1	50%	1	50%
	Dottorato di ricerca						

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO



Tipologia di commissione per tipologia di procedura	Numero componenti	Totale numero commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
			Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Procedure comparative per chiamata professori prima fascia ex art. 18, comma 1	3	13	27	69,2%	12	30,8%	39	5D/8U
Procedure comparative per chiamata professori prima fascia ex art. 18, comma 4	3	1	3	100,0%	-	-	3	1U
Procedure comparative per chiamata di professori seconda fascia ex art. 18, comma 1	3	7	11	52,4%	10	47,6%	21	3D/4U
Procedure comparative per chiamata di professori seconda fascia ex art. 18, comma 4	3	3	7	77,8%	2	22,2%	9	3U
Procedure valutative per la chiamata di professori di prima fascia ex art. 24 comma 6	3	48	108	75,0%	36	35,0%	144	11D/37U



Tipologia di commissione per tipologia di procedura	Numero componenti	Totale numero commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
			Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Procedure valutative per la chiamata di professori di seconda fascia ex art. 24 comma 6	3	19	43	75,4%	14	24,6%	57	3D/16U
Procedure valutative per la chiamata di professori di seconda fascia ex art. 24 comma 5	3	18	38	70,4%	16	29,6%	54	6D/12U
Procedure selettive per il reclutamento di RTD ex art. 24, comma 3, lettera a)	3	68	142	69,6%	62	30,4%	204	17D/51U
Procedure selettive per il reclutamento di RTD ex art. 24, comma 3, lettera b)	3	64	141	73,4%	51	26,6%	192	17D/47U
Concorsi pubblici per il reclutamento di personale TAB a tempo indeterminato	4	4	10	62,5%	6	37,5%	16	0D/4U

Tipologia di commissione per tipologia di procedura	Numero componenti	Totale numero commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
			Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Procedure pubbliche selettive per il reclutamento di personale TAB a tempo determinato	4	10	11	27,5%	29	72,5%	40	7D/3U
Procedure selettive per il conferimento di borse di studio	3	125	238	63,5%	137	36,5%	375	39D/86U
Totale personale	-	380	779	67,5%	375	32,5%	1.154	108D/272U

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Tipo misura conciliazione	Uomini					Totale	Donne					Totale
	< 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	

Personale a tempo ind.

Tipo misura conciliazione	Uomini						Donne					
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale
Personale che fruisce di part-time ORIZZONTALE a richiesta												
INFERIORE AL 30%												
DAL 30% AL 40%												
DAL 40% AL 50%												
DAL 50% AL 60%			2			2			2			2
DAL 60% AL 70%									1		1	2
DAL 70% AL 80%			1			1			1		1	2
DAL 80% AL 90%									1	7		8

Tipo misura conciliazione	Uomini						Donne					
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale
SUPERIORE AL 90%										1		1
Personale che fruisce di part-time VERTICALE a richiesta												
INFERIORE AL 30%				1		1						0
DAL 30% AL 40%			2		1	3						0
DAL 40% AL 50%		1	2	4	2	9			2	4		6
DAL 50% AL 60%			2			2						0
DAL 60% AL 70%									2	2		4
DAL 70% AL 80%								1		2	1	4

Tipo misura conciliazione	Uomini						Donne					
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale
DAL 80% AL 90%				4	1	5			3	3		6
SUPERIORE AL 90%		1		1		2		2	2	13	4	21
Personale che fruisce di telelavoro												
Personale che fruisce del lavoro agile	10	31	83	146	82	352	5	58	142	264	103	572
Personale a tempo det.												
INFERIORE AL 30%												
DAL 30% AL 40%												
DAL 40% AL 50%												
DAL 50% AL 60%	1					1						

Tipo misura conciliazione	Uomini						Donne					
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale
DAL 60% AL 70%												
DAL 70% AL 80%								1	1			2
DAL 80% AL 90%												
SUPERIORE AL 90%												
Personale che fruisce di part-time a richiesta												
Personale che fruisce di telelavoro												
Personale che fruisce del lavoro agile	1	5	1	1		8	5	14	6	1		26
Totale	12	38	93	157	86	386	10	76	163	297	110	656

Tipo misura conciliazione	Uomini					Totale	Donne					Totale
	< 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	
Totale %	3%	10%	24%	41%	22%		2%	12%	25%	45%	17%	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	867,0	57%	2.114,0	64%	2.981,0	62%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	531,4	35%	373,0	11%	904,4	19%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	104,0	7%	731,0	22%	835,0	17%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	30,0	2%	60,0	2%	90,0	2%
Totale	1.532,4		3.278,0		4.810,4	

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	% di genere	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	% di genere
Sicurezza														
Aggiornamento professionale	119	444	996	1.050,5	262	2.871,5	23%	137	1.385	2.969	4.053	1.077	9.621	77%
Competenze manageriali/ Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	119	444	996	1.050,5	262	2.871,5		137	1.385	2.969	4.053	1.077	9.621	
Totale ore %	4,1%	15,5%	34,7	36,6%	9,1%			1,4%	14,4%	38,9%	42,1%	11,2%		

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per i dati quantitativi si rimanda alla sezione 1, nella quale sono incluse le tavole che riportano le informazioni relative alla conciliazione vita/lavoro dei dipendenti.

Anche nel 2021, in considerazione della necessità di fronteggiare l'emergenza sanitaria da COVID19, l'Amministrazione di Ateneo ha esteso e ampliato la flessibilità lavorativa, stabilendo che, ciascun/a dipendente, previo accordo con il/la proprio/a responsabile e tenendo conto delle specifiche esigenze di servizio della struttura di appartenenza, avrebbe potuto svolgere le proprie funzioni in maniera flessibile.

Con il lavoro agile l'Ateneo può infatti perseguire svariati obiettivi:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile dell'Ateneo.

Da notare che, già diversi anni prima dell'avvento della pandemia, l'Ateneo di Tor Vergata aveva intrapreso la sperimentazione sul Telelavoro, istituendo una Commissione paritetica e emanando un bando per selezionare (secondo criteri specifici) i/le dipendenti che avrebbero dovuto/potuto partecipare a questa iniziativa pilota.

Si segnala altresì che nella contrattazione integrativa si è discusso non solo di un possibile ampliamento dell'utilizzo del Telelavoro ma anche di un impiego sistematico dello smart working, anche una volta terminata la fase emergenziale.

Sul punto, si sottolinea che durante la prima fase dell'emergenza 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.

È ormai evidente che, presso l'Ateneo di Tor Vergata, come, in generale presso tutte le PA, il lavoro agile sia spesso assunto a modalità ordinaria di svolgimento del lavoro, lasciando spazio a nuove forme di commistione tra lavoro agile e lavoro in presenza. L'Amministrazione ha, ovviamente, recepito in maniera efficace e puntuale le prescrizioni normative dettate dai vari DPCM susseguitisi nel corso del 2021, adeguando via via le percentuali di lavoro agile all'interno dell'Ateneo con le normative nazionali e regionali.

Tutto questo ha inevitabilmente impattato sull'accesso ai permessi e/o ai congedi rispetto ai quali si evidenzia senza dubbio 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 caregiving, 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.

Il susseguirsi delle norme finalizzate al contrasto della pandemia da Covid-19 hanno favorito la possibilità per i/le dipendenti di usufruire di nuove forme e istituti atti a giustificare l'assenza dal lavoro soprattutto attraverso i diversi permessi legati proprio alle tante e diverse necessità direttamente connesse all'emergenza sanitaria.

Anche in questo caso, così come per i permessi di cui alla L. 104/1992, la componente femminile del personale risulta essere quella che se ne è avvalsa con maggiore frequenza e in misura più significativa.

L'attuale frangente storico mette in luce la necessità e l'urgenza di procedere a 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 a un impiego emergenziale dello smart working, possono annoverarsi la mancanza di tempo per la formazione dei/delle dipendenti in tema di sicurezza informatica e la possibile violazione del diritto alla disconnessione.

Se, infatti, per un verso, lo smart working consente 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, tale misura, se usata impropriamente, potrebbero rischiare di diventare uno strumento di controllo del/della 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/delle dirigenti e dei/delle responsabili, e da parte del Comitato unico di Garanzia di Ateneo appare necessaria una particolare attenzione affinché le prestazioni lavorative siano sempre svolte conformemente alla normativa di riferimento e nel pieno rispetto dei diritti dei/delle dipendenti.

Sarebbe auspicabile che 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

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 ha inteso e 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 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, nelle comunicazioni informali e in tutti i contesti.
- Distribuzione di materiali informativi e realizzazione di eventi che contribuiscano 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 di materiali informativi sulle tematiche inerenti 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.
- 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 (Commissione d'Ateneo per l'Inclusione degli Studenti con disabilità e DSA) 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 di tutti coloro che, nell'ambito del contesto familiare, svolgono le funzioni di care giver.

Formazione:

- Realizzazione 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 Policlinico Tor Vergata 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 eventuale 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 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.
- 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.

Bilancio di genere dell'amministrazione

Il **Bilancio di Genere**, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 29 novembre 2021, contiene un'analisi della situazione di genere della comunità universitaria con l'obiettivo di individuare possibili squilibri e intraprendere politiche, misure e azioni per la promozione delle pari opportunità, garantendo il costante monitoraggio dei progressi che saranno, nel tempo, effettuati.

Il Bilancio di Genere è stato redatto utilizzando, come standard di riferimento, le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani della CRUI, pubblicate nel settembre 2019 ed è Consultabile al seguente [link](#).

Nel gruppo di lavoro preposto alla redazione del bilancio di genere erano presenti due componenti del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo (la prof.ssa Luciana Migliore e la dott.ssa Federica Lorini).

Lo stesso gruppo di lavoro, arricchito di altri/e membri, tra i quali la allora Presidente del CUG, prof.ssa Agata Cecilia Amato, si è occupato di redigere il **Piano di Uguaglianza di genere** (o Gender Equality Plan) che rientra tra le misure individuate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione.

Il documento, disponibile nella versione italiana e nella versione inglese, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 29 novembre 2021 ed è consultabile al seguente [link](#).

SEZIONE 4 – BENESSERE DEL PERSONALE

Dopo aver nel 2020 redatto e sottoposto alla compilazione anonima un questionario sullo Smart Working, nel 2021 il CUG ha analizzato i dati e monitorato, in stretto contatto con le associazioni sindacali, le misure straordinarie adottate per fronteggiare la pandemia riproponendosi, appena la situazione lo renderà possibile, di contribuire all'individuazione degli aspetti più significativi del lavoro agile attraverso la valorizzazione dell'esperienza emergenziale che ha coinvolto tutto il personale TAB.

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);
- la presenza di un **Codice Etico** emanato con Decreto Rettorale n. 2895 del 04/10/2012;
- 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

Si segnala l'adozione da parte dell'Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” del [Piano Integrato](#) per il triennio 2021 - 2023 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 2020-2021 il CUG ha organizzato, compatibilmente con la situazione sanitaria emergenziale correlata alla diffusione della COVID-19, le seguenti **attività di formazione e informazione** aperte a tutta la comunità universitaria di Ateneo:

- **8 marzo 2021:** in occasione della “Giornata internazionale dei diritti della Donna è stato proiettato digitalmente *Il Diritto di Contare*, film del 2016 diretto da Theodore Melfi. L'evento, che per motivi legati alla situazione sanitaria si è svolto su piattaforma MS TEAMS, ha previsto una presentazione iniziale e un dibattito post proiezione.
- **21 maggio 2021:** in occasione della “Giornata mondiale per la diversità culturale, per il dialogo e per lo sviluppo” il CUG e il Welcome Office di Ateneo, hanno organizzato un incontro con gli/le artisti/e e le diverse forme d'arte degli altri Paesi e delle altre culture, mediante la proiezione di INTERVISTE & TESTIMONIANZE.

L'incontro è stato trasmesso in diretta live sulla pagina facebook @unitorvergata e sul canale YouTube di Ateneo.

- **25 novembre 2021:** In occasione della “Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne”, il CUG ha organizzato un evento per diffondere, attraverso diverse forme artistiche, il messaggio di lotta alla violenza di genere e ribadire, al contempo, l'impegno dell'Ateneo al contrasto di ogni forma di violenza contro le donne. L'evento ha visto l'inaugurazione della panchina rossa, unitamente alla targa celebrativa che segnala, tra l'altro, il numero antiviolenza 1522, lo spettacolo teatrale dal titolo *Strega sei tu* a cura dell'Associazione Clama Cults e una coreografia di danza dal titolo *Leila*, a cura del corpo di ballo della Scuola di danza Double S Dance Studio diretto da Sveva Mattarino. L'evento ha visto la presenza del Rettore Orazio Schillaci, del Presidente del VI Municipio Nicola Franco e del Presidente del VII Municipio Francesco Laddaga.

Corsi di formazione organizzati dal CUG:

- Il CUG di Ateneo di concerto con il Centro Studi Giuridici “Di-con-per Donne” ha organizzato il corso di formazione online “ECOFEMMINISMO – Incontri e percorsi per lo studio e la promozione di un'ecologia dell'ambiente e...delle relazioni”. Il corso, inaugurato il 14 aprile 2021, si è svolto su piattaforma MS Teams e ha previsto 5 incontri della durata di 3 ore ciascuno, articolate in relazioni, interventi, letture e proiezioni. Il corso era rivolto a tutti gli studenti e le studentesse di “Tor Vergata” (coursisti/e, laureandi/e, specializzandi/e, dottorandi/e), e figurava anche come attività formativa per il personale TAB.



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA



- Il CUG di Ateneo di concerto con il Centro Studi Giuridici “Di-con-per Donne” ha organizzato il corso di formazione online “BIOETICA AL FEMMINILE – Incontri e percorsi per la promozione delle pari opportunità e per la valorizzazione della diversità”. Il corso, inaugurato il 21 aprile 2021, si è svolto su piattaforma MS Teams e ha previsto 5 incontri della durata di 3 ore ciascuno, articolate in relazioni, interventi, letture e proiezioni. Il corso era rivolto a tutti gli studenti e le studentesse di “Tor Vergata” (corsisti/e, laureandi/e, specializzandi/e, dottorandi/e), e figurava anche come attività formativa per il personale TAB.